

А.А. Альшанская
Т.А. Азатбек

Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева, Астана, Казахстан
(E-mail: ann.alshanska@gmail.com, tolkyn_d2005@mail.ru)

Трудовая мобильность и гибкость рынка труда в эпоху коронакризиса: казахстанский и зарубежный опыт

Аннотация. Пандемия COVID-19 нанесла огромный урон не только экономике развивающихся и развитых стран, но и наиболее ценному мировому активу – человеческому капиталу. Одним из наиболее значительных последствий коронакризиса стало его масштабное воздействие на международную миграцию. Причем миграционные процессы способствуют все большей гибкости мирового рынка труда, которая только усилилась под воздействием коронакризиса. Казахстан, который также является активным участником глобальных миграционных процессов, ощутил на себе влияние последствий коронакризиса, который отразился на притоке и оттоке квалифицированной рабочей силы на местный рынок труда.

В данной статье приведен анализ последствий коронакризиса, сказавшихся на внешних миграционных процессах в Казахстане, а также потоках трудовых мигрантов на рынок труда страны. Кроме того, рассмотрен зарубежный опыт регулирования миграции в ряде стран. Автор пришел к выводу, что в постпандемийный период гибкие формы занятости смогут стать источником для привлечения профессионалов из-за рубежа, а также замедления оттока отечественных квалифицированных специалистов за рубеж. **Ключевые слова:** внешняя миграция, пандемия, трудовая мобильность, иностранные работники, гибкий рынок труда, дистанционная работа.

DOI: <https://doi.org/10.32523/2789-4320-2022-3-23-34>

Введение

В настоящее время трудовым отношениям характерна трансформация структуры рынка труда. Все чаще появляются новые формы и режимы занятости, расширяются сферы применения заемного труда, растет число населения, занимающихся фрилансом, а также все больше секторов экономики активно использует труд иностранных работников. В результате данных изменений формируется гибкий рынок труда, позволяющий, с одной стороны, работодателям сокращать издержки найма и проводить оптимизацию трудовых ресурсов в условиях неритмичной

загруженности производства, с другой – работнику выбирать более подходящие форму и режим занятости.

В современных условиях миграционные перемещения становятся фактором, определяющим формирование трудового потенциала страны, состояние занятости и развитие рынка труда. Жесткие меры, предпринятые странами мира по недопущению распространения коронавирусной инфекции в 2020 году, привели к существенным изменениям миграционных процессов. Страны, которые ориентировались на экспорт трудовых ресурсов, лишились существенных денежных

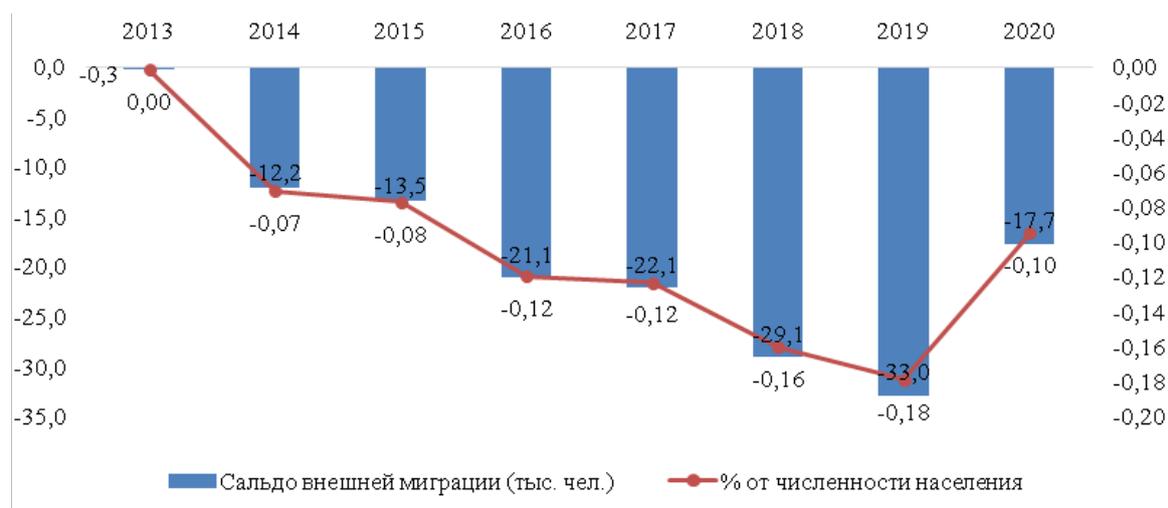


Рисунок 1 - Абсолютные и относительные показатели сальдо внешней миграции в Казахстане (2013-2020 гг.)

Примечание: составлено авторами на основании источника [3]

поступлений из-за границы, что сказалось на социально-экономическом положении и принимающих стран.

По данным Международной организации по миграции в 2020 году мировая экономика потеряла 114 миллионов рабочих мест относительно 2019 года. При этом сокращение занятости было намного выше среди женщин (5,0%), чем среди мужчин, а также среди молодежи (8,7%), чем среди взрослого населения. В отличие от предыдущих кризисов пандемия привела к большему росту неактивного населения нежели безработного. Показатель участия в мировой рабочей силе снизился на 2,2 процентных пункта, тогда как в результате мирового финансового кризиса индикатор упал только на 0,2 процентных пункта. Число неактивного населения выросло на 81 млн. человек за 2020 году [1].

По оценкам Всемирного банка, к середине 2020 года, в период жесткого карантина, рост числа международных мигрантов замедлился примерно на 2 млн человек. По состоянию на 2020 год иммиграция в страны ОЭСР сократилась вдвое по сравнению с допандемийным периодом. На фоне падения цен на нефть объем денежных переводов в страны Европы и Центральной Азии сократился в 2020 году приблизительно

на 9,7%. Ожидается, что в 2021 году объем денежных переводов сократится еще на 3,2% [2].

Казахстан, который также является активным участников глобальных миграционных процессов, ощутил на себе влияние последствий коронакризиса, который отразился на притоке и оттоке квалифицированной рабочей силы.

Методы исследования

При выполнении работы автор использовал традиционные методы исследования – сравнительный, последовательно-логический, диалектико-логический методы.

Цель данной статьи - проанализировать миграционные процессы в Казахстане с точки зрения влияния на рынок труда в период пандемии, а также рассмотреть зарубежные практики управления внешней миграции.

Обсуждение

Закрытие границ, введение строгих карантинных ограничений с целью нераспространения инфекции внесли свои коррективы в миграционную подвижность населения. Так, в Казахстане в пандемийный

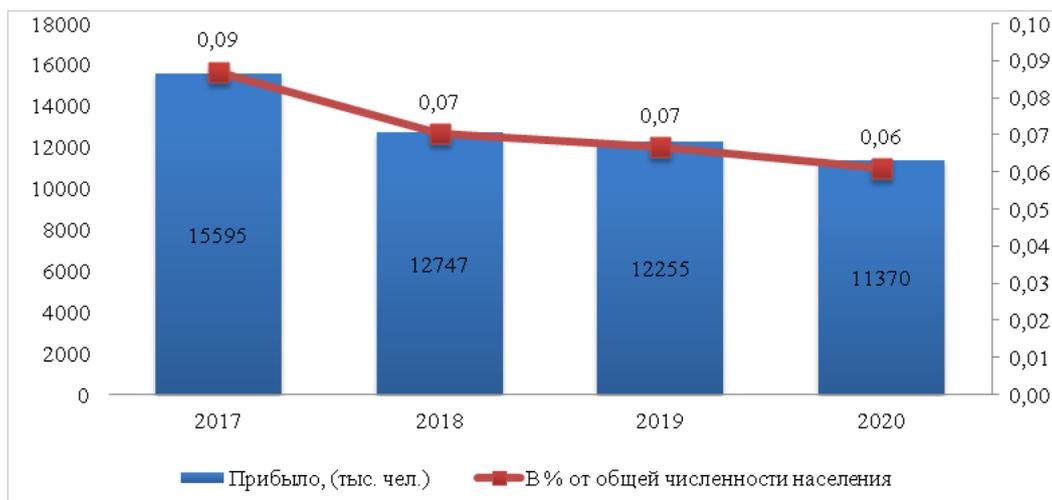


Рисунок 2 - Объемы иммиграции в Казахстан (2017-2020 гг.)

Примечание: составлено авторами на основании источника [3]

2020 год замедлился рост отрицательного сальдо внешней миграции как в абсолютных показателях, так и в отношении к общей численности населения. Показатель составил 17,7 тыс. человек или 0,10% от общей численности населения. Годом ранее разница между прибывшим и выбывшим населением была на уровне 33,0 тыс. человек или 0,18% от общей численности населения (рисунок 1).

В текущих условиях «допандемийный» тренд на сокращение объемов иммиграции (преимущественно казахов-репатриантов)

продолжился и несколько ускорился. В период с 2017 по 2020 год в Казахстан въехало на постоянное место жительства 51,9 тыс. человек. Число прибывших в 2020 году в страну мигрантов сократилось на 7,2%, годом ранее – 3,8% (Рисунок 2).

В допандемийный период фиксировался устойчивый тренд роста числа лиц, выезжающих из Казахстана на постоянное место жительства (ПМЖ), со средней скоростью в рассматриваемый период +3,4 тыс. человек в год. Введение карантинных



Рисунок 3 - Численность людей, выезжающих из Казахстана на постоянное место жительства (2014-2020 гг.)

Примечание: составлено авторами на основании источника [3]

ограничений прервало этот тренд. В 2020 году выехало немногим более 29,0 тыс. человек, тогда как годом ранее – 45,2 тыс. и более (падение – 35,7%). Снижился примерно до уровня 2014 года и относительный вес выезжающих на ПМЖ в общем объеме населения Казахстана: в 2020 году он составлял 0,156% (рисунок 3).

Одной из важных характеристик внешней миграции в Казахстане является значительный отток населения с высшим образованием. При этом пандемия не повлияла на устойчивый тренд миграции высококвалифицированной рабочей силы. Доля лиц с высшим образованием среди лиц, выезжающих из Казахстана на постоянное место жительства, в «коронакризисном» 2020 году осталась примерно на том же уровне, как и в предыдущие годы (28,1%, в 2014-2019 гг. колебалась в пределах 27-32%). В абсолютном же выражении число эмигрантов с высшим образованием сократилось на 35,2%. Другими словами, как и до пандемии, в 2020 году примерно каждый третий эмигрант имел высшее образование (рисунок 4).

Аналогичная динамика прослеживается и в отношении лиц со средним специальным образованием: их абсолютное число сократилось на 31,8%, тогда как их

относительное число выросло с 24,0% в 2019г. до 25,5% в 2020 г.

Вместе с тем в структуре выбывших за границу сократилась доля лиц со средним уровнем образования – с 22,3% в 2019 г. до 20,9% в 2020 г. В абсолютном выражении заметно сократилась численность эмигрантов с основным средним образованием – на 55,8% (рисунок 4).

На отток высококвалифицированных работников за рубеж влияют различные социально-экономические и политические факторы. Так, ряд исследований показывает, что решение молодежи выехать за границу определяется комбинацией макро- и микрофакторов: желание помочь родителям, близким родным; жизненные обстоятельства, такие как женитьба, развод, смерть; отсутствие выбора работ на местном рынке труда; безденежье и низкие заработные платы; наличие в принимающей стране близких родственников или мигрантских сетей. Кроме того, стоит отметить, что молодежь рассматривает получение образования за рубежом в качестве трамплина для последующей эмиграции из страны. Другими словами, получив образование и опыт проживания в других странах, образовательные мигранты, вернувшись на



Рисунок 4 - Уровень образования лиц, выезжающих из Казахстана на постоянное место жительства, тыс. чел. (2014-2020 гг.)

Примечание: составлено авторами на основании источника [3]

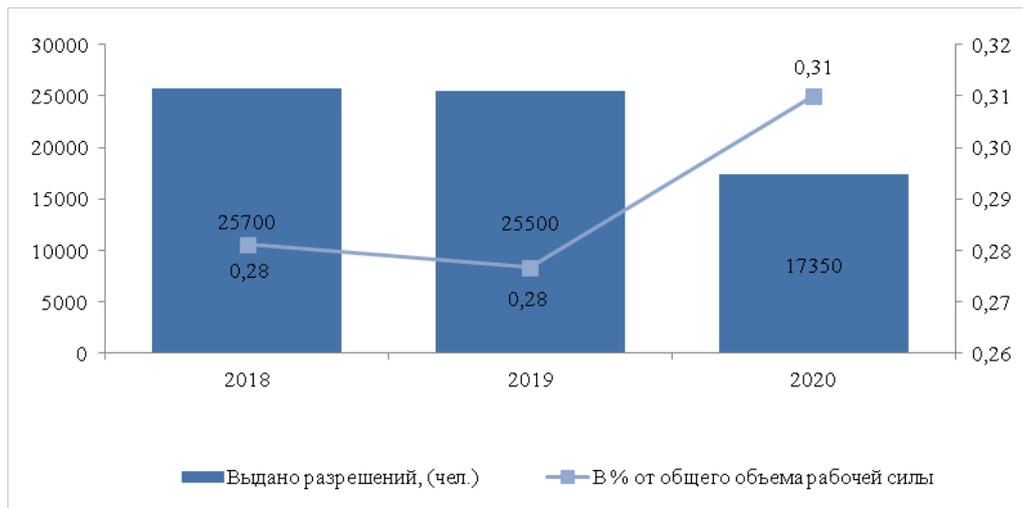


Рисунок 5 - Численность иностранцев, осуществляющих трудовую деятельность по квотам (2018-2020 гг.)

Примечание: составлено авторами на основании источника [3,6,7]

родину, вновь ориентируются на миграцию, но уже с целью работать за рубежом или остаться там на постоянное место жительства [4].

Сложная социально-экономическая ситуация в мире, введение чрезвычайного положения и ограничений по въезду на территорию страны оказали влияние как на систему привлечения иностранной рабочей силы на казахстанский рынок труда, так и на работников, трудящихся за границей.

Трудовые мигранты, которые составляют весомую долю трудовой силы в Казахстане и обеспечивают определенный вклад в экономику, оказались в уязвимом положении. Карантинные ограничения повлияли на деятельность миграционных органов, усложнив процессы оказания услуг населению и работодателям, а также сократили выдачу разрешений для иностранных работников.

В Казахстане существует два основных вида разрешительных документов, позволяющих иностранным работникам официально трудоустроиться в Казахстане: квоты и патент. Кроме того, некоторые категории трудовых мигрантов имеют право официально работать без разрешительных документов: это работники, задействованные в специальных экономических зонах и инвестиционных

проектах и пр. Также необходимо учитывать, что граждане стран ЕАЭС не рассматриваются в Казахстане как иностранные работники и, соответственно, не учитываются в статистике [5].

В рамках квоты, которая устанавливается в целях защиты внутреннего рынка труда, в 2020 году число иностранцев, осуществляющих трудовую деятельность, составило 17,3 тыс. человек или 0,19% к рабочей силе страны. По сравнению с допандемийным 2019 годом их число резко упало на 31,9% (рисунок. 5).

Большое число иностранцев, осуществляющих трудовую деятельность в Казахстане по квотам, в 2020 году так же, как и в предыдущие периоды, приходилось на Китай - более 3,8 тыс. человек или 22,1% всех работающих по квотам. Заметно сократилось число работников из Индии, составляющих 7,8% от всех квот, на 39,4%.

Рассматривая патенты, как инструмент, позволяющий легализовать свое пребывание и трудоустройство в Казахстане иностранцам, желающим трудиться у казахстанских физических лиц, то число трудящихся мигрантов до 2020 года имело тенденцию к небольшому сокращению. В период с 2018 по 2019 г. число таких лиц сократилось на 3,7%. Тогда как, в 2020 году объем мигрантов,

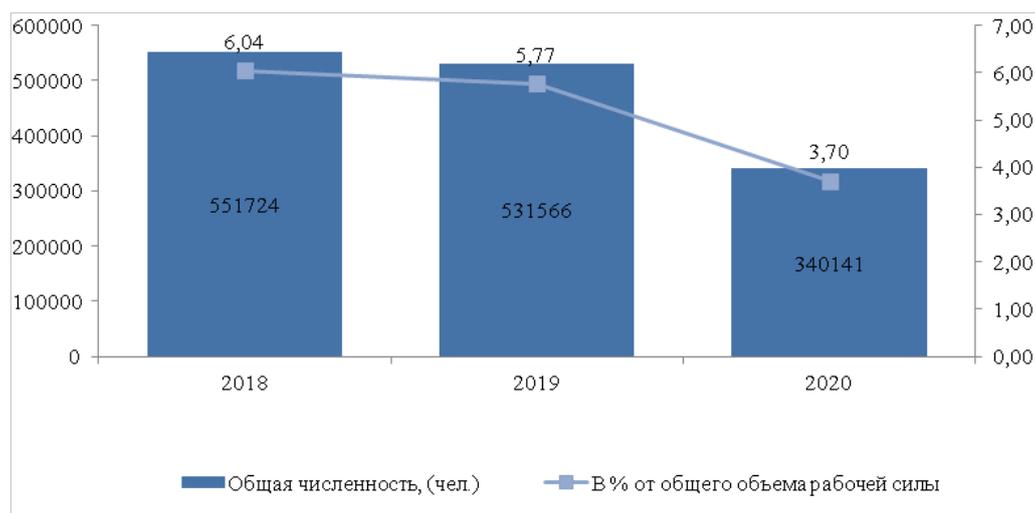


Рисунок 6 - Численность иностранцев, трудящихся по патентам (2018-2020)

Примечание: составлено авторами на основании источника [3,6,7]

трудящихся по патентам, резко упал на 36,1%, а в общем объеме рабочей силы Казахстана также сократился с 5,77% до 3,70% (рисунок 6).

Подавляющее большинство, трудящихся по патентам, – выходцы из Узбекистана. В 2020 году они составили 91,3% от общего числа таких мигрантов. Фактически именно сокращение числа трудящихся мигрантов из Узбекистана (с 502,7 до 310,4 тыс. человек или на 3,75%) определило спад общей численности таких мигрантов в Казахстане в 2020 году [6,7].

Зарубежный опыт управления миграционными процессами показывает, что основные меры реагирования включали, с одной стороны, урегулирование правового статуса мигранта и социальную поддержку в стране пребывания, с другой стороны - привлечение иностранной рабочей силы для устранения дефицита на рынке труда и поддержания экономики.

В целом на основе анализа можно выделить следующие тенденции, которые характерны управлению миграцией в зарубежных странах.

1) Различные виды поддержки иммигрантов

На сегодняшний день лишь немногие страны утвердили меры реагирования на пандемию, включающие меры социальной

защиты, которые непосредственно адресовались трудящимся-мигрантам. В таких странах, как Бангладеш, Бразилия, Индия, Италия, Китай и Ливан уязвимым группам населения, которые включали и трудовых мигрантов, был предоставлен гарантированный базовый доход.

Многие страны ОЭСР вводили меры поддержки для предпринимателей, которые также были доступны и для иностранцев. Так, в Нидерландах иностранцы, имеющие старт-ап визы, могли запросить поддержку в виде займов и преференций в рамках специальных мер для самозанятых профессионалов. Швеция оказывала финансовую поддержку вновь открывшимся предприятиям, среди которых преобладали предприятия, управляемые иммигрантами [8].

2) Привлечение трудовых мигрантов на сезонные работы

Для решения проблемы нехватки рабочей силы, особенно для сезонных работ, некоторые государства ЕС приняли меры по облегчению доступа на рынок труда граждан третьих стран, уже находящихся на территории союза. Кроме того, в ограниченном количестве случаев была разрешена легализация мигрантов, работающих в ключевых секторах экономики (Италия, Греция, Чили, Колумбия и Канада) [9].

Для привлечения новой рабочей силы правительство Великобритании объявило о продлении «Программы сезонных рабочих» на 2021 год с расширенной квотой на 30 тыс. мест для сбора и упаковки фруктов и овощей [10].

Германия ежегодно испытывает большую потребность в сезонных работниках в сельском хозяйстве, оцениваемую в 300 тыс. человек. Так, в разгар пандемии в апреле 2020 года правительство страны позволило приезд в страну 80 тыс. сезонным работникам из Центральной Европы для сбора весеннего урожая. В 2021 году впервые немецкая сторона заключила пилотное соглашение о трудоустройстве сезонных помощников в сельском хозяйстве с Грузией. Данное соглашение предусматривает значительно упрощенные правила въезда при условии, что продолжительность работы не превышает 90 дней в период 180 дней. После заключения потребуется лишь разрешение на работу от государственного органа в сфере занятости [11].

3) Привлечение высококвалифицированных трудовых мигрантов

Евросоюз ставит цель в постпандемийный период усилить свою привлекательность для талантов из-за границы. Так, Еврокомиссия в мае 2021 года объявила новые правила въезда и проживания высококвалифицированных рабочих из-за пределов ЕС в рамках «голубой карты» (the Blue Card). Новая схема вводит более эффективные правила для привлечения высококвалифицированных работников в ЕС, включая более гибкие условия приема, расширенные права и возможность легко перемещаться и работать между странами-членами ЕС. Так, упрощение станет доступным для самозанятых лиц - данные разрешения в настоящее время предусмотрены только для наемных работников [12].

4) Использование преимуществ дистанционной работы

До пандемии лишь небольшая часть рабочей силы на глобальном рынке труда работала в удаленном режиме. Так, например, по данным Европейской комиссии, в 2019 году

только 5,2% сотрудников из ЕС работали из дома. В 2020 году доля людей, работающих удаленно, увеличилась на 33,8% [13].

По прогнозам, удаленная работа может оставаться важной характеристикой рабочей среды и в постпандемийный период. Опрос компаний, проведенный Enterprise Technology Research (ETR), показывает, что удельный вес работающих в США к концу 2021 года увеличится вдвое. Более трех четвертей сотрудников из ЕС хотели бы продолжить работать время от времени из дома в будущем, и 13% - работать удаленно все время. Кроме того, несколько крупных технологических компаний планируют перевести большинство своих сотрудников на удаленную работу после пандемии (Facebook, Dropbox и пр.) [14].

В этих условиях тренд на развитие «виртуальной» трудовой миграции стал одним из позитивных последствий режима самоизоляции и массового перехода на удаленную занятость в большинстве развитых стран. Ряд стран еще в пике пандемии в прошлом году запустили программы по привлечению, так называемых, «цифровых кочевников» (digital nomads) для работы удаленно.

Так, туристические страны (Барбадос, Бермуды) запустили инициативы, позволяющие иностранцам жить и работать продолжительный период времени на их территории. Правительство Барбадоса еще в июле 2020 года предложило иностранцам, работающим удаленно и зарабатывающим более 50 000 долларов в год, переехать на остров и работать в течение 12 месяцев без уплаты подоходного налога. Данная программа была разработана для стимулирования экономики государства, где на туризм приходится 14% ВВП [15].

Другие страны предлагают похожие визовые программы, специально разработанные для фрилансеров и удаленных работников (Эстония, Грузия, Германия, Коста-Рика и Норвегия). Так, Эстонская цифровая виза (Digital Nomad Visa) (DNV) позволяет удаленным работникам, которые заняты на работах, независимо от места и

времени, в основном, в области технологий, финансов или маркетинга, легально находится в стране до 1 года. Кроме того, виза предлагается не только «цифровым кочевникам», но и людям, которые работают по контракту на компанию, находящуюся за пределами Эстонии [16].

Результаты

Пандемия оказала заметное влияние на интенсивность передвижения населения через границы. Страны, которые ориентировались на экспорт трудовых ресурсов, лишились существенных денежных поступлений из-за границы, что сказалось на социально-экономическом положении и принимающих стран.

Для Казахстана же основной характеристикой внешней миграционной подвижности населения стало замедление притока иммигрантов и объемов эмиграции населения. Вместе с тем, несмотря на сокращение убытия населения на постоянное место жительства за границу, «утечка мозгов» была продолжена: каждый третий эмигрант имел высшее образование.

Сложная социально-экономическая ситуация в мире оказала влияние на мировой, в том числе и казахстанский рынок труда, включая систему прибытия в страну иностранной рабочей силы. Так, часть квот на привлечение ИРС осталась невостребованной. Ряд отраслей заметно пострадал от сокращения трудовых мигрантов.

Анализ зарубежного опыта показал, что одной из возможностей более эффективного управления миграционными процессами может стать вероятное закрепление в постпандемийный период тренда на развитие удаленной работы и удаленных офисов в мире. С точки зрения общего экономического развития страны и более гибкого рынка труда дистанционная работа может стать источником для привлечения профессионалов из-за рубежа, а также замедления оттока отечественных квалифицированных

специалистов на постоянное место жительства (даже при наличии работы в другой стране).

Кроме того, для повышения эффективности управления миграцией в краткосрочной и долгосрочной перспективе следует принять во внимание следующие рекомендации:

- Проводить комплексный и системный анализ казахстанского рынка труда с учетом всех существующих инструментов, направленных на привлечение иностранной рабочей силы (с выдачей разрешений и без) для выявления переизбытка и дефицита кадров.

- Совершенствовать с учетом рисков и преимуществ механизмы привлечения квалифицированной рабочей силы и сезонных работников в Казахстан (на примере виз для «цифровых кочевников», соглашений о трудоустройстве сезонных рабочих).

- Как показал анализ, образовательная миграция также несет в себе риски «утечки мозгов», поскольку зачастую выезд за рубеж с целью учебы перерастает в трудовую миграцию. Решение данной проблемы во многом ложится на систему высшего образования (в том числе и средне-специального), способности и возможности учебных заведений привлекать абитуриентов. Вместе с тем управление образовательной миграцией на уровне школ также может стать одним из инструментов снижения «утечки мозгов». В этом смысле важно изучать образовательные и карьерные стратегии выпускников школ в целях выявления мотивов и причин внешней миграции.

Выводы

Мировой рынок труда в настоящее время оказывается под огромным влиянием глобальных вызовов, что отражается в появлении новых форм занятости. Трудовая мобильность становится фактором, который позволяет смягчать возникающий дефицит рабочей силы в отдельных отраслях и на отдельных территориях. Одна из важнейших особенностей современного экономического развития - интенсивное распространение

гибких форм занятости, оказывающее все возрастающее влияние на функционирование рынка труда и развитие трудовых отношений. В условиях глобализации и миграционных перемещений населения применение новых форм занятости могут стать источником развития как стран-реципиентов, так и стран-поставщиков рабочей силы.

Список литературы

1. ILO (2021). ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Seventh edition. [Электрон. ресурс] – URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf (дата обращения: 01.10.2021)
2. World Bank (2020). Phase II: COVID-19 Crisis through a Migration Lens Migration and Development Brief 33. [Электрон. ресурс] – URL: https://www.knomad.org/sites/default/files/2020-11/Migration%20%26%20Development_Brief%2033.pdf (дата обращения: 03.10.2021)
3. Миграция населения Республики Казахстан. Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. [Электрон. ресурс] – URL: <https://stat.gov.kz/official/industry/25/statis-tic/5> (дата обращения: 1.09.2020)
4. Казахстан: Расширенный миграционный профиль 2019 — Алматы: Миссия Международной организации по миграции (МОМ) в Казахстане — Субрегиональный координационный офис по Центральной Азии. [Электрон. ресурс] – URL: https://publications.iom.int/system/files/pdf/kazakhstan-_advanced-migration-profile-2014-2019-ru.pdf (дата обращения: 01.10.2021)
5. ИОМ (2020). External Youth Migration in the Countries of Central Asia: Risk analysis and minimization of negative consequences. [Электрон. ресурс] – URL: <https://publications.iom.int/books/external-youth-migration-countries-central-asia-risk-analysis-and-minimization-negative> (дата обращения: 20.12.2021)
6. Рынок труда Казахстана: развитие в условиях новой реальности, 2021– Нур-Султан: АО «Центр развития трудовых ресурсов» 2021. [Электрон. ресурс] – URL: <https://iac.enbek.kz/ru/node/1179> (дата обращения: 1.09.2020)
7. Анализ состояния иностранной рабочей силы (ИРС) в Казахстане в условиях пандемии COVID-19, 2020. – Нур-Султан: АО «Центр развития трудовых ресурсов». [Электрон. ресурс] – URL: <https://iac.enbek.kz/ru/node/922> (дата обращения: 1.09.2020)
8. EMN/OECD (2021). The impact of COVID-19 in the migration area in EU and OECD countries. [Электрон. ресурс] – URL: <https://www.oecd.org/migration/mig/00-eu-emn-covid19-umbrella-inform-en.pdf> (дата обращения: 01.10.2021)
9. OECD (2020). OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19) Managing international migration under COVID-19. [Электрон. ресурс] – URL: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=134_134314-9shbokosu5&title=Managing-international-migration-under-COVID-19&_ga=2.107473665.2084980411.1636651484-1767985157.1596777916 (дата обращения: 15.09.2020)
10. Government of the United Kingdom. Seasonal Workers Pilot: request for information. [Электрон. ресурс] – URL: <https://www.gov.uk/government/publications/seasonal-workers-pilot-request-for-information> (дата обращения: 15.09.2020)
11. Federal Employment Agency of Germany. Seasonal work in Germany: Your options. [Электрон. ресурс] – URL: <https://www.arbeitsagentur.de/en/seasonal-work-ingermany#:~:text=Seasonal%20work%20in%20Germany%20%2D%20in,the%20company%20agree%20upon%20this> (дата обращения: 15.09.2020)
12. EU Blue Card: new rules to attract more highly-skilled workers. [Электрон. ресурс] – URL: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/eu-affairs/20210902STO11113/eu-blue-card-new-rules-to-attract-more-highly-skilled-workers> (дата обращения: 15.09.2020)
13. ILO (2020). Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond A practical guide Geneva: International Labour Office. [Электрон. ресурс] – URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf (дата обращения: 15.09.2020)
14. Permanently remote workers seen doubling in 2021 due to pandemic productivity – survey. [Электрон. ресурс] – URL: <https://www.reuters.com/article/uk-health-coronavirus-technology-idUKKBN2772P8> (дата обращения: 24.09.2020)

15. European Parliament (2021). The impact of teleworking and digital work on workers and society. [Электрон. ресурс] – URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU\(2021\)662904_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU(2021)662904_EN.pdf) (дата обращения: 24.09.2020)

16. Estonia is launching a new Digital Nomad Visa for remote workers. [Электрон. ресурс] – URL: <https://www.e-resident.gov.ee/nomadvisa/> (дата обращения: 24.09.2020)

А.А. Альшанская, Т.А. Азатбек

Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Астана, Қазақстан

**Коронакризис дәуіріндегі еңбек нарығының икемділігі мен еңбек ұтқырлығы:
қазақстандық және шетелдік тәжірибе**

Аннотация. COVID-19 пандемиясы дамушы және дамыған елдердің экономикасына ғана емес, сонымен бірге Әлемдегі ең құнды актив – адами капиталға да үлкен зиян келтірді. Коронакризистің ең маңызды салдарының бірі оның халықаралық көші-қонға кең ауқымды әсері болды. Сонымен қатар, көші-қон процестері коронакризистің әсерінен күшейген әлемдік еңбек нарығының икемділігіне ықпал етеді. Жаһандық көші-қон процестерінің белсенді қатысушылары болып табылатын Қазақстан Жергілікті еңбек нарығына білікті жұмыс күшінің ағылуы мен жылыстауына әсер еткен коронакризис салдарының әсерін сезінді.

Бұл мақалада Қазақстандағы сыртқы көші-қон процестеріндегі корона дағдарысының салдарын, сондай-ақ еңбек мигранттарының елдің еңбек нарығына ағынын талдау келтірілген. Сонымен қатар, бірқатар елдерде көші-қонды реттеудің шетелдік тәжірибесі қаралды. Автор пандемия кезеңінде Жұмыспен қамтудың икемді түрлері шетелден кәсіби мамандарды тартудың, сондай-ақ отандық білікті мамандардың шетелге кетуін бәсеңдетудің көзі бола алады деген қорытындыға келді.

Түйін сөздер: сыртқы көші-қон, пандемия, еңбек ұтқырлығы, шетелдік қызметкерлер, икемді еңбек нарығы, қашықтықтан жұмыс істеу

A.A. Alshanskaya, T.A. Azatbek

L.N. Gumilyov Eurasian national university, Astana, Kazakhstan

**Labor mobility and labor market flexibility in the era of coronacrisis:
Kazakhstani and foreign experience**

Abstract. The COVID-19 pandemic has caused tremendous damage not only to the economies of developing and developed countries but also to the world's most valuable asset known as human capital. One of the most significant consequences of the coronavirus crisis has been its massive impact on international migration. Moreover, migration processes contribute to the increased flexibility of the world labor market, which has only intensified under the influence of the coronavirus crisis. Kazakhstan, as an active participant in global migration processes, has felt the impact of the consequences of the coronavirus crisis, which affected the inflow and outflow of skilled labor to the local labor market.

This article provides an analysis of the consequences of the coronavirus crisis on external migration processes in Kazakhstan, as well as the flows of labor migrants to the country's labor market. In addition, the authors consider the foreign experience in regulating migration in a number of countries. The author came to the conclusion that in the post-pandemic period flexible forms of employment can become a source for attracting professionals from abroad, as well as slowing down the outflow of domestic qualified specialists abroad.

Keywords: external migration, pandemic, labor mobility, foreign workers, flexible labor market, teleworking

References

1. ILO (2021). ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Seventh edition. [Electronic resource] - Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf (Accessed: 01.10.2021)

2. World Bank (2020). Phase II: COVID-19 Crisis through a Migration Lens Migration and Development Brief 33. [Electronic resource] - Available at: https://www.knomad.org/sites/default/files/2020-11/Migration%20%26%20Development_Brief%2033.pdf (Accessed: 03.10.2021)
3. Migraciya naseleniya Respubliki Kazahstan. Byuro nacional'noj statistiki Agentstva po strategicheskomu planirovaniyu i reformam Respubliki Kazahstan [Migration of the population of the Republic of Kazakhstan. Bureau of National Statistics of the Agency for Strategic Planning and Reforms of the Republic of Kazakhstan]. [Electronic resource] - Available at: <https://stat.gov.kz/official/industry/25/statis-tic/5> (Accessed: 1.09.2020)
4. Kazakhstan: Rasshirennyj migracionnyj profil' 2019 [Kazakhstan Advanced Migration Profile 2019]. – Almaty: Missiya Mezhdunarodnoj organizacii po migracii (MOM) v Kazahstane – Subregional'nyj koordinacionnyj ofis po Central'noj Azii [Almaty: Mission Organization for Displacement (IOM) in Kazakhstan - Subregional Coordination Office for Central Asia]. [Electronic resource] - Available at: <https://publications.iom.int/system/files/pdf/kazakhstan-advanced-migration-profile-2014-2019-ru.pdf> (Accessed: 01.10.2021)
5. IOM (2020). External Youth Migration in the Countries of Central Asia: Risk analysis and minimization of negative consequences. [Electronic resource] - Available at: <https://publications.iom.int/books/external-youth-migration-countries-central-asia-risk-analysis-and-minimization-negative> (Accessed: 20.12.2021)
6. Rynok truda Kazahstana: razvitie v usloviyah novoj real'nosti [Labor market of Kazakhstan: development in a new reality], 2021– Nur-Sultan: AO «Centr razvitiya trudovyh resursov» [Nur-Sultan: Center for the Development of Labor Resources JSC]. [Electronic resource] - Available at: <https://iac.enbek.kz/ru/node/1179> (Accessed: 1.09.2020)
7. Analiz sostoyaniya inostranoj rabochej sily (IRS) v Kazahstane v usloviyah pandemii COVID-19 [Analysis of the state of foreign labor force (IRS) in Kazakhstan in the context of the COVID-19 pandemic], 2020. – Nur-Sultan: AO «Centr razvitiya trudovyh resursov» [Nur-Sultan: Center for the Development of Labor Resources JSC]. [Electronic resource] - Available at: <https://iac.enbek.kz/ru/node/922> (Accessed: 1.09.2020)
8. EMN/OECD (2021). The impact of COVID-19 in the migration area in EU and OECD countries. [Electronic resource] - Available at: <https://www.oecd.org/migration/mig/00-eu-emn-covid19-umbrella-inform-en.pdf> (Accessed: 01.10.2021)
9. OECD (2020). OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19) Managing international migration under COVID-19. [Electronic resource] - Available at: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=134_134314-9shbokosu5&title=Managing-international-migration-under-COVID-19&_ga=2.107473665.2084980411.1636651484-1767985157.1596777916 (Accessed: 15.09.2020)
10. Government of the United Kingdom. Seasonal Workers Pilot: request for information. [Electronic resource] - Available at: <https://www.gov.uk/government/publications/seasonal-workers-pilot-request-for-information> (Accessed: 15.09.2020)
11. Federal Employment Agency of Germany. Seasonal work in Germany: Your options. [Electronic resource] - Available at: <https://www.arbeitsagentur.de/en/seasonal-work-ingermany#:~:text=Seasonal%20work%20in%20Germany%20%2D%20in,the%20company%20agree%20upon%20this> (Accessed: 15.09.2020)
12. EU Blue Card: new rules to attract more highly-skilled workers. [Electronic resource] - Available at: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/eu-affairs/20210902STO11113/eu-blue-card-new-rules-to-attract-more-highly-skilled-workers> (Accessed: 15.09.2020)
13. ILO (2020). Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond A practical guide Geneva: International Labour Office. [Electronic resource] - Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf (Accessed: 15.09.2020)
14. Permanently remote workers seen doubling in 2021 due to pandemic productivity – survey. [Electronic resource] - Available at: <https://www.reuters.com/article/uk-health-coronavirus-technology-idUKKBN2772P8> (Accessed: 24.09.2020)
15. European Parliament (2021). The impact of teleworking and digital work on workers and society. [Electronic resource] - Available at: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU\(2021\)662904_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU(2021)662904_EN.pdf) (Accessed: 24.09.2020)
16. Estonia is launching a new Digital Nomad Visa for remote workers. [Electronic resource] - Available at: <https://www.e-resident.gov.ee/nomadvisa/> (Accessed: 24.09.2020)

Сведения об авторах:

Альшианская А.А. – Автор для корреспонденции, докторант 2 курса кафедры «Экономика и предпринимательство», Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева, Астана, Казахстан.

Азамбек Т.А. – доктор экономических наук, профессор кафедры «Экономика и предпринимательство», Евразийский национальный университет имени Л. Н. Гумилева, Астана, Казахстан.

Alshanskaya A.A. – **Corresponding author**, The 2nd year Ph.D. student of the Department of Economics and Entrepreneurship, L.N. Gumilyov Eurasian National University, Astana, Kazakhstan

Azatbek T.A. – Doctor of Economics, Professor of the Department of Economics and Entrepreneurship, L.N.Gumilyov Eurasian National University, Astana, Kazakhstan