КАРАГАНДИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КАЗПОТРЕБСОЮЗА

МАТЕРИАЛЫ
МЕЖДУНАРОДНОГО КРУГЛОГО СТОЛА
от 29 апреля 2026 г.

на тему

«ГЕНДЕРНАЯ ПОВЕСТКА В МИГРАЦИИ»

в рамках реализации проекта
«Гендерный аспект внешней миграции и адаптации мигрантов в Казахстане»
(грант № AP26103509)



г. Караганда 2026

УДК 316.346.2-054.7

Под общей редакцией Абеуовой С.Т.
Редакционная коллегия:
асс. профессор Абдикаримова А.Т., PhD Безлер О.Д.

Гендерная повестка в миграции. Материалы Международного круглого стола / под ред. Абеуовой С.Т. — Караганда, 2026. — 74 с.

В сборник включены материалы докладов и научные статьи участников международного круглого стола, проведенного как промежуточный итог реализации грантового исследования. Данное исследование финансируется Комитетом науки Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан (грант № AP26103509 «Гендерный аспект внешней миграции и адаптации мигрантов в Казахстане»)

В работе круглого стола приняли участие представители академического сообщества, государственных органов, международных организаций и НПО.

Издание предназначено для преподавателей, исследователей, магистрантов и всех, кто интересуется проблемами гендерных вопросов в миграции.

Материалы публикуются в авторской редакции.

УДК 316.346.2-054.7

ISBN 978-601-233-693-1

© КарУК, 2026

ISBN 978-601-233-693-1
9 786012 336931

СОДЕРЖАНИЕ

	ВСТУПЛЕНИЕ	4
1	**O. Chukurna** GENDER ASPECTS OF MIGRATION CHALLENGES, RISKS AND OPPORTUNITIES OF INTEGRATION	5
2	**O. Bezler** THE ROLE OF THE CIRCULAR ECONOMY IN KAZAKHSTAN'S MIGRATION POLICY OPPORTUNITIES FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT	9
3	**Zh.M. Zhangabulova** BARRIERS AND CHALLENGES IN THE ADAPTATION OF MIGRANT WOMEN IN KAZAKH SOCIETY	12
4	**A.V. Churilova, A.T.Abdikarimova** SOCIAL FACTORS AND LABOR MARKET CONSTRAINTS OF FEMALE YOUTH EMPLOYMENT IN KAZAKHSTAN	15
5	**А.Т. Абдикаримова** АНАЛИЗ ИНТЕНСИВНОСТИ МИГРАЦИОННОГО ОБОРОТА/ПОТОКА В РК	20
6	**Д.А. Абеуов, А.М. Уалиев** ОЦЕНКА ПРАВОВОЙ ЗАЩЕННОСТИ ЖЕНЩИН МИГРАНТОВ НА КАЗАХСТАНСКОМ РЫНКЕ ТРУДА	26
7	**С.Т. Абеуова** ВЛИЯНИЕ МИГРАЦИИ НА РЫНОК ТРУДА: ОЦЕНКА ПРИРОСТА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ	32
8	**М.И. Арыстан** ДИНАМИКА И СТРУКТУРА ВНЕШНЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН (2010-2025 гг.)	37
9	**М.В. Выборный, М.А. Асанова** ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ	42
10	**М.А. Даукенова, Абеуова С.Т.** ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ҮШІН ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ЕҢБЕК КӨШІ-ҚОНЫНЫҢ ҮРДІСТЕРІ МЕН ӘЛЕУМЕТТІК-ЭКОНОМИКАЛЫҚ ӘСЕРЛЕРІ	47
11	**А.Ю. Жанагулова** СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ И ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ ЖЕНЩИН-МИГРАНТОВ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН	50
12	**Д.М. Саттыбаева** СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕНДЫ ЖЕНСКОЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ	56
13	**Р.Т. Сергалиева** МОТИВЫ И ФАКТОРЫ МИГРАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ ЖЕНЩИН-ТРУДЯЩИХСЯ И ОСОБЕННОСТИ ИХ АДАПТАЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН	60
14	**К.Р. Сатдарова, Сыздыкбеков Е.С**. ФЕМИНИЗАЦИЯ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В ЕВРОПЕЙСКОМ СОЮЗЕ КАК ВЫЗОВ СОВРЕМЕННОЙ МИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКЕ	63
15	**Е.С. Сыздыкбеков** ЭВОЛЮЦИЯ ГЕНДЕРНОГО ИЗМЕРЕНИЯ В ТЕОРЕТИЧЕСКОМ ИЗУЧЕНИИ МИГРАЦИИ	66
16	**Абеуова А.Д.** ГЕНДЕРНАЯ СТРУКТУРА МИГРАЦИОННЫХ ПОТОКОВ В ЕС: ОСОБЕННОСТИ ЖЕНСКОЙ И МУЖСКОЙ МИГРАЦИИ	71

ВСТУПЛЕНИЕ

Перед вами сборник научных трудов и аналитических материалов, подготовленный по итогам работы Международного круглого стола «Гендерная повестка в миграции», который состоялся 29 апреля 2026 года в Карагандинском университете Казпотребсоюза (г. Караганда, Казахстан).

Данное масштабное научно-экспертное мероприятие было организовано исследовательской группой грантового проекта, финансируемого Комитетом науки Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан (грант № AP26103509 «Гендерный аспект внешней миграции и адаптации мигрантов в Казахстане»).

Современный этап глобализации характеризуется стремительной трансформацией миграционных потоков, масштаб которых требует не только глубокого теоретического осмысления, но и выработки гибких практических решений. Ключевым фокусом прошедшего круглого стола стало обсуждение вызовов миграционных процессов через призму гендерного равенства. Системный анализ европейского опыта интеграции мигрантов и оценка возможностей адаптации лучших мировых практик в контексте Центральной Азии легли в основу междисциплинарного диалога.

В фокусе внимания исследователей и практиков оказались следующие ключевые направления:

— Трансформация традиционных гендерных ролей под влиянием миграции и изменение социально-экономического положения женщин и мужчин в принимающих обществах.

— Европейские правовые и социальные стратегии, а также институциональные механизмы защиты прав мигрантов в ЕС.

— Гендерные аспекты трудовой миграции, академической мобильности и специфика интеграции на рынках труда.

— Вопросы безопасности, уязвимости, а также предотвращение дискриминации и насилия в миграционных потоках.

Высокий международный статус мероприятия подтверждается широкой географией и институциональным разнообразием его участников. В заседаниях и дискуссиях приняли участие ведущие ученые, исследователи, представители международных организаций (включая Международную организацию по миграцию (IOM) и Программу содействия управлению границами в Центральной Азии (BOMCA)), эксперты Национального офиса Erasmus+ в Казахстане, сотрудники правоохранительных органов (МВД РК), представители государственных структур, институтов гражданского общества и неправительственных организаций Казахстана, Германии, Португалии, Украины, Таджикистана и Узбекистана.

Важной особенностью данного сборника является то, что его контент значительно шире рамок первоначальной программы выступлений. Проблематика круглого стола вызвала живой академический отклик, объединив вокруг проекта обширное сообщество исследователей, экспертов-практиков и молодых ученых. В сборник вошло большое количество статей авторов, заинтересованных в решении гендерных и миграционных вопросов, что позволило рассмотреть заявленные проблемы с самых разных методологических и практических ракурсов.

Материалы сборника представляют несомненный интерес для научных работников, социологов, экономистов, правоведов, специалистов в области государственного управления, представителей неправительственного сектора, а также для магистрантов и докторантов, занимающихся исследованиями в области демографии, миграционной политики и гендерных исследований.

Исследовательская группа проекта выражает глубокую признательность всем авторам за вклад в развитие научной дискуссии и надеется, что представленные публикации послужат стимулом для дальнейших теоретических изысканий и эффективных практических реформ в сфере миграционной политики.

Организационный комитет

O. Chukurna
Doctor of Economics, Professor
State University of Intelligent Technologies and Telecommunications, Odessa

GENDER ASPECTS OF MIGRATION: CHALLENGES, RISKS AND OPPORTUNITIES OF INTEGRATION

Abstract. The work explores the gender aspects of current migration processes with an emphasis on their structural features, risks and development trends. It is established that international migration is not gender neutral, as decisions about migration, its form and inheritance significantly depend on the social roles and status of men and women.

Gender risks are systematized, divided into specific (for women and men) and gender neutral ones, which cover political, legal and economic aspects.

Based on statistical data, the current state of migration processes in the countries of the European Union in 2025 is analyzed. The concentration of the main migration demand in neighboring EU countries and the increasing role of expedited procedures for the consideration of applications have been established.

Key words: migration, labor market, labor resources, gender, migration policy, risks.

The topic of gender aspects of migration is extremely relevant, as modern migration flows are characterized by gender diversity. According to statistics, women make up almost half of all international migrants, and their experiences differ from those of men.

An analysis of trends in this area shows that migration is not a gender-neutral process. The decision to leave, the choice of country, and the method of border crossing often depend on social roles. It is worth highlighting the main trends in migration, which can be categorized into the following areas:

— *Feminization of migration*: More and more women are migrating independently as the primary breadwinners of their families, rather than simply as part of family reunification.

— *Double burden*: Migrant women often face the need to combine demanding work in the host country with the responsibilities of raising children remotely in the country of origin ("transnational motherhood").

— *Legal status*: In some countries, a woman's status is directly dependent on the status of her husband or employer, which limits her autonomy.

The above trends have influenced the emergence of gender-specific risks, which are often associated with a lack of adequate social protection and the degree of socialization in society.

Gender-specific risks should be divided into two groups: risks for women and risks for men (Table 1).

Table 1 – Classification of gender risks

Gender-specific risks for women	Gender-related risks for men
Gender-based violence: High risk of sexual and physical violence on transit routes and in temporary accommodation.	*Hazardous working conditions:* Men are more often employed in difficult and hazardous jobs (construction, mining).
Labour exploitation: Women are often employed in unregulated sectors (domestic work, caregiving) where they lack labour rights and protections.	*Crisis of masculinity:* Loss of status as "head of the household" or failure to provide the expected income can lead to depression and social isolation.
Human Trafficking: Women and girls are disproportionately targeted for human trafficking for sexual exploitation.	

Sources: developed by the author

Gender-neutral migration risks, presented in Table 2, should also be considered.

Table 2 – Systematization of gender-neutral risks

1. Political risks are related to state ideology, international relations, and internal stability.	*Instrumentalization of Migration:* Migrant women often become the "face" of political campaigns. Right-wing populists can use them as symbols of a "threat to traditional values" or, conversely, as "victims in need of rescue" to justify stricter border controls.
	Risk of political exclusion: Due to the social isolation of many migrant communities, women have fewer opportunities to participate in the political life of the host country, leading to a lack of their representation in government bodies.
	Security and conflict: In transit areas, women are at increased risk of violence from state and non-state actors.
2. Legal risks. The legal framework is often gender-blind, creating hidden traps for migrants.	*Dependent legal status:* In many countries, a woman's visa status is tied to her husband (for family reunification) or employer. This creates the risk of deportation in the event of divorce or reports of domestic violence, effectively making the woman a hostage to the situation.
	Gaps in protection from violence: Not all countries apply the Istanbul Convention to stateless women migrants. There is a fear barrier: victims do not report violence to the police for fear of document checks..
	Labor exploitation: The vast sector of "female" labor (domestic staff, care of the elderly) often operates in a legal gray area, where working hours, minimum wage, and safety standards are not enforced.
3. Economic risks. The economics of gender migration are characterized by structural inequalities and specific financial losses.	*Gender Pay Gap (Double Penalty):* Migrant women face double discrimination—based on their gender and their origin. Their earnings are often the lowest in the labor market.
	Brain drain and deskilling: Women with higher education are often forced to work in the service sector (cleaning, food service) due to the lack of recognition of their degrees or language barriers. This leads to a loss of human capital.
	The financial burden of the "sandwich": Migrant women are more likely to send remittances to their home countries, but they are often responsible for both children in the host country and relatives left behind, which limits their ability to save

Sources: developed by the author

Successful integration is impossible without considering these factors. Countries implementing gender-sensitive policies (for example, providing independent residence permits for victims of violence or retraining programs) demonstrate higher rates of economic growth due to the inclusion of migrants in the formal economy.

Let's consider migration statistics using the European Union as an example. According to Eurostat, in 2025, 669,365 people applied for international protection in EU countries for the first time, a 27% decrease compared to 2024 [1]. Of the total number of asylum applicants, 83,9% of the total number of asylum applicants in the EU (797,760) registered in 2025 were first-time applicants. In addition, there were 127,340 subsequent asylum applications registered in EU countries in 2025, an increase of 51.3% compared to 2024 (84,160).

The majority of asylum seekers in the EU in 2025 were citizens of Venezuela, Afghanistan, and Syria. The main destination countries for first-time asylum seekers in the EU were Spain, Italy, France, and Germany.

Disaggregating these statistics by gender, it should be noted that in 2025, more men than women applied for asylum in EU countries. Men aged 18-34 who applied for asylum accounted for 36,2% of all first-time applicants. The proportion of boys and girls under 14 was

approximately equal (50,9% and 49,1%, respectively). Among children aged 14-17, boys outnumbered girls (69,5%).

The breakdown by EU country is as follows. Spain led the way in terms of the number of first-time asylum seekers in 2025, with 141,035 registered, accounting for 21,1% of all such applications in the EU. Italy came in second with 18,9% (126,635), followed by France with 17,4% (116,370), Germany with 16,9% (113,170), and Greece with 8,3% (55,380). These five EU countries together accounted for 82,6% of all first-time asylum seekers in the EU last year. Compared to 2024, the number of first-time asylum seekers decreased in 24 EU countries. The largest absolute declines were observed in Germany (-116,525 applicants, 50,7%), Italy (-24,485 applicants, 16,2%), and Spain (-24,400 applicants, 14,7%). Among the three EU countries that recorded growth, the largest increase was observed in Latvia (+490 applicants, or 61,3%) [1].

Compared to the population of each EU country (as of 1 January 2025), the highest number of first-time asylum seekers in 2025 was recorded in Greece (5,3 per 1000 people), followed by Cyprus and Spain (2,9 each), Luxembourg (2,6), and Ireland (2,4). In the EU, the rate was 1,5 per 1,000 people in 2025.

In 2025, Venezuela overtook Syria, which had been the main country of citizenship for asylum seekers in the EU since 2013. Venezuelans submitted 89,455 first-time applications (13,4% of the total number of first-time applications in the EU), followed by Afghanistan with 63,830 applications (9,5% of the EU total). Syria ranked third with 39,985 applications (6,0%), followed by applicants from Bangladesh (5,3%, 35,300 applications) and Turkey (3,6%, 24,205 applications) (Figure 1).

Sources: Eurostat [1].

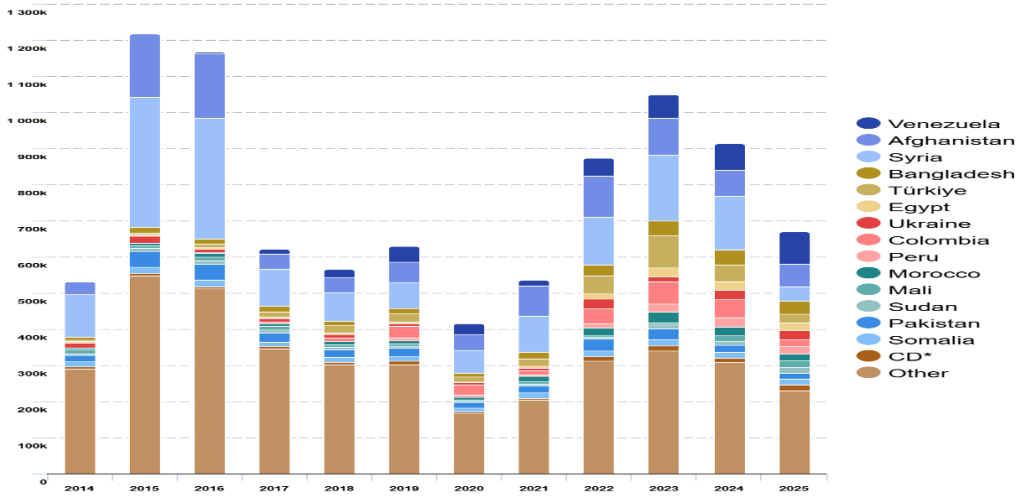


Figure 1 - TOP-10 citizenship of first-time asylum applicants in the EU, 2014-2025

The largest absolute increase compared to 2024 was observed among Venezuelans (+16,525, or 22,7%). In contrast, the largest decreases in the number of asylum seekers were observed among citizens of Syria (-108,175, or a 73,0% decrease), Colombia (-29,480, or a 58,6% decrease), and Turkey (-22,625, or a 48,3% decrease) [1].

In 2025, Syrian nationals accounted for the majority of asylum seekers in six EU countries. Ukrainian and Afghan nationals constituted the largest group of asylum seekers in four EU countries.

The largest number of Venezuelans was registered in Spain (94,2% of all Venezuelan asylum seekers in the EU). Among Bangladeshi nationals, the overwhelming majority were registered in Italy (77,8%). The highest number of Syrians and Afghans was registered in Germany (58,2% and 37,6% respectively).

A distinctive feature of the current state of migration processes is the number of asylum applications granted to unaccompanied minors in the EU. The trend shows a decline in this indicator. Thus, in 2025, 21,125 unaccompanied minors applied for asylum in the EU for the first time, which is 38,9% less than in 2024 (34,595) [1].

The EU countries that received the largest number of asylum applications from unaccompanied minors were: Germany – 23,3% of the total (4,925); the Netherlands – 17,1% (3,615); Spain – 15,2% (3,210); Greece – 14,3% (3,030); and Belgium – 7,6% (1,615). Compared to 2024, the number of unaccompanied minors decreased in 18 EU countries, with the largest absolute decreases observed in Germany (-8,420 applicants, or 63,1%), Bulgaria (-2,030 applicants, or 78,1%), and Greece (-1,640 applicants, or 35,1%). Among the five EU countries where an increase was recorded, the largest increase was observed in Spain (+21,300 applicants, or 252,7%) (Figure 2.).

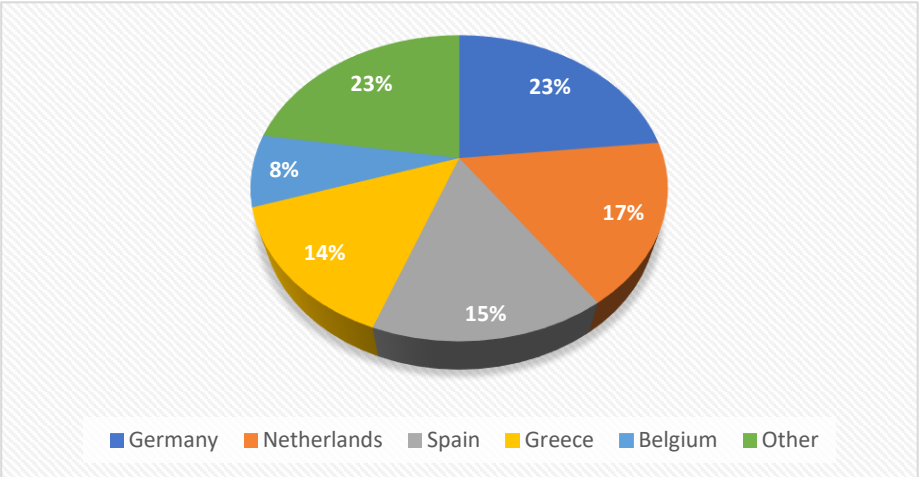


Figure 2 – TOP-10 citizenship of unaccompanied minors who applied for asylum in the EU 2026

Sources: Eurostat [1].

In 2025, Afghans constituted the largest group of unaccompanied minors seeking asylum in the EU (2,690 applicants; 12,7% of the total). They were followed by Eritreans (2,345; 11,1%), and then applicants from Syria (2,330; 11,0%), Egypt (2,295; 10,9%), and Somalia (2,290; 10,8%).

In 2025, 124,150 asylum applications were submitted in EU countries under the accelerated procedure, an increase of 21,1% compared to 2024 (102,535). The highest number of asylum applications under the accelerated procedure in 2025 was recorded in France (56,790), followed by Italy (43,755) and, closely, Greece (13,200).

Carrying out an analysis of statistical indicators of migration processes in the countries of the European Union, it is possible to inform about the daily changes in the dynamics and structure of the flows of people in the future in 2025. The number of initial statements about the provision of international protection has changed equally with the latest trends, which may indicate a gradual stabilization of the migration pressure or a change in external pressures. internal factors that affect the mobility of the population. Nowadays, the most important increase in repeated applications is evidence of the presence of faulty power supply in the system and the complexity of integration processes.

The geographical structure of migration is not concentrated: the main emphasis falls on the border between neighboring countries, including Spain, Italy, France, Germany and Greece, which confirms unevenness in the distribution of migration flows between the EU. In this case, one should beware of the rapid shortening of the number of applications in most countries, due to isolated episodes of growth.

Changes also occurred in the national structure of the pranksters: first of all, during the last period, the leading position was occupied by the citizens of Venezuela, while the number of statements from the citizens of Syria has rapidly decreased. This is to note the transformation of global migration officials and the emergence of new regions of instability.

The gender-age structure of migrants is characterized by the importance of people, especially among young people of the prime age, which may be important for the market and social policy of the regional recipients. Nowadays, a significant proportion of minor children

are being held unaccompanied, reinforcing the humanitarian nature of the problem, although the population of 2025 is expected to change this category.

We are extremely grateful for the increase in the number of applications submitted between accelerated procedures, in order to confirm the efforts of the countries to optimize the process of reviewing the fuss about this entry and to increase the efficiency of migration management

Thus, current migration processes in the European Union are characterized by a decrease in the migration rates of the first migrations, a change in the structure of flows across borders, and an uneven distribution of migration between powers and the gradual adaptation of institutional mechanisms to new trends. This requires further refinement of the EU's migration policy and greater coordination among member states.

List of references

1. Eurostat URL:https://ec.europa.eu/eurostat
2. Chukurna, O., Niekrasova, L., Stanislavyk, O., Kovalenko, O., Zadorozhko, G. (2024). Influence of Information and Communication Technologies of Knowledge Economy Development. In: Moldovan, L., Gligor, A. (eds) The 17th International Conference Interdisciplinarity in Engineering. Inter-ENG 2023. Lecture Notes in Networks and Systems, vol 928. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-54671-6_23. Interdisciplinarity in Engineering - INTER-ENG 2023

O. Bezler
PhD,
Karaganda University of Kazpotrebsoyuz, Karaganda

THE ROLE OF THE CIRCULAR ECONOMY IN KAZAKHSTAN'S MIGRATION POLICY: OPPORTUNITIES FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Annotation:

The article examines the role of the circular economy in shaping the migration policy of the Republic of Kazakhstan. The article analyzes current migration trends, the regulatory framework and state programs aimed at regulating migration processes. Special attention is paid to the potential of integrating circular economy principles into labor migration management, regional development, and social integration. Based on the analysis of statistical data and international experience, recommendations for improving public policy are formulated.

Keywords:

Migration policy, circular economy, Kazakhstan, sustainable development, labor market, green economy

In the context of globalization and increasing population mobility, migration is becoming one of the key factors in the socio-economic development of States. The Republic of Kazakhstan, which occupies a strategic position in Central Asia, acts simultaneously as a destination, transit and exit country for migration flows. According to the Bureau of National Statistics (BNS), in 2024, about 29-30 thousand people arrived in Kazakhstan, while about 12-13 thousand left, which formed a positive migration balance of more than 16 thousand people. At the same time, more than 80% of migration flows occur in the CIS countries [1].

An additional factor is the growth of internal migration: in 2024, its level increased by almost 47%, which indicates continued urbanization and population concentration in large cities such as Astana, Almaty and Shymkent [1].

In this context, there is an increasing need to develop a sustainable migration policy that can take into account not only economic, but also environmental and social aspects. In this context, the concept of circular economy, which offers new approaches to the use of resources, including human capital, is particularly relevant.

Modern research in the field of circular economy emphasizes its importance as a new paradigm of sustainable development, focused on closed cycles of production and

consumption. In contrast to the linear model, the circular economy involves minimizing waste, reusing resources, and extending the product life cycle.

The international scientific literature increasingly examines the relationship between the circular economy and the labor market, including the participation of vulnerable and mobile populations such as migrants. Studies show that the development of a circular economy contributes to the creation of new jobs, especially in the sectors of waste processing, agriculture and renewable energy [2, p.10480].

Thus, an empirical analysis of European countries shows that the growth of waste recycling and innovation in the field of secondary resources is directly related to an increase in employment in the agricultural sector and a decrease in gender imbalances in the labor market [3, p.550].

At the same time, studies in the field of «green economy» emphasize the key role of migrants in labor-intensive segments of the circular economy, primarily in the processing of resources and secondary materials [4, p. 513].

In particular, it is noted that migrants are actively involved in resource recovery and waste recycling, performing important functions in the value chains of the circular economy [5, p. 520].

In addition, systematic reviews of the scientific literature show a steady increase in the integration of the circular economy with the sectors of renewable energy and sustainable production, where the key areas are recycling, resource reuse and the introduction of renewable energy sources [6].

Thus, the current scientific base confirms that the circular economy creates new employment segments in which migrants play a significant role, especially in such areas as waste recycling, renewable energy and sustainable agriculture.

Special attention is paid to the experience of the European Union countries, where Erasmus+ programs implement projects to train migrants in green economy skills and integrate them into sustainable industries. In Kazakhstan, this area remains insufficiently developed: existing research mainly focuses on the demographic and economic aspects of migration, while the environmental dimension is practically not considered.

Modern migration processes in Kazakhstan are characterized by the following trends: a stable positive balance of external migration; the predominance of migration flows from the CIS countries; a significant increase in internal migration; population concentration in large cities; and the presence of an imbalance in regional labor markets. These factors create both opportunities and challenges for public policy.

Modern migration processes in Kazakhstan are characterized by stable positive dynamics and structural changes. Thus, according to the BNS, in 2024, the number of arrivals in the country was 29,282 people, while the number of departures was 12,732 people, which provided a positive balance of external migration at the level of 16,550 people [1]. At the same time, for the second year in a row, migration growth continues, which, according to alternative estimates, reaches 17,164 people, which is 17.9% higher than the level of the previous year [7].

Structurally, Kazakhstan's migration flows remain focused on the CIS countries: the share of arrivals from these countries is more than 81%, and the share of departures is about 75%, which confirms the regional orientation of migration relations [1].

Internal migration shows even more pronounced dynamics. In 2024, the number of internal movements increased by 47.6% compared to the previous year, which indicates a high level of territorial mobility of the population [1]. In absolute terms, only in January–September 2024, more than 200 thousand people moved inside the country.

There is also a high concentration of migration flows in the largest cities. The largest migration growth was recorded in Astana (more than 73 thousand people), Almaty (over 36 thousand), Shymkent (about 9 thousand) and Almaty region. A similar trend continues in 2025, where, for example, in Astana, migration growth has already reached more than 87 thousand people [8].

This concentration increases the imbalance in regional labor markets: some regions experience an outflow of population and a shortage of personnel, while megacities face infrastructure overload and increased competition for jobs. Thus, migration processes in Kazakhstan simultaneously create opportunities — in the form of an influx of labor and

economic activity-and create serious challenges for public policy, including the need for balanced regional development, managing urbanization, and improving labor efficiency.

Kazakhstan's migration policy is regulated by a number of documents, the key of which is:

The Law of the Republic of Kazakhstan «On Population Migration» [9];

Concept of migration policy of the Republic of Kazakhstan for 2023-2027 [10].

The main directions of state policy include: attracting qualified specialists; regulating internal migration; developing labor potential; and social adaptation of migrants.

In addition, the country is implementing strategic documents related to sustainable development, including the concept of transition to a «green economy».

The application of the circular economy principles in migration policy can be implemented in the following areas:

1. The labor market. The circular economy promotes more efficient use of labor resources through re-engagement of the labor force; development of flexible forms of employment; and reduction of unemployment among migrants.
2. Regional development. Creating jobs in the regions allows you to: reduce internal migration; reduce the burden on megacities; and stimulate the development of the local economy.
3. Environmental sustainability. Migrants may be in volvedin: waste management; renewable energy projects; sustainable agriculture.

Integration of migrants into the circular economy can: increase labor productivity; diversify the economy; reduce unemployment; and improve environmental performance.

The results of the study show that the integration of the circular economy into the migration policy of Kazakhstan is a promising direction. First, migration should be seen as a development resource, not a problem. Second, the circular economy allows for more efficient use of human capital. Third, the synergy between migration and environmental policies contributes to the sustainable development of regions.

However, there are limitations: insufficient institutional coordination; low level of implementation of circular practices; the need for professional development of personnel.

To improve the effectiveness of the policy, it is proposed to:

1. Integration of circular economy principles into strategic documents;
2. Development of educational programs for migrants;
3. Support for «green» entrepreneurship;
4. Business promotion;
5. Expansion of international cooperation;
6. Creation of regional sustainable development clusters.

Thus, the introduction of the circular economy principles in Kazakhstan's migration policy opens up new opportunities for sustainable development. The circular economy can transform the approach to migration, turning it into a tool for economic growth, social integration and environmental sustainability. Kazakhstan has a significant potential for implementing this model and can take a leading position in the region.

Acknowledgments

The article is written and published within the framework of the implementation of the educational module Jean Monnet of the Erasmus+ Jean Monnet program 101176925-SOLUTION-ERASMUS-JMO-2024-HEI-TCH-RSCH «Gender Issue in Migration: European Approach»; Higher Education Capacity Building Erasmus+ Project: 101129169 – CirculEC - Development of innovative curricula and modules in Circular Economy and Sustainable Development - ERASMUS-EDU-2023-CBHE. Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

List of used literature

1. Bureau of National Statistics of the Republic of Kazakhstan. (2025). Migration of the population of the Republic of Kazakhstan.

2. Erdiaw-Kwasie, M.O., Abunyewah, M., Owusu-Ansah, K.K. et al. Circular economy and agricultural employment: a panel analysis of EU advanced and emerging economies // *Environ Dev Sustain*. – 2025. - №27. – p. 10469–10496.

3. Gregson N., Crang M., Botticello J., Calestani M., Krzywoszynska A. Doing the «dirty work» of the green economy: Resource recovery and migrant labour in the EU // *Environment and Planning A*.- 2015. – №4. - p. 541-555

4. Alqahtani M.F., Afy-Shararah M. Integrating Circular Economy Practices into Renewable Energy in the Manufacturing Sector: A Systematic Review of the Literature // *Sustainability*. - 2025. - 731 p.

5. Carlos A. Romero & Sofia Rojo Brizuela & Gustavo Ferro. Measuring the Effects of Increasing Circularity in the Economy Through Recycling // Circular Economy and Sustainability. – 2024. - № 4(1). – p. 503-522.

6. The positive balance of migration in Kazakhstan exceeded 17 thousand people [Electronic resource]. – Режим доступа: https://the-tenge.kz/articles/polozhitelnoe-saldo-migratsii-v-kazakhstane

7. Internal migration in Kazakhstan grew [Electronic resource]. – Режим доступа: https://time.kz/news/society/2026/02/09/vnutrennyaya-migratsiya-v-kazahstane-vyrosla-na-13-6

8. Internal migration in Kazakhstan increased in 2024 [Electronic resource]. – Режим доступа: https://turantimes.kz/analytics/54967-vnutrennjaja-migracija-v-kazahstane-uvelichilas-na-474-v-2024-godu.html

9. Law of the Republic of Kazakhstan" On Population Migration " dated July 22, 2011 No. 477-IV (with amendments and additions) [Electronic resource]. - Access mode:https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000477 -Accessed: 04.05.2026.

10.Concept of Migration Policy of the Republic of Kazakhstan for 2023-2027: approved by the Decree of the Government of the Republic of Kazakhstan dated December 30, 2022 No. 1084 – - Astana, 2022.

Zh.M. Zhangabulova
MSc in Foreing Regional Studies, Senior Lecturer
Karaganda University of Kazpotrebsoyuz

BARRIERS AND CHALLENGES IN THE ADAPTATION OF MIGRANT WOMEN IN KAZAKH SOCIETY

Abstract:

Migration is one of the important social processes of modern Kazakhstan. The country acts not only as a destination state for labor migrants, but also as a transit space, as well as a place for the return of ethnic Kazakhs and other population groups. Migrant women have a special place in these processes, since their adaptation has its own specifics and differs from the experience of men. Migrant women face not only general migration difficulties such as paperwork, job search, language barriers, access to health and social services, but also additional challenges related to gender inequality, family responsibilities, the risk of social isolation, economic dependence and possible discrimination. Therefore, the study of barriers to adaptation of migrant women in Kazakhstani society is of great scientific and practical importance. The purpose of this article is to study the factors and causes of migration behavior and the problems of adaptation of migrant women in Kazakhstan, as well as to identify possible ways to overcome them.

This research is funded by the Science Committee of the Ministry of Science and Higher Education of the Republic of Kazakhstan (Grant No. AP26103509 «Gender aspect of external migration and adaptation of migrantsKazakhstan».

Keywords:

Migration, gender issues, Kazakh society, social processes, women migration.

Kazakhstan has historically been a multinational and multicultural state. This creates certain conditions for intercultural interaction and acceptance of representatives of different

ethnic and social groups. However, the presence of diversity does not mean that the process of adaptation of migrants is easy and without conflicts.

Women come to Kazakhstan for various reasons. Some follow a spouse or family, others look for work on their own, and still others arrive as part of an educational, forced or ethnic migration. Depending on the reason for the move, their adaptation capabilities also differ. For example, a woman who has come with family may have some support from relatives, but at the same time be more dependent on her spouse. A woman who comes to work on her own may have more independence, but face the risks of labor exploitation and loneliness [1].

A feature of female migration is that it often remains less visible. Migrant men are usually perceived as labor, while women are often viewed primarily through family roles: mother, wife, accompanying person. As a result, their own needs - professional, educational, legal and psychological - may be neglected.

One of the main barriers to adaptation is *legal status.* For successful integration, a woman must have a legal basis for stay, registration, employment opportunities, access to medical and social services. However, in practice, many migrant women face the complexity of administrative procedures, lack of information and dependence on intermediaries.

Women working without a formal contract are particularly vulnerable. They may be employed in domestic work, child and elderly care, trade, catering or cleaning. In such conditions, the woman is dependent on the employer. She can be delayed wages, increase working hours, not provide rest, or threatened with dismissal and deportation.

The problem intensifies if a woman does not know her rights or does not speak the language at a sufficient level. She may not understand what documents she needs, where to go for help and how to protect herself in case of violation of rights. Legal literacy is therefore one of the key conditions for the adaptation of migrant women [2].

Language plays an important role in the integration process. In Kazakhstan, knowledge of the Russian and Kazakh languages greatly facilitates access to work, education, medical care, public services and everyday communication. For many migrant women, the language barrier is becoming a major barrier. Lack of language limits a woman's independence. She cannot, without outside help, draw up documents, make an appointment with a doctor, arrange a child for school, understand the terms of an employment contract, or contact government agencies. As a result, she becomes dependent on relatives, an employer or representatives of her community.

It is especially difficult for women who spend most of their time at home doing children and housework. Unlike men, who can master the language faster in the workplace, women often have less opportunity to communicate with the local population. This increases social isolation and slows down the adaptation process [3].

To solve this problem, accessible language courses focused on practical life situations are needed. It is important to teach women not only grammar, but also the language of everyday communication: how to contact a hospital, school, bank, police, public service center or employment service.

Economic adaptation is one of the main indicators of successful integration. For many women, migration is associated with the desire to improve the financial situation of the family, provide for children, and receive a stable income. However, migrant women often face limited opportunities in the labour market.

They often work in low-paid and unstable areas: domestic work, childcare, cleaning, trade, services, catering. Such work often does not provide for a formal contract, social guarantees, health insurance and protection against dismissal. Even if a woman has education and professional experience, she may face the problem of diploma recognition, lack of local experience, language difficulties or discrimination. As a result, professional dequalification takes place: a qualified specialist is forced to perform work that does not correspond to her education and skills [4].

Economic dependence can also increase a woman's vulnerability within the family. If she does not have her own income, it is more difficult for her to make independent decisions, defend her rights and get out of situations of violence or exploitation. Therefore, the labor integration of migrant women should be considered not only as a matter of employment, but also as a condition of their social security.

Social connections play an important role in adaptation. It is easier for a person to integrate if he has friends, colleagues, neighbors, acquaintances, access to community organizations and supportive communities. Migrant women often face social isolation. The reasons for isolation can be different. A woman may not know the language, not have a job, be busy caring for children, experience family control, or be afraid of the negative attitude of others. Sometimes she is limited to communicating only within her ethnic or family group. On the one hand, such a group can provide support, but on the other, it can limit contacts with the host society [5].

Social isolation reduces access to information. A woman may not know where to get medical care, how to draw up documents, where to go in case of violation of rights or where to find a job. Isolation is especially dangerous in cases of domestic violence, labor exploitation or psychological crisis. To overcome this problem, it is necessary to develop community centers, women's clubs, counseling services, mentoring programs and cultural events where migrants can safely communicate, receive information and expand social ties.

Also, *access to education and adaptation of children.* For migrant women, adaptation is often closely linked to children's futures. Many women move to ensure that children receive a better education, security and new opportunities. However, including children in the educational system can be difficult [6].

Migrant families may face problems with paperwork, language training, curriculum differences and financial costs. If a child does not know the language of instruction well, he may experience difficulties in learning and communicating with peers. This also affects the mother, since it is the woman who more often interacts with the school, teachers and administration. In addition, migrant children may face ridicule or bullying due to the family's accent, appearance, clothing, citizenship or social status. In such situations, a woman needs the support of teachers, psychologists and social services. Equally important is the education of the women themselves. Vocational training, digital literacy, language training and legal awareness courses help migrants become more independent and competitive.

Access to health services is one of the important conditions for adaptation. Migrant women may face challenges due to lack of documents, health insurance, money, information or language skills. Pregnant women, mothers of young children, women with chronic diseases and victims of violence are especially vulnerable.

Psychological difficulties are also of great importance. Moving to another country or region is accompanied by stress, loss of familiar environment, separation from relatives, financial instability and uncertainty of the future. A woman may experience loneliness, anxiety, feelings of helplessness and fear. At the same time, psychological assistance is not always available. In some cultures, referring to a psychologist is perceived as weakness or shame. In addition, a woman may not know where to get such assistance, or not have funds for consultations. It is therefore necessary to develop accessible health and psychological services for migrant women, including counselling in understandable languages, hotlines, crisis centres and information campaigns [7].

In order to improve the adaptation of migrant women in Kazakhstan, an integrated approach is needed. First, migration policy must be gender-sensitive. Women have special needs in security, health, employment, child care and protection from violence.

Secondly, it is necessary to develop legal information. Migrant women need to know their rights, paperwork, employment opportunities, how to be protected from exploitation and available assistance services.

Thirdly, the available language courses are important. They should be practical, inexpensive and convenient for women with children.

Fourth, it is necessary to expand the possibilities of official employment, vocational training and recognition of qualifications.

Fifth, crisis centers, hotlines, psychological and legal assistance for women in difficult situations should be developed.

Sixth, it is important to involve the migrants themselves in public life. They should not only be objects of assistance, but also active participants in social initiatives, educational programs and intercultural dialogue.

The adaptation of migrant women in Kazakh society is a complex and multifaceted process. It includes legal, linguistic, economic, cultural, social, medical and psychological

aspects. Migrant women face barriers that often reinforce each other: lack of language limits access to jobs and services, legal ignorance increases the risk of exploitation, social exclusion hinders rights protection, and stereotypes prevent full integration.

Kazakhstan as a multinational state has the potential to create a more inclusive system of adaptation of migrants. However, this requires taking into account the special situation of migrant women and developing programs that focus on their real needs. Migrant women should not be seen only as a vulnerable group. They are active participants in social, economic and cultural life. With support, legal protection, access to education, labor and medical services, they can successfully integrate into Kazakhstan's society and make a significant contribution to its development.

This research is funded by the Science Committee of the Ministry of Science and Higher Education of the Republic of Kazakhstan (Grant No. AP26103509 «Gender aspect of external migration and adaptation of migrants in Kazakhstan»)

References

1. Bureau of National Statistics of Kazakhstan. The migration of the population of the Republic of Kazakhstan, 2024.

2. International Organization for Migration. Kazakhstan Baseline Mobility Assessment, round 7. // URL: https://kazakhstan.iom.int/resources-and-publications?utm_source=

3. IOM Kazakhstan. Resources and Publications on migration situation in Kazakhstan. // URL: https://eca.unwomen.org/en/where-we-are/kazakhstan?utm_source=

4. IOM Kazakhstan. Materials on protection against GBV and SEAH in the labour mobility context. // URL: https://astanatimes.com/2025/10/iom-chief-shares-latest-data-on-mobility-in-kazakhstan/?utm_source=

5. UN Women Europe and Central Asia. Kazakhstan country profile.

6. UNDP Kazakhstan. Materials on unpaid work and gender equality in Kazakhstan.

7. ReliefWeb / IOM. Migration Data Gaps Analysis: Kazakhstan.

A.V. Churilova
master's student, group E-25-2 SP
A.T.Abdikarimova
Scientific supervisor, c.econom.s.
Karaganda University of Kazpotrebsoyuz
Karaganda, Republic of Kazakhstan

SOCIAL FACTORS AND LABOR MARKET CONSTRAINTS OF FEMALE YOUTH EMPLOYMENT IN KAZAKHSTAN

Abstract:

This article examines the features of female youth employment in the Republic of Kazakhstan in the context of labor market transformation. The relevance of the study is determined by the importance of youth as a key resource for socio-economic development, as well as the existing difficulties in their employment. Particular attention is paid to the influence of social factors on the employment of young women, including family attitudes, early motherhood, and gender stereotypes, as well as labor market constraints such as unstable employment, occupational segregation, and limited access to quality jobs. It is shown that young women face double vulnerability due to the combination of age and gender factors, which complicates their integration into economic activity. The article summarizes theoretical approaches and recent studies and formulates conclusions about the need to improve state youth employment policy taking into account gender specifics.

Keywords:

Female youth employment, Kazakhstan, labor market, social factors, gender inequality, youth employment, labor market constraints, early motherhood, gender stereotypes, occupational segregation.

In the context of economic and labor market transformation, youth employment has become a particularly important issue, as this social group represents one of the key resources for a country's socio-economic development. Researchers note that young people make up a significant share of the population and constitute the future labor potential of the country; however, their integration into the labor market is accompanied by a number of persistent difficulties, including a lack of experience, a mismatch between acquired competencies and employers' requirements, and a limited number of quality jobs. On the global level, the youth unemployment rate in 2023 stood at 13%, which reflects the persistent systemic nature of this problem. In 2025, the employment rate in Kazakhstan remained at around 64-65%, reflecting a relatively stable labor market environment.

In the Republic of Kazakhstan, the situation largely reflects broader global trends: despite rising educational attainment, expanding educational opportunities, and the gradual involvement of women in economic activity, youth employment remains an important issue. According to the Bureau of National Statistics, the overall unemployment rate in Kazakhstan in 2025 was 4.6%, while the unemployment rate among youth aged 15-34 was 3.3%, indicating the presence of structural risks for this age group, although these are less pronounced than at the global level. Recent estimates also suggest that youth unemployment remains relatively stable at around 3-3.1%, which further confirms the persistence of underlying structural challenges despite low aggregate indicators. The problem is especially acute during the transition from education to employment, when a lack of practical experience becomes a key barrier. According to research, more than one quarter of young people identify this factor as the main obstacle in job searching. In this context, a high-risk group emerges - young women, whose professional realization is complicated not only by the general difficulties of entering the labor market, but also by additional social and gender-based constraints.

Female youth employment in Kazakhstan is shaped by a combination of economic and social factors that reinforce one another. On the one hand, the labor market places high demands on young specialists, including practical skills, work experience, digital literacy, and readiness for flexible forms of employment. On the other hand, young women face additional barriers that limit their access to stable and high-quality work. These barriers are determined not only by features of professional training, but also by persistent social perceptions of women's roles in the family and society, as well as by gender segregation in employment, whereby women are more often concentrated in lower-paid and less promising sectors of the economy, primarily in the service sector.

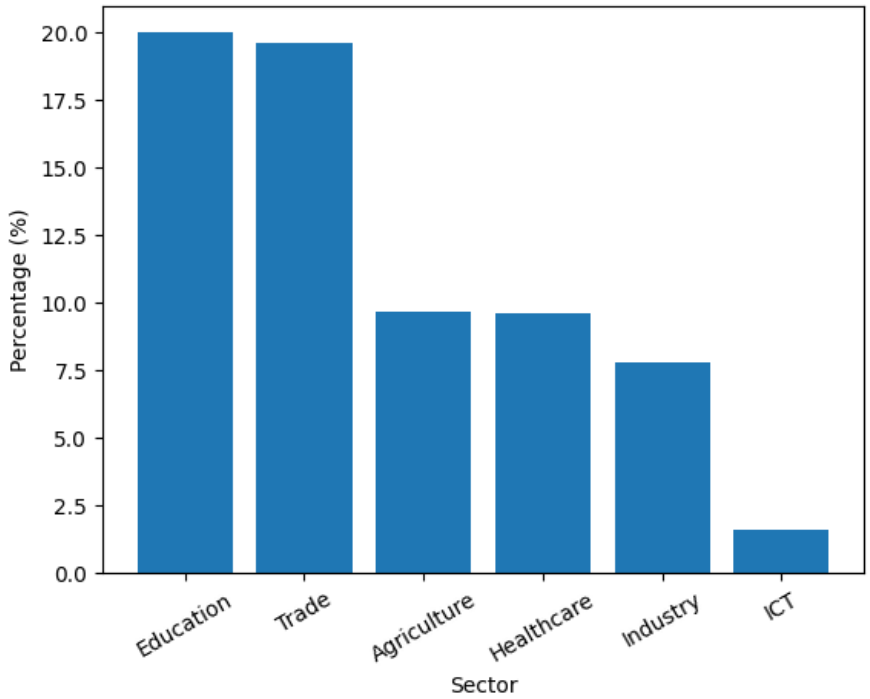


Figure 1 - Sectoral distribution of female employment in Kazakhstan, 2024 (%)

In 2024, the structure of female employment in Kazakhstan continued to show a strong sectoral concentration. According to official statistical data, women were employed mainly in education (20%), wholesale and retail trade (19.6%), agriculture (9.7%), healthcare and social services (9.6%), and industry (7.8%), while only a small share worked in information and communication (1.6%). Overall, women accounted for approximately 48.3% of total employment in the country.

As shown in Figure 1, female employment remains concentrated in a limited number of sectors, primarily socially oriented and relatively traditional areas of the economy, while access to more diversified and career-promising fields remains restricted. At the same time, such concentration affects not only the distribution of jobs across sectors, but also the quality of employment, including wage levels, promotion opportunities, and access to managerial positions.

At the same time, more recent data for 2025 confirm the overall stability of these patterns, with women continuing to represent nearly half of the employed population and the overall unemployment rate remaining at around 4.6%, indicating no significant structural shift in the labor market.

The transition from education to employment remains one of the most difficult stages in the labor market entry process. For many young women, even a high level of education does not automatically lead to stable employment, since employers often prioritize prior experience, sector-specific skills, and immediate job readiness. As a result, graduates may face prolonged job searches, repeated job mismatches, or accept positions that do not correspond to their qualifications. This situation weakens the return on education and delays the start of a stable career trajectory. It also affects how young women evaluate their professional prospects, often pushing them toward short-term rather than long-term career strategies.

Another important issue is the growing role of digital skills and flexible employment formats. While remote and part-time work can improve opportunities for combining work and family responsibilities, access to such jobs is uneven across regions and social groups. Young women in larger cities are more likely to benefit from digital labor platforms and hybrid employment models, whereas those in rural areas face limited access to technology, training, and employers offering flexible schedules. This creates an additional layer of inequality alongside the traditional barriers already present in the labor market. In this sense, digitalization can expand opportunities for some women while leaving others behind, depending on infrastructure and local labor market conditions.

One of the most significant social factors affecting young women's employment is family attitudes, which shape their professional and life strategies. In many cases, career choice, employment trajectory, and expectations are determined not only by personal interests and educational level, but also by the influence of the immediate social environment - parents, relatives, and cultural norms. Traditional views that a woman's primary role is associated with household responsibilities and family care continue to have a substantial impact on the economic behavior of young women. This often reduces their orientation toward long-term professional development and career advancement. In addition, such expectations may influence the timing of entry into family life, which can affect decisions related to education and employment at an early stage.

As a result, some young women initially tend to choose more "safe" and less competitive sectors of employment that allow them to combine work with family responsibilities. As research shows, such choices are often driven less by qualifications or professional interests than by the need to adapt to existing social expectations. This, in turn, strengthens occupational segregation in the labor market and reinforces the concentration of women in a limited number of sectors, mainly in services and social infrastructure. Over time, this concentration can reduce labor market mobility and make it more difficult for women to move into sectors with higher earnings and stronger advancement opportunities.

Early motherhood has a significant impact on the labor activity of young women and, within the traditional family model, remains one of the key barriers to continuous employment. Giving birth at an early age typically leads to a break in professional activity, reduces opportunities for accumulating work experience, and weakens competitiveness in the labor market. The situation is further complicated by the fact that employers often perceive women of reproductive age as less stable employees, which lowers their chances of employment. In

practice, this means that early motherhood can interrupt professional development at a stage when many young women are only beginning to establish themselves in the labor market.

In the absence of accessible and well-developed childcare infrastructure, including preschool institutions and flexible forms of employment, young women are often forced to choose between professional fulfillment and family responsibilities. This substantially narrows their economic opportunities and limits their participation in the labor market. The problem is especially acute in regional areas, where access to educational and social infrastructure is limited and the influence of traditional norms and attitudes is stronger. Under such conditions, the costs of balancing work and family are often borne individually by young women rather than being offset by institutional support.

Along with family circumstances, gender stereotypes continue to play an important role in hiring and professional growth. Despite formal equality of opportunities, employers often perceive young women as less reliable workers due to potential maternity leave, family obligations, and the likelihood of temporary withdrawal from employment. Such attitudes reinforce discriminatory practices in the labor market and create additional uncertainty during job search. As a result, women are more often employed in sectors with lower pay, fewer opportunities for career growth, and weaker social protection. In many cases, discrimination is not expressed openly; instead, it operates indirectly through expectations, assumptions, and hiring preferences.

A particularly serious issue is the mismatch between educational attainment and labor market demand. In Kazakhstan, the level of female participation in higher and vocational education is relatively high; however, having a diploma does not always guarantee successful employment. Many young women find that their field of study is not in demand in their region of residence or requires additional experience that graduates do not yet have. This is especially noticeable in small towns and rural areas, where the number of jobs is limited and the range of available professions is much narrower than in larger urban centers. Under these conditions, some young women accept jobs below their qualification level or move into the informal sector. This reduces the practical value of education and may lead to frustration among graduates who expected better labor market outcomes.

Employment instability is one of the key characteristics of the position of young women in the labor market. For this group, temporary, part-time, and low-paid forms of employment are especially common and do not ensure long-term professional stability. Such forms of work may serve either as a forced measure under conditions of limited choice or as an adaptation strategy that allows them to maintain income and partial employment. In some cases, unstable jobs act as a bridge to more secure employment; however, they often become a long-term condition rather than a temporary stage.

In the short term, this allows young women to remain economically active; however, in the long term, such employment does not contribute to the accumulation of professional experience, income growth, or the development of a stable development of a stable career path. Moreover, unstable forms of employment increase the vulnerability of this group in the labor market, reinforcing their position in low-paid and less protected segments of the economy. This makes employment instability not just a feature of the labor market, but a structural factor shaping inequality over time.

The issue of employment instability is closely connected with broader trends in the youth labor market. This persistence confirms that youth employment remains a structural global challenge rather than a short-term fluctuation. In these conditions, young women find themselves in an even more vulnerable position. Their employment paths are often more discontinuous and more sensitive to family and regional circumstances, which makes it more difficult to sustain stable labor market participation over time.

An important aspect of the analysis is regional differentiation in employment, which significantly affects opportunities for labor market participation. The employment conditions of young women in the capital and large cities differ considerably from those in small towns and rural areas. In urban centers, access to educational infrastructure, the business environment, and modern sectors of the economy is higher, and flexible forms of employment, including part-time and remote work, are more widely available. This creates more favorable conditions for professional development and career advancement. Urban areas also tend to offer more

diverse networks, internships, and entry-level opportunities, which can facilitate the transition from education to employment.

By contrast, in rural areas the labor market is characterized by a limited number of jobs, a narrow sectoral structure, and a stronger influence of traditional social norms. Under such conditions, career choices are often constrained, and employment opportunities are significantly reduced. This intensifies territorial inequality and makes female youth employment especially acute in remote and sparsely populated regions, where the combined effects of economic and social factors are most visible. For young women in these areas, the lack of nearby opportunities often results in either accepting low-quality work or postponing labor market entry altogether.

In recent years, Kazakhstan's state policy has paid increasing attention to youth employment, including including programs supporting entrepreneurship, vocational training, internships, and "first job" initiatives. These measures are aimed at facilitating the transition of young people from education to the labor market and increasing their economic activity. Such programs are important as they help reduce entry barriers and provide initial work experience, which is often the missing link between education and stable employment.

However, the effectiveness of these initiatives largely depends on the extent to which they take gender-specific employment patterns into account. Universal youth support measures are not always sufficient to offset the additional barriers faced by young women. For this group, programs focused on flexible forms of employment, the ability to combine work with family responsibilities, access to childcare services, as well as retraining and professional mentoring, are particularly important. Without considering these factors, existing support measures do not fully address the structural causes of inequality and can only partially mitigate its consequences. In practice, this implies that labor market policy should focus not only on the number of jobs created, but also on their quality and accessibility for different social groups.

Thus, female youth employment in Kazakhstan is shaped by the simultaneous influence of social, family, and labor market constraints, which reinforce one another. Young women find themselves in a situation of so-called "double vulnerability," resulting from the combination of age and gender factors. This limits their opportunities for professional self-realization, reduces their competitiveness in the labor market, and increases the likelihood of employment in unstable and low-paid sectors of the economy. Overcoming these barriers requires not only the quantitative expansion of jobs, but also a qualitative reconsideration of employment policy approaches. In particular, it is necessary to develop targeted support measures for young women as an independent and significant category of the economically active population, as well as to create institutional conditions that promote their more sustainable and equitable integration into the labor market. Recent labor market indicators confirm that these structural patterns remain largely unchanged.

This research is funded by the Science Committee of the Ministry of Science and Higher Education of the Republic of Kazakhstan (Grant No. AP26103509 «Gender aspect of external migration and adaptation of migrants in Kazakhstan»)

References

1. Bureau of National Statistics of the Agency for Strategic Planning and Reforms of the Republic of Kazakhstan. *Employment and Unemployment*. Astana, 2025.

2. Bureau of National Statistics of the Agency for Strategic Planning and Reforms of the Republic of Kazakhstan. *The Situation on the Labor Market (III Quarter 2025)*. Astana, 2025.

3. International Labour Organization. *Global Employment Trends for Youth 2024*. Geneva: ILO, 2024.

4. International Labour Organization. *World Employment and Social Outlook: Trends 2025*. Geneva: ILO, 2025.

5. Tleuova, A., et al. "Gender Analysis of the Main Indicators of the Labour Market of the Republic of Kazakhstan." *Journal of Economic Research*, 2024.

6. Kirieva, G. "Gender Inequality in Kazakhstan's Labor Market." *Qainar Journal of Social Science*, 2024.

7. World Bank. *Unemployment, youth total (% of total labor force ages 15-24) - Kazakhstan*. Washington, DC: World Bank, 2025.
8. United Nations. *Youth Employment: Global Trends and Challenges*. New York: UN, 2024.
9. United Nations Women. *Gender Equality and Women's Economic Empowerment in Central Asia*. Analytical materials.
10. Law of the Republic of Kazakhstan "On State Youth Policy in the Republic of Kazakhstan."

А.Т. Абдикаримова
к.э.н., ассоциированный профессор
Карагандинский Университет Казпотребсоюза, г. Караганда

АНАЛИЗ ИНТЕНСИВНОСТИ МИГРАЦИОННОГО ОБОРОТА/ПОТОКА В РК

Аннотация:
Миграция населения Республики Казахстан имеет неравномерный характер и представлена также и сам процесс развития экономики цикличным характером. Также, как и цикличность экономики интенсивность миграционного потока представлена цикличным образом. При этом размеры сальдо и оборота менялись в лучшую сторону с момента улучшения экономической ситуации в РК. Добившись стабилизации в области миграции в экономике появилась необходимость анализа интенсивности миграционных потоков с точки зрения оценки различий в гендерном аспекте. В статье был проведен анализ интенсивности миграционных потоков и оценки влияния гендера в миграции. Был сделан вывод о присутствии феминизации в миграции и большем участии женщин в процессах миграции. Феминизация миграции в Казахстане носит не экстенсивный, а интенсивный характер, проявляясь в ускорении миграционной активности женщин, а не только в увеличении их доли в потоках.

Ключевые слова:
Миграция, феминизация, гендер, интенсивность оборота в миграции, миграционные потоки.

Литературный обзор. Феминизация миграционных потоков сегодня становится одной из ключевых тенденций и процессов в мировой экономике. Под феминизацией миграции понимается увеличение роли женщин в миграционных процессах, не только в количественном аспекте, но и в качественном. Женщины сегодня становятся не только ведомой частью в миграции, благодаря семейной миграции, и сопровождением мужчины, а являются акторами этого процесса. Очень часто женщины сегодня становятся инициаторами миграции.

Ранее исследователи утверждали то, что мужчины становятся главными действующими лицами в миграции. Такая тенденция, в которой утверждалась, что «короткие дистанции для женщин, дальние для мужчин» закрепилась в работах О.Л. Рыбаковского и С.В. Мартыненко, которые уточнили: «чем больше число внутренних и внешних административных границ приходится пересекать мигрантам, тем меньше среди них доля женщин, и наоборот» [1]. Однако сегодня исследователи и их исследования показывают, что женщины сейчас становятся активными участниками миграции. Считается, что выделяется два типа женской миграции – «активная» (самостоятельная) и «зависимая» (когда женщина приезжает с мужем, отцом или братом). При этом отмечается, что это деление в значительной степени условно, так как большинство женщин-мигрантов независимо от формального статуса работает и проявляет себя активно [2].

Исследования Бредниковой О. [3] показали, что миграция ведет к автономизации нуклеарной семьи от семьи мужа, что ослабляет традиционный контроль над женщиной со стороны свекрови и других родственников. В условиях «жизни на расстоянии» происходит перераспределение обязанностей между супругами. Женщины берут на себя функции, ранее закрепленные за мужчинами, а мужчины часть «женских» обязанностей.

Бредникова О. фиксирует двойственный характер этих изменений: одни женщины получают новые ресурсы для самостоятельности, другие оказываются под более жестким контролем. Тем не менее, исследование убедительно показывает, что миграция создает «гибридные формы отношений», которые нельзя объяснить простым заимствованием норм принимающего общества. Почти такие же результаты были получены по результатам исследования IOM [4], где утверждается, что все больше женщин покидают Центральную Азию под воздействием экономического давления и трансформации гендерных ролей. Таким образом фиксируется двусторонняя связь: изменение ролей стимулирует и является следствием миграции.

Таким образом исследования показывают, что женщины становятся более активными в миграции и процесс феминизации уже установленный факт, но есть явные пробелы в исследованиях. Большинство работ, показывающих изменение ролей (Бредникова, IOM), фокусируются на мигрантах из Кыргызстана, Таджикистана, Узбекистана в России. Исследования относительно миграции Казахстана представлены недостаточно ясно.

Основная часть. Чтобы оценить насколько верен наш аргумент о том, что миграции РК отмечается феминизацией, проведем анализ интенсивности миграционных потоков в РК.

Интенсивность миграционных потоков оценивается с использованием коэффициента интенсивности миграционного оборота по формуле 1.

$$K_m = \frac{I^t + E^t}{N^t} * 1000, \text{ где} \qquad [1]$$

K_m - коэффициента интенсивности миграционного оборота,

I_t – количество прибывших, человек,

E_t - количество выбывших, человек,

N_t - численность населения, человек.

Коэффициент интенсивности миграционного оборота характеризует уровень вовлеченности населения в миграционные процессы, отражая суммарную частоту перемещений (как въезд, так и выезд) в расчете на определённую численность населения. Данный показатель позволяет оценить общую мобильность населения, независимо от направления миграции, поскольку учитывает как иммиграционные, так и эмиграционные потоки. В отличие от показателей чистой миграции, коэффициент интенсивности миграционного оборота не фиксирует баланс потоков, а отражает масштаб и динамичность миграционного взаимодействия территории с внешней средой.

Экономико-демографическая интерпретация коэффициента заключается в следующем: рост значения коэффициента свидетельствует об усилении миграционной активности населения и повышении его мобильности; снижение – об относительной стабилизации или снижении интенсивности миграционных процессов.

Опираясь на данные Бюро национальной статистики, составили коэффициент интенсивности миграционного потока (таблица 1).

Таблица 1 - Результаты расчета коэффициента интенсивности миграции

Год	Прибыло, человек	Выбыло, человек	Сальдо миграции	Численность населения, человек	Коэффициент интенсивности миграции
2000	47 442	155 749	-108 307	14 901 641	13.64
2001	53 548	141 710	-88 162	14 865 610	13.13
2002	58 211	120 223	-62 012	14 851 059	12.01
2003	65 584	73 890	-8 306	14 866 837	9.38
2004	68 319	65 530	2 789	14 951 200	8.95
2005	74 807	52 139	22 668	15 074 767	8.42
2006	66 731	33 690	33 041	15 219 291	6.60

2007	53 397	42 435	10 962	15 396 878	6.22
2008	46 404	45 287	1 117	15 571 506	5.89
2009	41 511	33 985	7 526	15 982 352	4.72
2010	42 057	26 541	15 516	16 203 173	4.23
2011	38 016	32 920	5 096	16 440 254	4.31
2012	28 296	29 722	-1 426	16 673 643	3.48
2013	24 105	24 384	-279	16 909 799	2.87
2014	16 784	28 946	-12 162	17 160 220	2.66
2015	16 581	30 047	-13 466	17 414 887	2.68
2016	13 755	34 900	-21 145	17 668 720	2.75
2017	15 595	37 725	-22 130	17 916 623	2.98
2018	12 747	41 868	-29 121	18 155 825	3.01
2019	12 255	45 225	-32 970	18 394 642	3.12
2020	11 370	29 088	-17 718	18 630 920	2.17
2021	11 039	32 256	-21 217	18 878 966	2.29
2022	17 425	24 147	-6 722	19 503 159	2.13
2023	25 387	16 094	9 293	19 766 807	2.10
2024	29 282	12 732	16 550	20 033 842	2.10
2025	23 761	7 608	16 153	20 283 399	1.55

По данным таблицы мы наблюдаем некую цикличность в коэффициентах интенсивности миграции, которая отражается уровнем ВВП. Графически данные отражены на рисунке 1.

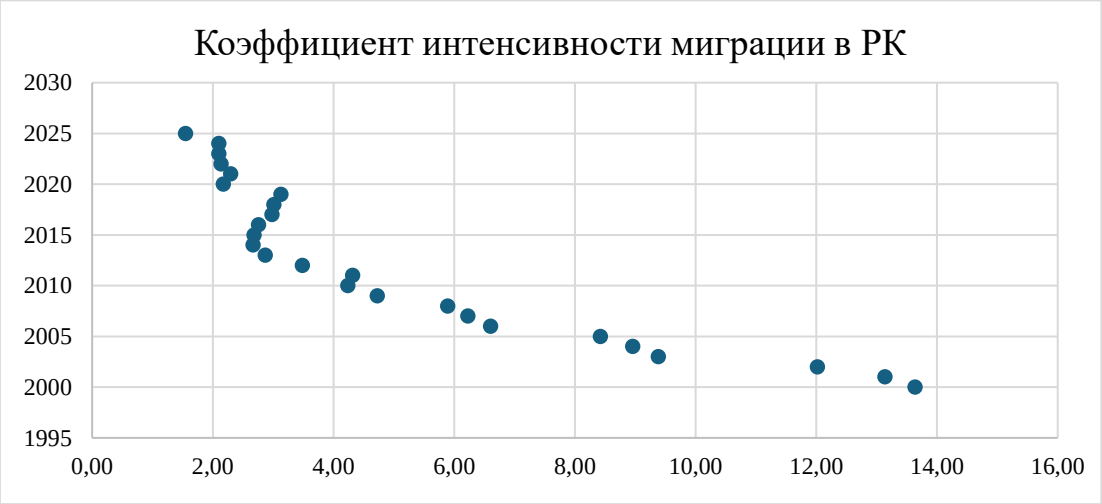


Рисунок 1 – Коэффициент интенсивности миграции РК по годам.
Источник: United Nations. Population Division

Такую же тенденцию показывают темпы прироста численности мигрантов в РК (рисунок 2

Мы наблюдаем, что интенсивность оборота была выше в периоды с 1995 по 2010 гг. Затем с улучшением экономической ситуации он стабилизировался и достиг минимума в 2025 году.

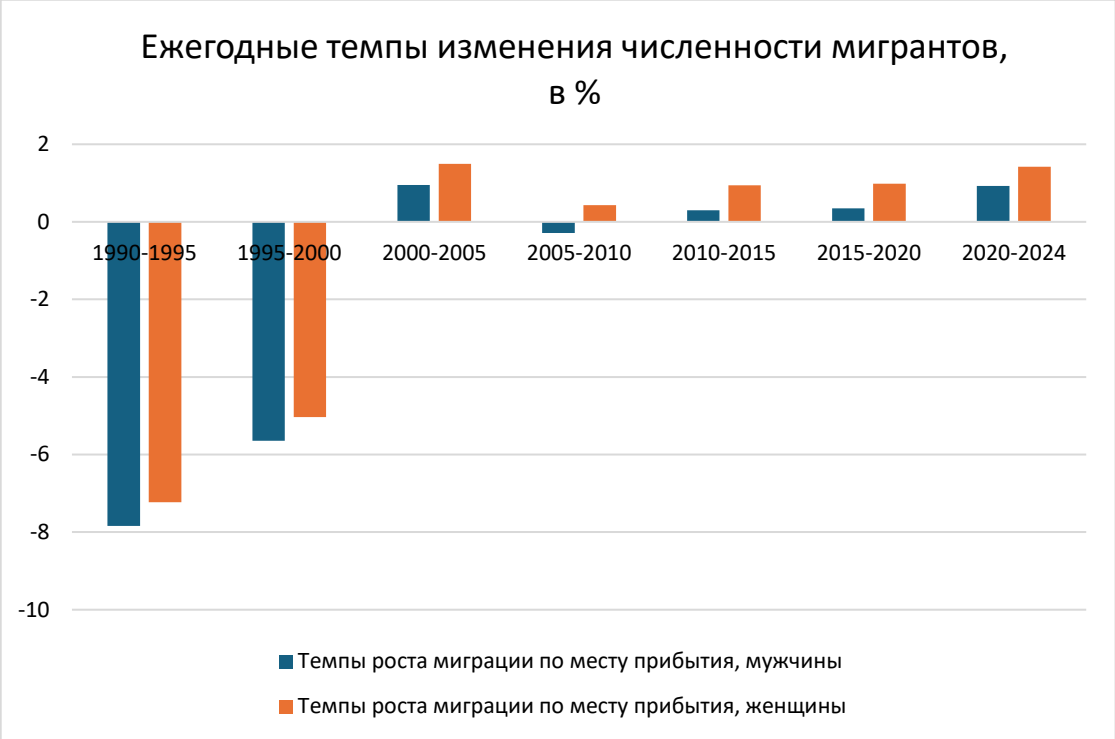


Рисунок 2 – Темпы изменения численности мигрантов, в %
Источник: Бюро национальной статистики РК

В целом графически показатели миграции отражены на рисунке 3.



Рисунок 3 - Показатели миграции населения РК в 2000 – 2025 гг.
Источник: Бюро национальной статистики РК.

Мы видим, что последние годы сальдо миграции значительно сокращается, что связано с вызовами и геополитическими конфликтами, происходящими в мире. Вследствие этого сальдо стало положительным за период с 2022 года.

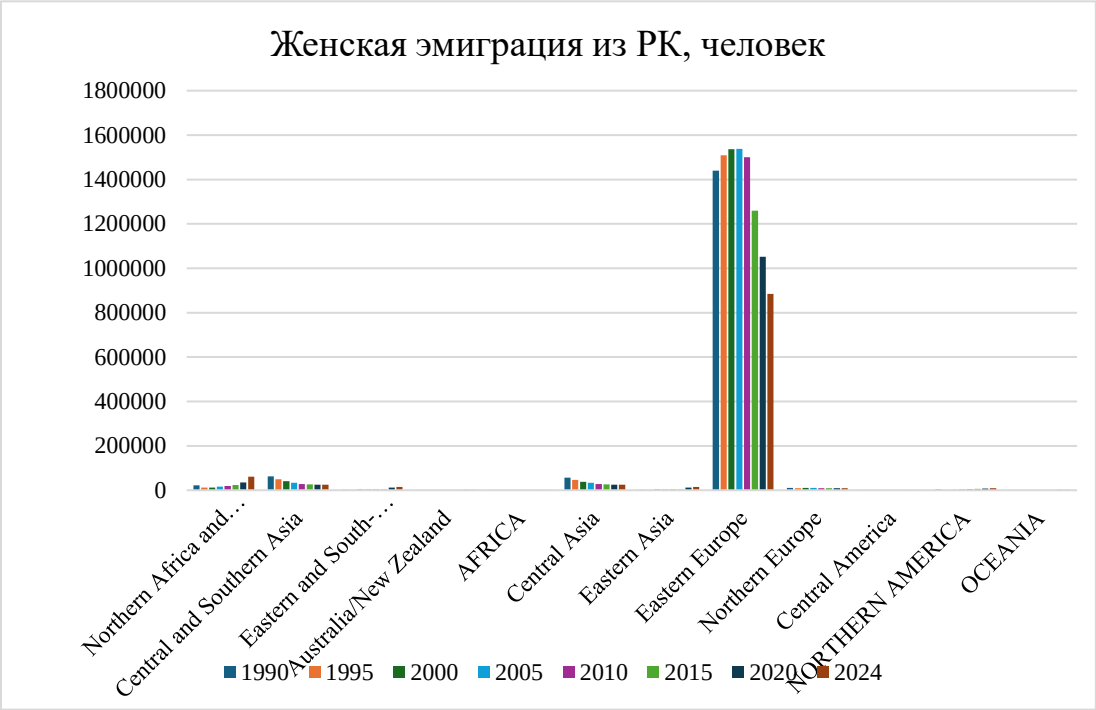


Рисунок 4 – Женская эмиграция (Female migrant stock) по регионам
Источник: United Nations. Population Division

Однако данные цифры в целом не дают ответ о том, имеется ли разница в мужской и женской миграции. И можем ли мы утверждать то, что также, как и в мире, в Казахстане наблюдается феминизация миграции. На рисунке 4,5 мы можем проследить накопленную эмиграцию из Казахстана женщин и мужчин в период с 2000 по 2024 годы.

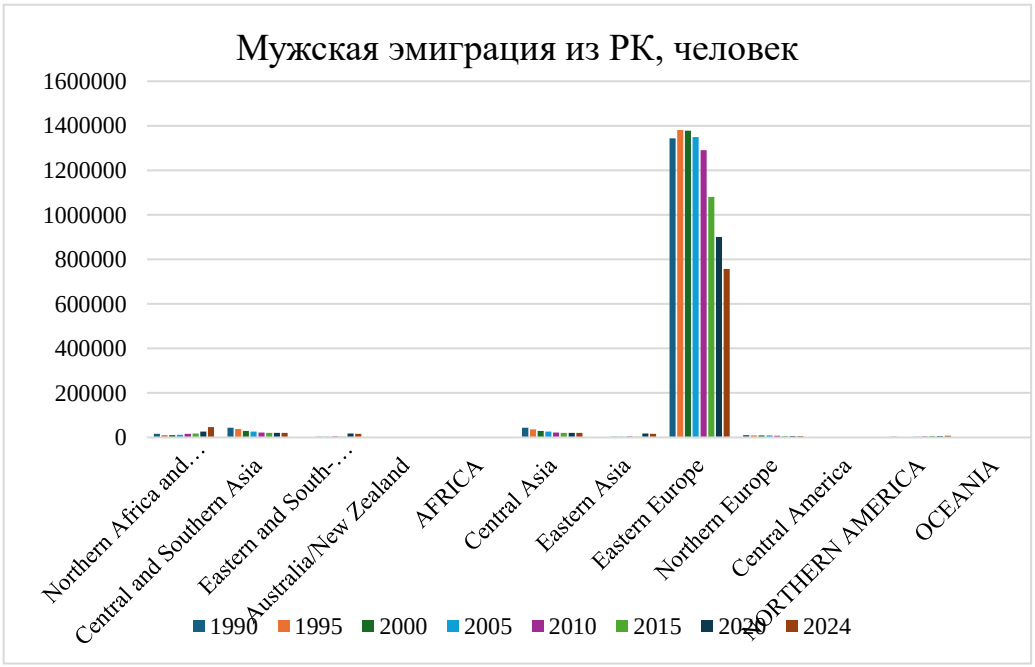


Рисунок 5 – Мужская эмиграция (Male migrant stock) по регионам
Источник: United Nations. Population Division

По данным рисунков 4,5 мы видим преобладание к количественном значении мигрантов женского пола в основном в страны Восточной Европы, Центральную Азию

Ту же тенденцию мы видим относительно иммиграции. Абсолютные значения по количеству иммигрантов в РК превышают мужскую, хоть и незначительно, но имеют

место. К слову по Республике Казахстан средняя доля мигрантов женщин составляет примерно 53% - 54% в общем объеме мигрантов по данным ООН.

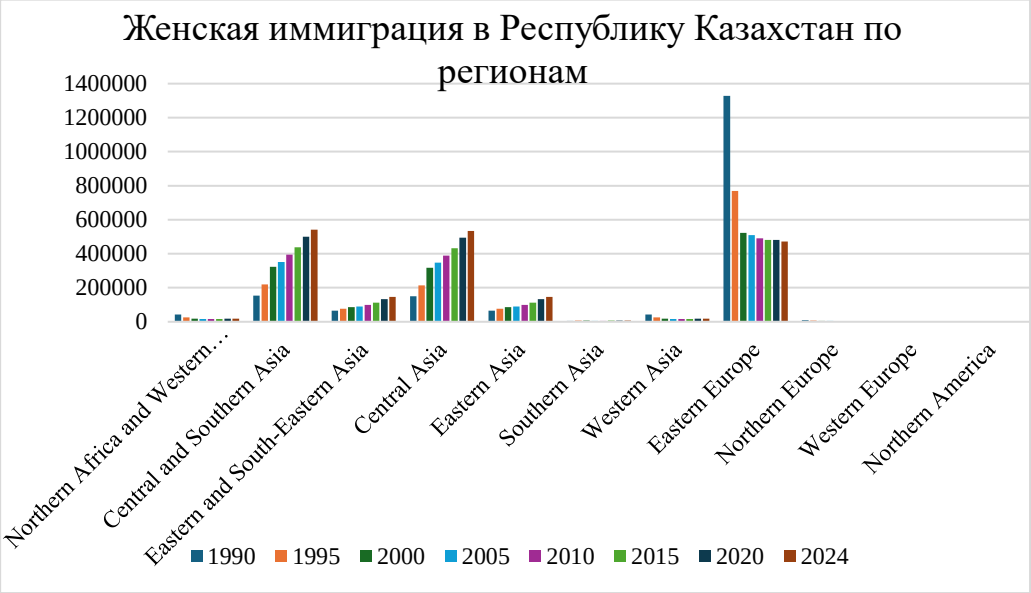


Рисунок 6 – Женская эмиграция (Female migrant stock) по регионам
Источник: United Nations. Population Division

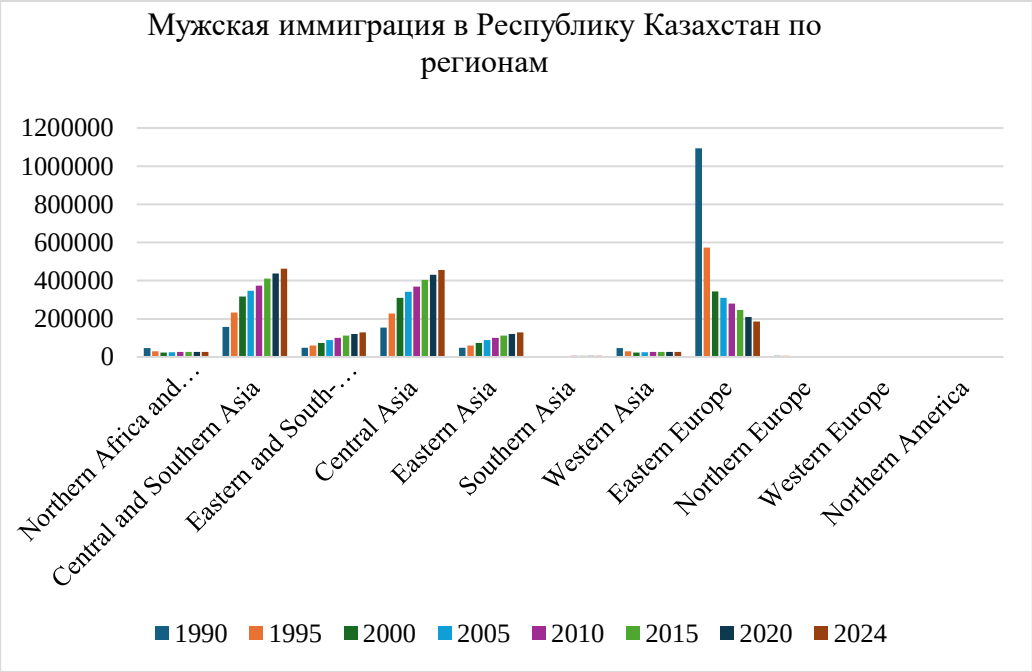


Рисунок 7 – Мужская эмиграция (Female migrant stock) по регионам
Источник: United Nations. Population Division

Выводы и обсуждение. Проведённый анализ интенсивности миграционного оборота в Республике Казахстан за период с 2000 по 2025 гг. позволил выявить несколько ключевых закономерностей.

Во-первых, коэффициент интенсивности миграции демонстрирует устойчивую нисходящую динамику: с 13,64 в 2000 году до 1,55 в 2025 году. Это свидетельствует о снижении общей миграционной мобильности населения РК, что коррелирует с улучшением экономической ситуации, стабилизацией внутриполитической обстановки и ростом ВВП. Цикличность миграционной активности, отмеченная во введении, действительно повторяет основные фазы экономического развития страны.

Во-вторых, несмотря на абсолютное сокращение миграционных потоков, гендерная структура миграции претерпела качественные изменения. На протяжении всего анализируемого периода доля женщин в общем объёме мигрантов (как среди прибывших, так и среди выбывших) стабильно превышает мужскую, составляя в среднем 53–54%. Однако важнее другое: феминизация миграции в Казахстане носит не столько экстенсивный (количественный), сколько интенсивный характер. Это означает, что женщины не просто составляют большинство в миграционных потоках, но и демонстрируют более высокую миграционную активность на единицу численности своего населения, а также чаще выступают самостоятельными инициаторами перемещений.

Подтверждением служат данные ООН (рисунки 4–7): накопленный запас женщин-мигранток из Казахстана в странах Восточной Европы и Центральной Азии систематически превышает мужской. Аналогичная тенденция прослеживается и в иммиграции в РК, что опровергает классическую гипотезу о «коротких дистанциях для женщин, дальних для мужчин».

Таким образом, гипотеза о наличии феминизации миграционных процессов в Казахстане подтверждается. Женщины превратились из «зависимых» и «ведомых» участников в активных акторов миграции, что соответствует глобальному тренду, но имеет локальную специфику.

Данное исследование финансируется Комитетом науки Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан (грант № AP26103509 «Гендерный аспект внешней миграции и адаптации мигрантов в Казахстане»)

Список использованной литературы

1. Рыбаковский О. Л., Мартыненко с. В. Гендерный аспект глобальной миграции //Социологические исследования. – 2012. – №. 4. – С. 35-41.

2. Батенева Елена Викторовна Женская миграция из стран Центральной Азии: проблемы и особенности // Вестник МГУКИ. – 2013. – №1 (51).

3. Ольга Евгеньевна. Трансформация семьи в ситуации миграции: семейные практики и внутрисемейные отношения (случай мигрантов из Центральной Азии в российские города)// The Journal of Social Policy Studies. – 2025. – №23(2). – С. 233-250.

4. DTM Гендерные аспекты в процессе миграции и по возвращении: из опыта женщин Кыргызстана и Таджикистана. – International Organization for Migration (IOM), Jan 28 2026. – https://dtm.iom.int/reports/gendernye-aspekty-v-processe-migracii-i-po-vozvraschenii-iz-opyta-zhenschin-kyrgyzstana-i

Д.А. Абеуов
Начальник факультета подготовки руководящего состава Академии, управления МВД Республики Казахстан, PhD, ассоциированный профессор,полковник полиции
dulatabeuov@mail.ru

А.М. Уалиев
Начальник управления миграционной службы департамента полиции Карагандинской области, полковник полиции

ОЦЕНКА ПРАВОВОЙ ЗАЩЕННОСТИ ЖЕНЩИН МИГРАНТОВ НА КАЗАХСТАНСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

Аннотация:

Статья посвящена анализу правовой защищенности женщин-мигрантов на рынке труда Республики Казахстан в условиях усиления глобальных миграционных процессов. Рассматриваются основные социально-экономические и гендерные факторы, влияющие на феминизацию трудовой миграции, а также проблемы дискриминации, трудовой эксплуатации и ограниченного доступа женщин-мигрантов к механизмам социальной и

правовой защиты. Исследуется национальное законодательство Республики Казахстан и международно-правовые стандарты в сфере защиты прав трудящихся-мигрантов. Особое внимание уделяется существующим институциональным пробелам и необходимости совершенствования миграционной политики, направленной на обеспечение принципов достойного труда, гендерного равенства, социальной справедливости и эффективной защиты прав женщин-мигрантов.

Ключевые слова:

Женщины-мигранты, трудовая миграция, правовая защищенность, рынок труда Казахстана, миграционная политика, гендерное равенство, трудовые права, международное право, социальная защита, дискриминация, права человека, трудовая эксплуатация, международные стандарты, МОТ, CEDAW.

В условиях усиления глобальных миграционных процессов Казахстан постепенно становится одним из ключевых центров трудовой миграции в Центральноазиатском регионе. Существенную часть миграционных потоков составляют женщины-мигранты, занятые преимущественно в сферах домашнего труда, услуг, торговли, сельского хозяйства и неформальной экономики. Несмотря на наличие национального законодательства, регулирующего вопросы труда, миграции и социальной защиты, женщины-мигранты продолжают сталкиваться с многочисленными формами правовой и социальной уязвимости. Ограниченный доступ к официальному трудоустройству, зависимость от работодателя, недостаточная информированность о своих правах, языковые барьеры, а также риски трудовой эксплуатации и гендерного насилия существенно осложняют реализацию их трудовых и социальных прав. В этой связи особую актуальность приобретает оценка уровня правовой защищенности женщин-мигрантов на казахстанском рынке труда, анализ эффективности существующих механизмов правового регулирования и выявление институциональных пробелов, препятствующих обеспечению принципов достойного труда, гендерного равенства и соблюдения международных стандартов в области прав человека.

Современные процессы феминизации международной миграции демонстрируют, что женщины-мигранты продолжают сталкиваться с многоуровневыми формами структурного неравенства, обусловленными как глобальными экономическими трансформациями, так и устойчивыми патриархальными социальными отношениями. Ключевыми движущими факторами миграции женщин выступают экономическая нестабильность, хроническая бедность, высокий уровень безработицы, низкая оплата труда, сокращение социальных расходов государства, отсутствие доступа к земельным и имущественным ресурсам, образованию и профессиональной подготовке, а также ограниченные возможности для социальной мобильности в странах происхождения. Данные факторы усугубляются воздействием гендерной дискриминации, принудительных и ранних браков, кастового и классового неравенства, а также социального давления, возлагающего на женщин ответственность за поддержание семейного благосостояния. Существенное влияние на усиление вынужденной миграции оказывают неолиберальные экономические модели, сопровождающиеся захватом земель, углублением социального расслоения, ухудшением экологической ситуации и последствиями изменения климата, что ведет к утрате традиционных источников средств к существованию и росту масштабов вынужденного перемещения населения. Одновременно политические конфликты, вооруженные столкновения и нестабильность усиливают миграционные потоки, делая женщин особенно уязвимыми к различным формам эксплуатации и насилия.

Правовая защищенность женщин-мигрантов на рынке труда Республики Казахстан формируется под воздействием как национального законодательства, так и системы международно-правовых обязательств государства в сфере прав человека, трудовых отношений и миграционной политики [1; 2]. Базовым нормативным актом, регулирующим трудовые отношения в Казахстане, выступает Трудовой кодекс Республики Казахстан, закрепляющий принципы свободы труда, запрета дискриминации, обеспечения безопасных условий труда и равенства прав работников независимо от пола, национальности и социального происхождения [2]. В соответствии со статьями Трудового кодекса запрещаются любые формы дискриминации в сфере

труда, а также гарантируется право работников на судебную защиту в случае нарушения трудовых прав. Кодекс распространяет свое действие как на граждан Республики Казахстан, так и на иностранных работников, осуществляющих трудовую деятельность на территории государства [2].

Значительное место в регулировании статуса трудящихся-мигрантов занимает Закон Республики Казахстан «О миграции населения», определяющий правовые основы въезда, пребывания и осуществления трудовой деятельности иностранными гражданами и лицами без гражданства [3]. Данный закон устанавливает порядок получения разрешений на трудоустройство, регулирует вопросы миграционного контроля и определяет права и обязанности мигрантов и работодателей. Вместе с тем исследователи отмечают, что действующее миграционное законодательство в большей степени ориентировано на регулирование потоков рабочей силы и защиту внутреннего рынка труда, чем на комплексное обеспечение прав женщин-мигрантов как социально уязвимой категории работников [3].

Конституционно-правовую основу защиты прав женщин-мигрантов составляет Конституция Республики Казахстан, закрепляющая принципы равенства всех перед законом и судом, запрета дискриминации, а также гарантии права на труд, социальное обеспечение и защиту достоинства личности [1]. Важное значение имеют также положения законодательства о социальной защите, противодействии торговле людьми и семейно-бытовому насилию, поскольку женщины-мигранты нередко оказываются в условиях множественной дискриминации, трудовой эксплуатации и гендерно обусловленного насилия.

На международном уровне Казахстан ориентируется на универсальные стандарты защиты прав человека и труда. Одним из ключевых документов является Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, предусматривающая обязательства государств по устранению дискриминации женщин в сфере занятости, труда, социальной защиты и доступа к правосудию [4]. Особое значение имеют Общие рекомендации Комитета CEDAW, касающиеся положения женщин-мигрантов, где подчеркивается необходимость защиты всех категорий женщин-мигрантов, включая лиц с нерегулярным миграционным статусом [5].

Важным международно-правовым инструментом выступает Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, регулирующая права мигрантов на всех этапах миграционного процесса — от выезда до возвращения в страну происхождения [6]. Конвенция закрепляет принципы недискриминации, равного обращения, защиты от эксплуатации и доступа к правосудию независимо от миграционного статуса [6].

Особую роль в формировании международных трудовых стандартов играют конвенции Международной организации труда, в частности Конвенция МОТ № 97 о трудящихся-мигрантах, Конвенция МОТ № 143 о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения, а также Конвенция МОТ № 189 о достойном труде домашних работников, направленная на защиту работников домашнего труда, среди которых значительную часть составляют женщины-мигранты [7; 8; 9]. Указанные международные документы закрепляют принципы достойного труда, недопустимости принудительного труда, равной оплаты за труд равной ценности, социальной защиты и обеспечения безопасных условий труда для мигрантов [7; 8; 9].

Кроме того, регулирование прав женщин-мигрантов осуществляется в рамках международных механизмов защиты прав человека, включая положения Всеобщей декларации прав человека, Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах и Международного пакта о гражданских и политических правах, гарантирующих право на труд, справедливые и благоприятные условия труда, социальное обеспечение и защиту человеческого достоинства [10; 11; 12]. Таким образом, правовая защищенность женщин-мигрантов в Казахстане формируется в рамках многоуровневой системы национального и международного регулирования, однако существующие институциональные и практические проблемы свидетельствуют о необходимости дальнейшего совершенствования механизмов реализации и обеспечения трудовых и социальных прав женщин-мигрантов, особенно занятых в

неформальном секторе экономики и находящихся в уязвимом миграционном положении.

В условиях ужесточения миграционного контроля и ограничений на легальные каналы трудовой миграции возрастает распространенность небезопасных и нерегулярных маршрутов передвижения, что способствует криминализации миграции и усилению рисков для женщин-мигрантов. Ограничительные миграционные режимы тесно взаимосвязаны с дискриминацией по признаку пола, класса, кастовой принадлежности, этничности, статуса коренного населения и страны происхождения. Особую обеспокоенность вызывает сохранение запретов и ограничений на выезд женщин, занятых в секторе домашнего труда, что фактически лишает их права на свободное передвижение и безопасную занятость. Женщины-мигранты, не имеющие документированного статуса, подвергаются повышенному риску торговли людьми, трудовой эксплуатации, насилия и незаконного ввоза мигрантов. Дополнительной проблемой остается отсутствие качественных дезагрегированных данных о положении женщин-мигрантов, особенно не имеющих документов, вследствие чего многие случаи нарушений прав человека остаются невидимыми для государственных и международных механизмов мониторинга. Недостаточность статистических данных затрудняет выявление системных моделей эксплуатации и препятствует разработке эффективной политики защиты прав мигрантов.

Серьезным институциональным вызовом остается ограниченное участие низовых и общинных организаций мигрантов в разработке, реализации и мониторинге миграционной политики. Недостаточная представленность самих женщин-мигрантов в процессах принятия решений способствует сохранению законодательных и практических пробелов в сфере защиты их прав. Отсутствие доступных, инклюзивных и ориентированных на мигрантов платформ информирования приводит к дефициту достоверной информации о правах, механизмах защиты и доступных услугах. В результате женщины-мигранты становятся особенно уязвимыми к гендерно обусловленному насилию, хищению заработной платы, трудовой эксплуатации, нарушениям трудовых и социальных прав на всех этапах миграционного цикла — от выезда и транзита до трудоустройства и возвращения в страну происхождения. При этом значительная часть женщин сталкивается с ограниченным доступом к медицинской помощи, жилью, психосоциальной поддержке, юридическим услугам и консульской защите. Языковые барьеры, цифровое неравенство, дезинформация и недостаточный уровень правовой грамотности препятствуют реализации даже тех прав, которые формально гарантированы международным и национальным законодательством. Современные цифровые технологии также становятся пространством новых форм насилия, включая онлайн-домогательства, цифровую слежку и киберэксплуатацию женщин-мигрантов и беженцев.

После прибытия в страны назначения женщины-мигранты нередко оказываются в условиях системной трудовой дискриминации и социальной изоляции. Особенно это характерно для занятости в сфере домашнего труда, ухода и низкооплачиваемого сервисного сектора, где распространены невыплата заработной платы, чрезмерная продолжительность рабочего времени, отсутствие выходных дней, неудовлетворительные условия труда, психологическое давление и различные формы физического и эмоционального насилия. Изолированный характер работы в частных домохозяйствах существенно ограничивает возможности женщин-мигрантов к коллективной самоорганизации, профсоюзной деятельности и формированию механизмов взаимной поддержки и солидарности. Более того, исключение домашних работников из сферы действия трудового законодательства и систем социальной защиты в ряде стран формирует атмосферу страха перед депортацией, арестом или потерей миграционного статуса в случае обращения за защитой своих прав. В подобных условиях миграционный статус зачастую приобретает приоритет над соблюдением фундаментальных прав человека, что способствует институционализации дискриминационных практик и воспроизводству социального неравенства.

Проблемы женщин-мигрантов сохраняются и после возвращения в страны происхождения, где они сталкиваются с трудностями социальной и экономической реинтеграции, стигматизацией и отсутствием комплексных механизмов поддержки.

Патриархальные нормы, практика обвинения жертвы и гендерные стереотипы продолжают определять отношение к возвращающимся женщинам, особенно пережившим насилие, эксплуатацию или пребывание в кризисных условиях. Несмотря на наличие отдельных национальных программ реинтеграции, например в Непале и на Филиппинах, существующие подходы нередко носят формальный характер и не учитывают реальные потребности женщин-мигрантов на местном уровне. Политика реинтеграции часто ограничивается краткосрочными мерами и не предусматривает устойчивых механизмов социальной защиты, включая доступ к финансовой помощи, пенсионным схемам, программам занятости и психосоциальной реабилитации. При этом вклад женщин-мигрантов в экономику стран происхождения, включая объем денежных переводов и социальное воспроизводство, продолжает оставаться недостаточно признанным как на национальном, так и на международном уровнях.

Особого внимания требует положение женщин-мигрантов, вступающих в брак в странах назначения. Современная миграционная политика во многих государствах по-прежнему связывает легальный статус проживания женщины с сохранением брака и выполнением ею традиционных функций ухода в семье. В случаях развода или домашнего насилия женщины вынуждены проходить сложные судебные процедуры для подтверждения своего права на проживание, что создает дополнительные барьеры для выхода из насильственных отношений. Женщины-мигранты, занятые в общественных и социальных учреждениях, включая семейные и мультикультурные центры, часто сталкиваются с нестабильной занятостью, низкой заработной платой, отсутствием гарантий материнства и ограниченными возможностями профессионального роста. В этой связи становится очевидной необходимость разработки комплексной гендерно-чувствительной миграционной политики, основанной на правах человека, принципах социальной справедливости и межсекторального взаимодействия, которая обеспечивала бы защиту женщин-мигрантов на всех этапах миграционного процесса, включая безопасную миграцию, достойный труд, социальную защиту, доступ к правосудию и устойчивую реинтеграцию. [13]

В контексте совершенствования законодательства Республики Казахстан в сфере защиты прав женщин-мигрантов особую актуальность приобретает необходимость разработки комплексных мер, направленных как на устранение структурных причин вынужденной миграции, так и на обеспечение эффективной правовой и социальной защиты женщин на всех этапах миграционного процесса. Прежде всего, государственная политика должна быть ориентирована на создание устойчивых социально-экономических условий, способствующих снижению уязвимости женщин к трудовой миграции по принуждению. В этой связи целесообразно усилить меры государственной поддержки занятости женщин, особенно в сельских регионах, посредством создания достойных рабочих мест, расширения доступа к профессиональному и техническому образованию, программам переквалификации, цифровой грамотности и механизмам социальной защиты. Важным направлением является совершенствование трудового законодательства в части обеспечения равной оплаты труда, недопущения дискриминации по признаку пола и миграционного статуса, а также расширения гарантий для работников, занятых в неформальном секторе экономики, включая сферу домашнего труда и услуг.

С учетом международных обязательств Казахстана представляется необходимым дальнейшее приведение национального законодательства в соответствие с международными стандартами в области защиты прав трудящихся-мигрантов. В частности, актуальным является постоянное соблюдение Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, а также Конвенции МОТ № 189 «О достойном труде домашних работников» и Конвенции МОТ № 190 «О ликвидации насилия и домогательств в сфере труда». Имплементация данных международных актов позволила бы укрепить механизмы защиты женщин-мигрантов от трудовой эксплуатации, насилия, дискриминации и принудительного труда, а также способствовала бы признанию домашнего труда полноценной формой трудовой деятельности с соответствующими социальными и правовыми гарантиями.

Особое внимание должно быть уделено реформированию процедур трудоустройства и миграционного администрирования. В целях предотвращения

эксплуатации и зависимости женщин-мигрантов от посредников и работодателей представляется целесообразным создание государственных многофункциональных центров «единого окна», обеспечивающих сопровождение мигрантов при оформлении разрешительных документов, трудовых договоров и доступе к юридическим услугам. Дополнительно необходимо усилить государственный контроль за деятельностью кадровых агентств и посреднических структур, включая лицензирование, мониторинг условий найма и введение механизмов ответственности за нарушения прав трудящихся-мигрантов. Существенное значение имеет упрощение процедур смены работодателя без риска утраты миграционного статуса, что позволит снизить зависимость работников от работодателей и минимизировать риски трудовой эксплуатации.

Важным направлением государственной политики должно стать развитие информационной и образовательной поддержки женщин-мигрантов. Необходимо обеспечить доступ к достоверной информации о трудовых правах, миграционных процедурах, социальных услугах и механизмах защиты на различных языках, включая цифровые платформы и региональные информационные центры. Эффективной мерой может стать внедрение обязательных программ предвыездной и постмиграционной подготовки, включающих вопросы трудового законодательства, гендерного равенства, противодействия насилию и финансовой грамотности. Наряду с этим следует совершенствовать системы сбора дезагрегированных статистических данных о положении женщин-мигрантов, что позволит более эффективно выявлять случаи дискриминации, трудовой эксплуатации и нарушения прав человека.

Кроме того, в условиях роста числа женщин-мигрантов, занятых в неформальном секторе, особую значимость приобретает расширение доступа к механизмам социальной защиты и правосудия независимо от миграционного статуса. Представляется необходимым закрепление на законодательном уровне гарантий доступа женщин-мигрантов к медицинской помощи, психологической поддержке, временным убежищам, механизмам подачи жалоб и судебной защите. Важным шагом также может стать разработка специализированных государственных программ поддержки женщин-мигрантов, подвергшихся насилию, трудовой эксплуатации или торговле людьми, включая механизмы безопасной реинтеграции и социального сопровождения. Реализация указанных мер позволит сформировать более эффективную, гендерно-чувствительную и ориентированную на права человека систему регулирования миграционных процессов в Республике Казахстан.

Данное исследование финансируется Комитетом науки Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан (грант № AP26103509 «Гендерный аспект внешней миграции и адаптации мигрантов в Казахстане»)

Список использованных источников

1. Конституция Республики Казахстан : принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 г. (с изм. и доп.) // Информационно-правовая система «Әділет». – URL: ИПС «Әділет»

2. Трудовой кодекс Республики Казахстан : Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (с изм. и доп.) // Информационно-правовая система «Әділет». – URL: Трудовой кодекс РК

3. О миграции населения : Закон Республики Казахстан от 22 июля 2011 года № 477-IV (с изм. и доп.) // Информационно-правовая система «Әділет». – URL: Закон «О миграции населения»

4. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин : принята резолюцией 34/180 Генеральной Ассамблеи ООН от 18 декабря 1979 г. // Организация Объединенных Наций. – URL: United Nations – CEDAW

5. Общая рекомендация № 26 Комитета CEDAW по вопросу о женщинах-мигрантах // Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. – URL: OHCHR – General Recommendation No. 26

6. Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей : принята резолюцией 45/158 Генеральной Ассамблеи ООН от 18 декабря 1990 г. // Организация Объединенных Наций. – URL: UN Treaty Collection

7. Конвенция Международной организации труда № 97 «О трудящихся-мигрантах» (пересмотренная в 1949 году) // International Labour Organization. – URL: ILO Convention No. 97

8. Конвенция Международной организации труда № 143 «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения» // International Labour Organization. – URL: ILO Convention No. 143

9. Конвенция Международной организации труда № 189 «О достойном труде домашних работников» // International Labour Organization. – URL: ILO Convention No. 189

10. Всеобщая декларация прав человека : принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. // Организация Объединенных Наций. – URL: United Nations – Universal Declaration of Human Rights

11. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах : принят резолюцией 2200 A (XXI) Генеральной Ассамблеи ООН от 16 декабря 1966 г. // Организация Объединенных Наций. – URL: OHCHR – ICESCR

12. Международный пакт о гражданских и политических правах : принят резолюцией 2200 A (XXI) Генеральной Ассамблеи ООН от 16 декабря 1966 г. // Организация Объединенных Наций. – URL: OHCHR – ICCPR

13. Defending Women Migrants' Human Rights and Access to Justice : joint statement // Asia Pacific Forum on Women, Law and Development (APWLD). – 2025. – URL: APWLD – Defending Women Migrants' Human Rights and Access to Justice

С.Т. Абеуова
к.э.н, ассоц. профессор
Карагандинский Университет Казпотребсоюза, г. Караганда

ВЛИЯНИЕ МИГРАЦИИ НА РЫНОК ТРУДА: ОЦЕНКА ПРИРОСТА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Аннотация:

В представленной статье исследуется влияние миграционных процессов на формирование рынка труда Республики Казахстан в динамике до первого квартала 2026 года. Автор анализирует ключевые макроэкономические показатели, выявляя структурные противоречия: снижение общей безработицы до 4,5% сопровождается высокой долей низкопродуктивной самозанятости и ростом зарегистрированных безработных. Особый акцент сделан на историческом развороте миграционного тренда с многолетнего оттока на устойчивое положительное сальдо. Доказывается, что миграция стала главным драйвером восполнения трудовых ресурсов на фоне падающего естественного прироста, однако для эффективного поглощения новых кадров экономике необходима глубокая структурная трансформация.

Ключевые слова:

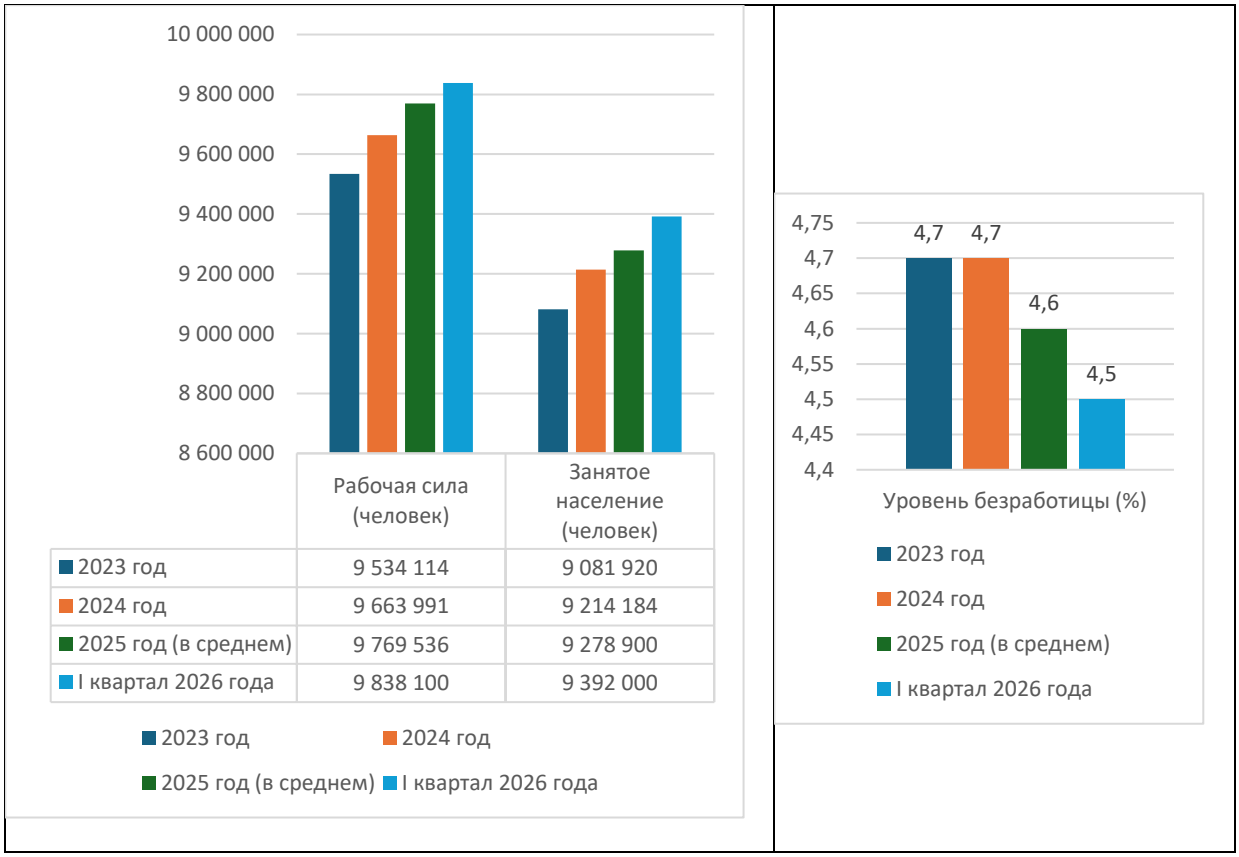
Рынок труда, трудовые ресурсы, внешняя миграция, сальдо миграции, безработица, самозанятость.

Эволюция казахстанского рынка труда на протяжении рассматриваемого десятилетия характеризуется устойчивым, хотя и неравномерным, ростом совокупного предложения рабочей силы. К началу 2026 года рынок подошел с показателями, которые на первый взгляд свидетельствуют о высокой степени стабильности и формальной вовлеченности населения в экономические процессы. Совокупная рабочая сила достигла исторически максимальных значений, а уровень безработицы, напротив, опустился до рекордных минимумов.

Опираясь на данные Бюро национальной статистики, можно констатировать, что уровень безработицы в Казахстане в первом квартале 2026 года снизился до 4,50 процента, продемонстрировав улучшение по сравнению с 4,60 процента в четвертом квартале 2025 года (рисунок 1). В исторической ретроспективе этот индикатор отражает колоссальный прогресс: средний уровень безработицы в стране за период с 2000 по 2026

год находился на отметке 6,37 процента, достигнув своего абсолютного исторического максимума в 13,70 процента в кризисном первом квартале 2000 года, и опустившись до рекордного минимума в 4,50 процента именно в начале 2026 года [1].

На рисунке 1 систематизирована динамика ключевых индикаторов рынка труда, иллюстрирующая процесс непрерывного расширения ресурсной базы национальной экономики за последние годы.



	Рабочая сила (человек)	Занятое население (человек)
2023 год	9 534 114	9 081 920
2024 год	9 663 991	9 214 184
2025 год (в среднем)	9 769 536	9 278 900
I квартал 2026 года	9 838 100	9 392 000

Рисунок 1- Динамика ключевых индикаторов рынка труда за 2023 - 1 квартал 2026 года

(Примечание: данные по общей численности занятого населения за IV квартал 2025 года зафиксированы на уровне 9 278,9 тыс. человек в рамках выборочного обследования)

Детализированный статистический срез показывает, что к первому кварталу 2026 года общее число экономически активных граждан (рабочая сила) в стране составило 9,84 миллиона человек. При этом число занятых увеличилось в годовом выражении на 360,1 тысячи человек, достигнув внушительной отметки в 9,39 миллиона. Параллельно с этим, численность граждан, классифицируемых как безработные (по методологии Международной организации труда (МОТ) — лица, не имеющие доходного занятия, активно его ищущие и готовые приступить к работе), сократилась на 7,4 тысячи по сравнению с прошлым годом и составила 446,1 тысячи человек. В результате этих синхронных процессов уровень занятости достиг 64,1 процента от всего населения в возрасте 15 лет и старше, что эквивалентно 95,5 процента от состава рабочей силы [2].

Тем не менее, глубокий аналитический разбор выявляет за фасадом этого макроэкономического равновесия серьезные структурные противоречия. Наиболее ярко это проявляется в дивергенции показателей: в то время как общий уровень безработицы демонстрирует плавное снижение (с 4,7% в 2023–2024 годах до 4,6% в 2025 году [3] и 4,5% в 2026 году), зарегистрированная безработица (доля лиц, официально вставших на учет в органах занятости) показывает рост с 1,8 до 2,2 процента.

В рамках классической макроэкономической теории эти два индикатора, как правило, высоко коррелируют и движутся в одном направлении. Зафиксированный статистический разрыв свидетельствует о том, что значительная часть населения начала значительно активнее выходить на формальный рынок труда в поисках государственной поддержки и содействия в трудоустройстве. Однако институциональная среда и

реальный сектор экономики не обладают достаточной абсорбционной емкостью, чтобы оперативно поглотить этот приток соискателей. Данный устойчивый сигнал указывает на нарастание фрикционной и, что более тревожно, структурной безработицы, когда квалификация ищущих работу не совпадает с требованиями создаваемых рабочих мест.

Качественные сдвиги на казахстанском рынке труда наиболее отчетливо прослеживаются через трансформацию соотношения наемного труда и самостоятельной занятости. Статистика первого квартала 2026 года свидетельствует, что число наемных работников возросло на 149,5 тысячи человек, в то время как объем самозанятости сократился на 40,9 тысячи [2]. Этот вектор подтверждает тезис о постепенном перетоке трудовых ресурсов в более формальные формы экономических отношений и свидетельствует о том, что экономика постепенно втягивает свободную рабочую силу в организованный сектор [3].

Несмотря на эту позитивную динамику, структурный анализ обнажает колоссальный дисбаланс: почти четверть всех занятых в экономике граждан остаются в статусе самостоятельной занятости. В абсолютных цифрах это составляет порядка 2,1 миллиона человек, или 23,1 процента от всего занятого населения. В специфических условиях развивающихся экономик, к которым относится и казахстанская, столь высокий уровень самозанятости не является маркером массового развития инновационного предпринимательства или малого бизнеса в его классическом понимании. Напротив, это форма вынужденной адаптации домохозяйств к острому дефициту качественных рабочих мест, предполагающих достойную оплату труда, социальный пакет и правовую защищенность.

Самозанятость в Казахстане исторически выполняет функцию мощного социального демпфера, абсорбируя избыточную рабочую силу, предотвращая взрывной рост открытой безработицы и смягчая социальную напряженность. Однако стратегически такая консервация трудовых ресурсов в неформальном секторе ведет к стагнации производительности труда, ограничению потенциала роста ВВП и сужению налоговой базы государства, что затрудняет финансирование социальных обязательств.

Секторальное распределение занятости, зафиксированное Бюро национальной статистики по итогам четвертого квартала 2025 года, служит дополнительным подтверждением этой структурной слабости. Наибольшая доля занятых была сконцентрирована в сфере торговли (17,0 процента), за которой следовали образование (13,2 процента), промышленность (12,5 процента) и сельское хозяйство (10,3 процента). Сосредоточение почти 30 процентов совокупной рабочей силы в торговле и агропромышленном комплексе — секторах, традиционно характеризующихся низкой добавленной стоимостью, сезонностью и высочайшей долей неформальных трудовых практик — обуславливает высокую степень уязвимости национальной экономики перед лицом макроэкономических шоков и технологических сдвигов.

Исторически Казахстан на протяжении многих лет функционировал в жестком режиме постоянного оттока человеческого капитала. Процесс так называемой «утечки мозгов» оказывал перманентное депрессивное воздействие на развитие промышленности, науки и социальной сферы, особенно в индустриально развитых северных, центральных и восточных регионах республики. Экспертные оценки и статистика свидетельствуют, что средний уровень чистой миграционной убыли (отрицательного сальдо) за восемь лет, предшествующих переломному 2022 году, находился на пугающей отметке минус 21,2 тысячи человек ежегодно. Этот процесс вымывания квалифицированных кадров воспринимался как труднопреодолимая системная проблема [4].

Точкой невозврата и началом смены парадигмы стал 2022 год. Под влиянием тектонических геополитических сдвигов в Евразии сальдо миграции, хотя и осталось отрицательным (минус 6,7 тысячи человек), достигло самого низкого уровня оттока за весь многолетний период наблюдений. Уже по итогам 2023 года был зафиксирован исторический прорыв: миграционный прирост населения составил плюс 9,3 тысячи человек. Впервые за 12 лет количество лиц, прибывших в Казахстан на постоянное место жительства, превысило количество выбывших граждан. Подобные позитивные значения были сопоставимы лишь с экономически благополучным периодом 2004–2011 годов, когда средний уровень прироста составлял 12,3 тысячи человек в год [4].

Однако 2023 год оказался лишь прелюдией к настоящему взрывному росту миграционной привлекательности страны. Динамика последующих лет демонстрирует закрепление и многократное усиление этого тренда, превращая Казахстан в ключевой региональный хаб для релокации:

Итоги 2024 года: количество прибывших в Казахстан для постоянного проживания достигло 29 282 человек, в то время как число выбывших составило всего 12 732 человека. Положительное сальдо миграции сформировалось на уровне 16 550 человек. Статистически это выразилось в увеличении числа прибывших на 15,3 процента и синхронном сокращении числа эмигрирующих на 20,9 процента по сравнению с 2023 годом [5].

Итоги 2025 года: в РК прибыло 23 761 человек, а эмигрировало 7 608 человек. Положительное сальдо сохранилось на высоком уровне и составило 16 153 человека. Характерно, что по сравнению с 2024 годом число выбывших из страны граждан обрушилось сразу на 40,2 процента, а число прибывших снизилось лишь на 18,9 процента [6].

Расхождение этих фактических результатов с предшествующими прогнозами государственных органов. Бюро национальной статистики совместно с Министерством национальной экономики (МНЭ) и другими ведомствами изначально закладывали в свои модели пессимистичные сценарии. Ожидалось, что сальдо внешней миграции составит минус 18,0 тыс. человек в 2023 году, минус 12,3 тыс. в 2024 году, минус 7,2 тыс. в 2025 году, и лишь к 2027 году выйдет в минимальный плюс (+0,1 тыс. человек) [7].

Традиционные демографические и эконометрические модели оказались неспособны предвидеть масштаб внешних геополитических шоков, которые мгновенно перекроили карту миграционных маршрутов целого континента.

Таблица 1 - Сравнительный анализ прогнозных и фактических показателей внешней миграции в Казахстане (2023–2025 гг.)

Год	Прогнозное сальдо (тыс. чел.)	Фактическое число прибывших	Фактическое число выбывших	Фактическое сальдо миграции
2023	-18,0	Данные неполные	Данные неполные	+9 300
2024	-12,3	29 282	12 732	+16 550
2025	-7,2	23 761	7 608	+16 153

Стратегическая ценность миграционного прироста становится абсолютно критичной на фоне объективного замедления процессов естественного воспроизводства населения в Казахстане. Статистический срез 2023 года показал, что естественный прирост (разница между родившимися и умершими) сократился с 270,4 тысячи до 257,4 тысячи человек.

Несмотря на это падение, общий демографический прирост населения страны в 2023 году увеличился на 4,9 тысячи человек, достигнув совокупного показателя в 266,7 тысячи человек. Экспертный анализ однозначно указывает на то, что положительная динамика общего роста была обеспечена исключительно благодаря миграционному сальдо. Таким образом, внешняя миграция окончательно утратила статус фактора демографической эрозии и трансформировалась в жизненно важный инструмент поддержания демографического баланса и восполнения дефицита трудовых ресурсов.

Стремительное превращение Казахстана в мощный магнит для человеческого капитала невозможно адекватно оценить в отрыве от макрорегионального контекста. Глубинные геополитические потрясения спровоцировали беспрецедентную волну релокации: перенос производственных мощностей, миграцию новых технологий и, что самое главное, массовый переезд высококвалифицированных специалистов, прежде всего в IT-секторе и креативных индустриях. Уже за первые 8 месяцев 2022 года приток иностранных граждан скачкообразно вырос на 49 процентов по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года, составив 9 595 человек против 6 339 человек.

Анализ географии миграционного обмена показывает, что он традиционно детерминирован историческими и экономическими связями. Основной миграционный оборот происходит с государствами СНГ: на их долю по итогам 2025 года пришлось 81,8 процента всех прибывших иммигрантов и 71,8 процента выбывших эмигрантов. Если рассматривать страны дальнего зарубежья, то наибольший поток прибывающих генерируется Китаем, Монголией и Германией, тогда как отток казахстанских граждан направлен преимущественно в страны с развитой экономикой: Германию, Польшу и Соединенные Штаты Америки.

Таким образом, оценку прироста трудовых ресурсов Казахстана за исследуемый период можно охарактеризовать как устойчиво позитивную, но структурно несбалансированную.

Опираясь на проведенный анализ и макроэкономическую статистику, эту оценку можно разделить на три ключевых аспекта:

1. Высокая количественная динамика (экстенсивный рост) Прирост трудовых ресурсов идет очень активными темпами. Рассчитанный коэффициент общего прироста в последние годы стабильно держится на высоком уровне (от 10,8 ‰ до 13,5 ‰). К первому кварталу 2026 года общая численность рабочей силы в стране достигла исторического максимума в 9,84 миллиона человек [2]. Экономика ежегодно пополняется более чем на 100 тысяч новых участников рынка труда.

2. Качественный скачок за счет импорта человеческого капитала Главное достижение последних лет — качественная трансформация структуры этого прироста. Если раньше рынок труда рос исключительно за счет внутреннего взросления молодежи, а внешняя миграция «вымывала» кадры, то теперь миграция стала драйвером роста. Сальдо миграции за 2024 и 2025 годы устойчиво превышает 16 тысяч человек в год. При этом прибывающие кадры отличаются высоким качеством: в основном это лица в возрасте 35–39 лет с востребованным техническим и экономическим образованием [4].

3. Острые структурные дисбалансы (факторы риска) Несмотря на отличные показатели прироста, способность реального сектора экономики продуктивно поглотить эти ресурсы вызывает опасения:

— Около 2,1 миллиона экономически активных граждан остаются в статусе самозанятых, что часто является скрытой формой безработицы.

— Вне рабочей силы консервируется огромный массив трудоспособного населения — более 4,8 миллиона человек числятся экономически неактивными.

— Прирост распределяется по территории страны крайне неравномерно. Рабочая сила сверхконцентрируется в городах Астана, Алматы и в Мангистауской области, в то время как восточные и северные промышленные регионы продолжают страдать от кадрового голода и оттока населения.

Казахстан блестяще справился с количественной задачей — преодолел угрозу депопуляции, компенсировал отток кадров и обеспечил экономику необходимым объемом рабочей силы. Однако теперь рынок труда нуждается в качественной оценке: экономике необходима структурная трансформация, чтобы создать достаточное количество высокопроизводительных рабочих мест. В противном случае растущие трудовые ресурсы будут и дальше вытесняться в низкодоходный сектор услуг и неформальную самозанятость.

Данное исследование финансируется Комитетом науки Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан (грант № AP26103509 «Гендерный аспект внешней миграции и адаптации мигрантов в Казахстане»)

Список использованной литературы

1. Ситуация на рынке труда https://stat.gov.kz/ru/news/situatsiya-na-rynke-truda4/
2. Уровень безработицы в Казахстане снизился до 4,5% в первом квартале 2026 года https://ru.tradingeconomics.com/kazakhstan/unemployment-rate
3. Казахстан: занятость и безработица в 2025 году https://economykz.org/?p=25567
4. В Казахстане сальдо миграции ушло в плюс впервые за 12 лет.02 ақпан, 2024 https://7kun.kz/news/v-kazahstane-saldo-migraczii-ushlo-v-plyus-vpervye-za-12-let

5. Число прибывших в Казахстан в 2024 году увеличилось на 15,3% https://www.gov.kz/memleket/entities/stat/press/news/details/955880?lang=ru
6. В Казахстане сохраняется положительное сальдо внешней миграции https://stat.gov.kz/ru/news/v-kazakhstane-sokhranyaetsya-polozhitelnoe-saldo-vneshney-migratsii/
7. Внешняя миграция: более 23 тысяч человек прибыло в Казахстан Источник: https://24.kz/ru/news/social/758378-vneshnyaya-migratsiya-bolee-23-tysyach-chelovek-pribylo-v-kazakhstan

М.И. Арыстан
к.э.н., доцент
Карагандинский университет Казпотребсоюза

ДИНАМИКА И СТРУКТУРА ВНЕШНЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН (2010-2025 гг.)

Аннотация:
В статье представлен анализ тенденций внешней миграции населения Республики Казахстан в 2010-2025 гг. на основе статистических данных об иммиграции и эмиграции. Выделены основные этапы развития миграционных процессов, включая период устойчивого отрицательного сальдо и последующий переход к его положительному значению в 2023-2025 гг. Проведен количественный анализ изменений миграционного баланса, показавший, что ключевую роль в его улучшении сыграло сокращение масштабов эмиграции. Рассмотрены основные причины трудовой миграции, связанные с различиями в уровне доходов, доступностью внешних рынков труда и особенностями занятости в отдельных отраслях экономики. Представлена характеристика направлений трудовой миграции и отраслевой структуры занятости иностранных работников в Казахстане. Сделан вывод о двунаправленном характере миграционных процессов, при котором страна одновременно выступает как источник и получатель трудовых ресурсов.
Ключевые слова:
Миграция населения, трудовая миграция, эмиграция, иммиграция, миграционное сальдо, рынок труда, Казахстан, внешняя миграция, факторы миграции, демографические процессы, трудовые ресурсы.

Внешняя миграция Казахстана в 2010-2025 гг. прошла через заметную трансформацию: от периода устойчивого миграционного оттока в середине и конце 2010-х годов к формированию положительного миграционного сальдо в 2023-2025 гг. По официальной статистике международной миграции населения (прибытие/выбытие), в 2019 г. был зафиксирован пик эмиграции – 45 225 выбывших при 12 255 прибывших, что обеспечило максимальное отрицательное сальдо (–32 970). Начиная с 2020 г. масштабы выбытий резко сократились, а после 2022 г. ускорился рост прибытий, что привело к развороту баланса: в 2023 г. сальдо стало положительным (+9 293), в 2024 г. достигло +16 550. Итоги 2025 г. подтверждают закрепление тренда: прибыло 23 761, выбыло 7 608, сальдо составило +16 153. [1,2,3]

При этом миграция Казахстана имеет выраженную трудовую составляющую и «двунаправленный» характер: страна одновременно принимает иностранных работников (особенно в трудоемких секторах) и остается источником трудовой мобильности собственных граждан на внешние рынки труда. Материалы прикладной аналитики подчеркивают, что казахстанцы активно выезжают на сезонные и контрактные работы; в 2024 г., по данным Минтруда, за границу на работу выехало около 140 тыс. человек. С другой стороны, в Казахстане легально трудятся иностранные работники, а также сохраняется проблема неформальной занятости мигрантов. [4,5]

Статистические ряды демонстрируют смену миграционного режима. В начале периода (2010-2012 гг.) Казахстан еще сохранял относительную миграционную устойчивость: в 2010 г. прибыло 42 057 человек при 26 541 выбывших, сальдо было положительным (+15 516). Однако уже к середине десятилетия приток резко

сокращается, тогда как отток сохраняется и растет. В 2015 г. прибыло 16 581 и выбыло 30 047, сальдо стало отрицательным (–13 466).

Дальнейшая динамика 2016-2019 гг. характеризуется усилением эмиграции на фоне низкой иммиграции. Особенно контрастно выглядит 2019 год: при 12 255 прибывших число выбывших достигло 45 225 (миграционные потери –32 970). Этот период можно рассматривать как фазу максимального «выталкивания» населения, в том числе экономически активных групп, что усиливало риски дефицита кадров и «утечки человеческого капитала».

Перелом динамики начался после 2020 года: выбытие упало до 29 088 в 2020 г., затем после временного роста в 2021 г. (32 256) снова снизилось в 2022 г. (24 147) и особенно резко – в 2023–2024 гг. (16 094 и 12 732). Параллельно иммиграция после минимума 2021 г. (11 039) пошла вверх: 17 425 в 2022 г., 25 387 в 2023 г. и 29 282 в 2024 г. Результатом стало формирование положительного сальдо в 2023-2025 гг. (рисунок 1).

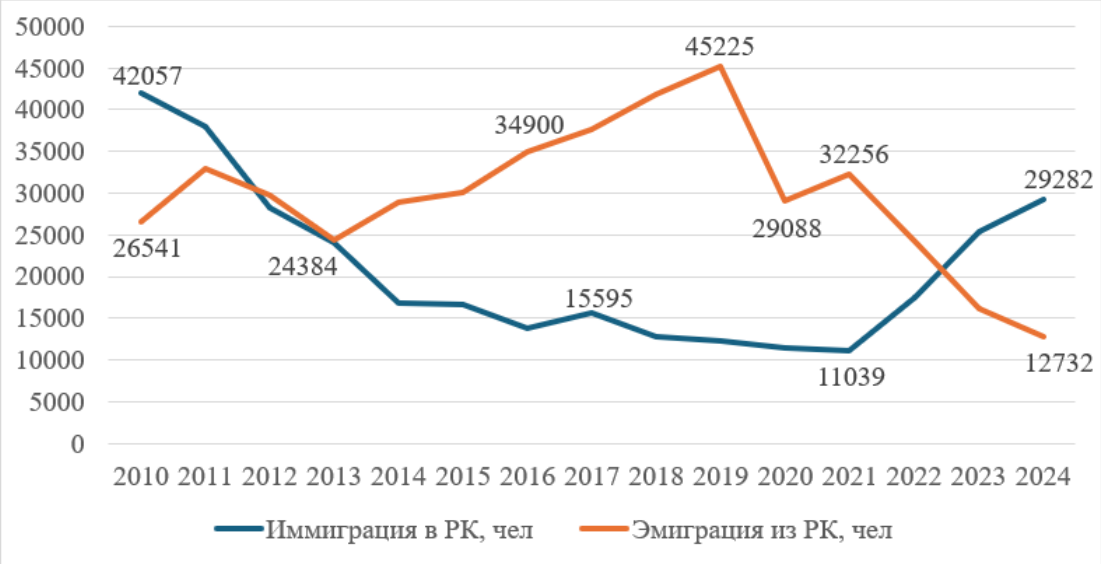


Рисунок 1 - Динамика внешней миграции населения РК: прибытие и выбытие (2010-2024 гг.).

Примечание – при составлении рисунка использованы данные Бюро национальной статистики АСПиР РК [3]

Графики на рисунке 1 показывают расхождение траекторий потоков в 2015-2019 гг. (рост оттока при низком притоке) и обратный перелом после 2022 г., когда иммиграция растет, а эмиграция снижается.

Факторный анализ перелома показал, что переход от отрицательного баланса к положительному в 2023-2025 гг. важно интерпретировать не как «внезапный всплеск привлекательности», а как результат двух одновременно действующих процессов: роста прибытий и снижения выбытий. Наиболее показательно сравнение 2019 и 2024 гг. В 2019 г. сальдо составляло –32 970, а в 2024 г. +16 550, то есть улучшение равно +49 520.

При этом статистическая декомпозиция показывает, что доминирующую роль сыграло именно сокращение эмиграции: число выбывших снизилось с 45 225 до 12 732 (на 32 493 человека), тогда как прибытие выросло с 12 255 до 29 282 (на 17 027). Иными словами, примерно 2/3 улучшения баланса связано с уменьшением оттока, а около одной трети – с ростом притока. Это принципиально для выводов о трудовой миграции: даже если часть граждан продолжает выезжать на заработки, долгосрочная эмиграция (как выбытие населения) снизилась, что поменяло общий демографический знак миграции (таблица 1).

Таблица 1 - Декомпозиция улучшения сальдо с 2019 по 2024 гг.

Компонент	Изменение, чел.	Доля в улучшении
Улучшение сальдо	+49 520	100%
Рост иммиграции	+17 027	34%
Снижение эмиграции	+32 493	66%

Анализ географической структуры внешней миграции Республики Казахстан за 2010-2025 гг. показывает устойчивое доминирование постсоветского пространства при наличии отдельных глобальных направлений.

В структуре иммиграционного потока:

– ведущие позиции занимают Узбекистан и Россия, которые в разные годы формируют в среднем 55-70% притока. Например, в 2024 г. их суммарная доля составила около 68% (12,1 тыс. из Узбекистана и около 8 тыс. из России из общего объема 29,3 тыс.);

– вторую группу образуют страны Центральной Азии и ближайшие соседи (Кыргызстан, Туркменистан, Таджикистан), на которые приходится порядка 10-20% иммиграции (в отдельные годы – ближе к верхней границе за счет роста въезда из Узбекистана и сопредельных стран);

– третью группу составляют страны дальнего зарубежья (Китай, Турция, Монголия и др.), совокупная доля которых находится в интервале 10-15% притока;

При этом в агрегированном виде доля стран СНГ в иммиграции на протяжении всего периода стабильно превышает 80% (например, 81,6% в 2024 г.).

Для эмиграции характерна еще более высокая концентрация:

– Россия стабильно формирует 60-75% всех выбывших (в отдельные годы – выше). В 2024 г. это около 8,8 тыс. из 12,7 тыс. (около 69%);

– Германия занимает второе место с долей порядка 10-20% в разные годы. В 2024 г. – около 2 тыс. человек (15-16%);

– остальные страны (Польша, США, Канада, Кыргызстан и др.) формируют совокупно 10-20% эмиграционного потока.

В агрегированном виде доля стран СНГ в эмиграции составляет примерно 70-80% (74,8% в 2024 г.). [3,6]

Дополнительный «структурный» индикатор трудовой составляющей – гендерный состав потоков. В эмиграции женщины стабильно составляют большую долю: например, в 2010 г. выбыло 11 960 мужчин и 14 581 женщин; в 2019 г. – 20 810 мужчин и 24 415 женщин; в 2024 г. – 5 817 мужчин и 6 915 женщин. Это косвенно указывает на заметную семейно-миграционную составляющую оттока (переезды домохозяйств), что характерно для долгосрочной эмиграции.

В иммиграции картина меняется: если в 2010 г. прибытие было почти паритетным (20 591 мужчина и 21 466 женщин), то в 2024 г. существенно доминируют мужчины (16 810 против 12 472). Такая «маскулинизация» притока согласуется с тезисом об усилении трудовой составляющей въезда: мужчины чаще мигрируют по экономическим мотивам, особенно в секторах строительства и промышленности (рисунки 2,3). При этом увеличение доли мужчин также связано с геополитическим фактором последних лет. После 2022 г. на фоне обострения региональной ситуации и частичной мобилизации в Российской Федерации усилились миграционные потоки в Казахстан, причем значительную часть этого притока составили именно мужчины трудоспособного возраста. Казахстан стал одним из основных направлений релокации российских граждан, что также способствовало изменению гендерной структуры прибывающих.

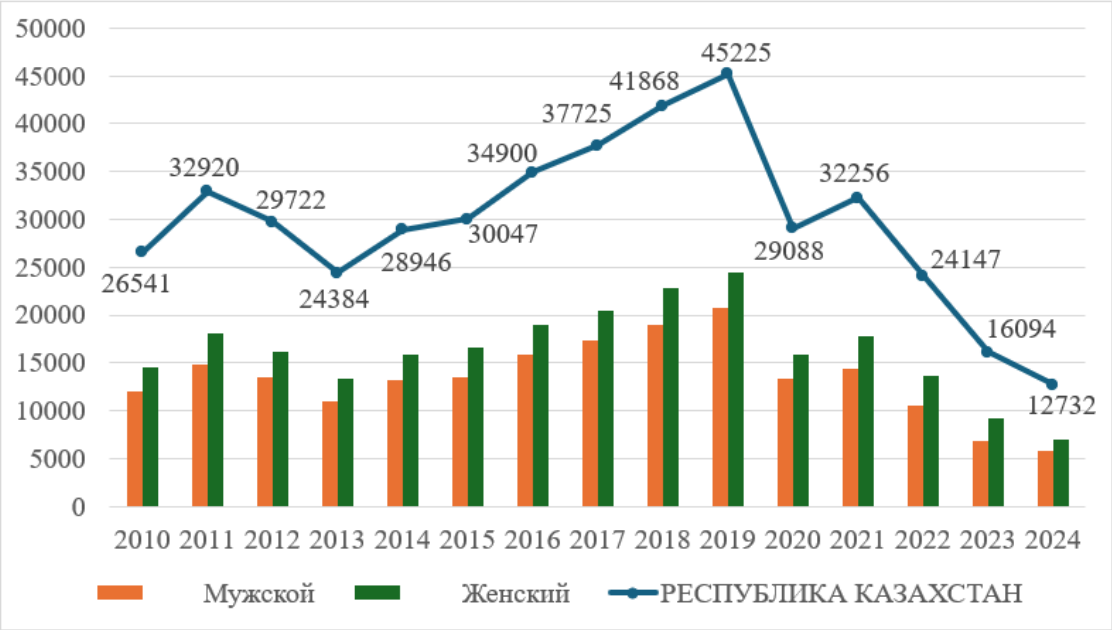


Рисунок 2 - Гендерная структура и динамика эмиграционного потока
в Республику Казахстан, чел., 2010-2024 гг.
Примечание – при составлении рисунка использованы данные Бюро национальной статистики АСПиР РК [3]

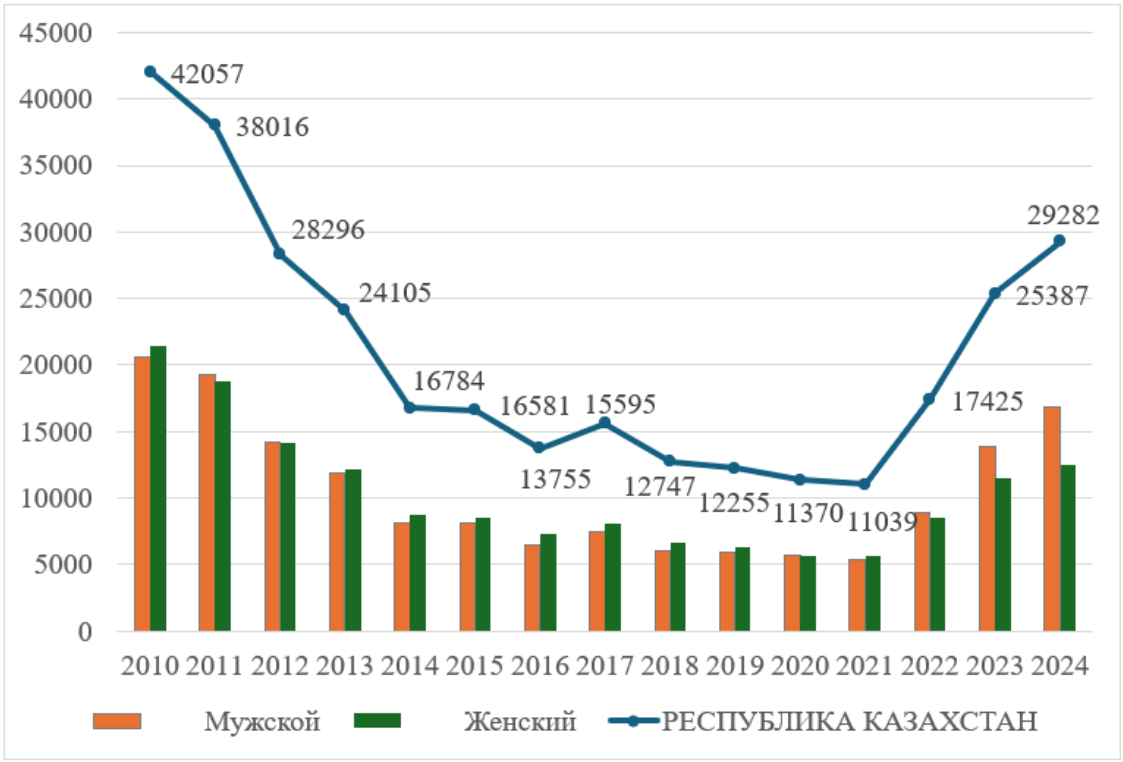


Рисунок 3 - Гендерная структура и динамика иммиграционного потока
в Республику Казахстан, чел., 2010-2024 гг.
Примечание – при составлении рисунка использованы данные Бюро национальной статистики АСПиР РК [3].

Материалы о трудовой эмиграции казахстанцев показывают, что центральным мотивом остается доходный разрыв. В публикации о причинах трудовой эмиграции,

основанной на данных MOM/Finprom, подчеркивается доминирование России как направления: в обследованной группе 82% работали в России; также приводится оценка госоргана о 194 тыс. граждан Казахстана в трудовой эмиграции, из которых 84% находились в России, и лишь 9,3% — в странах Европы. В качестве институциональных причин выделяются безвизовый режим, общий рынок труда, знание языка и низкие транзакционные барьеры по сравнению с европейскими направлениями. [6]

С другой стороны, Казахстан является принимающей страной для иностранной рабочей силы. В аналитике Informburo.kz со ссылкой на Минтруда указано, что на 1 апреля 2024 года в Казахстане легально трудились более 13,5 тыс. иностранных граждан (в 1728 компаниях), а их занятость концентрируется в строительстве (31,7%), административных и вспомогательных услугах (12%), сельском хозяйстве (10,9%), добыче (9,4%) и обрабатывающей промышленности (9,2%). Источниками притока чаще всего называются Китай, Узбекистан, Индия и Турция (таблица 2) [5].

Таблица 2 - Отраслевая структура занятости легально работающих иностранцев, 2024

Отрасль	Доля
Строительство	31,7%
Административное и вспомогательное обслуживание	12,0%
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	10,9%
Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	9,4%
Обрабатывающая промышленность	9,2%
Проф., научная и техническая деятельность	5,9%

Важно, что приток имеет и социальное измерение. В той же публикации [5] отмечается «феминизация» трудовой миграции в Казахстан: приезжают не только мужчины, но и женщины с детьми; при этом сохраняется острота нелегальной занятости, поскольку формальные процедуры и затраты на легализацию труда мотивируют часть работодателей нанимать мигрантов без оформления.

Официальная публикация Бюро национальной статистики АСПиР РК [8] по итогам 2025 г. фиксирует, что положительное сальдо сохраняется (+16 153). Отдельно подчеркнута региональная природа миграции: основной обмен идет со странами СНГ; доля прибывших из СНГ составила 81,8%, доля выбывших в страны СНГ – 71,8%. Важно и то, что положительное сальдо 2025 г. сформировалось на фоне общего снижения интенсивности: по сравнению с 2024 г. прибытие уменьшилось на 18,9%, а выбытие — на 40,2%, то есть решающим фактором вновь оказалось сокращение оттока.

Таким образом, статистический анализ подтверждает: Казахстан в 2015-2022 гг. находился в фазе отрицательного миграционного баланса, с максимальными потерями в 2019 г. Перелом наступил в 2023 г. и закрепился в 2024-2025 гг. Количественный факторный анализ показал, что основным драйвером улучшения баланса стало сокращение эмиграции (около 66% эффекта проявилось в период с 2019 по 2024 годы), а рост иммиграции обеспечил оставшуюся часть.

Содержательно трудовая миграция определяется сочетанием экономических стимулов (разрыв в оплате труда), институциональной доступности рынков (в том числе региональных) и структурного спроса на труд в отдельных секторах экономики Казахстана. Это порождает двойственный эффект: миграция становится ресурсом закрытия кадровых ниш, но одновременно несет риски социальной напряженности и неформальной занятости.

Данное исследование финансируется Комитетом науки Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан (грант № AP26103509 «Гендерный аспект внешней миграции и адаптации мигрантов в Казахстане»)

Список использованной литературы

1. Ахметова Я. Миграционные потоки: что ждет Казахстан в ближайшее время. URL: https://forbes.kz/articles/migratsionnye-potoki-chto-zhdet-kazahstan-v-blizhayshie-gody-b3de98.
2. Казахстан. Отчет о миграционной ситуации, апрель-июнь 2025. – Международная Организация по Миграции, 2025. URL: https://dtm.iom.int/sites/g/files/tmzbdl1461/files/reports/KAZ_Migration%20Situation%20Report_Q2_2025_RUS.pdf?iframe=true.
3. Внешняя миграция по всем потокам – прибытие. URL: https://taldau.stat.gov.kz/ru/NewIndex/GetIndex/2929752?regionId=741880&periodId=7.
4. Миграционные потоки: что ждет Казахстан в ближайшие годы. URL: https://kapital.kz/economic/141925/migracionnye-potoki-chto-zhdet-kazahstan-v-blizhajshie-gody.html.
5. Дуйсембай А. Трудовые мигранты в РК: благо для экономики или рост социального напряжения. URL: https://informburo.kz/stati/trudovye-migranty-v-rk-blago-dlya-ekonomiki-ili-rost-socialnogo-napryazeniya.
6. Ғали Д.Ә. Основные миграционные тренды и их влияние на трансформацию общества // Сборник материалов круглого стола на тему: "Казахстанская модель демографического перехода: влияние и вызовы". Алматы: ТОО Издательство “Фортуна Полиграф”, 2023 г. – 306 с. – С.56-63.
7. Почему казахстанцы уезжают в трудовую эмиграцию? URL: https://azh.kz/ru/news/view/102819.
8. Демографическая статистика. Миграция населения Республики Казахстан (2025г.). - Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. URL: https://stat.gov.kz/ru/industries/social-statistics/demography/publications/281545/.

М.В. Выборный
студент гр. Э-25-2
Научный руководитель
PhD Асанова М.А.

ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Аннотация:

В статье исследуется гендерный аспект трудовой миграции в контексте целей устойчивого развития на примере Европейского союза и Казахстана. Автор анализирует экономические последствия гендерно нейтральной миграционной политики, которая приводит к «двойной дискриминации», массовой деквалификации женщин-мигрантов и существенному увеличению разрыва в оплате труда. Особое внимание уделяется проблеме сегрегации на рынке труда и нехватке гендерно дезагрегированных данных в казахстанской статистике. В заключение обосновывается необходимость перехода к гендерно ответственному подходу и предлагаются конкретные шаги по реформированию национальной миграционной политики для преодоления структурного неравенства.

Ключевые слова:

Трудовая миграция, гендерный аспект, миграционная политика, устойчивое развитие, гендерный разрыв, деквалификация

Трудовая миграция — один из наиболее мощных механизмов перераспределения человеческого капитала в глобальной экономике. По данным Международной организации по миграции (МОМ), в 2024 году насчитывалось около 281 миллиона международных мигрантов, и примерно 70% из них трудоспособного возраста являются трудовыми мигрантами. За этой агрегированной цифрой, однако, скрывается глубокая структурная асимметрия: мигранты различных полов встречают принципиально разные

условия труда, уровни заработной платы и правовые статусы. Повестка устойчивого развития ООН (Agenda 2030) увязывает гендерное равенство (ЦУР 5), достойный труд и экономический рост (ЦУР 8), а также сокращение неравенства (ЦУР 10) как взаимообусловленные цели. Тем не менее миграционные политики большинства стран — включая Казахстан — остаются гендерно нейтральными на бумаге, а на практике воспроизводят структурное неравенство: нейтральность в условиях неравных стартовых позиций равносильна молчаливому принятию этого неравенства. Настоящее эссе анализирует экономические последствия гендерной слепоты в миграционной политике и предлагает методологию внедрения комплексного гендерно ответственного подхода.

По состоянию на середину 2020 года женщины составляли 51,6% международных мигрантов в Европе. В Центральноазиатском регионе, согласно Порталу миграционных данных ООН, 52% международных мигрантов также составляли женщины; при этом Казахстан принял около 3,7 миллиона международных мигрантов — наибольшую долю в регионе. Количественный паритет создаёт иллюзию благополучия. Однако за ним скрывается качественное неравенство — феномен «двойной дискриминации»: по признаку миграционного статуса и по признаку пола одновременно.

Согласно данным Eurostat (2020), 40,7% женщин-мигрантов в ЕС работают на должностях ниже своего уровня квалификации — в сравнении с 21,1% среди женщин-гражданок. Для мигранток из стран вне ЕС уровень деквалификации превышает мужской показатель на 6,4 процентного пункта. Доклад МОМ «World Migration Report 2024» фиксирует нарастающую секторальную сегрегацию: к 2019 году доля женщин-мигрантов, занятых в секторе услуг — уход за детьми, домашний труд, здравоохранение, — достигла почти 80% (в 2013 году — 74%). Мужчины-мигранты, напротив, концентрировались в промышленном секторе — рост с 19,8% до 35,6% за тот же период. Речь идёт не о случайном разделении, а о системном воспроизводстве гендерных норм, закреплённых структурными барьерами рынка труда.

С точки зрения экономической теории это — прямые потери человеческого капитала. Гендерный разрыв в занятости в ЕС составляет около 11%, что влечёт ежегодные экономические потери в размере 370 миллиардов евро. Для женщин-мигрантов этот разрыв удваивается. Европейский экономический и социальный комитет (EESC) прямо квалифицировал деквалификацию мигранток как «расточительство человеческого капитала». При этом стандартный нарратив о «защите уязвимой группы» лишь укрепляет образ мигрантки как жертвы, игнорируя её экономическую агентность: сам акт трудовой миграции нередко является выражением осознанного стремления к финансовой независимости.

Таблица 1 – Гендерные показатели трудовой миграции: сравнительный анализ ЕС и Казахстана

Показатель	ЕС — жен.	ЕС — муж.	КЗ — жен.	КЗ — муж.	Разрыв (КЗ: ж–м)
Доля в миграционных потоках, %	51,6	48,4	52,0	48,0	+4,0 п.п.
Занятость в секторе услуг/ухода, %	≈80	≈20	56 (торг.)	31 (строит.)	Сегрег.
Занятость в формальном секторе, %	62,1	70,4	31,0	40,0	–9,0 п.п.
Деквалификация (работа ниже квал.), %	40,7	34,3	~45	~32	–13 п.п.
Гендерный разрыв в оплате труда, %	12,7	—	25,2	—	×2,0 к ЕС

Показатель	ЕС — жен.	ЕС — муж.	КЗ — жен.	КЗ — муж.	Разрыв (КЗ: ж–м)
Доля неформальной занятости, %	~20	~15	69,0	60,0	–9,0 п.п.
Индекс гендерного разрыва (WEF, 0–100)	76,5 (ср.)	—	71,0	—	–5,5 п.п.
Участие в программах интеграции, %	48	52	~18	~25	–30 п.п.

Источник: составлено автором на основе данных МОМ (2024), Eurostat (2023), МНЭ РК (2023), WEF (2024).

Анализ статистических данных, приведённых в таблице 1, позволяет выявить три системных тренда, имеющих прямые экономические последствия. Во-первых, несмотря на практически паритетную долю женщин в миграционных потоках как ЕС, так и Казахстана (51,6% и 52,0% соответственно), качественные показатели занятости диаметрально расходятся по половому признаку. Во-вторых, разрыв в формальной занятости между мужчинами и женщинами-мигрантами в Казахстане достигает 9 процентных пунктов (40% против 31%), что существенно превышает аналогичный разрыв в ЕС. В-третьих, деквалификация женщин-мигрантов в Казахстане ориентировочно составляет 45% — в сравнении с 40,7% в ЕС. Эта разница в 4,3 процентного пункта, умноженная на масштаб трудовой миграции страны, означает потерю сотен миллиардов тенге производительного потенциала ежегодно.

Особого внимания заслуживает показатель гендерного разрыва в оплате труда: 25,2% в Казахстане против 12,7% в ЕС — двукратное превышение. Азиатский банк развития фиксирует, что в среднем женщины в Казахстане зарабатывают лишь 67% от заработка мужчин. Для мигранток этот разрыв ещё более значителен ввиду концентрации в неформальном секторе, где доля занятости женщин достигает 69% — против 31% формальной занятости, тогда как у мужчин этот показатель равен 40%.

Казахстан: структурные разрывы и дефицит данных

В рамках базовой оценки МОМ (I–II кварталы 2023 года) в Казахстане было обследовано 724 534 международных трудовых мигранта. Результаты выявили устойчивую гендерную сегрегацию по секторам: 31% мужчин-мигрантов были заняты в строительстве, тогда как 56% женщин-мигрантов сосредоточились в оптовой и розничной торговле. Занятость в формальном секторе составила 40% среди мужчин против 31% среди женщин. Это разрыв не только в уровне занятости, но и в качестве доступных возможностей — их защищённости и потенциале карьерного роста.

На внутреннем рынке труда Казахстана ситуация не менее тревожная. По данным Бюро национальной статистики, которые цитирует ПРООН в рамках кампании 2023 года по ликвидации гендерного разрыва в оплате труда, этот разрыв составлял 25% в 2021 году, сократился до 21,7% в 2022-м, однако затем вновь расширился до 25,2%. Азиатский банк развития фиксирует, что в среднем женщины в Казахстане зарабатывают лишь 67% от заработка мужчин, причём разрыв особенно значителен в банковском секторе, строительстве и транспорте. В «Индексе гендерного разрыва — 2024» Всемирного экономического форума Казахстан занял 76-е место из 146 стран с общим показателем 0,710.

Критически важно, что Концепция миграционной политики Казахстана на 2023–2027 годы при всей своей направленности на привлечение квалифицированных кадров не содержит специализированных механизмов сбора гендерно дезагрегированных данных по трудовым мигрантам. Это системный пробел: без «гендерной карты» миграционных потоков невозможно ни диагностировать масштаб деквалификации, ни сформировать адресную политику. Гендерная статистика — не академическое излишество, а инфраструктурное условие рационального управления.

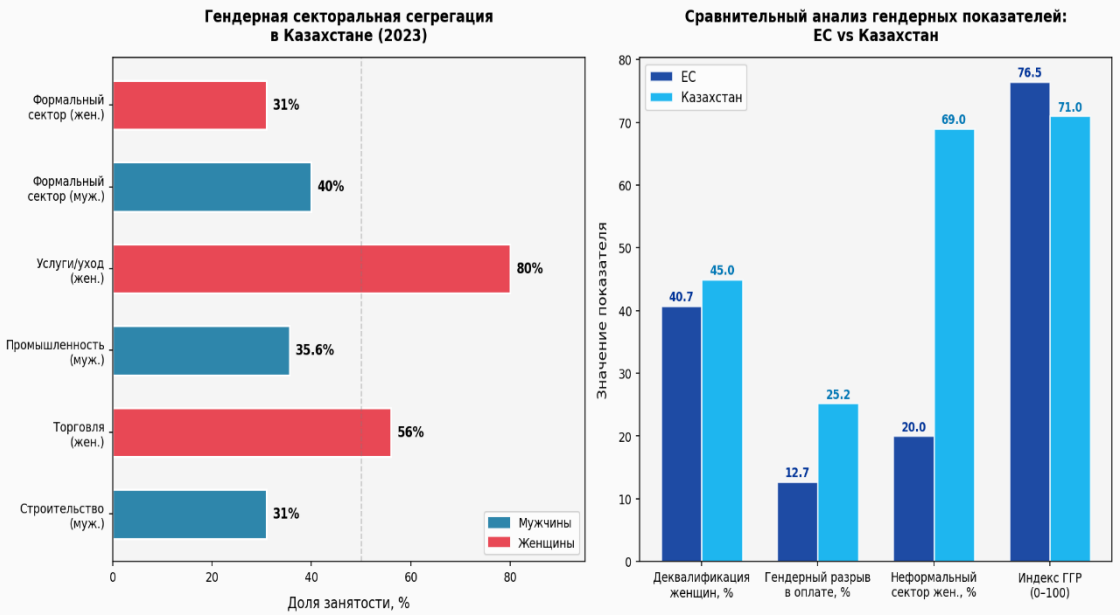


Рисунок 1 – Гендерное измерение трудовой миграции: сравнительный анализ показателей Казахстана и ЕС

Источник: составлено автором на основе данных МОМ (2024), Eurostat (2023), МНЭ РК (2023), WEF (2024).

Как показано в таблице 1 и на рисунке 1 в левой панели, гендерная секторальная сегрегация в Казахстане принимает острые формы: 56% женщин-мигрантов сосредоточены в торговле, тогда как 31% мужчин заняты в строительстве. В сфере услуг и ухода доля женщин-мигрантов в ЕС достигает 80% — показатель, отражающий не свободный выбор профессии, а структурные ограничения рынка труда. Правая панель рисунка 1 наглядно демонстрирует, что гендерный разрыв в оплате труда в Казахстане (25,2%) вдвое превышает среднеевропейский уровень (12,7%), а доля неформальной занятости среди женщин-мигрантов превышает мужской показатель на 9 процентных пунктов. Совокупность этих тенденций формирует самовоспроизводящийся цикл экономического исключения: неформальная занятость — отсутствие доступа к пенсионным накоплениям и социальному страхованию — бедность в пожилом возрасте.

Гендерно ответственный подход: методология и ориентиры

В «World Migration Report 2024» МОМ формулирует трёхуровневую иерархию подходов к управлению миграцией: гендерно предвзятый (активная дискриминация) → гендерно нейтральный (формальный учёт без анализа различий) → гендерно ответственный (gender-responsive). Последний предполагает системную реконструкцию политик: не добавление «женского компонента» к существующим инструментам, а переосмысление всей архитектуры управления с учётом того, что гендер пронизывает весь миграционный цикл — от мотивов переезда до условий интеграции в стране назначения.

Европейский союз предоставляет здесь операциональный ориентир. Стратегия гендерного равенства ЕС на 2020–2025 годы и Стратегия Совета Европы 2018–2023 годов закрепили гендерный мейнстриминг как обязательный принцип миграционной политики. Каждый этап политического цикла — от разработки повестки до мониторинга результатов — должен предусматривать анализ гендерных последствий. Знаковым стало решение Суда ЕС начала 2024 года: женщины, подвергающиеся риску гендерного насилия в стране происхождения, могут претендовать на международную защиту — прецедент, переформатирующий сам язык миграционного права. Институт гендерного равенства ЕС (EIGE) разработал пошаговый инструментарий гендерного

мейнстриминга для национальных правительств, который может быть адаптирован в казахстанском контексте.

Гендерный подход к трудовой миграции — не факультативное дополнение к «настоящей» экономической политике, а её структурное условие. Деквалификация мигранток, сегментация неформальных рынков труда по половому признаку и дефицит дезагрегированной статистики — это прямые потери человеческого капитала, налоговой базы и производительного потенциала, а не «социальные проблемы» на периферии экономического анализа.

На основании проведённого анализа автор предлагает следующие меры. Во-первых, включить в Концепцию миграционной политики Казахстана на 2023–2027 годы обязательный сбор гендерно дезагрегированных данных с измеримыми показателями занятости, уровня квалификации, заработной платы и отраслевого распределения в разрезе пола. Во-вторых, разработать механизм взаимного признания иностранных квалификаций для женщин-мигрантов по образцу директив ЕС — это напрямую сократит деквалификацию и расширит налоговую базу. В-третьих, распространить стандарты «этичного найма» на гендерное измерение: законодательно закрепить гарантии равной оплаты труда в секторах с высокой долей женского мигрантского труда. В-четвёртых, перейти к гендерному бюджетированию в миграционной политике — как инструменту оценки реального воздействия государственных расходов на положение мигранток.

Достижение ЦУР 5, 8 и 10 в контексте миграции невозможно без системного отказа от гендерной нейтральности. Нейтральная политика в условиях структурного неравенства — это не нейтральность, а его воспроизводство на новом уровне.

Список использованной литературы

1. International Organization for Migration (IOM). World Migration Report 2024, Chapter 6: Gender and Migration. — Geneva: IOM, 2024. — URL: https://worldmigrationreport.iom.int/

2. Eurostat. Migration and migrant population statistics. — Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023.

3. United Nations Development Programme (UNDP). Closing the Gender Pay Gap Campaign: Kazakhstan Data. — Nur-Sultan: UNDP Kazakhstan, 2023.

4. Asian Development Bank (ADB). Key Indicators for Asia and the Pacific 2023: Kazakhstan Country Data. — Manila: ADB, 2023.

5. World Economic Forum (WEF). Global Gender Gap Report 2024. — Geneva: WEF, 2024.

6. IOM Kazakhstan Mission. Baseline Assessment and Surveys: International Migrant Workers in Kazakhstan (Q1–Q2 2023). — Nur-Sultan: IOM, April 2023.

7. Migration Data Portal. Migration in Central Asia: Regional Data Overview. — 2024. — URL: https://www.migrationdataportal.org/regional-data-overview/central-asia

8. Teodorescu L. Women on the move: Understanding the female face of migration to develop targeted policies // Migration Studies. — 2024. — URL: https://doi.org/10.1177/17816858241246662

9. European Institute for Gender Equality (EIGE). Migration: Gender Mainstreaming. — Vilnius: EIGE, 2023. — URL: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/migration

10. European Economic and Social Committee (EESC). Inclusion of migrant women in the labour market. — Brussels: EESC, 2023.

М.А. Даукенова
МЭ-23-1скз топ студенті
Ғылыми жетекші
э.ғ.к., доцент Абеуова С.Т.

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ҮШІН ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ЕҢБЕК КӨШІ-ҚОНЫНЫҢ ҮРДІСТЕРІ МЕН ӘЛЕУМЕТТІК-ЭКОНОМИКАЛЫҚ ӘСЕРЛЕРІ

Қазіргі жаһандану жағдайында халықаралық еңбек көші-қоны мемлекеттердің әлеуметтік-экономикалық дамуын айқындайтын негізгі факторлардың біріне айналды. Қазақстан Республикасы (ҚР) үшін бұл мәселе ұлттық еңбек нарығының терең құрылымдық трансформациясы мен Еуразия өңіріндегі геосаяси өзгерістер аясында стратегиялық маңызға ие болуда.

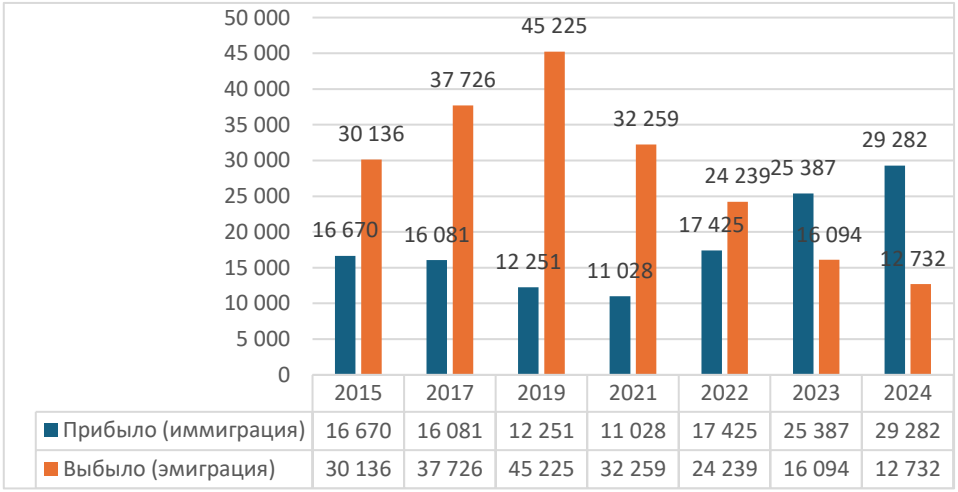
Қазақстан Республикасындағы қазіргі көші-қон жағдайы ішкі демографиялық циклдарға да, сыртқы геосаяси факторларға да негізделген құрылымдық қайта құрудың күрделі процесін білдіреді. 2025 жылдың 1 шілдесіне қарай ел халқының саны 20,4 млн адамға жетті. Бұл өсу көші-қон парадигмасының түбегейлі өзгеруі: көпжылдық халықтың кетуінен орнықты көші-қон өсіміне көшу аясында болып отыр. Бұл бөлімде 2020-2025 жылдар аралығындағы сыртқы және ішкі көші-қон процестеріне егжей-тегжейлі сандық талдау жүргізіледі.

Қазіргі Қазақстандағы көші-қон артық еңбек ресурстарын ауыстыру процесі болудан қалды; ол экономикалық кеңістіктің конфигурациясын, урбандалу қарқынын және мегаполистердің инновациялық даму деңгейін айқындайтын іргелі факторға айналды.

Зерттеудің әдіснамалық негізі көші-қон ниеттері мен институционалдық жағдайлар арасындағы себеп-салдарлық байланыстарды анықтауға мүмкіндік беретін жүйелі талдау болып табылады. Сондай-ақ, жұмыста ұлттық заңнаманың ХЕҰ және БҰҰ халықаралық стандарттарымен үйлесімділігін бағалау үшін салыстырмалы-құқықтық тәсіл қолданылды.

2013 - 2022 жылдар аралығындағы кезеңде Қазақстанның демографиялық тарихында сыртқы көші-қонның тұрақты теріс сальдосы сипатталды. 2019 жылы елден 45,2 мың адам кеткен, ал сальдо рекордтық минус 33 мың адамды құраған. Алайда 2022-2023 жылдардағы оқиғалар сапалық өзгерісті тудырды.

2023-2025 жылдар кезеңі Қазақстан демографиясының тарихына «эмиграциялық дәуірдің» аяқталу уақыты ретінде енді. 2023 жылы 11 жыл ішінде алғаш рет сыртқы көші-қон сальдосы оң болды (+9,3 мың адам). 2024 жылы бұл тренд орныққан: келгендер саны 29 282 адамды құрады, ал кеткендер - барлығы 12 732 (1-сурет).

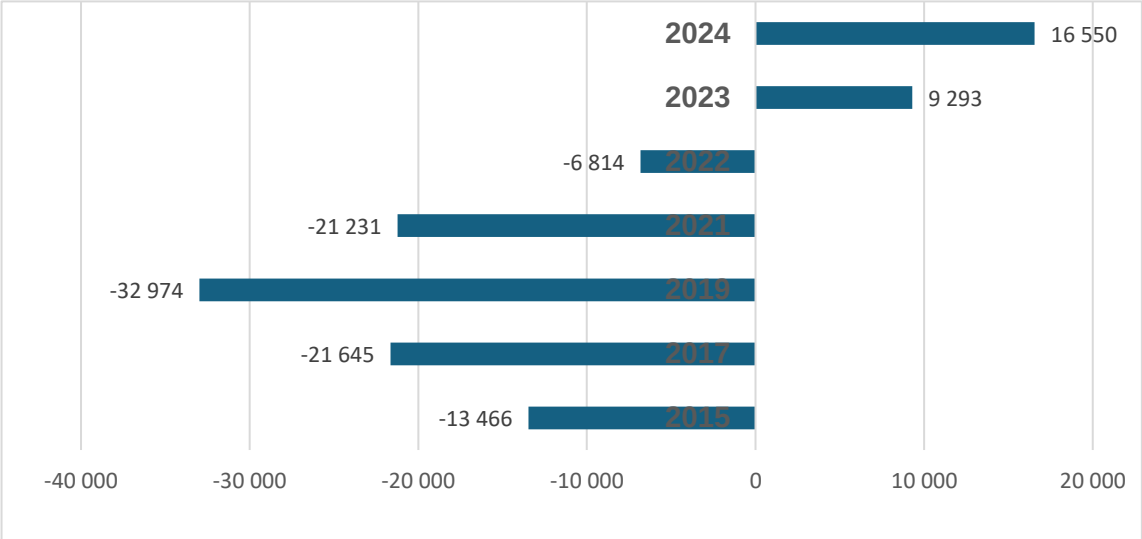


	2015	2017	2019	2021	2022	2023	2024
Прибыло (иммиграция)	16 670	16 081	12 251	11 028	17 425	25 387	29 282
Выбыло (эмиграция)	30 136	37 726	45 225	32 259	24 239	16 094	12 732

1-сурет- ҚР сыртқы көші-қонының динамикалық көрсеткіштері (2015-2024 жж.), адам
Дереккөз: ҚР АСПР Ұлттық статистика бюросының деректері бойынша жасалды

Статистика деректеріне сәйкес, 2024 жылы елге келгендер саны 15,3% -ға артты, ал кеткендер саны 20,9% -ға қысқарды. Бұл оң сальдо екі фактордың есебінен қалыптасатынын көрсетеді: Орталық Азиядан келген көшіп-қонушылар үшін ҚР тартымдылығын сақтау және Қазақстан азаматтары арасында эмиграциялық көңіл-күйдің күрт төмендеуі.

2025 жылғы деректер жаңа модельдің орнықтылығын растайды. Толық жылдың қорытындысы бойынша келгендер саны 23 761 адамды құрады, ал кеткендер - барлығы 7 608 адам, бұл 16 153 адамның оң сальдосын қамтамасыз етті (2-сурет).



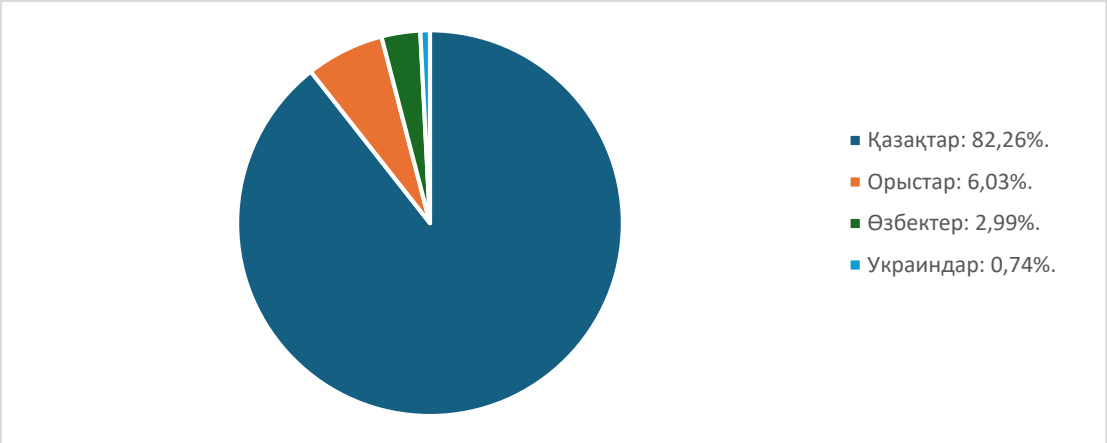
2-сурет- ҚР сыртқы көші-қон сальдосы (2015-2024 жж.), адам

2025 жылдың негізгі индикаторы халықтың кетуінің бұрын-соңды болмаған қысқаруы болды: 2024 жылмен салыстырғанда көшіп-қонушылар саны 40,2% -ға азайды. 2025 жылдың бірінші тоқсанында эмиграцияның құлдырау қарқыны 70,4% -ға жетті. Бұл өткен онжылдықта басым болған халықтың жаппай шығу кезеңінің аяқталғаны туралы қорытынды жасауға мүмкіндік береді.

Осылайша, Қазақстанның «көші-қон профиті» бүгінде шетелдіктердің жаппай бақылаусыз келуінің есебінен емес, өз халқының отырықшылығының нығаюы және отандастардың табысты оралуының арқасында қалыптасады.

Қазақстандағы халықаралық көші-қон айқын өңірлік сипатты сақтайды. Қазақстандағы халықаралық ұтқырлық ТМД кеңістігінің негізгі векторы болып табылатын айқын өңірлік байланысын сақтайды.

Достастық елдеріне көші-қон айналымының басым үлесі тиесілі: 2025 жылы бұл барлық келгендердің 81,8% және барлық кеткендердің 71,8% (3-сурет). 2025 жылы тұрақты тұруға келушілердің этникалық құрылымы мынадай.



3-сурет- 2025 жылы тұрақты тұруға келушілердің этникалық құрылымы

Мұндай бөлу халықтың өсуі этникалық қазақтардың (кандастардың) көбінесе қайтып оралуы есебінен қамтамасыз етілетінін көрсетеді, ал өткен онжылдықтарда бүкіл кемудің 80% -ын құрайтын славян халқының кетуі едәуір баяулады.

Ресей Федерациясы: Қазақстан-Ресей көші-қон дәлізі әлемдегі ең ірі сегіздің бірі болып қалуда. Алайда 2025 жылы РФ-ға кетудің күрт төмендеуі тіркелді - 54%. 2025 жылдың бірінші тоқсанында Ресейге барлығы 644 адам кетті, бұл бір жыл бұрынғы көрсеткіштен 75,5% -ға аз.

Өзбекстан Республикасы: бұл ел еңбек ресурстарының негізгі жеткізушісіне айналуда. 2025 жылдың бірінші жартысында Өзбекстаннан келетін иммигранттар саны 18% -ға өсті. ХКҰ бағалауы бойынша, ҚР-дағы өзбек еңбек мигранттарының жалпы саны (маусымдық жұмысшыларды қоса алғанда) 500 мың адамға жетеді.

Соңғы жылдары Қазақстанда халықаралық еңбек көші-қоны тұрақты ағынды сипатқа ие болды: ел өз азаматтарының едәуір санын шетелге жұмысқа жіберуді жалғастыра отырып, шетелдік жұмыс күшін тарту орнына айналып келеді. Негізгі ағындар ТМД мемлекеттерімен, Қытаймен, Түркиямен және Үндістанмен байланысты, оның үстіне құрылыс, ЖЭК, инфрақұрылым және қызмет көрсету саласы негізгі бағыттар болып қалуда.

Жүргізілген талдау Халықаралық еңбек көші-қоны Қазақстан үшін экономикалық өсу мен демографиялық тұрақтылықты қамтамасыз етудің маңызды құралына айналды деген қорытынды жасауға мүмкіндік береді. 2023-2027 жылдарға арналған көші-қон саясатының жаңа тұжырымдамасына көшу нарықтық ынталандыру мен таланттарды басқарудың пайдасына таза әкімшілік әдістерден бас тартуды білдіреді.

Зерттеудің негізгі нәтижелері:

1. Қазақстан Көші-қон құбылмалылығы кезеңін ойдағыдай еңсеріп, 2024 жылы келгендер санының 15,3% - ға өсуі кезінде көші-қонның айтарлықтай оң сальдосына (16,5 мың адам) қол жеткізді.
2. ҚР-дағы көші-қон моделі ақша аударымдарына тәуелділіктің төмендігімен (ЖІӨ-нің шамамен 1%) және шығыс ағындардың үстемдігімен сипатталады, бұл елдің өңірлік экономикалық көшбасшы ретіндегі рөлін растайды.
3. ШЖК салалық құрылымы құрылыс және өнеркәсіп үшін мамандарға жоғары қажеттілікті көрсетеді, бұл ретте мемлекет шетелдік қатысуы бар компаниялардағы жұмыс орындарының 96% - дан астамын ҚР азаматтарына сақтай отырып, тепе-теңдікті сәтті қолдайды.
4. Негізгі сынақ аймақтық теңгерімсіздік болып қала береді, оны жою үшін Солтүстік пен оңтүстік арасындағы теңсіздік коэффициентін 2028 жылға қарай 1,65-ке дейін төмендету жоспарлануда.

Саясатты жетілдіру бойынша ұсыныстар:

— Сыбайлас жемқорлық тәуекелдерін азайту және ашықтықты арттыру үшін өңірлік еңбек ұтқырлығы орталықтары арқылы ШЖК жалдау процестерін цифрландыруды жеделдету қажет.

— Мамандандырылған визаларды (мысалы, инвесторлар үшін"А-5" және бағалы мамандар үшін "А-6") енгізу арқылы білікті кадрларды ("цифрлық көшпенділерді", ғалымдарды) тарту бағдарламаларын кеңейту орынды.

— Салық түсімдерін ұлғайту және олардың құқықтарын қорғау үшін үй қызметтері және шағын құрылыс секторында жұмыс істейтін ТМД елдерінен келген еңбек мигранттарын заңдастыру бойынша жұмысты күшейту талап етіледі.

— Зейнетақымен қамсыздандыру үшін еңбек өтілін өзара тану туралы келісімдер жасай отырып, қазақстандық жұмыскерлерді шетелде қорғау жүйесін дамытуды жалғастыру маңызды.

Осы шараларды ағымдағы тұжырымдама шеңберінде іске асыру Қазақстанға шетелдік еңбек әлеуетін тиімді пайдаланып қана қоймай, ұлттық экономиканың ұзақ мерзімді орнықтылығын қамтамасыз ете отырып, жаһандық таланттар нарығына табысты кірігуге мүмкіндік береді.

Бұл зерттеуді Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігінің Ғылым комитеті қаржыландырады (№ AP26103509 " Қазақстандағы сыртқы көші-қон мен мигранттардың бейімделуінің гендерлік аспектісі" гранты)

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1 ҚР АСПР Ұлттық статистика бюросы. Қазақстан Республикасындағы 2025 жылғы қаңтар-желтоқсандағы демографиялық жағдай туралы: Статистикалық бюллетень. - Астана, 2026.

2 ҚР АСПР Ұлттық статистика бюросы. Қазақстан Республикасы халқының өңіраралық және сыртқы көші-қонының 2024 жылғы көрсеткіштері [Электрондық ресурс]. - Кіру режимі: https://stat.gov.kz/ru/industries/social-statistics/demography/publications/281543/.

3 Amitov, S. S. Migration flows from Kazakhstan: destination countries and analysis of scientific approaches / S. S. Amitov, E. O. Nogaibayev, A. B. Sarsenova, M. A. Akmadi // European Research Materials. – 2024. – № 8.

4 ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі. 2024 жылы «Оңтүстік-Солтүстік» ерікті қоныс аудару және кандастарды репатриациялау бағдарламасының іске асырылу барысы туралы есеп [Электрондық ресурс]. - Кіру режимі: https://www.gov.kz/memlekет/entities/enbek/press/news/details/1038175.

5 Экономикалық зерттеулер институты (ERI). Қазақстан Республикасының жалпы өңірлік өнімі: өңірлік сәйкессіздіктер және көші-қон қысымы. - Астана, 2025.

6 Көші-қон жөніндегі халықаралық ұйым (ХКҰ). Қазақстандағы еңбек көші-қонын зерттеу: Ұтқырлықты қадағалау матрицасының (МТМ) есебі. - Астана, 2024.

7 Zhumashbekova, G. Catching the wave: the migration situation in Kazakhstan / G. Zhumashbekova // Eurasian Research Institute. – 2024.

А.Ю. Жанагулова
Карагандинский университет Казпотребсоюза

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ И ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ ЖЕНЩИН-МИГРАНТОВ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Аннотация:

В статье рассматриваются ключевые социально-экономические аспекты адаптации женщин-мигрантов в Республике Казахстан. Анализируются тенденции феминизации миграции, особенности занятости, проблемы правового статуса, доступа к образованию и здравоохранению. Особое внимание уделено системным барьерам, препятствующим интеграции, а также возможным направлениям совершенствования государственной политики.

Ключевые слова:

Миграция, женщины-мигранты, Казахстан, рынок труда, социальная адаптация, неформальная занятость, гендерное неравенство.

На протяжении последних трех десятилетий Республика Казахстан закрепила за собой статус ведущего экономического локомотива и ключевого центра притяжения миграционных ресурсов в центральноазиатском регионе. Исторически сложившееся восприятие миграции как процесса с «мужским лицом», обусловленного прежде всего экспортом физического труда в строительный и промышленный секторы, претерпевает фундаментальную трансформацию. Современные исследователи и международные институты всё чаще констатируют глубокую феминизацию миграционных потоков, при которой женщины перестают рассматриваться исключительно как пассивные члены семей, следующие за супругами, и превращаются в самостоятельных, активных экономических субъектов [1].

Процесс феминизации миграции в Казахстане отражает глобальные демографические и экономические сдвиги. Женщины из сопредельных стран, таких как Узбекистан, Кыргызстан и Таджикистан, всё чаще принимают решение о миграции исходя из собственных карьерных устремлений, необходимости обеспечения базовых потребностей своих домохозяйств и стремления к социальной автономии. В этом контексте интеграция женщин-мигрантов представляет собой многослойный процесс, в котором достижение экономического успеха неразрывно переплетено с уровнем социального благополучия, доступом к правосудию и качеством институциональной поддержки [2].

Для Казахстана, стремящегося к вхождению в число наиболее развитых экономик мира и приведению своих стандартов в соответствие с требованиями Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), вопрос эффективной адаптации женщин-мигрантов выходит за рамки гуманитарной повестки. Это вопрос эффективного управления человеческим капиталом, демографической устойчивости и социальной стабильности. Однако, несмотря на прогрессивные законодательные инициативы, значительная часть женщин-мигранток остается в «серой зоне» экономики, сталкиваясь с системными барьерами, которые ограничивают их потенциал и делают их уязвимыми перед лицом эксплуатации и дискриминации[1].

Анализ текущей демографической ситуации в Республике Казахстан позволяет выявить четкие тенденции в динамике миграционных потоков. Согласно данным Бюро национальной статистики, в 2024 году наблюдается значительное оживление внешней миграции. Положительное сальдо свидетельствует о том, что страна остается привлекательной для долгосрочного проживания и трудовой деятельности [3].

Таблица 1 - Динамика основных показателей внешней миграции в Казахстане в 2024 году

Показатель миграции (данные за 2024 год)	Значение	Динамика к 2023 году
Число прибывших в страну	29 282 чел.	+15,3%
Число выбывших из страны	12 732 чел.	-20,9%
Общее сальдо миграции	+16 550 чел.	Рост в 2,1 раза
Доля прибывших из стран СНГ	81,6%	Стабильно высокая
Доля выбывших в страны СНГ	74,8%	Незначительное снижение
Примечание: составлено автором по источнику [3].		

Особое внимание заслуживает структурное изменение географии миграции. Приток мигрантов из стран Центральной Азии к началу 2024 года вырос почти в три раза по сравнению с показателями 2021 года. Это свидетельствует о формировании устойчивых миграционных коридоров, где Казахстан выступает в роли регионального хаба. Примечательно, что основная масса мигрантов — это люди трудоспособного возраста (20–59 лет), что создает колоссальный потенциал для рынка труда, но одновременно требует развития инфраструктуры для их адаптации [4].

Внутренняя миграция также демонстрирует высокую интенсивность, причем женщины в этом процессе играют зачастую более активную роль, стремясь в крупные урбанизированные центры. Города Астана, Алматы и Шымкент остаются главными точками притяжения, обеспечивая положительное сальдо миграции, измеряемое десятками тысяч человек ежегодно. Именно в этих мегаполисах концентрируются основные проблемы адаптации женщин-мигранток, связанные с перенаселенностью, стоимостью жилья и конкуренцией на рынке труда [3].

Экономическая активность женщин-мигрантов в Казахстане сосредоточена преимущественно в сегментах, характеризующихся низкой степенью прозрачности и отсутствием формальных трудовых отношений. Основным драйвером переезда остается поиск экономической стабильности, которую не могут обеспечить рынки труда в странах исхода. Однако структура занятости в Казахстане накладывает на женщин специфические ограничения.

Большинство женщин-мигрантов задействовано в секторах с высокой долей неформальной занятости, что обусловлено легкостью входа в эти профессии, но сопряжено с полным отсутствием социальных гарантий [2].

1. Сфера услуг и торговля: работа на рынках (базарах), в системе общественного питания (повара, официанты, посудомойщицы) и клининговых компаниях. Здесь часто практикуется ежедневная оплата труда без заключения договоров, что делает работниц беззащитными перед необоснованными штрафами или увольнениями.
2. Домашний труд: огромный пласт экономики, включающий нянь, сиделок и домработниц. Этот труд практически полностью выведен из правового поля. Женщины, работающие в частных домохозяйствах, часто сталкиваются с неограниченным рабочим днем и психологическим давлением, не имея возможности обратиться за защитой в государственные органы из-за страха потерять работу или из-за отсутствия регистрации [2].
3. Швейная промышленность: малые цеха и надомная работа по пошиву одежды. В этих условиях женщины часто работают в необорудованных помещениях с нарушением норм охраны труда, получая сдельную оплату, которая не учитывает пенсионные или социальные отчисления.

Одной из наиболее острых проблем является двойная дискриминация — по признаку пола и гражданского статуса. «Штраф за материнство» проявляется в том, что женщины-мигрантки с детьми имеют гораздо меньше шансов на получение легальной работы с полным социальным пакетом. Работодатели воспринимают наличие детей как фактор риска (больничные, потребность в гибком графике), что выталкивает женщин в наиболее низкооплачиваемые и тяжелые формы неформального труда [4].

Более того, данные исследований указывают на значительный разрыв между уровнем образования и реальной занятостью. Многие женщины прибывают в Казахстан, имея высшее медицинское, педагогическое или техническое образование, однако вынуждены работать уборщицами или продавцами. Это явление профессиональной деквалификации наносит ущерб не только самой мигрантке, но и экономике Казахстана, которая теряет потенциально квалифицированные кадры из-за бюрократических сложностей [2].

Сложность процедуры признания зарубежных дипломов (нострификации) остается непреодолимым препятствием для многих женщин-мигрантов. Процесс легализации документов об образовании в 2024 году требует не только значительных временных затрат, но и финансовых ресурсов, которые часто отсутствуют у мигрантов на начальном этапе адаптации.

Таблица 2 - Стоимость процедуры нострификации документов об образовании в Казахстане в 2024 году.

Уровень образования для признания	Государственная пошлина (МРП)	Ориентировочная стоимость в 2024 г. (тенге)
Основное и общее среднее образование	6 МРП	22 152

Техническое и профессиональное образование	8 МРП	29 536
Высшее и послевузовское образование	10 МРП	36 920
Дипломы ученых степеней	10 МРП	36 920
Изготовление дубликата удостоверения	3 МРП	11 076
Примечание: составлено автором по источнику [5].		

Помимо государственной пошлины, женщины сталкиваются с необходимостью оплаты нотариально заверенных переводов. Стоимость перевода одной страницы варьируется от 2400 тенге (с английского) до 4200 тенге (с турецкого), что при необходимости перевода полного приложения к диплому может составить сумму, эквивалентную половине месячной зарплаты в неформальном секторе. В результате женщины выбирают путь наименьшего сопротивления — работу без подтверждения квалификации, что закрепляет их в статусе низкоквалифицированной рабочей силы [5].

Государственные органы через НАО «Правительство для граждан» (ЦОНы) стараются автоматизировать процесс, предлагая подачу документов через веб-портал «электронного правительства». Однако отсутствие цифровой подписи (ЭЦП) или непонимание технических нюансов работы портала иностранными гражданами часто делает эту возможность недоступной без посторонней помощи [6].

Процесс социальной интеграции женщин-мигрантов в казахстанское общество осложнен рядом факторов, которые часто остаются невидимыми в официальных отчетах. Адаптация — это не только поиск работы, но и получение доступа к базовым социальным благам, таким как медицина и образование для детей.

Правовая зависимость является ключевым фактором уязвимости. Многие женщины находятся в Казахстане на основании трудового договора супруга или работодателя, что делает их статус крайне нестабильным. Отсутствие вида на жительство (ВНЖ) автоматически ограничивает доступ к системе Обязательного социального медицинского страхования (ОСМС) [7].

Система здравоохранения Казахстана в 2024 году четко разделяет пациентов по статусу застрахованности:

— Гарантированный объем бесплатной медицинской помощи (ГОБМП): доступен кандасам, беженцам и иностранцам с ВНЖ. Для временно пребывающих мигрантов (большинство трудовых мигранток) ГОБМП ограничен только заболеваниями, представляющими опасность для окружающих, и экстренной помощью [7].

— Система ОСМС: дает доступ к узким специалистам и плановым операциям. Чтобы стать участником, мигрант должен либо иметь официальную работу, где взносы платит работодатель, либо оплачивать их самостоятельно как плательщик единого совокупного платежа (хотя этот механизм претерпел изменения в 2024 году) [7].

Вне рамок экстренных состояний медицинские услуги для женщин-мигранток остаются платными. Это ведет к опасной тенденции — игнорированию хронических заболеваний и проблем репродуктивного здоровья. Женщины обращаются за медицинской помощью только в критических ситуациях, что увеличивает нагрузку на систему экстренной помощи и повышает риск развития тяжелых осложнений, которые могли быть предотвращены на уровне первичной медико-санитарной помощи (ПМСП) [2].

Для женщин-мигрантов образование детей является мощнейшим стимулом для интеграции. Казахстанское законодательство декларирует доступность среднего образования для всех детей, фактически находящихся на территории страны. Однако на пути реализации этого права стоят административные барьеры. Главным препятствием остается требование регистрации по месту жительства (прописки). Несмотря на то, что дети до 14 лет не подлежат обязательной регистрации по месту жительства согласно пункту 3 Правил регистрации внутренних мигрантов , администрация школ часто требует документальное подтверждение проживания семьи на территории обслуживания школы. Семьи мигрантов, часто снимающие жилье неофициально и не

имеющие возможности оформить временную регистрацию у арендодателя, оказываются в тупике. Это приводит к тому, что дети мигрантов либо пропускают учебные годы, либо посещают школы неофициально, без получения документов об образовании Дополнительные сложности создает цифровизация процесса зачисления. Подача заявлений в школы и специализированные гимназии осуществляется через интернет-ресурсы, такие как портал qabyldau.daryn.kz, что требует наличия ИИН у ребенка и цифровой грамотности у родителей. Для женщин-мигранток, находящихся в социальной изоляции, эти технические требования становятся непреодолимым барьером. [8].

Несмотря на широкое использование русского языка в Казахстане, возрастающая роль государственного (казахского) языка становится важным фактором в процессе адаптации. В южных и западных регионах страны, где миграция из стран Центральной Азии наиболее выражена, незнание казахского языка ограничивает возможности женщин в поиске престижной работы в государственном секторе или сфере квалифицированных услуг. Это также затрудняет полноценную коммуникацию с государственными органами и социальными службами [4].

Культурная адаптация также требует времени. Различия в социальных нормах, моделях семейного поведения и воспитания детей могут приводить к чувству отчужденности. Женщины-мигрантки часто оказываются заперты внутри своей этнической общины, что, с одной стороны, дает им чувство безопасности, но с другой — препятствует глубокой интеграции в широкое казахстанское общество.

Правовая неграмотность в сочетании с социальной изоляцией делает женщину-мигрантку одной из самых незащищенных групп на рынке труда. Особую озабоченность вызывают риски бытового насилия и трудовой эксплуатации. Находясь в чужой стране, зачастую без поддержки широкого семейного круга и в условиях правовой зависимости от супруга, женщины крайне редко обращаются за защитой в правоохранительные органы, опасаясь депортации [2].

В Казахстане активно работают как государственные структуры, так и международные организации и НПО, направленные на защиту прав уязвимых категорий мигрантов. Международная организация по миграции (МОМ) в своей стратегии для Центральной Азии выделяет защиту прав мигрантов и борьбу с торговлей людьми как приоритетные цели.

Ключевые направления поддержки включают:

— Кризисные центры: организации, такие как «Родник» (Алматы) и «Сезим» (работающий в региональном масштабе), предоставляют временное убежище, юридическую и психологическую помощь женщинам, пострадавшим от насилия или эксплуатации [9].

— Информационные кампании: повышение осведомленности о правах через горячие линии (например, телефон доверия 150) и правовые клиники [10].

— Противодействие торговле людьми: МОМ активно работает над предотвращением сексуальной и трудовой эксплуатации, оказывая помощь жертвам в возвращении на родину или легализации статуса в Казахстане [2].

Важным аспектом является внедрение систем контроля, таких как «eQonaq», которая позволяет отслеживать перемещения иностранных граждан, что, с одной стороны, усиливает государственный контроль, а с другой — может служить инструментом обеспечения безопасности самих мигрантов, если система будет интегрирована с механизмами защиты прав[12].

Казахстан осознает необходимость совершенствования миграционной политики для обеспечения устойчивого развития. Концепция миграционной политики на 2023–2027 годы, одобренная Правительством, нацелена на «перезагрузку» подходов к привлечению человеческого капитала [1].

Казахстан осознает необходимость совершенствования миграционной политики для обеспечения устойчивого развития. Концепция миграционной политики на 2023–2027 годы, одобренная Правительством, нацелена на «перезагрузку» подходов к привлечению человеческого капитала.

Основные векторы новой политики включают:

1. Привлечение квалифицированных кадров: введение упрощенного порядка выдачи «научно-педагогических виз» и инвесторских виз с видом на жительство на 10 лет [1].

2. Регулирование трудовой миграции: совершенствование механизмов защиты прав работающих иностранцев и борьба с нелегальными потоками [1].

3. Демографическая устойчивость: стимулирование внутренней миграции в трудодефицитные северные регионы через внедрение семейно-ориентированной политики [1].

Однако в рамках этой стратегии вопросы адаптации именно женщин-мигрантов, занятых в низкоквалифицированных секторах, требуют более детальной проработки. Правительство рассматривает расширение прав и возможностей женщин как способ превращения демографических тенденций в конкурентное преимущество, но для реализации этого потенциала необходимо устранение барьеров, связанных с социальными нормами и отсутствием доступа к устойчивым источникам дохода.

Для успешной интеграции женщин-мигрантов в казахстанское общество экспертное сообщество и международные организации предлагают комплекс мер, направленных на гармонизацию законодательства и социальной практики.

1. Ратификация Конвенции МОТ №189: Принятие Конвенции «О достойном труде домашних работников» является критически важным шагом для вывода из тени тысяч женщин, занятых в частных домохозяйствах. Это обеспечит их правом на официальные трудовые договоры, фиксированный рабочий день и социальное страхование [12].

2. Упрощение регистрации и административных процедур: переход от жесткой привязки доступа к образованию и медицине к факту проживания, а не регистрации. Это снимет барьеры для зачисления детей в школы и обеспечит базовую медицинскую безопасность [13].

3. Создание многофункциональных центров адаптации: организация региональных центров, где женщины-мигрантки могли бы в режиме «одного окна» получить юридическую помощь, пройти курсы государственного или русского языка, а также получить психологическую поддержку.

4. Развитие программ признания квалификации: Снижение стоимости госпошлин на нострификацию дипломов для востребованных специальностей (медсестры, учителя) и цифровизация процесса перевода и заверения документов.

5. Инклюзивная система здравоохранения: Внедрение механизмов доступного медицинского страхования для трудовых мигрантов, не имеющих ВНЖ, что позволит предотвращать развитие социально значимых заболеваний и снизит долгосрочные расходы государства на экстренную помощь.

Казахстан, стремясь к лидерству в регионе и интеграции в глобальное экономическое пространство, должен рассматривать женщин-мигрантов не просто как временную и дешевую рабочую силу, а как ценный человеческий капитал. Эффективная адаптация этой группы населения требует перехода от чисто контролирующих функций миграционной политики к сервисным и поддерживающим моделям. Инвестиции в социальное благополучие, правовую защиту и профессиональную реализацию женщин-мигранток способны принести значительные дивиденды в виде укрепления социальной стабильности, экономического роста и улучшения международного имиджа Республики Казахстан как справедливого и современного государства.

Данное исследование финансируется Комитетом науки Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан (грант № AP26103509 «Гендерный аспект внешней миграции и адаптации мигрантов в Казахстане»)

Список использованной литературы

1. Концепцию миграционной политики на 2023–2027 годы одобрило Правительство РК [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://primeminister.kz/ru/news/koncepciyu-migracionnoy-politiki-na-2023-2027-gody-odobrilo-pravitelstvo-rk-2910415

2. МОМ в Казахстане [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://kazakhstan.iom.int/ru/mom-v-kazakhstane
3. Демографическая статистика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://stat.gov.kz/ru/industries/social-statistics/demography/publications/281543/ (дата обращения: 27.04.2026).
4. Демография Казахстана [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://kisi.kz/wp-content/uploads/2025/10/rus_demografiya_utv-2.pdf
5. Как признать зарубежный диплом в Казахстане [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://tobolinfo.kz/podaj-zajavlenie-oplati-gosposhlinu-kak-priznat-zarubezhnyj-diplom-v-kazahstane/
6. Получение разрешения на временное проживание [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.gov.kz/situations/146/intro?lang=ru
7. Обязательное социальное медицинское страхование (ОСМС) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://egov.kz/cms/ru/articles/health_care/osms
8. Приказ (нормативный документ) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1800017553
9. (Общественное объединение «Sezim» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://sezim.org/?page_id=21
10.Социальная помощь и услуги [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.gov.kz/situations/677/1396?lang=ru
11.Новости платформы Eqonaq [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://eqonaq.kz/news-detail-40?lang=kz
12.Закон Республики Казахстан [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z090000235_
13.Приказ (нормативный документ) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1800017553

Д.М. Саттыбаева
PhD, доцент
Карагандинский Университет Казпотребсоюза, г. Караганда

СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕНДЫ ЖЕНСКОЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

Аннотация
В статье исследуется современная трансформация глобальной трудовой миграции, характеризующаяся ее масштабной феминизацией. Анализируется переход женщин от роли сопровождающих членов семьи к статусу главных экономических агентов, формирующих мировую «экономику ухода». Особое внимание уделяется институциональной уязвимости мигранток, включая критику системы рабочих виз, жестко привязанных к работодателю. На примере стран Центральной Азии рассматривается влияние изменения привычных миграционных маршрутов на социальное и правовое положение женщин. Обосновывается необходимость международных реформ и внедрения стандартов защиты для обеспечения безопасной трудовой мобильности.
Ключевые слова: женская трудовая миграция, феминизация миграции, экономика ухода, глобальные цепи заботы, визовая зависимость, права мигрантов, Центральная Азия.

Сегодня портрет типичного трудового мигранта кардинально изменился. Если раньше глобальная миграция ассоциировалась преимущественно с мужчинами, занятыми в строительстве или промышленности, то сегодня невидимым двигателем мировой экономики стала женщина. Долгое время женская миграция рассматривалась через призму воссоединения семей: женщины пересекали границы в статусе зависимых членов семьи. Сегодня эта парадигма окончательно устарела.

По оценкам Международной организации труда (МОТ), общее число трудовых мигрантов в мире превышает 169 миллионов человек, из которых почти 65 миллионов

составляют женщины [1]. Эта статистика наглядно демонстрирует, что женская миграция давно перестала быть сопутствующим фактором, превратившись в самостоятельный двигатель глобальной экономики. В целом доля женщин среди всех международных мигрантов стабилизировалась на уровне около 48 процентов, однако в таких секторах, как домашний труд и сфера ухода, их присутствие является подавляющим и достигает 73 процентов от общемировой численности занятых в этой отрасли.

Распределение женских трудовых ресурсов по макрорегионам неравномерно, что напрямую обусловлено колоссальным демографическим спросом развитых экономик Глобального Севера на услуги в сфере медицины и ухода за пожилыми людьми.

Таблица 1 - Распределение женщин-мигрантов по макрорегионам и отраслевая специфика

Макрорегион	Доля женщин-мигрантов	Ключевые сферы занятости
Европа и Центральная Азия	38,8%	Сфера услуг, уход за пожилыми, медицина
Северная и Южная Америка	30,5%	Домашний труд, клининг, здравоохранение
Азия и Тихий океан	17,1%	Производство, сфера гостеприимства
Африка	8,3%	Неформальный сектор, сельское хозяйство
Арабские государства	5,2%	Домашний труд (в рамках системы кафала)

Анализ мировых рынков труда позволяет выделить несколько главных направлений, определяющих женскую трудовую миграцию в настоящий момент.

1. Феминизация миграции: от сопровождающих к главным кормильцам

Женщины всё чаще принимают решение о переезде самостоятельно, исходя из экономических мотивов. Это связано с растущим спросом на женский труд в развитых странах и гендерным неравенством на рынках труда стран исхода. Во многих развивающихся экономиках женщины сталкиваются с безработицей и низкими зарплатами, что делает международную миграцию единственным социальным лифтом и способом обеспечить образование своим детям.

2. «Экономика ухода» и глобальные цепи заботы

Старение населения в странах Глобального Севера спровоцировало колоссальный спрос на сиделок, медсестер и домашних работников [2]. Сформировались так называемые «глобальные цепи заботы»: женщина из развивающейся страны уезжает работать няней или сиделкой в Европу, США или страны Персидского залива $\Rightarrow$ воспитание ее собственных детей на родине ложится на плечи бабушек или нанимаемых местных женщин за меньшие деньги.

Согласно данным структуры «ООН-женщины», мигрантки берут на себя более 76% неоплачиваемой работы по уходу и составляют две трети оплачиваемых работников этой сферы в мире. При этом данный сектор остается одним из самых стигматизированных и неформальных.

3. Парадокс занятости: рост вопреки барьерам

Отчеты ОЭСР фиксируют удивительный тренд: уровень занятости среди женщин-мигрантов в развитых странах растет быстрее, чем среди мужчин-мигрантов или местного населения. В трети стран ОЭСР занятость женщин-иностранок увеличилась, существенно сократив гендерный разрыв. Мигрантки всё чаще переходят в более высокооплачиваемые сектора, если им предоставляется доступ к программам признания квалификаций и языковым курсам.

4. Ужесточение контроля и изменение маршрутов

Многие государства пересмотрели свою миграционную политику. С одной стороны, страны ЕС внедряют целевые программы привлечения талантов и

медработников. С другой — в ряде стран ужесточается цифровой контроль. Это заставляет женщин из развивающихся стран переориентироваться на новые направления — страны Европы (Чехия, Польша, Германия), Южную Корею и государства Ближнего Востока [3].

Анализ потоков, представленный в отчетах IOM, полностью подтверждает глобальные тенденции, демонстрируя региональную специфику Центральной Азии, где суровая экономическая необходимость ломает традиционные патриархальные устои.

5. Институциональная уязвимость: визы, привязанные к работодателю

Несмотря на экономическую успешность, женщины-мигрантки остаются в зоне правовой уязвимости. Как подчеркивается в Spotlight Report on Global Migration 2026, главная проблема — так называемый «визовый апартеид» и рабочие визы, жестко привязанные к одному работодателю (employer-tied visas) [4]. В сфере домашнего труда, которая во многих странах исключена из национального трудового законодательства, такая привязка лишает женщину возможности сменить нанимателя при злоупотреблениях, что создает прямую угрозу эксплуатации.

В случае побега от домашнего насилия, эксплуатации или невыплаты зарплаты мигрантка автоматически переходит в статус нелегала, что грозит ей депортацией. В секторе домашнего труда эта зависимость приобретает наиболее острые формы, поскольку работа за закрытыми дверями частных домохозяйств исторически исключена из-под действия национальных трудовых кодексов многих принимающих стран.

Осознавая масштаб проблемы, международное сообщество предлагает радикальный пересмотр миграционной архитектуры. Главный постулат: правозащитники настаивают на внедрении свободной трудовой мобильности, при которой рабочая виза закрепляется за самим работником, а не за физическим лицом-нанимателем.

Под давлением международного сообщества некоторые государства начали трансформировать свои подходы. Показательным примером стали реформы в Саудовской Аравии, где на смену прямому спонсорству пришла контрактная модель, управляемая через государственные цифровые платформы.

Однако независимые аудиты фиксируют разрыв между цифровыми инновациями и практикой. Законодательные инициативы сталкиваются с культурным сопротивлением. У тысяч женщин по-прежнему незаконно изымают паспорта, а попытки использовать цифровые платформы для смены работы блокируются фиктивными жалобами от недобросовестных работодателей. Простая отмена привязанных виз не работает без независимых инспекций труда и обеспечения мигранток реальной юридической защитой.

В странах Центральной Азии глобальный тренд на самостоятельную женскую миграцию проявляется особенно контрастно, трансформируя традиционные социальные роли. Безусловным региональным лидером в этом процессе выступает Кыргызстан: по статистике за 2024–2025 годы, женщины составляют уже 55% от более чем полумиллиона граждан страны, работающих за рубежом. В Узбекистане, где исторически доминировала мужская миграция (строительство и промышленность), доля женщин также планомерно растет, достигая 13–15% от общего потока. При этом женщины с Узбекистана всё чаще диверсифицируют маршруты, отправляясь в сферу услуг Турции, стран Ближнего Востока и Южной Кореи. Казахстан же играет двойственную роль: оставаясь главным принимающим хабом для соседей по региону, он также экспортирует кадры, причем среди казахстанских трудовых эмигрантов доля женщин стабильно превышает 25% [5].

Однако экономическая независимость дается центральноазиатским женщинам высокой ценой. Согласно последним исследованиям Международной организации по миграции (МОМ), около 18% трудящихся за рубежом мигранток из этого региона подвергаются психологическому или физическому давлению, а у 8% работодатели незаконно изымают паспорта. Парадокс заключается в том, что даже становясь главными кормильцами семей, по возвращении домой такие женщины часто сталкиваются не с социальным признанием, а со стигматизацией, осуждением со стороны общества и острым дефицитом государственных программ реинтеграции [6].

Таблица 2 - Структура и основные направления женской трудовой миграции из стран Центральной Азии

Страна исхода	Доля женщин в потоке	Основные направления миграции
Кыргызстан	55%	Россия, страны ЕС, Ближний Восток, Южная Корея
Казахстан	>25%	Страны ЕС, США, Южная Корея, ОАЭ
Узбекистан	13–15%	Россия, Турция, Южная Корея, Казахстан
Таджикистан	11–14%	Россия, Казахстан, Турция

Экономический эффект от деятельности женщин-мигранток приобретает колоссальные масштабы. Макроэкономические исследования показывают, что женщины отправляют на родину большую часть своего фактического дохода и делают это регулярнее по сравнению с мужчинами, обеспечивая выживание и стабильность целых домохозяйств.

Несмотря на системный вклад, трудящиеся женщины остаются уязвимой категорией. Данные IOM свидетельствуют, что около 18% работающих за рубежом женщин из Центральной Азии подвергаются давлению со стороны нанимателей, а в 8% случаев фиксируется незаконное изъятие личных документов. Парадокс заключается в том, что по возвращении домой такие женщины часто сталкиваются со стигматизацией и острым дефицитом программ реинтеграции [6].

Доклад Spotlight Report on Global Migration 2026 [4] приобретает особую актуальность для стран Центральной Азии на фоне радикальной трансформации привычных миграционных коридоров. Исторически сложившийся вектор трудовой миграции в Россию сегодня активно меняется. На фоне ужесточения там миграционного законодательства, массовых рейдов и внедрения систем цифрового слежения (практики, которые авторы отчета жестко критикуют как «криминализацию миграции»), женщины-мигрантки из Кыргызстана, Узбекистана и Таджикистана вынуждены диверсифицировать направления поиска работы.

В 2025–2026 годах резко усилился отток центральноазиатских работниц в страны Европейского Союза (включая Великобританию по программам найма), Южную Корею и государства Ближнего Востока. Однако, как предупреждают международные правозащитники, смена географии не отменяет структурной уязвимости. Попадая в сектор «экономики ухода» на Ближнем Востоке, мигрантки из Центральной Азии сталкиваются с той самой системой жестко привязанных рабочих виз и долговой зависимостью от частных агентств-посредников по найму. Исключенность домашнего труда из трудовых кодексов принимающих стран оставляет их практически беззащитными перед злоупотреблениями работодателей, подтверждая главный тезис Spotlight Report: без законодательной отмены визовой привязки к нанимателю безопасная миграция невозможна [7].

В этой региональной архитектуре Казахстан занимает уникальное место, выступая и как донор, и как крупнейший реципиент трудовых ресурсов. Согласно данным Международной организации по миграции (МОМ) за начало 2026 года, республика остается ключевым принимающим хабом для тысяч женщин из соседних стран, массово занятых в неформальном секторе услуг, торговле и домашнем труде [6].

Одновременно весной 2026 года Казахстан запустил масштабную миграционную реформу по привлечению глобальных талантов и инвесторов через цифровизацию процессов и новые визовые программы [7]. Эксперты, опирающиеся на принципы Женской миграционной сети (WIMN), подчеркивают: создание комфортных условий для высококвалифицированных экспатов — важный экономический шаг, но он не должен отодвигать на второй план острую необходимость легализации и защиты базовых прав тысяч женщин, чей низкооплачиваемый неформальный труд ежедневно поддерживает экономику крупных казахстанских мегаполисов.

Таким образом, женская трудовая миграция больше не является маргинальным явлением — это несущая конструкция глобальной экономики ухода и сферы услуг. Однако мировому сообществу предстоит пройти путь от восприятия мигранток как «одноразовой дешевой рабочей силы» к признанию их полноценными субъектами права. Будущее глобального рынка труда напрямую зависит от того, насколько быстро принимающие страны смогут внедрить безопасные маршруты, искоренить институт визовой зависимости и обеспечить равные трудовые права независимо от пола и гражданства работника.

Данное исследование финансируется Комитетом науки Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан (грант № AP26103509 «Гендерный аспект внешней миграции и адаптации мигрантов в Казахстане»)

Список использованной литературы

1. ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology (2021) https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/report/ILO-global-estimates-on-international-migrant/995219592702676
2. Эренрайх Б., Хохшильд А. Р. Глобальная женщина: няни, горничные и секс-работницы в новой экономике. — М.: Изд-во Института Гайдара, 2021. — 440 с.
3. Parreñas, R. S. Servants of Globalization: Migration and Domestic Work. — Stanford: Stanford University Press, 2015. — 256 p.
4. Spotlight Report on Global Migration – 2026 https://www.womeninmigration.org/spotlightreport/
5. Алиманова П., Толороя Г. Гендерные аспекты миграции: опыт стран Центральной Азии // Журнал социологических исследований. — 2022. — Т. 14, № 3. — С. 112-128.
6. IOM (International Organization for Migration). Migration Situation Report: Kazakhstan. — Astana: IOM, 2026.
7. Women in Migration Network (WIMN). Spotlight Report on Global Migration 2026. — New York: WIMN / FES, 2026.

Р.Т. Сергалиева
магистр, старший преподаватель
Карагандинский университет Казпотребсоюза, г. Караганда

МОТИВЫ И ФАКТОРЫ МИГРАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ ЖЕНЩИН-ТРУДЯЩИХСЯ И ОСОБЕННОСТИ ИХ АДАПТАЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Аннотация:
В статье представлен комплексный анализ миграционного поведения женщин-трудящихся, рассматриваются ключевые факторы их мобильности и особенности социально-экономической адаптации в Республике Казахстан. На основе статистических данных, научных источников и авторского анализа выявлены структурные закономерности, региональная специфика и гендерные диспропорции. Обоснована необходимость перехода к гендерно-чувствительной модели миграционной политики.

Ключевые слова: трудовая миграция, женщины-мигранты, гендер, адаптация, рынок труда, Казахстан.

В условиях глобализации и трансформации международного рынка труда миграционные процессы приобретают устойчивый и структурный характер, выступая важным фактором социально-экономического развития государств. Одной из ключевых современных тенденций является феминизация миграции, выражающаяся в росте доли женщин в международных миграционных потоках. По оценкам международных

организаций, женщины составляют около половины всех мигрантов, при этом их роль в экономике принимающих стран постоянно возрастает.

Современная женская миграция характеризуется качественными изменениями: она всё чаще носит самостоятельный, экономически мотивированный характер и выходит за рамки традиционной модели семейного воссоединения. Это связано с расширением сектора услуг, развитием так называемой «уходовой экономики», а также изменением социально-экономического положения женщин в странах исхода.

Республика Казахстан, обладая выгодным геоэкономическим положением и относительно устойчивой экономикой, выступает одним из ключевых центров притяжения трудовой миграции в Центральной Азии. Миграция становится инструментом регулирования структуры рынка труда и демографических процессов. В этих условиях возрастает значимость исследования гендерных аспектов миграции, поскольку женщины-мигранты сталкиваются со специфическими барьерами на рынке труда и в процессе адаптации.

Республика Казахстан выступает одним из ключевых центров трудовой миграции в Центрально-Азиатском регионе. Согласно официальным данным, в 2023 году в страну прибыло 25 387 человек, при этом выбыло 16 094 человека [1]. В 2025 году наблюдается сохранение положительного миграционного сальдо: 23 761 прибывших против 7 608 выбывших [2]. Это свидетельствует о повышении миграционной привлекательности страны.

Таблица 1 – Динамика внешней миграции в Республике Казахстан

Год	**Прибыло**	**Выбыло**	**Миграционное сальдо**
2023	25 387	16 094	+9 293
2024	22 000	14 000	+8 000
2025	23 761	7 608	+16 153
Примечание – Составлена автором на основе источника: [1-3]			

Анализ подтверждает тенденцию к снижению уровня эмиграции при относительной стабильности притока мигрантов, что формирует устойчивый положительный миграционный баланс [3].

Региональный анализ показывает выраженную концентрацию миграционных потоков в крупных городах и индустриально развитых регионах страны. Наибольший миграционный прирост фиксируется в г. Астана (более 50 тыс. человек), г. Алматы (около 38 тыс.), а также в г. Шымкент [4]. Данная тенденция обусловлена концентрацией экономических возможностей, образовательных центров и инфраструктуры.

Подобная урбанизация миграционных потоков приводит к росту конкуренции на рынке труда, увеличению неформальной занятости и усилению социальной нагрузки на принимающие регионы.

Женщины составляют значительную долю трудовых мигрантов – от 30 до 45%, при этом более 60% из них заняты в неформальном секторе экономики [5]. Основными сферами занятости являются торговля, услуги, уходовая деятельность и сельское хозяйство.

В региональном разрезе миграционные процессы в Казахстане характеризуются выраженной территориальной дифференциацией. Наибольшая концентрация женщин-мигрантов наблюдается в крупных урбанизированных центрах – городах Астана, Алматы и Шымкент, что обусловлено более высоким уровнем экономической активности, развитостью сферы услуг и возможностями трудоустройства. В то же время индустриальные регионы, включая Карагандинскую область, демонстрируют устойчивый спрос на трудовые ресурсы, в том числе в сфере обслуживания и торговли. Это формирует неоднородную модель адаптации, где условия интеграции во многом зависят от региональной инфраструктуры и уровня социально-экономического развития.

Миграционное поведение женщин-трудящихся формируется под воздействием комплекса взаимосвязанных факторов. Ключевыми являются экономические детерминанты, включая низкий уровень доходов в странах исхода, безработицу и необходимость финансовой поддержки семьи.

В отличие от мужской миграции, женская трудовая миграция носит выраженный социально-ориентированный характер, где важную роль играют семейные обязательства и ответственность за домохозяйство.

Социальные факторы включают стремление к улучшению качества жизни, доступу к образованию и медицинским услугам, а также наличие миграционных сетей, которые снижают риски миграции и облегчают адаптацию.

Гендерные факторы проявляются в структурной сегрегации рынка труда, ограничивающей доступ женщин к высокооплачиваемым видам занятости и закрепляющей их в низкоквалифицированных секторах экономики.

Значительная доля женщин-мигрантов вовлечена в неформальный сектор экономики, что обусловлено барьерами входа на официальный рынок труда, включая языковые ограничения, отсутствие признания дипломов и административные процедуры. По оценкам, более половины трудящихся женщин-мигрантов заняты в сферах с низким уровнем социальной защиты, что повышает риски трудовой эксплуатации и снижает уровень их социально-экономической устойчивости [6]. Это обстоятельство требует усиления мер институциональной поддержки и легализации занятости.

Процесс адаптации женщин-мигрантов в Казахстане характеризуется рядом системных проблем. К числу основных относятся:

– нестабильная занятость;

– низкий уровень доходов;

– отсутствие социальных гарантий;

– ограниченный доступ к медицинским и образовательным услугам;

– правовая незащищённость [7].

Дополнительными барьерами выступают языковые и культурные различия, а также недостаточная информированность о правах и возможностях интеграции.

Особое значение имеет гендерный аспект уязвимости. Женщины-мигранты чаще подвергаются дискриминации, трудовой эксплуатации и социальным рискам, что требует усиления институциональных механизмов защиты.

На основе проведённого анализа можно утверждать, что миграционные процессы в отношении женщин-мигрантов в Казахстане носят структурно неравномерный характер. Несмотря на их значительный вклад в экономику страны, уровень институциональной поддержки остаётся недостаточным.

Аналогичные тенденции феминизации миграции наблюдаются и в других странах с развивающейся экономикой. Например, в странах Восточной Европы и Центральной Азии женщины составляют значительную долю трудовых мигрантов, при этом их занятость также сосредоточена в низкооплачиваемых секторах экономики [8]. Это позволяет рассматривать Казахстан как часть более широкой региональной миграционной системы с общими структурными особенностями.

Существующая миграционная политика характеризуется преобладанием универсального подхода, что снижает эффективность адаптационных механизмов. В условиях усиления феминизации миграции требуется переход к гендерно-чувствительной модели регулирования.

Таким образом, миграционное поведение женщин-трудящихся представляет собой сложное многофакторное явление, обусловленное экономическими, социальными и гендерными детерминантами. Эффективная адаптация женщин-мигрантов возможна только при условии комплексного подхода, включающего развитие институциональной среды, расширение социальных гарантий и внедрение гендерно-ориентированных механизмов государственной политики. Миграционное поведение женщин-трудящихся определяется не только экономическими факторами, но и институциональными ограничениями принимающей среды. В условиях Казахстана ключевым направлением дальнейшего развития должно стать формирование интеграционной политики, ориентированной на снижение гендерных барьеров, расширение доступа к формальной занятости и развитие механизмов социальной адаптации. Это позволит повысить эффективность использования трудового потенциала женщин-мигрантов и снизить социальные риски.

Данное исследование финансируется Комитетом науки Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан (грант № AP26103509 «Гендерный аспект внешней миграции и адаптации мигрантов в Казахстане»)

Список использованной литературы

1. Бюро национальной статистики Республики Казахстан. Миграция населения Республики Казахстан за 2023 год. – Астана, 2024.
2. Демографическая статистика Республики Казахстан. – 2024. – URL: https://stat.gov.kz (дата обращения: 10.04.2026).
3. Внешняя миграция в Казахстане // Optimism.kz. – 2026. – URL: https://optimism.kz (дата обращения: 10.04.2026).
4. Региональные показатели миграции населения Республики Казахстан // stat.gov.kz. – URL: https://stat.gov.kz (дата обращения: 10.04.2026).
5. Sagyndykova B., Maksud F. Gender aspects of migration in Kazakhstan // Central Asian Journal. – 2023. – №2. – С. 45–52.
6. International Labour Organization. Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture. – Geneva: ILO, 2018.
7. International Organization for Migration. World Migration Report 2022. – Geneva, 2022.
8. United Nations. World Migration Report 2022. – New York: UN, 2

К.Р. Сатдарова
студент гр. МО-22-2
Научный руководитель
магистр, ст.преподаватель
Сыздыкбеков Е.С.

ФЕМИНИЗАЦИЯ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В ЕВРОПЕЙСКОМ СОЮЗЕ КАК ВЫЗОВ СОВРЕМЕННОЙ МИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКЕ

Аннотация:
В данной статье рассматривается феномен феминизации трудовой миграции на примере стран Европейского союза. Автор анализирует специфические проблемы, с которыми сталкиваются женщины-мигранты, включая трудовую дискриминацию, сегрегацию и занятость в неформальном секторе, в частности, в «экономике ухода». Особое внимание уделяется недостаткам современной миграционной политики ЕС, которая остается гендерно нейтральной и сфокусированной на вопросах безопасности. В заключение подчеркивается необходимость разработки гендерно-чувствительного подхода для защиты прав женщин-мигрантов, а европейский опыт оценивается как актуальный для совершенствования миграционного законодательства Казахстана. (89 слов)

Ключевые слова:
Феминизация миграции, трудовая миграция, Европейский союз, гендерный подход, миграционная политика, экономика ухода

В XXI веке международная миграция стала одним из ключевых факторов глобального развития, оказывая значительное влияние на экономику, рынок труда, демографические процессы и социальную структуру государств. Особое место в современных миграционных процессах занимает феномен феминизации миграции — устойчивого роста доли женщин в международных миграционных потоках. Если ранее женщины чаще рассматривались как сопровождающие членов семьи мигрантов, то сегодня они всё чаще выступают самостоятельными субъектами трудовой миграции [1].

Особенно ярко данный процесс проявляется в странах Европейский союз, где старение населения, дефицит рабочей силы и развитие сферы услуг усиливают спрос на женский труд, прежде всего в сфере ухода, домашнего обслуживания, медицины и социального сектора [2]. По данным Международная организация по миграции,

женщины составляют почти половину международных мигрантов в мире, а в ряде европейских государств доля женщин среди трудовых мигрантов превышает 50% [3].

Несмотря на возрастающую роль женщин в международной трудовой миграции, миграционная политика ЕС длительное время оставалась гендерно нейтральной, фактически игнорируя специфические проблемы женщин-мигрантов. Женщины значительно чаще сталкиваются с дискриминацией на рынке труда, низкооплачиваемой занятостью, эксплуатацией, гендерным насилием, ограниченным доступом к социальной защите, неформальной занятостью [4].

В этой связи феминизация трудовой миграции становится не только социальным и экономическим явлением, но и серьёзным вызовом современной миграционной политике Европейского союза.

Для Казахстана исследование опыта ЕС представляет особую актуальность. Казахстан одновременно является страной происхождения, транзита и приёма трудовых мигрантов. В последние годы растёт участие женщин в трудовой миграции, особенно в сфере услуг, торговли, домашнего труда и сезонной занятости. Однако гендерное измерение миграционной политики Казахстана пока остаётся слабо разработанным.

Феминизация миграции представляет собой процесс увеличения числа женщин среди международных мигрантов и усиления самостоятельного характера женской миграции. Если в XX веке женщины чаще мигрировали в рамках семейного воссоединения, то современная миграция всё больше приобретает трудовой характер [1].

Основными причинами роста женской трудовой миграции являются:

– глобализация мировой экономики;

– развитие международного рынка услуг;

– демографическое старение населения Европы;

– рост спроса на care labour — труд в сфере ухода;

– экономическое неравенство между странами;

– ограниченные возможности занятости в государствах происхождения.

Особенно востребованным труд женщин-мигрантов оказался в странах Южной и Западной Европы. Женщины активно привлекаются в сферу домашнего труда, уход за пожилыми людьми, медицинский сектор, гостиничный бизнес, сельское хозяйство, сферу обслуживания [2].

Во многом именно женщины-мигранты стали основой функционирования так называемой «экономики ухода» в Европе. Как отмечает Арли Хохшильд, в условиях глобализации формируются «глобальные цепочки ухода», в которых женщины из менее развитых стран обеспечивают уход и домашний труд в государствах Западной Европы [5].

При этом значительная часть женского мигрантского труда остаётся скрытой и недооценённой. Домашний труд, уход за детьми и пожилыми людьми часто осуществляются вне формального трудового регулирования, без социальных гарантий, без полноценной правовой защиты [4].

Несмотря на декларируемые принципы равенства и защиты прав человека, женщины-мигранты в странах ЕС сталкиваются с многочисленными формами дискриминации [6].

Одной из главных проблем является сегрегация рынка труда. Женщины-мигранты концентрируются преимущественно в низкооплачиваемых и социально незащищённых секторах экономики. Даже при наличии образования и квалификации многие из них вынуждены работать сиделками, домработницами, уборщицами, работницами сферы обслуживания [4].

Кроме того, женщины чаще оказываются вовлечёнными в неформальную занятость. Нелегальный статус или зависимость от работодателя значительно ограничивают их возможности защищать собственные трудовые права [7].

Особую проблему представляет эксплуатация труда женщин-мигрантов. Во многих случаях работодатели нарушают трудовые договоры, ограничивают свободу передвижения, задерживают заработную плату, создают зависимое положение мигранток.

Одной из ключевых проблем современной миграционной политики ЕС является преобладание секьюритизированного подхода к миграции. После миграционного кризиса 2015 года основной акцент был сделан на контроле границ, борьбе с нелегальной миграцией, депортационной политике, соглашениях о реадмиссии, усилении полномочий Frontex [8]. В результате гуманитарное и гендерное измерение миграционной политики оказалось на втором плане.

Женщины-мигранты зачастую рассматриваются миграционными институтами не как самостоятельная социальная группа со специфическими потребностями, а как часть общей миграционной массы. Между тем женщины сталкиваются с особыми проблемами репродуктивного здоровья, гендерного насилия, ухода за детьми, семейной зависимости, двойной дискриминации – как мигрантов и как женщин [6].

Особенно ярко недостатки гендерного подхода проявились во время миграционного кризиса 2015-2016 годов. В переполненных лагерях для беженцев женщины и дети часто подвергались насилию и не имели доступа к необходимой медицинской и психологической помощи [3].

Кроме того, миграционная политика ЕС в значительной степени ориентирована на высококвалифицированную трудовую миграцию. Например, система Голубой карты ЕС направлена прежде всего на привлечение квалифицированных специалистов, тогда как значительная часть женщин-мигрантов занята в низкооплачиваемых секторах «care economy», оставаясь вне приоритетов миграционной политики [9].

Феминизация трудовой миграции тесно связана с вопросами устойчивого развития. Женщины-мигранты вносят значительный вклад в экономику принимающих государств, развитие системы социального ухода, поддержку домохозяйств, денежные переводы в страны происхождения [10].

Одновременно нарушение прав женщин-мигрантов препятствует достижению Целей устойчивого развития ООН, прежде всего: ЦУР 5 – гендерное равенство, ЦУР 8 – достойный труд, ЦУР 10 – сокращение неравенства.

Таким образом, современная миграционная политика ЕС сталкивается с противоречием: европейская экономика нуждается в женском мигрантском труде, однако сами женщины-мигранты продолжают оставаться одной из наиболее социально уязвимых категорий населения.

Для повышения эффективности миграционной политики Европейскому союзу необходимо:

– развивать гендерно-чувствительный подход к регулированию миграции;
– усиливать защиту трудовых прав женщин-мигрантов;
– расширять легальные механизмы трудовой миграции;
– обеспечивать доступ мигранток к социальной и правовой защите;
– учитывать гендерный фактор при разработке миграционных программ.

Европейский опыт показывает, что отсутствие гендерно-чувствительного подхода может приводить к росту теневой занятости женщин, усилению социальной уязвимости мигранток, трудовой эксплуатации, дискриминации на рынке труда.

В этой связи Казахстану представляется важным развивать механизмы защиты прав женщин-мигрантов, совершенствовать трудовое законодательство, расширять международное сотрудничество, учитывать гендерный фактор при разработке миграционной политики, развивать программы социальной адаптации мигрантов.

Данное исследование финансируется Комитетом науки Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан (грант № AP26103509 «Гендерный аспект внешней миграции и адаптации мигрантов в Казахстане»)

Список использованной литературы:

1. Castles S., Miller M. The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World. London: Palgrave Macmillan, 2009. 401 p.
2. Lutz H. The New Maids: Transnational Women and the Care Economy. London: Zed Books, 2011. 240 p.

3. International Organization for Migration. World Migration Report 2024 // https://worldmigrationreport.iom.int
4. Kofman E., Phizacklea A., Raghuram P., Sales R. Gender and International Migration in Europe: Employment, Welfare and Politics. London: Routledge, 2020. 256 p.
5. Hochschild A. Global Care Chains and Emotional Surplus Value // On the Edge: Living with Global Capitalism. London: Jonathan Cape, 2010. P. 130–146.
6. European Institute for Gender Equality. Gender and Migration // https://eige.europa.eu
7. International Labour Organization. Women Migrant Workers and Labour Rights // https://www.ilo.org
8. Frontex. Annual Risk Analysis Report // https://frontex.europa.eu
9. European Commission. New Pact on Migration and Asylum // https://home-affairs.ec.europa.eu
10. United Nations. Transforming our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development // https://sdgs.un.org/2030agenda

Е.С. Сыздыкбеков
магистр, ст. преподаватель
Карагандинский университет Казпотребсоюза, г.Караганда

ЭВОЛЮЦИЯ ГЕНДЕРНОГО ИЗМЕРЕНИЯ В ТЕОРЕТИЧЕСКОМ ИЗУЧЕНИИ МИГРАЦИИ

Аннотация:
В статье представлен теоретико-историографический анализ эволюции исследований гендерного измерения миграции. Рассматриваются ключевые этапы развития миграционной теории: от классических экономико-демографических моделей, игнорировавших гендер, до современных интерсекциональных и постколониальных подходов.

Особое внимание уделяется тому, как гендерно-нейтральная миграционная политика становится механизмом воспроизводства структурного неравенства. Анализируются теоретические основания гендерного мейнстриминга и его институциональные ограничения. Показано, что современная миграционная политика, несмотря на формальную интеграцию гендерной повестки, сохраняет системную «слепоту» к социальным различиям.

Ключевые слова:
Миграция, гендер, гендерная слепота, интерсекциональность, гендерный мейнстриминг, феминистская теория.

Длительное время миграционная теория развивалась в рамках парадигмы, исключающей гендер как аналитическую категорию [1]. Подобная «нейтральность» базировалась на представлении о мигранте как универсальном рациональном акторе, принимающем решения исключительно на основе экономических факторов. В рамках такой логики гендерные различия игнорировались или рассматривались как вторичные характеристики.

С конца XX века феминистская критика демонстрирует, что такая нейтральность является не аналитическим упрощением, а формой эпистемологического исключения, скрывающего структурное неравенство [2]. В этом контексте формируется концепт гендерной «слепоты» миграционной политики.

Классические миграционные модели (неоклассическая экономика, теория факторов «push-pull», структурный функционализм) рассматривали миграцию как результат дисбаланса рынка труда и уровня доходов. Женщина в этих моделях практически отсутствовала как самостоятельный субъект. Это было не просто эмпирическим пробелом, а отражением глубоко укорененной методологической установки.

Критика такого подхода началась в 1980-х гг. с работ таких авторов, как: М. Бойд, М. Мороквасич, С. Сассен и других. М. Бойд впервые акцентировала внимание на том, что женщины активно участвуют в международной миграции как самостоятельные экономические агенты, а не только как члены домохозяйств [3]. Автором были введены эмпирические данные о женской миграции. На этом этапе началось разрушение мифа о мужчине-мигранте как норме. В свою очередь М. Мороквасич ввела понятие «женской миграции как автономного процесса», подчеркивая роль женщин в европейских миграционных потоках [4]. С. Сассен анализировала глобализацию как процесс, создающий спрос на феминизированный и низкооплачиваемый труд [5].

Основная проблема заключалась в том, что гендерная «слепота» была встроена в саму структуру миграционной теории. Женщина-мигрант рассматривалась либо как исключение, либо как отклонение от «нормы», которой считался мужчина-мигрант. Сама миграционная теория воспроизводила патриархальную модель знания.

С 1990-х гг. произошел фундаментальный сдвиг: гендер стал рассматриваться как структурный элемент миграционных процессов. В этот же период в теоретическую базу миграции вводится концепция транснационализма, В этом контексте примечательна работа Э. Кофман, в которой анализируется женская миграция как структурный процесс в контексте европейского рынка труда [6]. Недостатком исследования Э. Кофман является европоцентричность анализа миграции.

Систематизация гендерного подхода в изучении миграции наблюдается уже в 2000-х гг. Работы К. Донато и Д. Габачча посвящены систематизации гендерного анализа миграции как отдельного направления исследований [7]. На этом этапе происходит переход от описательного анализа женщин в миграции к структурному пониманию гендера как механизма организации миграционных потоков. Однако сохраняется ограничение: большинство исследований остаются в рамках либеральной парадигмы, не ставя под вопрос государственные и экономические структуры.

Ключевым теоретическим поворотом в развитии гендерных исследований миграции стало появление концепции интерсекциональности, разработанной американским исследователем права и критической расовой теории К. Креншоу [8]. Она показала, что формы дискриминации не существуют отдельно, а пересекаются, создавая новые структуры уязвимости.

Гендерный подход является центральным элементом теоретических конструкций в миграционных исследованиях Б. Андерсон, П. Коллинс и С. Бильге. В частности Б. Андерсон анализирует как расовую, так и гендерную стратификацию в контексте глобального рынка домашнего труда [9]. Н. Юваль-Дэвис рассматривает гендерную принадлежность не как личное чувство, а как политически конструируемый механизм включения и исключения [10]. Таким образом, гендер рассматривается не как отдельная социальная категория, а как механизм политической организации принадлежности и включения.

В рамках гендерного подхода примечательны исследования П. Коллинз и С. Бильге, которые анализируют гендерный аспект не отдельно, а с учетом расовой структуры, экономического положения, миграционного статуса и даже колониального наследия [11]. Несмотря на сложность предлагаемой модели, их исследования отличаются высокой объяснительной силой для миграционных исследований. Исследователи отвечают на вопросы: почему разные группы женщин-мигрантов сталкиваются с различными формами дискриминации и почему формальное равенство не устраняет структурного неравенства.

Во всех случаях гендерный подход не только присутствует, но и является фундаментальным элементом анализа миграции. Однако интерсекциональный подход радикально усложняет понимание миграции, поскольку на практике сталкивается с проблемой реализации такой аналитической модели: государства и международные организации редко способны учитывать многослойные формы неравенства в миграционной политике.

С конца 1990-х гг. гендерное измерение институционализируется в международной политике через концепцию гендерного мейнстриминга. Данный подход был закреплен после IV Всемирной конференции ООН по положению женщин, где гендерное равенство было объявлено одним из универсальных принципов

государственной политики [12]. Данная концепция предполагала отказ от понимания гендерной политики как отдельного направления, ориентированного исключительно на женщин. Было предложено интегрировать гендерный анализ во все сферы государственного управления, вести учет специфики женской трудовой миграции, осуществлять защиту женщин-мигранток от эксплуатации, проводить анализ гендерной сегрегации рынка труда, расширение доступа к социальным услугам, включение гендерных индикаторов в миграционную статистику.

Уже в 2000-х гг. значительная часть исследователей начала подвергать концепцию гендерного мейнстриминга серьезной критике. Исследования показывают, что мейнстриминг часто превращается в бюрократическую формальность. Об этом пишет Э. Прюгль, отмечая, что гендерный мейнстриминг часто сводится к подготовке формальных отчетов и включению гендерной терминологии [13]. При этом реальные механизмы власти и распределения ресурсов практически не меняются. Аналогичную точку зрения разделяет Ф. Уильямс, отмечая, что гендер включается в политику без изменения структур власти [14]. С. Баден акцентирует внимание на отсутствие перераспределения ресурсов при формальных институциональных изменениях [15].

Таким образом, гендерный мейнстриминг создает институциональные механизмы признания проблемы, однако сам по себе не устраняет структурные причины гендерного и миграционного неравенства. Гендерный мейнстриминг предполагает реформирование системы изнутри, но не ставит под сомнение саму логику государства и глобального рынка труда.

В контексте критики ограниченности институционального подхода и гендерного мейнстриминга с начала 2000-х гг. появляются критические феминистские исследования, которые пытаются объяснить структурный характер власти в миграции.

Значительный вклад в развитие гендерного анализа миграции внесли американские исследователи С. Махлер и П. Пессар. В их работе гендер определяет доступ к ресурсам, тип занятости и социальную мобильность в миграции [16]. Авторы предложили рассматривать гендер не как дополнительную характеристику мигранта, а как фундаментальный принцип организации миграционных процессов. Ранее гендер зачастую анализировался достаточно узко – преимущественно как «женская проблематика». С. Махлер и П. Пессар предложили более широкий подход, показав, что гендер формирует причины миграции, стратегии мобильности, распределение труда, механизмы социальной интеграции и положение мигрантов в принимающем обществе. Авторы показали, что миграция может усиливать гендерное неравенство и трансформировать традиционные гендерные роли.

Важный вклад в развитие гендерного анализа миграции внесли британские исследователи Э. Кофман и П. Рагхурам [17]. Их исследования стали одним из ключевых этапов перехода от изучения отдельных аспектов женской миграции к пониманию глобальной миграционной системы как изначально гендерно структурированной. Исследователи показывают, что миграция не является гендерно нейтральным процессом, поскольку различные категории мигрантов включаются в мировую экономику по-разному, мужчины и женщины концентрируются в различных секторах труда, государства проводят различную миграционную политику в отношении мужчин и женщин, а глобальный рынок труда воспроизводит гендерную сегрегацию.

Э. Кофман и П. Рагхурам отмечают, что в условиях глобализации происходит устойчивое перераспределение труда между странами, при котором женщины-мигрантки особенно активно вовлекаются в домашний уход, сферу обслуживания, медицинский и социальный уход, неформальную занятость и низкооплачиваемый сервисный сектор. Авторы подчеркивают, что экономическое развитие стран глобального Севера во многом поддерживается за счет дешевого труда мигранток из стран глобального Юга. По их мнению, государственная миграционная политика сама воспроизводит гендерную стратификацию.

Аналогичной точки зрения придерживается и Н. Пайпер [18]. Работы Н. Пайпер во многом продолжают развитие гендерной теории миграции, заложенной предыдущими авторами. Центральным понятием ее подхода стала концепция «гендерных осей стратификации» (gendered axes of stratification). Под этим Н Пайпер понимает устойчивую систему распределения мигрантов по различным секторам

экономики и уровням социальной иерархии, где гендер выступает одним из ключевых механизмов социального разделения.

В рамках интерсекционального и транснационального подходов всех авторов объединяет критическое направление миграционных исследований, где они выступают против классической гендерно-нейтральной модели миграции. Вместе с тем, несмотря на общую теоретическую основу, они имеют свои особенности и различия. В частности, подход Н. Пайпер отличается тем, что она делает акцент на том, как мировая миграционная система формирует устойчивую гендерную стратификацию и закрепляет женщин в уязвимых секторах мировой экономики по определенным экономическим нишам. С. Махле и П. Пессар, в свою очередь, в большей степени анализируют власть внутри семей, трансформацию гендерных ролей и миграционный опыт на макроуровне [16]. Э. Кофман и П. Рагхурам же акцентируют внимание на гендеризации международного разделения труда и как на этом строится глобальная экономика [17].

Таким образом, исследования С. Махлер, П. Пессар, Э. Кофман, П. Рагхурам и Н. Пайпер существенно трансформировали современное понимание миграции, продемонстрировав, что миграционные процессы не являются гендерно-нейтральными. Напротив, миграция представляет собой систему социальных отношений и структур власти, в которой гендер выступает одним из ключевых механизмов распределения ресурсов, возможностей и социальной уязвимости.

Общим для этих исследований является отказ от традиционного представления о мигранте как универсальном экономическом субъекте. Авторы показали, что положение мигрантов определяется не только экономическими факторами, но и пересечением гендера, класса, этничности, гражданства и миграционного статуса. Это позволило перейти от анализа отдельных групп женщин-мигранток к исследованию структурных механизмов глобального неравенства.

Особое значение имеет вывод о том, что современная международная миграционная система встроена в глобальное разделение труда и воспроизводит устойчивую гендерную стратификацию. Женщины-мигрантки системно концентрируются в низкооплачиваемых, нестабильных и слабо защищенных секторах экономики, прежде всего в сфере ухода, домашнего труда и обслуживания. При этом государства и миграционные режимы нередко сами способствуют воспроизводству подобной сегрегации через визовые ограничения, зависимый правовой статус и дифференцированный доступ к социальным правам.

В рамках данного подхода гендерная «слепота» миграционной политики рассматривается не как случайное упущение, а как структурная особенность государственных и международных институтов, как структурный механизм воспроизводства неравенства.

Интерсекциональный и критический гендерный подходы показывают, что миграция не может анализироваться исключительно через экономическую рациональность или демографические показатели. Она представляет собой сложный социальный процесс, связанный с глобальным капитализмом, международным разделением труда, политикой границ и транснациональным перераспределением заботы и репродуктивного труда.

На рубеже XX–XXI веков миграционные исследования переживают еще один важный теоретический поворот, связанный с усилением постколониальной и критической перспективы. Если ранние гендерные и интерсекциональные подходы концентрировались преимущественно на социальных различиях и структурном неравенстве, то постколониальные исследователи поставили более широкий вопрос — о связи миграции с глобальной системой власти, наследием колониализма и неолиберальной трансформацией государства.

Представители данного направления исходят из того, что международная миграция не может рассматриваться исключительно как результат индивидуального выбора или экономической рациональности. Напротив, миграционные потоки формируются в условиях исторически сложившегося мирового неравенства между глобальным Севером и Югом, а современные миграционные режимы продолжают воспроизводить асимметричные отношения власти.

К числу наиболее влиятельных представителей данного подхода относятся А. Онг, Н. Шиллер, Б. Андерсон.

Одним из наиболее влиятельных исследователей постколониальной миграционной теории является А. Онг. Она анализирует трансформацию современного государства под влиянием глобализации и неолиберальной экономики [19]. А. Онг утверждает, что в условиях глобального капитализма государства начинают по-разному регулировать мобильность различных категорий населения. В результате возникает система селективной мобильности, при которой одни группы мигрантов рассматриваются как экономически желательные, другие – как потенциальная угроза и объект контроля.

Особое внимание А. Онг уделяет понятию «гибкого гражданства» (flexible citizenship), отмечая, что в условиях глобализации высококвалифицированные специалисты получают значительно большую свободу перемещения и доступ к правам, чем низкоквалифицированные мигранты. При этом женщины-мигрантки из стран глобального Юга оказываются в категориях временной, нестабильной, контролируемой трудовой мобильности.

Важнейший вклад в развитие транснациональной и постнациональной миграционной теории внесла Н.Г. Шиллер [20]. Одним из центральных направлений ее исследований стала критика «методологического национализма», под которым понимается традиционный подход социальных наук, где общество автоматически отождествляется с границами национального государства. Подобная логика ограничивает понимание миграции, поскольку мигранты поддерживают связи одновременно с несколькими странами, социальные отношения выходят за рамки национальных границ, идентичность и принадлежность становятся транснациональными.

Исследовательница показывает, что миграция не является исключением из «нормального» порядка национального государства, а представляет собой фундаментальную характеристику современного глобального общества.

Постколониальные и критические подходы существенно расширили понимание миграции, показав, что международная мобильность формируется не только экономическими факторами, но и глобальными отношениями власти, наследием колониализма и неолиберальной трансформацией государства.

Таким образом, историографический анализ демонстрирует эволюцию миграционных исследований: от полного игнорирования гендера до современных интерсекциональных и постколониальных теорий.

Выявлено, что гендерная «слепота» миграционной политики проявляется на трех уровнях: 1) концептуальный уровень – игнорирование гендера в теории; 2) институциональный уровень – формальная политика равенства; 3) практический уровень – сегрегация труда, уязвимость женщин-мигрантов.

На практике современные институциональные механизмы не устраняют гендерную «слепоту», а лишь трансформируют её форму. Для преодоления гендерной «слепоты» миграционной политики, нейтрализации структурного гендерного неравенства необходим переход от формально универсальных миграционных моделей к комплексным моделям миграционной политики, учитывающим многоуровневый характер социального неравенства и специфику различных групп мигрантов, не просто гендер, но комплекс характеристик, таких как: этничность, миграционный статус, социальное положение, уровень образования и даже глобальные структуры власти.

Данное исследование финансируется Комитетом науки Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан (грант № AP26103509 «Гендерный аспект внешней миграции и адаптации мигрантов в Казахстане»)

Список использованной литературы:

1. Castles S., Miller M. J. The Age of Migration. London: Macmillan, 1993.
2. Kofman E., Raghuram P. Gender and Global Migration. London: Routledge, 2006.
3. Boyd M. Women in the labour market of international migration // International Migration Review. 1984. Vol. 18(4). P. 1094–1113.

4. Morokvasic M. Birds of passage are also women // International Migration Review. 1984. Vol. 18(4). P. 886–907.
5. Sassen S. Women's burden: Counter-geographies of globalization // Journal of International Affairs. 2000. Vol. 53(2). P. 503–524.
6. Kofman E. Female "birds of passage" a decade later // International Migration Review. 1999. Vol. 33(2). P. 269–299.
7. Donato K. M., Gabaccia D. Gender and International Migration. New York: Russell Sage Foundation, 2006.
8. Crenshaw K. Demarginalizing the intersection of race and sex // University of Chicago Legal Forum. 1989. P. 139–167.
9. Anderson B. Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour. London: Zed Books, 2000.
10. Yuval-Davis N. The Politics of Belonging. London: Sage, 2011.
11. Collins P. H., Bilge S. Intersectionality. Cambridge: Polity Press, 2016.
12. UN Women. Gender Mainstreaming Framework. New York, 2010.
13. Prügl E. Gender and governance in international organizations // International Studies Quarterly. 2011. Vol. 55(2). P. 419–442.
14. Williams F. Gender and Social Policy. Cambridge: Polity Press, 2010.
15. Baden S. Gender, Development, and Policy. Brighton: IDS, 2000.
16. Mahler S. J., Pessar P. R. Gender matters in migration theory // International Migration Review. 2006. Vol. 40(1). P. 27–63.
17. Kofman E., Raghuram P. Gender and Global Migration. London: Routledge, 2006.
18. Piper N. International migration and gendered axes of stratification // International Migration Review. 2008. Vol. 42(1). P. 128–161.
19. Ong A. Neoliberalism as Exception. Durham: Duke University Press, 2006.
20. Glick Schiller N. Methodological nationalism and beyond // Global Networks. 2015.

Абеуова А.Д.

ГЕНДЕРНАЯ СТРУКТУРА МИГРАЦИОННЫХ ПОТОКОВ В ЕС: ОСОБЕННОСТИ ЖЕНСКОЙ И МУЖСКОЙ МИГРАЦИИ

Аннотация:
В статье исследуется гендерная структура миграционных потоков в Европейском Союзе, анализируются ключевые различия между женской и мужской миграцией. Автор уделяет особое внимание устойчивой тенденции феминизации миграционных процессов и факторам, определяющим повышенную социальную уязвимость женщин. Рассматриваются особенности их трудоустройства, риски дискриминации, специфика культурной адаптации, а также территориальная дифференциация миграционных потоков на рынке труда стран ЕС. Обосновывается необходимость комплексного пересмотра подходов государственной политики для разработки эффективных мер интеграции мигрантов с учетом их гендерной специфики.
Ключевые слова:
Гендерная структура, Европейский Союз, женская миграция, феминизация миграции, социальная адаптация, рынок труда, интеграция мигрантов.

Рассматривая особенности гендерной структуры миграционных потоков в Европейском Союзе, вполне закономерно возникает необходимость более детального анализа тех проблем и вызовов, с которыми непосредственно сталкиваются женщины-мигранты в процессе своего пребывания в странах ЕС.

Женская миграция формируется по иным социальным механизмам. Женщины в большинстве случаев мигрируют либо в составе семей, следуя за мужьями, либо самостоятельно, но с другими целями. Они гораздо чаще становятся участницами процесса воссоединения семьи, мигрируют ради ухода за детьми, родителей или получения социальной защиты. Большинство женщин-мигрантов оказываются

вовлечёнными в сферу ухода, бытового обслуживания и неквалифицированного труда — они работают домработницами, сиделками, нянями, помощницами по дому (рисунок 1). Это отражает не только особенности спроса на женский труд в Европе, но и закреплённые в обществе гендерные роли, в которых за женщинами традиционно закрепляется функция заботы и ухода. На мой взгляд, такая ситуация заслуживает критического осмысления, поскольку она демонстрирует, что даже в современных условиях декларируемого равенства мужчин и женщин женщины-мигранты оказываются в позиции социальной уязвимости.Необходимо учитывать и тот факт, что женская миграция в ЕС сопряжена с множеством дополнительных рисков. Женщины гораздо чаще становятся жертвами дискриминации, насилия, эксплуатации, особенно в случаях нелегальной миграции или при работе без официального оформления. Отдельную проблему составляет торговля людьми, особенно в отношении женщин из стран с низким уровнем жизни и ограниченными правами. Европейский Союз, конечно, предпринимает меры по защите прав женщин-мигрантов, однако далеко не всегда эти меры работают эффективно на практике, что связано с нехваткой ресурсов и сложностью контроля над теневым сектором экономики.

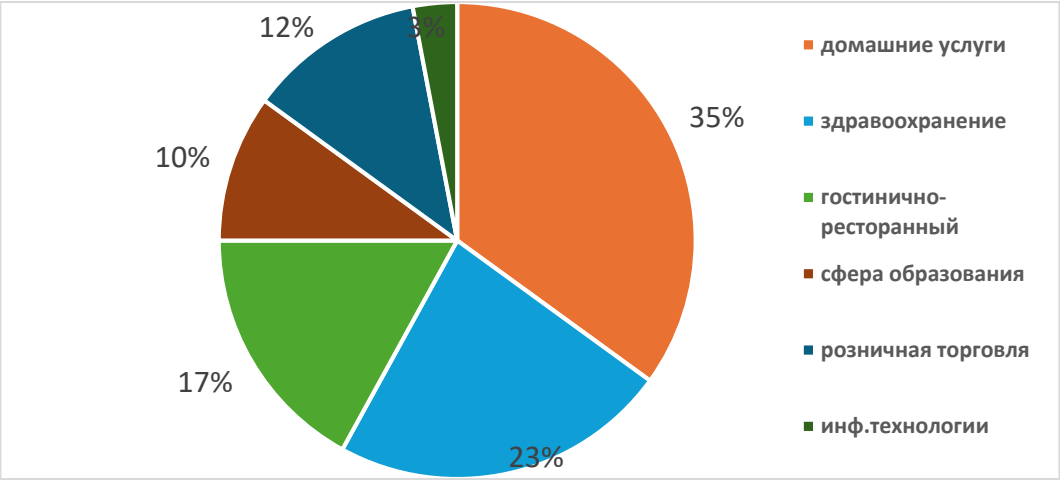


Рисунок 1- Занятость женщин-мигрантов в различных видах деятельности

Именно женщины в процессе миграции сталкиваются с рядом уникальных проблем и вызовов, которых в меньшей степени касаются мужчины. В последние десятилетия наблюдается устойчивая тенденция феминизации миграции, что означает не только рост численности женщин среди мигрантов, но и изменение характера их участия в миграционных процессах. На мой взгляд, эта тенденция отражает серьёзные изменения в социальных структурах и ролях женщин, а также демонстрирует их стремление к самостоятельности, экономической независимости и улучшению качества жизни.

Исследуя особенности женской миграции в Европейском Союзе, я пришла к выводу, что именно женщины являются наиболее уязвимой категорией мигрантов. Их проблемы и вызовы отличаются от проблем мужчин, поэтому подход к их защите и интеграции должен быть особенным. Государственная политика в странах ЕС уже делает шаги в этом направлении: существуют программы правовой поддержки, социального сопровождения, курсы по изучению языка и профессиональной адаптации. Однако на практике реализация этих мер требует усиления, а в некоторых странах — комплексного пересмотра подходов к защите женщин-мигрантов.

Особенностью женской миграции в ЕС является то, что женщины чаще оказываются заняты в низкооплачиваемых и слабо защищённых секторах экономики. Это профессии, которые не требуют высокой квалификации, но при этом связаны с тяжёлым физическим и эмоциональным трудом: работа сиделками, домработницами, нянями, уборщицами. В большинстве случаев условия их труда оставляют желать лучшего — женщины сталкиваются с неоплачиваемыми переработками, отсутствием социальных гарантий, дискриминацией со стороны работодателя. Мне кажется, что

данная ситуация чётко демонстрирует противоречие между официально декларируемыми европейскими ценностями равенства и реальным положением женщин-мигрантов на рынке труда.

Помимо профессиональных трудностей, женщины-мигранты сталкиваются с более серьёзными проблемами в социальной и культурной адаптации. Женская миграция часто сопровождается социальной изоляцией — женщины работают внутри частных домов, не имея возможности выстраивать социальные связи за пределами рабочего пространства. Это особенно характерно для женщин, занятых в сфере ухода за пожилыми людьми или детьми, когда их рабочий день практически не имеет временных границ. Такая ситуация приводит к усилению чувства одиночества, стрессу, депрессии и снижению качества жизни. Кроме того, для многих женщин проблема адаптации усугубляется языковым барьером и отсутствием доступа к образовательным программам.

Интересно также проследить территориальную специфику миграции женщин и мужчин. Женщины из стран Восточной Европы, Балканского региона, Ближнего Востока и Африки преимущественно направляются в более развитые страны ЕС — Германию, Италию, Францию, Испанию — где их труд востребован в сфере ухода за пожилыми людьми и в домашнем хозяйстве. В то же время мужчины-мигранты чаще направляются в те страны ЕС, где существует спрос на физический труд, такие как Польша, Чехия, Венгрия, страны Балтии. Это подтверждает, что гендерная структура миграции тесно связана с экономическими особенностями стран назначения и спецификой их рынка труда.

Процесс адаптации мужчин и женщин к новым условиям жизни в ЕС также имеет свои особенности. Мужчины, ориентированные на заработок, нередко остаются в странах ЕС временно и планируют возвращение на родину после достижения своих экономических целей. Это снижает их заинтересованность в интеграции и овладении языком страны пребывания. Женщины, напротив, чаще заинтересованы в долгосрочном пребывании и интеграции, особенно если вместе с ними мигрируют дети или родственники. Они стремятся адаптироваться к новым социальным нормам, изучают язык, участвуют в образовательных программах и социальных проектах.

Важно отметить, что различие в поведении и адаптации мужчин и женщин-мигрантов зависит также от их возраста, уровня образования, страны происхождения и семейного положения. Молодые женщины и мужчины с высшим образованием быстрее адаптируются к жизни в ЕС, легче овладевают языком и интегрируются в общество. Люди старшего поколения или с низким уровнем образования чаще остаются в изоляции и испытывают трудности в социальной адаптации.

Особенности женской и мужской миграции в ЕС показаны на рисунке 2.

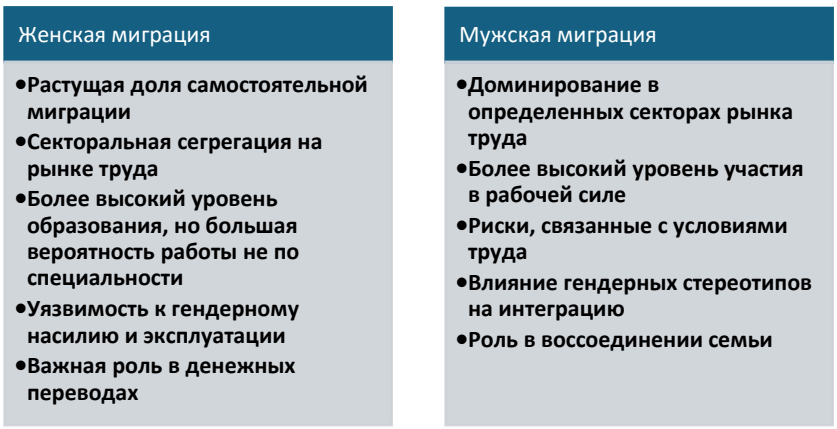


Рисунок 2 - Особенности женской и мужской миграции в ЕС

Гендерная структура миграционных потоков в ЕС также характеризуется значительными региональными различиями в зависимости от стран происхождения мигрантов и стран назначения в ЕС. (рисунок 3).

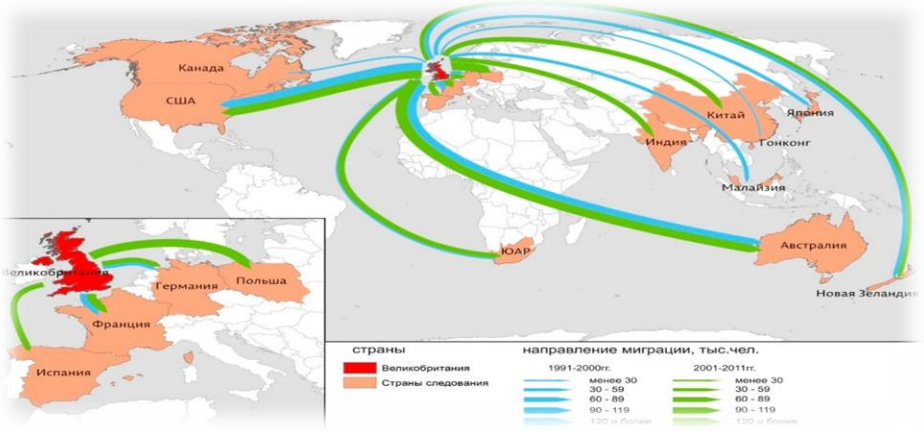


Рисунок 3 - Гендерная структура миграционных потоков в ЕС

Например, миграционные потоки из Латинской Америки в Испанию и Италию характеризуются более высокой долей женщин. В то же время, на некоторых основных маршрутах въезда в Европу (например, через Средиземноморье) доля мужчин среди прибывающих может значительно превышать долю женщин. В 2020 году на основных средиземноморских маршрутах только 14% прибывших составляли женщины.

В заключении, необходимо сделать вывод, что гендерная структура миграционных потоков в ЕС является многогранной и динамичной. Анализ особенностей женской и мужской миграции выявляет как общие черты, так и значительные различия в мотивациях, опыте, интеграционных процессах и уязвимостях. Понимание этих гендерных аспектов имеет решающее значение для разработки эффективной и справедливой миграционной политики, учитывающей специфические потребности и потенциал как женщин, так и мужчин-мигрантов в Европейском Союзе. Дальнейшие исследования с использованием дезагрегированных данных и гендерно-чувствительной методологии необходимы для более глубокого понимания этих процессов и разработки адекватных мер поддержки и интеграции.

Данное исследование финансируется Комитетом науки Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан (грант № AP26103509 «Гендерный аспект внешней миграции и адаптации мигрантов в Казахстане»)

Список использованной литературы

1 Бредникова О.Е., Михалева Г.М. Гендерные аспекты миграции: теоретические подходы и эмпирические исследования // Журнал исследований социальной политики. – 2024. – Т. 2. – № 1. – С. 7-26.

2 European Parliament. Briefing: Gender dimension of migration. - 2023. (https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/747905/EPRS_BRI(2023)747905_EN.pdf) (Анализ гендерных аспектов миграции в контексте ЕС).

3 European Institute for Gender Equality (EIGE). Gender and migration. (https://eige.europa.eu/taxonomy/term/1107) (Материалы и исследования EIGE по гендеру и миграции).

4 Council of Europe. Gender Equality and Migration. (https://www.coe.int/en/web/gender-matters/gender-equality-and-migration) (Материалы Совета Европы по гендерному равенству и миграции).

5 Пилипенко В.Н. Гендерные особенности современной трудовой миграции // Демография и социальная экономика. – 2022. – № 2(14). – С. 114-124.

6 UNHCR. Gender-related persecution. (https://www.unhcr.org/gender-related-persecution.html) (Материалы УВКБ ООН по гендерному преследованию и защите беженцев).

7 Леденева Л.И. Гендерные особенности адаптации трудовых мигрантов // Социологические исследования. – 2024. – № 1. – С. 103-111.

8 Разработка гендерной статистики. Справочное руководство для обучения. Институт всемирного банка. Женева 2020