

Сыртқы көші-қон

Жоғары білікті еңбек ресурстары

ЭЫДҰ елдері ондаған жылдар бойы дәстүрлі түрде әлемнің барлық елдерінің жоғары білікті қызметкерлеріне тартылу орталығы болды, әсіресе дамушы елдерден және соңғы екі онжылдықта өтпелі экономикасы бар елдерден келушілер көбейген. Соңғы бес жыл ішінде көші-қон саясатының бағдары түбегейлі өзгерістерге ұшырамады және **жоғары білікті жұмыс күші көшіп келушілердің ең қолайлы санаты болып қала береді.**

ЭЫДҰ елдерінің арасындағы (мысалы, АҚШ мен Еуропалық Одақ елдері арасындағы) бәсекелестік аясында, дарынды адамдарды тарту жөніндегі жұмысты күшейту мақсатында, жеке мемлекеттермен **жаңа көші-қон тәсімдері мен рәсімдері өзгертілді немесе пайдаланылды.**

Францияда 2016 жылы білікті жұмысшылар мен олардың отбасы мүшелері үшін «дарын төлқұжаты» енгізілді, ол елде жұмыс жасап бастағаннан кейін төрт жыл бойы әрекет етеді. 2015 жылдың қаңтарында **Канадада** «Білікті қызметкерлер бойынша федералдық бағдарлама», «Білікті мамандықтар бойынша федералдық бағдарлама» секілді көші-қон бағдарламаларымен бірге, аймақтық деңгейлерде қолданылатын «Жылдам кіру» өтінімдерді басқару атаулы жүйесі енгізілді. «Жылдам кіру» Канадада жұмыс істеуге шетелдік жұмысшылардан келіп түсетін өтінімдерге негізделеді. Өтінімдер жас ерекшеліктері, білімі, тілді білуі, жұмыс тәжірибесі бойынша бағаланады. Жұмыс берушіден жұмыс туралы ұсыныстары бар, өтінімдері ең жоғарғы балл алған үміткерлер, жеделдетілген рәсімге қатысуға шақырылады.

Испанияда 2015 жылы «Кәсіпкерлік туралы» заңға енгізілген түзетулер инвесторлардың, кәсіпкерлердің, жоғары білікті мамандардың және зерттеушілердің отбасыларын қалпына келтіруді күшейтуге бағытталған. Сондай-ақ, өзгерістер ішкі корпоративтік ауысулар шеңберінде елге көшіп келген, «Аса жылдамдық курсы» үлгісі жасалынған қызметкерлерге айтарлықтай әсер етті. Атап айтқанда, стратегиялық секторларға жататын ірі компаниялар басшылардың, мамандардың және тағылымгерлердің ауысу қажеттілігін негіздейтін талаптардан босатылды.

Шетелден дарындарды тарту үшін, бірқатар ЭЫДҰ елдері жұмысқа орналасуға рұқсат алуға мүмкіндік беретін **кіріс өлшемдерді қайта қарады**. **Корея** жалақы деңгейі шегін үш есе төмендетті (елдегі орташа деңгейге дейін), қызметтің жоғары технологиялық түріндегі шетелдік қызметкерлер одан төмен жалақы ала алмайды. Кәсіби қызметкерлердің басқа топтарына уақытша жұмыс визасын (F-2-7) алу үшін көбірек мүмкіндіктер беріледі, ол мекен ету түрін алу құқығын одан әрі жылдамдатады.

Жаппай көші-қонға қарсы қатаң саясатты дәстүрлі түрде жүргізіп келе жатқан **Жапония** (шет ел азаматтары саны 2%-дан аспайды) ерекше қызығушылық тудырады. Соңғы жылдары халықтың қартаюымен байланысты демографиялық мәселелер Жапонияға шетелдіктерді жұмысқа орналастыру бойынша шектеулерді, әсіресе, дәрігерлер мен медбикелер сияқты аса қажет санаттар үшін, қайта қарауды мәжбүр етеді. Шетелдік дәрігерлер мен медбикелер тәжірибеге рұқсат алу үшін ұлттық емтиханды табысты өтуге және резиденттің мәртебесін алуы тиіс. Бұл мәртебе жұмысқа шектеулердің жоқтығын білдіреді, бірақ үнемі қайта тіркеуді талап етеді. Бұдан басқа, Жапония белгілі бір өлшемдер бойынша төменгі шекті азайту және жоғары білікті жеке алынған мамандықтар бойынша мамандарға тұрақты тұру құқығын беру арқылы жоғары білікті шетелдіктер үшін балдық бағдарламаларын түзету енгізді.

Кейбір ЭЫДҰ елдері елдегі жұмысын аяқтаған **білікті мигранттарды ұстап қалу үшін ынталандыру рәсімдері** қолданылды. **Эстония** жұмысқа рұқсаттардың мерзімі аяқталған уақытша жұмысшыларға 90 күндік кезең енгізді, осылайша елде болу және жұмыс табу мүмкіндігін берді (шетелдік студенттер, зерттеушілер мен оқытушылар үшін 180 күн). Сонымен қатар, Эстониядағы еңбек мигранттарына бірнеше жұмыс берушілер үшін бір мезгілде жұмыс істеуге және бір реттік тапсырысты орындауға рұқсат етілді. 2015 жылдың 31 желтоқсанында **АҚШ-да** Грин-карта шығару туралы оң шешім қабылданған, бірақ ол әлі шығарылмаған шетелдік қызметкерге болжамды жұмыс жасайтын жұмыс орнын ауыстыруға рұқсат етілді. Кейбір елдерде жеке санаттар үшін үлкен икемділік енгізілді. Мысалы, **Даниядағы** өзгерістер шетелдік зерттеушілерге жұмысқа рұқсатын жоғалтпай, шексіз уақыт елден тыс болуға мүмкіндік берді.

Шетелдік студенттер

ЭЫДҰ елдері болашақ жоғары білікті еңбек ресурстарын толықтыру көздерінің бірі ретінде **шетелдік студенттерді тарту** шараларына айтарлықтай мән береді. **Австралия** үкіметі сегізден екіге дейінгі визалық сыныптардың қысқартылуын, иммиграциялық тәуекелдерді бағалаудың жаңа бірыңғай жүйесін енгізуін және онлайн режимінде визаға өтінім беру мүмкіндігін кеңейтуді қамтитын студенттік визаларды берудің оңайлатылған үлгісін енгізу ниетін анонстады. **Канада** шетел студенттеріне жұмысқа орналасуға және оқу үдерісінде жұмыс жасауға тыйымды алып тастады. **Корея** студенттерге жұмыс сағатын аптасына 20-дан 25 сағатқа дейін көбейтті.

Оқуды аяқтағаннан кейін жергілікті еңбек нарығында орнығып қалу мүмкіндігіне келсек, барлық ЭЫДҰ елдерінде бұл үдерісті жеңілдету үрдісі байқалады. **Австралияда** «Ғылым», «Технология», «Инженерия» и «Математика» (STEM), сондай-ақ АКТ бағыттары бойынша магистратура және докторлық бағдарламаларды бітірушілер автоматты түрде иммигранттар дағдыларын балдық бағалауға арналған Бағдарлама аясында бонустық ұпайларымен марапатталады, олардың табысты өтуі тұрақты тұратын жерді береді.

Финляндиядан кейін (2014 ж.) Норвегияда 2016 жылдың мамыр айынан бастап түлектерге жұмыс іздеуге рұқсаттың әрекет ету мерзімі 6 айдан 12 айға дейін ұзартылды, ал зерттеушілерге жұмысқа рұқсаттың аяқталуына қарамастан, жұмыс іздеуге рұқсат алуға болады. **Нидерландыда** 2016 жылдың наурызында бір жылдық жұмыс іздеуге рұқсат беру енгізілді, ол голландиялық ЖОО-ның шетелдік түлектерінен басқа, Нидерландта жұмыс істейтін бірқатар шетелдік университеттер түлектері мен зерттеушілерге де таралады.

АҚШ-да түлектер дәстүрлі түрде Қосымша Тәжірибелік Оқудан (DPO) өту арқылы елде «қалып қалу» мүмкіндігіне ие. 2016 жылы «Ғылым», «Технология», «Инженерия» и «Математика» (STEM) бағыттары бойынша түлектер үшін ҚТО мерзімі тағы жеті айға ұзартылды, жалпы алғанда 36 айды құрады. Дегенмен, ҚТО түлектерін қабылдайтын жұмыс берушілерге қатысты реттеу шаралары сақталды: төлем деңгейі және олардың еңбек шартының шарттары ұқсас американдық қызметкерлермен сәйкес келуі тиіс; жұмыс беруші ҚТО аясында қатысушыларына арналған оқыту бағдарламасын жүзеге асыруға тиіс.

Инвесторлар мен кәсіпкерлерді тарту

ЭЫДҰ елдерінің жоғары білікті еңбек ресурстарымен қатар, арнайы санат ретінде **инвесторларды және кәсіпкерлерді тарту** модельдерін енгізу және өзекті қылу кезінде ерекше назар аудару және белсенділік жасалды.

Ең төменгі шекті 1,25 миллион еуромен сақтап, 2016 жылы **Нидерланды** инвестицияның «инновациялық» сипатына шектеуді алып тастады. Жаңа үлгі капиталдың шығу көздерін анықтау үдерістерін жеңілдетіп, рұқсат мерзімін бір жылдан үш жылға дейінгі ұлғайтты. Алайда, жылжымайтын мүлікке салынатын инвестициялар алынып тасталды.

2015 жылы **Австралия** Елеулі Инвесторлық Бағдарламаны жылжымайтын мүлікке және мемлекеттік бағалы қағаздарды венчурлік қорлардан жаңа компанияларға тікелей және портфельдік инвестицияларға қайта бағыттады. Сондай-ақ, мекен-жайлық Премиум-Инвестор Бағдарламасы ұйымдастырылды, оның көмегімен Австралия кәсіпкерлер мен жоғары білікті қызметкерлердің аз ғана санын нақты шақырады (бірінші кезеңде АҚШ-тан).

Сенімді бизнес идеялары бар, шағын капиталмен кәсіпкерлерге арналған **Старт-Ап Визалар** секілді тартудың пилоттық үлгілері кеңінен таралуда. **Дания** алғашқы үш жылда 50 кәсіпкерге арналған пилоттық бағдарламаны іске қосты, оның шеңберінде кәсіпкер бизнес және өсім Министрлігінде қарау және бағалау үшін бизнес-жоспар енгізеді. **Жаңа Зеландия** төрт жылдық пилоттық бағдарламаны (жылына 400 адам) іске қосты, оған сәйкес жаңа виза санаты («Жаһандық салым визасы») қолданыстағы визалық талаптарға сәйкес келмейтін инвесторларға, әрекеттегі кәсіпкерлерге және старт-аперлерге берілетін болады. **Ирландия**, Кәсіпкердің Старт-Ап бағдарламасында қарастырылған, бастапқы инвестициялардың ең төменгі шегін 75000-нан 50000 еуроға дейін төмендетті. **Нидерландыда**, 2015 жылдан бастап, өнімді немесе қызметті дамытуға жыл сайынғы рұқсат берілген демеушілері бар өтініш берушілерге Старт-Ап визасы ұйымдастырылды. Сондай-ақ, Старт-Ап визасы **Литвада** да ұйымдастырылды (әлі қолданылмады).

Болгария 2014 жылы болгариялық компанияларына, акцияларына немесе қорларына инвестиция салатын шетелдік бай адамдарға тұрақты тұрғылықты жерді алу үшін жеңілдетілген рәсімді енгізді. 500 мың еуродан асатын инвестициялар тұрақты тұруды қамтамасыз етеді.

«Ғұламалардың жылыстауымен» күрес

ЭЫДҰ елдерінің басым бөлігі **«білікті мамандардың кету» мәселесімен бетпе-бет тап болмағанымен**, кейбір елдердегі көріністер басқаша сипатталады. Дегенменде, жұмыссыздық деңгейі Еуропаның кей елдерінде (Греция, Испания, Шығыс Еуропа) және Оңтүстік Кореяда кездеседі.

Корея білікті кадрлардың кетуіне жол бермеудің ең сәтті тәсілдерін көрсетті. Мысалы, елде зерттеушілерді сақтау үшін зертханалар ашып, жалақы деңгейін американдық стандарттармен бірге теңестірді. Үкімет студенттерді шет тілдерін үйренуге шетелге кетуден «бас тартқызуға» тырысып, колледждер мен университеттерді демалыс уақытында тілдік лагерь ашуға ынталандырды. Келесі амалдардың тағы бір тәсілі - шетелдік оқу орындарын тарту. Бүгінгі күні екі американдық университет (Нью-Йорк штатының Университеті және Джордж Мейсон Университеті) Инчхонда кампустар ашты, алдағы уақытта да көптеген университеттерді тарту жоспарланып отыр.

Төмен білікті еңбек ресурстары

Соңғы бес жылда ЭЫДҰ елдері біліктілігі төмен қызметкерлердің көші-қонына қатысты жаңа ауқымды бағдарламаларды қабылдамады және өзгерістер негізінен қолданыстағы үлгілер мен рәсімдерге қатысты болды.

Бірқатар елдерде бұл өзгерістер **қолжетімділікті жеңілдетуге** бағытталған. Мысалы, 2015 жылдың наурызында **Чили** әрекеттегі еңбек шартына бар және әлеуметтік аударымдардың төленгенін растаса, шетелдік қызметкерге қолжетімді, жұмысқа орналасуға арналған рұқсатты алуды жеңілдетті. Чилидегі жұмыс берушілер енді мигранттың жол ақысын көтеруге міндетті емес. **Канадада** қамқоршы (бала немесе арнайы медициналық көмекке мұқтаж адам) үйде тұратын шетелдік қызметкерге тұру туралы талапты алып тастау және тұру түрін алуға мүмкіндік беру арқылы Қамқоршы-бірге тұратын адам бағдарламасын реформалады.

Басқа елдерде біліктілігі төмен қызметкерлерге қолжетімділіктің өзгеруі **қатаңдатуға** бағытталды. Мысалы, **Жаңа Зеландияда**, 2016 жылдың сәуір айында, осы санаттағы барлық мигранттар үшін міндетті сынақтама қайта қаралды. Сондай-ақ, **Словения** мигранттардың толық емес жұмысқа орналасу мүмкіндіктерін шектеп, кейбір жағдайларды қоспағанда (жоғары білімі бар адамдар үшін), еңбек

мигранттарының толыққанды жұмысқа орналасу жағдайына дейін мүмкіндігін шектейді, сонымен қатар.

ЭЫДҰ-ның көптеген елдерінде төмен білікті шетелдіктердің еңбегіне деген сұраныстары, оларды тартуға **үлестеменің кеңейуіне** әкелді. Осылайша, **АҚШ** өткен жылдардың квотасына кіретін уақытша жұмысшыларды (H-2B визасы) ағымдағы жылы квота шегінен тыс визаларды алу немесе ұзарта алатын «қайтып келген» қызметкерлерге жатқыза бастады.

Кореяда жұмыс істейтін шетелдіктерге үлестеменің неғұрлым икемді жүйесі енгізілді, бұл бір жыл ішінде салалар мен компаниялар арасында үлестеме бөлуді өзгертуге мүмкіндік берді. Сонымен бірге жекелеген секторлар бойынша сынақтама ұзақтығы екіден бір аптаға дейін қысқартылды.

Израильде басқа елдермен екіжақты келісімдерді жүзеге асырудағы қиындықтар құрылыс секторына шетелдік жұмысшылар ағынының төмендеуіне алып келді. 2016 жылдан бастап шетелдік құрылыс компаниялары шетелдік жұмысшылардың санын 1000-ға дейін ұлғайтуға мүмкіндік беретін жаңа үлгі енгізілді.

Кадрларды ұстауды жергілікті қолдау

Жоғары білікті мамандарды тарту бойынша күшейтілген шаралармен қатар, ЭЫДҰ-ның аздаған елдерінде, керісінше немесе параллельді түрде, жұмысқа қабылдау рәсімінің құны мен күрделілігін арттыру арқылы **кадрларды ұстауды жергілікті қолдау жөніндегі шараларды** күшейткенін атап өткен жөн. Мысалы, **АҚШ-ның** мақсаты шетелдік жұмыскерлерді жалдауда жұмыс берушілердің қиянат жасауына жол бермеу болды. Сондықтан, 50-ден астам қызметкерді жұмыспен қамтыған жұмыс берушілер үшін, олардың 50% иммигрант болса, (H-1B немесе L-1 визалары) H-1B визасына бойынша қосымша шетелдік жұмысшы тарту 4000 долларға дейін өсті.

Еңбек нарығы бүкіл әлем бойынша, соның ішінде Еуропадан, еңбек мигранттары тарапынан елеулі ықпалға тап келетін **Ұлыбританияда**, шетелдік қызметкерлерге аз сүйенуге жұмыс берушілердің ынтасын нығайтуға бағытталған шаралар қабылдау жоспарлануда. Жақын уақытта білікті мигранттардың жылдық жалақы шегін 21000-нан 30000-ға дейінгі фунт стерлингтан (бірнеше ерекшеліктері бар) арттыру күтілуде, жаңа өтінім берушілер үшін жұмыс визасы үшін төлем артатын болады, сондай-ақ ішкі

корпоративтік ауысулар аясында жылдық жалақының шегін арттыру жоспарлануда.

Ұлттық қауіпсіздік мәселелері

Соңғы бес жыл ЭЫДҰ елдеріне қауіп-қатерлердің күрт өсу кезеңі ретінде сипатталады. Атап айтқанда, Таяу Шығыстағы елдердегі дағдарысқа және босқындардың ағынына байланысты ұлттық қауіпсіздікке қатер төніп тұр.

АҚШ бұрынғы және жаңа әкімшілігі ұлттық қауіпсіздікті сақтау бойынша бірқатар шаралар қабылдауда, соның ішінде әлемдік қауымдастық кеңінен талқылаған шаралар да бар. 2017 жылдың 27 қаңтарында Сириядан босқындарды қабылдауды белгісіз мерзімге тоқтату, басқа елдерден босқындарды қабылдау туралы 120 күндік мораторий және жеті елдің азаматтарына АҚШ кіруіне 90 күндік тыйым салу туралы қол қойылған және кеңінен тараған Жарлық бірінші мысал болып табылады.

Заңсыз иммиграцияны және есірткі айналымын тоқтату, барлық келушілер үшін саусақ іздерін енгізу, АҚШ-тан тысқары серверлерде орналасқан әлеуметтік желілердің және басқа интернет-ресурстардың пайдаланушылары туралы жеке ақпаратты алу құқығын бекіту талпынысында Мексика шекарасында «қабырға» салу туралы шешім басқа шараларға жатады. Сондай-ақ, АҚШ қазіргі уақытта елге кіру үшін кез-келген кандидаттың көші-қон қызметінің талабы бойынша пайдаланушы есеп жазбасы мен құпиясөзін беру туралы талапты енгізуді қарастыруда.

Еуропа елдері көлік инфрақұрылымына, әлеуметтік қорғау және денсаулық сақтау жүйесіне, білім беру жүйесіне және құқық қорғау органдарының жұмысына айтарлықтай жүктеме түсіретін, босқындардың салмақты дағдарысына тап болды. Қысқа уақыт кезеңінде қабылдаушы елдер еуропалық қоғамға көшіп келушілерді біріктіру бойынша тиімді жұмысты бітірді. Мысалы, босқындар және түрлі кәсіптік топтар үшін тілдік курстар, біліктілігін және кәсіби бағдарын тексеру, қабылдаушы елдің мәдениеті мен мінез-құлық ережелері туралы курстар, әйелдер мен олардың құқықтары туралы курстар, мектептерде міндетті оқумен қамту және т.б. енгізілген. Босқындарға арналған лагерлер мен мигранттарға қызмет көрсетудің көптеген орталықтары босқындармен жұмыс істейді. Оларға діни қолдау, техникалық қолдау (интернетке кіру) көрсетіледі, жеке

кеңестер мен аударма қызметтері жүргізіледі, бірнеше ұлттық және аймақтық жұмыспен қамту бағдарламалары бар.

Еуропалық елдер екі қорды құрды, олар 2014 жылы жұмыс істей бастады: Босқындар, көші-қон және бірігу қоры (3,1 млрд. еуро) және Ішкі қауіпсіздігі қоры (3,8 млрд. еуро). 2016 жылы қор қаражатының жалпы шығыны екі есе артты: 189-дан 464 млн. еуроға дейін.

Алайда, ұлттық қауіпсіздік және еңбек нарығына қысым қауіпінің артуы жағдайында, Еуропалық одақ елдері жалпы қағидаларына, сондай-ақ көші-қон саясатының құралдары мен механизмдеріне өзгерістер енгізуге мәжбүр болды. Біріншіден, елдер Дублин жүйесінің қағидаларынан кетті, оған сәйкес босқын мәртебесін беру туралы өтініштерді тексеру үшін жауапкершілік Еуропалық Одақтың аумағына бірінші енген елге жатады (Грекия барлық өтінімдерді сапалы өңдеуге физикалық түрде үлгермеді). Көптеген еуропалық елдер шекарада, соның ішінде Шенген аймағының ішкі шекарасында, көші-қон бақылауды күшейту шараларын қабылдады.

Соңғы кезге дейін **Германия** босқындардың көптеген санын қабылдайтын негізгі ел болып қалды, сонымен бірге босқын мәртебесін алуға өтінім білдіргендер үлесін арттырды. Алайда бүгінгі күні Германия баспана беруден бас тартылған мигранттарды депортациялауды жеделдетуді жандандыруға мәжбүр. Мұндай шаралар мигранттардың ел азаматтарына көптеген шабуылдарынан кейін және 2016 жылдың соңында Берлиндегі лаңкестіктен кейін, билік тарапынан қабылданды. Бұл жігер аймақтардың қолдауымен федералдық деңгейде, ұлттық репатриация орталығын құру, қалауы бойынша елден кетуге шешім қабылдағандарға қосымша ақшалай ынталандыру енгізу және босқын мәртебесі берілмеген адамдарға елге кіруге тыйым салуды күшейту бойынша депортациялаудың орталық үйлестіруін қарастырады.

Сонымен қатар, Еуропада қазіргі уақытта бастапқыда ұлттық агенттіктерді қолдау үшін құрылған ЕО (қысқ. – Frontex) сыртқы шекараларында үйлестіруді басқару жөніндегі Еуропалық Агенттікті реформалау және нығайту мәселесі тұр. Күшейту Шенген аймағының кез келген ішкі немесе сыртқы шекарасына тікелей араласу құқығы бар 1500 шекарашылардың мобильді топтарын құрудан тұрады.

Заңсыз көші-қон мәселелері

АҚШ мен Еуропа елдері босқындар дағдарысы аясында ұлттық қауіпсіздік мәселелерін шешуге көп көңіл бөлсе, ал қалған ЭЫДҰ

елдері бұл қауіпке соңғы кезге дейін аз ұшырады және өз назарларын заңсыз көші-қонды шектеуге бағыттады.

Жапонияда халықтың көшіп келуін есепке алудың ең озық жүйелерінің бірі құрылды, ол 2005 жылдан бастап электронды түрде жұмыс істеп келеді, бұл барлық үдерістерді үнемі және егжей-тегжейлі қадағалауға мүмкіндік береді. 2007 жылдан бастап елге кіру кезінде фотосурет және саусақ іздері жүргізілді, ал 2012 жылдан бастап, шетелдік азаматтарды тіркеудің жаңа жүйесі туралы Заң қабылданғаннан кейін, толық дербес деректер жинау қарастырылған (тіркеуде аты, мекен-жайы, жынысы, туған күні, азаматтығы, тұруға рұқсаты, келушінің болу ұзақтығы және т.б.).

Шетелдіктердің заңсыз келуі Жапонияда қылмыс ретінде жіктеледі және заңсыз кірумен тең негізде үш жылға дейінгі мерзімге бас бостандығынан айыру түріндегі қылмыстық жазаға тартылады немесе айыппұл төлейді. Соңғы өзгерістерге заңсыз көшіп-қонушыларға елге бір жылдан бес жылға дейін қайта кіруге тыйым салудың ұлғаюы жатады.

Кореяның иммиграциялық қадағалау туралы заңында елде болу ережелерін бұзғаны үшін әкімшілік жазаның әртүрлі түрлері қарастырылған, оған айыппұлдар және Кореяға 5 жылға дейін кіруге тыйым салынған депортация кіреді. Сондай-ақ, Корея үкіметі визаларының мерзімі өткен немесе елге визасыз келген шетелдік жұмысшыларға ақшалай айыппұл салуды енгізді. Бұл саясат, ең алдымен, экономикалық ауыртпалық ретінде қарастырылатын біліктілігі жоқ жұмыс күшін пайдалануға қарсы бағытталған.

2016 жылдың сәуір-қыркүйек айларында Корей көші-қон қызметі заңсыз көшіп-қонушыларға көші-қон рақымшылығын өткізді: депортациясыз немесе айыппұлсыз, бұдан кейін Корей еліне кіруге тыйымсыз өз еркімен елден кету құқығы. Сондай-ақ заңсыз мигранттарды тартқан жұмыс берушілерге айыппұлдар салынбады. Ерікті шығудан кейін және кейін виза алғаннан кейін, мигранттар Кореяға заңды негізде қайта кіре алады. Көші-қонның уақытша сипатын қамтамасыз ету үшін, асыраудағы адамдардың Кореяға көшуіне жол берілмейтінін атап өткен жөн.

Ішкі көші-қон

Ішкі көші-қонды ынталандыру үлкен аумақты елдерге тән. АҚШ-да белгілі бір санаттағы жұмысшылардың жетіспеушілігі бар кейбір өңірлерде, жұмыс үшін мүмкіндікті салықтық ынталандыру

бағдарламасы жұмыс беруші жаңа қызметкерлерді жұмысқа жалдағанда, бір қызметкерге шаққанда 3000 АҚШ долларына дейін көлемде салық жеңілдіктеріне ие болуға рұқсат береді.

Ұқсас мәселеге тап келген Австралияда, 2014 жылдың 1 шілдесінен бастап «JOBACTIVE» бағдарламасы жаңартылды, оның мақсаты ұзақ уақыт жұмыссыздық деңгейін, өзінің бұрынғы мекен ету аймағынан кем дегенде 90 минуттық жерде орналасқан басқа аймаққа көшушілерге қаржылай қолдау көрсету жолымен, айтарлықтай төмендету болып табылады. Егер адам шет аймаққа көшсе, онда ол бірден 6000 доллар (бұрын 4500 доллар) төлем алады; егер астанаға болса - тек 3000 доллар, қатысушының кәмелетке толмаған балалары болса, онда қосымша 3000 долларға (бұрын 2000 доллар) дейін ала алады. Қаражат жалға алу, коммуналдық және көлік төлемдері үшін жұмсалуды мүмкін.

Қоныс аудару бағдарламасы жалпы халыққа бағытталмаған: әлеуетті қатысушылардың санын азайту талаптарының бірі Сиднейге көшуді шектеу болып табылады; бұдан басқа, 2014 жылы енгізілген қосымша талап - қоныс аудару аймағында жұмыссыздық деңгейі тұрғылықты жердегіден төмен болуы тиіс.

2010-2015 жылдарда GPRIP бағдарлама аясында дағдыланған дәрігерлердің ауылдық және шалғай аймақтарға көшуі ынталандырылды. Бағдарлама аясында ең жоғарғы төлем аймақ түріне, елді мекен көлеміне және тұру ұзақтығына байланысты жылына 4500-ден 60000 долларға дейін ауытқыды: елді мекен неғұрлым кіші және жұмыс мерзімі ұзақ болған сайын - төлем көлемі артады, бірақ бесінші жылдан кейін төлем артпайды. Бұған қоса жұмыс көлеміне талап қойылды: еге қатысушы тоқсанына 6000 доллардан аз қызмет көрсетсе, онда оған төлем төленбейді, егер 6000-30000 - онда төлем көрсетілген қызмет көлеміне пропорционалды қысқартылады.

Канада халықтың ішкі мобилділігінің қысқаруына тап келді (айта кететіні еңбек нарығын айтарлықтай артық реттеу әсерінен болды), сертификаттаудың провинция аралық стандарттары Бағдарламасы қосымша құжаттарды алмай-ақ, кәсіби мамандарға бүкіл ел бойынша жұмыс істеуге мүмкіндік берді, сондай-ақ олардың дағдыларын провинцияға қарамай барлық жұмыс берушілер мойындайтын болады. Мемлекеттік органдардың қосымша ынталандыру шаралары ретінде, жаңа жұмыс орны бойынша көшу және мекен етуіне байланысты салық базасы шығындарын жою әдісі қолданылады.

Орталық деңгейдегі бағдарламалармен қатар, провинциялық деңгейде де жеке бағдарламалар бар. Мысалы, Саскачеван провинциясында: мұнда дәстүрлі түрде халықтың тұрақты кетуі байқалады, оны қысқарту және аймақтың экономикасының дамуын ынталандыру мақсатында, жақында бітірушілерге осы аймақта жеті жыл өмір сүрсе және жұмыс жасаса, 20 000 канадалық доллар ұсынылады.

Кішкентай Жапонияда халықтың ірі қалаларға белсенді қоныс аударуы елді жоғары урбандалған мемлекетке айналдырды, нәтижесінде үлкен қалалар мен шеткі аймақ тұрғындардың тұрмыс деңгейінде елеулі айырмашылықтар туындады. Перфектураларда жас білікті мамандар жетіспеді, өйткені жастар ірі орталықтарға кетіп, қайта келмейді.

Жапон тәжірибесінің шолуы ел тұрғындарының ішкі қоныс аударуын ынталандыру бойынша қандай да бір шараларды анықтаған жоқ. Қалалар мен перфектура арасындағы ішкі теңгерімсіздіктер мәселесі қалаларды әртараптандыру және қызметтердің сапасы мен саны бойынша ірі қалалардан айырмашылығы болмайтын шағын қалалық елді мекендерді дамытуды ынталандыру саясаты арқылы шешіледі. Жапонияда бүкіл елді жоғары сапалы көлік жолдары мен теміржол желілерімен байланыстыратын көлік инфрақұрылымын құру аяқталуда.

Этникалық көші-қон

Бұрынғы отандастарды репатриациялау үдерістері ЭЫДҰ елдерінің аз ғана санына тән. Сонымен бірге мемлекеттердің репатриациялау саясатын жүргізуге уәждемесі аз.

Ең көп тараған уәждеме «мәжбүрлеп қоныс аударған адамдарды және олардың ұрпақтарын қайтару құқығын жүзеге асыру» болып табылады. Мәселен, 2015 жылы **Польшада** бұрынғы КСРО аумағында, ең алдымен Орталық Азия елдерінде тұратын этникалық поляктарды қайтару үшін 2016-2021 жылдарға арналған «Үйге оралу» бағдарламасы қабылданды. Польша үкіметі жыл сайын 500-ге жуық этникалық поляктарды қайтаруды көздейді, ал қолдауды қаржыландыру (оның ішінде бейімдеу курстарын қоса алғанда) шамамен 10 млн. АҚШ долларын құрайды. 2016 жылғы желтоқсанда Қазақстаннан 153 адамнан тұратын бірінші топ Польшаға аттанды.

2011 жылдан бері **Венгрияда** «Репатриация бойынша Азаматтық» бағдарламасы жұмыс істеуде. Ол Оңтүстік Словакия,

Трансильвания, Воеводина немесе Украинаның қазіргі Закарпатия аймағында 1920 жылға дейін немесе 1938 жылдан 1945 жылдар аралығында тұрған немесе туылған адамдарға және олардың ұрпақтарына бағытталған.

Израильде отанына қайта оралғандарға арналған арнайы бағдарламалардың айтарлықтай саны бар, оның уәжі «Қасиетті Жерде өмір сүруге еврейлердің құқығын іске асыру» деп баяндалған. Мұндай бағдарламаларға қатысу репатрианттарға Израиль құндылықтары туралы көбірек білуге, өмірдің жаңа жағдайларына бейімдеуге мүмкіндік береді. Мысалы, 33-42 жас аралығындағы репатриант мамандар үшін «Келешек» бағдарламасы әзірленді. 5 ай оқу ішінде қайта оралғандар ивритте білдіруіне, Израильде өмір сүру ерекшеліктері туралы білуіне және кәсіби нұсқаулар алуына мүмкіндік бар. Сондай-ақ 2017 жылғы бағдарлама басқа мемлекеттен түскен барлық ақшалай қаражаттарды табыс салығынан босатуды; 10 жыл ішінде жеңілдік алуды; зейнетақылық салықтан босатуды; кәсіпкерлерді салық ауыртпалықтарын босатуды қарастырады. Ипотекаға жеңілдіктер, төрт жылға дейін жалға берілетін тұрғын үйге жеңілдік, бір жылға медициналық сақтандыру, мекен етудің алғашқы айларында қаржылық көмек, әуежайдан мекен ету орнына дейін тегін трансфер, багажбен тегін ұшу сияқты қосымша жеңілдіктер болуы мүмкін.

Украинада тұратын еврейлердің қоныс аударуы үшін қаражат, АҚШ-та раввиндермен репатриациялау және ассимиляция үдерістерін жеңілдету үшін құрылған арнайы «Керен Единут» қорынан қолданылады. Қордың қолдауына Киевтен Иерусалимге тікелей рейстер, әрбір ересек адамға 1000 доллар, әр балаға 500 доллар көлемінде қаржылық қолдаулар, әуежайға багажды жеткізу, ассимиляция үдерісін жеделдету үшін түрлі семинарлар мен бағдарламалар кіреді.

Этникалық отандастарды қайтару жөніндегі іс-шаралар **Болгарияда** да жүзеге асырылуда, негізінен 2030 жылдары 7 млн адамға дейін халық санының азаюы бойынша теріс демографиялық үрдісі жұмсартуды іске асырады. Елге оқу үшін оралған жас болгарлар шәкіртақының артуымен ынталандырылады (стандартты 400 левтың орнына 1000 лев). Тұрақты тұруға және ауыл шаруашылығында жұмыс істеуге тілек білдіруші немесе елдің аз қоныстанған жерлеріне көшіп келуші этникалық болгарларды ынталандыру шараларының бірі, ол дауыс беру мүмкіндігін қоспағанда, оларға азаматтардың барлық құқықтарын кепілдендіретін Грин-карта беру болып табылады. Үкімет

құрған қордан (бір млрд. лев) жер телімін жалдап, фермерлік шаруашылық ұйымдастыруға дайын оралмандар үшін техника сатып алу жоспарланып отыр.

2013 жылдың қыркүйегінде **Германия** «кеш қоныстанушысы» мәртебесін алуға және отбасының мүшелерін «тіркеу» үшін талаптарды жеңілдететін түзетулер қабылдады. Қоныс аударушы, жұбайы мен балалары азаматтардың барлық құқықтары мен міндеттеріне ие, бірақ Германия азаматтығы жоқ, «мәртебелі» неміс болады. Иммигранттарға жұмыссыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақы, неміс тілінің тегін курстары, азық-түлікпен қамтамасыз ету және басқа да көмек түрінде қолдау көрсетілуі мүмкін.

Кореяның репатриациялау жүйесі жұмысқа рұқсат жүйесі бойынша елге келетін төмен білікті мигранттардан айырмашылығы, жұмысқа орналасу рұқсаты болмаса да (Н-2 визасы бойынша) этникалық мигранттарға елге кіруге рұқсат береді. Потерея жүйесі бойынша кіруге рұқсат алу үшін (Н-2) репатрианттар корей тілі білімі бойынша сынақтан өтуі керек. Н-2 визасы репатрианттарға Кореяда бес жыл қалуға мүмкіндік береді, содан кейін олар келген елге оралу керек.

Туыстары бар этникалық корейлер елге бірге тұру визасын (F-4) алып, жергілікті жұмысшылар ретінде ұзақ уақыт жұмыс істей алады. Репатрианткалық этникалық корейлер кәсіби білім алады және олар іс жүзінде кез келген салада жұмыс істейді. Егер репатрианттар Кореяда 30 күннен артық қалғысы келсе, олар «жергілікті резиденттер» ретінде тіркеледі, бұл банк шоттарына, мүлік иелену құқығына, медициналық сақтандыруға және зейнетақыларға қол жетімділікке байланысты корей азаматтары секілді құқықтарға ие болады.

Төмен білікті этникалық корейлер (негізінен Қытайдан және ТМД елдерінен) белгілі бір салаға байланысты уақытша жұмыс күшінің бөлігі ретінде қарастырылады және арнайы режиммен мемлекет тарапынан реттеледі. Корей үкіметі қызмет көрсету және құрылыс өндірісінде және жұмыс орындарын өзгертуге еркіндік сияқты кәріс емес шетелдік жұмысшыларға қолжетімсіз, арнайы рұқсат бере отырып, оларды артық жағдайға қояды.

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ МИГРАЦИЯЛЫҚ ҮРДІСТЕР

Республикадағы миграциялық үрдістер шет елге шығу немесе елдің ішінде көші-қон мәселесі сияқты көптеген факторлардың ықпалы арқылы қалыптасады.

Жалпы мәліметтер: 1991-2005 жылдар

Тәуелсіздік алған кезде Қазақстан Республикасының экономикалық белсенді тұрғындары 7,7 миллион адамды құрады. Қалыптасқан экономикалық қарым-қатынастардың бұзылу процестерінің басталғанына және шаруашылық субъектілері арасындағы нарықтық қатынастарды біртіндеп қалыптасқанына қарамастан, 1991-1993 жылдары ресми статистика бойынша¹, халықтың арасында жұмыссыздар бөлек бір санат ретінде болмаған. Сонымен бірге, сол деректерге негізделген мәліметтерден, жұмыспен қамту органдарында жұмысқа орналасуға өтініш білдірген адамдардың біршама саны есепке алынған.

Экономикалық қатынастарды қайта құрылымдау процесі 1996 жылға дейін жалғасты, ЖІӨ-нің көлемі алғашқы рет бес жылда қарапайым 0,5% өсімді құрады.

Халықаралық экономикалық дағдарыстың, экономикалық байналыстардың бұзылуы және экономиканың қайта құрылуының нәтижесінде халықтың елден кету саны ұлғайды. 1991 жылы 58 мың адам елден шығып кеткен болса, 1994 жылы бұл сан 406 мыңға дейін көтерілді. Бұл келушілер санының азаюы мен кетудің өсуіне байланысты болды: егер он жылдықтың басында келушілер саны 170 мың адамнан асса, он жылдықтың соңында бұл көрсеткіш төрт есеге дейін жылына шамамен 40-50 мың адамға дейін түсіп кетті.

Сыртқы көші-қон

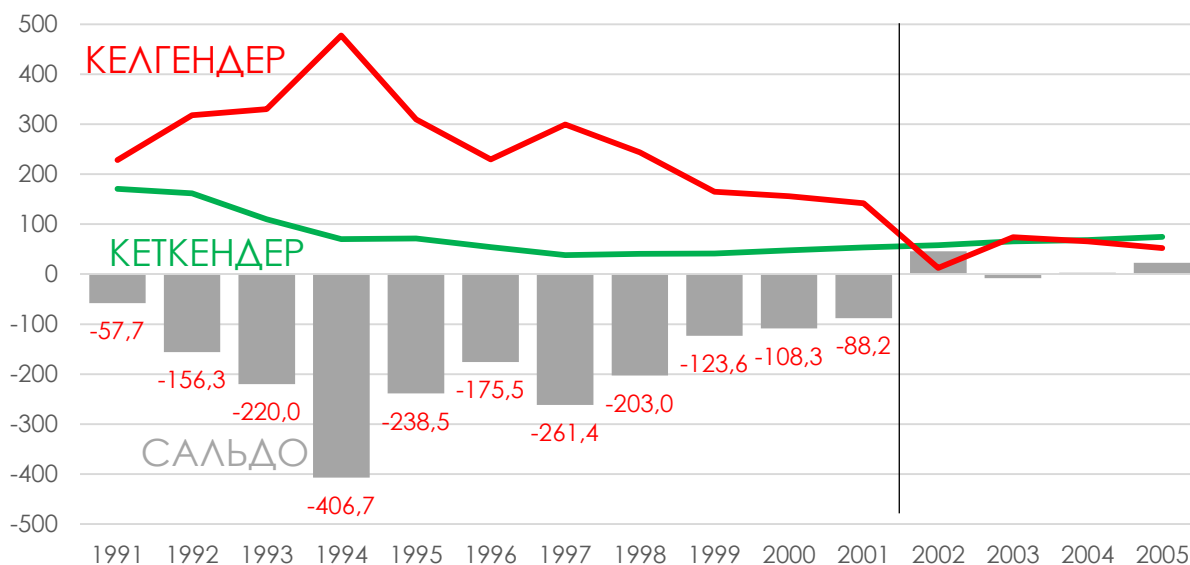
90-шы жылдары иммигранттардың жалпы саны 805 мың адамды құрады. Алайда, эмигранттардың саны үш есе артық болды. Өткен ғасырдың соңғы онжылдығында эмигранттар саны 2,7 миллион адамнан асты.

Әсіресе солтүстік Қазақстанда өнеркәсіп саласында халық саны азайды. Осы ретте, елде эмиграция екі негізгі бағытта жүзеге асуда: солтүстікке (Ресей және ТМД елдеріне) және Еуропа, Америка елдеріне қарай.

¹ «Қазақстан тәуелсіздік жылдарында» статистикалық жинақ кітабы, 2011.

Дегенмен, ХХІ ғасырдың алғашқы жартысында Қазақстандағы жағдай оң жаққа өзгере бастады. 1997 жылдан бастап 2005 жылға дейін елден кетушілердің саны азайып, 33 мың адам деңгейінде қалыпты жағдайды ұстады. Осы ретте, келушілердің саны 38 мың адам санынан бастап 2005 жылы 75 мың адамға ұлғайды. Нәтижесінде, келушілердің саны азайғанмен, 2005 жылы сыртқы және ішкі көші-қон көрсеткіштері тұрақтанды.

Сурет 6.2 1991-2005 жж. аралығында сыртқы миграция динамикасы



Дереккөз: ҚР ҰЭМ Статистика комитеті

2002 жылдан бастап сыртқы көші-қон халық санының азайуына себеп болуды тоқтатты. 2001 жылдан 2017 жылға дейін көші-қонның теріс сальдосы жалпы алғанда тек қана **108,2 мың** адамды құрады. Аталған үрдіс, өз отанына оралған қазақтар санының азайуын білдіреді. 90 жылдардың басында болған шет елдегі қазақтардың тарихи отанына қайта оралу толқыны бірден төмендеді. Дегенменде, тәуелсіздік жылдары елге қайта оралған қазақтардың демографиялық үлесінің арқасында миграцияның теріс сальдосы 28% төмендеді. Келген репатрианттардың (оралмандардың) негізгі бөлігі солтүстік өңірлерде теріс сальдоны көтеріп, Астана, Алматы және елдің оңтүстік аймақтарына орналасты.

Таблица 1. 2010-2017 жж. ҚР-ның сыртқы көші-қон., мың адам.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2010-2017
Келді	42,1	38,0	28,3	24,1	16,8	16,6	13,7	16,1	195,7
Кетті	26,5	32,9	29,7	24,4	28,9	30,1	34,9	37,7	245,1
Сальдо	15,6	5,1	-1,4	-0,3	-12,1	-13,5	-21,2	-21,6	-49,4

Дереккөз: ҚР ҰЭМ Статистика комитеті

Аймақтық шеңберде **50% астам эмигранттар Қарағанды, Қостанай, Шығыс Қазақстан және Павлодар облыстарынан** кетуде.

Шетелге кетушілердің негізгі бөлігі қала тұрғындары (2017 жылы 87%).

Әдеттегідей кетуші білікті мамандар болып табылады. Олардың басым бөлігі техникалық (-6,6 мың адам), **экономикалық** (-3,6 мың адам) **и педагогикалық** (-2,3 мың адам) саладан. Ал Қазақстанға келуші иммигранттардың басым бөлігі біліктілігі төмен немесе ауыл шаруашылығына бағытталған.

Кесте 2. Мамандық бойынша 15 жастан үлкен сыртқы көші-қон, 2017 ж.

Мамандық	Кетті	Келді	Сальдо
Барлығы	20 372	5 786	-14 586
Техникалық	6 587	1 328	-5 259
Экономикалық	3 629	841	-2 788
Педагогикалық	2 334	718	-1 616
Медициналық	1 063	491	-572
Заң	870	231	-639
Саулет-құрылыс	715	257	-458
Ауыл шаруашылығы	376	156	-220
Басқа	4 798	1 764	-3 034

Дереккөз: ҚР ҰЭМ Статистика комитеті

2010 жылмен салыстырғанда эмигранттардың саны 42% өсті. 2017 жылы 37,7 мың адам елден кетті, оның 54% жоғары білікті мамандар. Бұл жағдай, елге шетелден білікті мамандарды тартуға мәжбүрлейді. Шақырылған мамандар, ұйымның өндірісін арттыру үшін инновациялық және технологиялық қиын жұмыстарды атқарады.

1993 жылдан бастап Қазақстанда шетелдік мамандарды тарту бойынша квота енгізілді. Нәтижесінде, 2,1 мың шетел маманы бірден тартылды. Бұл көрсеткіш 2017 жылы 41,7 мың адамға жетті. Шақырылған мамандардың 40% техникалық саладан болып табылады. Сонымен қатар, Еуразиялық экономикалық одаққа мүше елдері арасында еңбек ресурстары арасында еркін интеграция үрдісі қалыптасқан.

2017 жылдан бастап шетелдік жұмыс күшін тартуда жаңа тәсілдер жүзе асырылуда:

– Жұмыс беруші әр шақырылған маманға төлем төлейді. Жинақтың сомасы маманның біліктілік деңгейі және саласына байланысты өзгеріп отырады. Жинақтың орнатылған сомасы жұмыскерге жоғары білікті мамандарды тартуға тиімді;

– Мамандығы және саласы талап бойынша сай келген жағдайда жоғары білікті мамандар елге өздігінен келуге және тәуелсіз жұмысқа тұруға мүмкіндік туды.

Ішкі көші-қон

Республикада соңғы 8 жылда ішкі көші-қон саны 366 мыңнан 2017 жылы 603 мың адамға жетті. Оның ішінде 55% өңіраралық көші-қон.

Халықтың аймақаралық көші-қонымен салыстырғанда өңіраралық миграция деңгейі үлкен. Аймақаралық көші-қон жалпы саны 2007 ж. 139,5 адамнан 2017 жылы 328,4 мың адамға жетті. Өңіраралық миграция 172,2 мың адамнан 602,4 мыңға жетті.

Көші-қон үрдісінің ең басты бағыттары Астана және Алматы қалалары. 2017 жылы ішкі көші-қон санының басым бөлігі осы қалаларға келеді (24% Астана, 21% Алматы).

Бұл ретте, Маңғыстау облысын айта кету керек. Басқа аймақтармен салыстырғанда, тек Маңғыстау облысы ішкі көші-қон сальдосы оң көрсеткішін 7,6 мың адамды көрсетті.

Таблица 3. ҚР 2010-2017 жж. Ішкі көші-қон., мың адам

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2010-2017
Ақмол обл.	-5,6	-4,8	-1,6	-0,5	-2,8	3,7	-13,6	1,5	-23,7
Ақтөбе обл.	2,7	-2,9	-2,7	-1,6	-0,3	-1,6	-2,6	-0,6	-9,6
Алматы обл.	3,9	2,4	5,5	1,3	-5,5	-11,5	-3,7	-6,7	-14,3
Атырау обл.	-1,6	-0,9	0,1	-0,1	0,4	-0,03	-0,2	-0,05	-2,38
БҚО	-2,1	-1,1	-0,8	-0,2	-0,9	0,2	-2,5	-1,3	-8,7
Жамбыл обл.	-8,5	-12,2	-7,5	-6,8	-7,8	-8,5	-15,6	-16,4	-83,3
Қарағанды обл.	-1,2	-1,9	-2,1	-1,7	0,5	-0,4	-6,9	-6,3	-20
Қостанай обл.	-2,9	-2,7	-1,2	-1,3	-0,5	1,1	-4,0	-2,3	-13,8
Қызылорда обл.	-3,9	-3,1	-1,7	-2,2	-2,6	-3,2	-6,6	-4,6	-27,9
Манғыстау обл.	2,3	3,1	2,3	0,9	1,0	0,7	-2,4	-0,3	7,6
ОҚО	-13,1	-15,9	-11,0	-12,4	-13,6	-14,5	-29,5	-15,4	-125,4
Павлодар обл.	-1,8	-2,2	-0,6	0,1	-0,3	0,3	-2,9	-3,1	-10,5
СҚО	-3,1	-3,8	-3,0	-2,8	-2,7	-1,6	-4,7	-2,9	-24,6
ШҚО	-6,7	-7,0	-5,3	-5,0	-5,0	-4,2	-11,3	-9,8	-54,3
Астана қ.	33,1	30,7	19,6	16,5	17,5	-2,5	76,9	36,5	228,3
Алматы қ.	8,5	22,3	10,0	15,8	22,6	41,9	29,6	31,7	182,4

Дереккөз: ҚР ҰЭМ Статистика комитеті

Осылайша, 2013 жылдан бастап Қазақстанда қалалану (урбанизация) тенденциясы қарқынды дамуда. 2017 жылы аймақаралық миграцияның нәтижесінде қалаға келушілердің саны 234,1 мың адам, ал қаладан кетушілердің саны 218,3 мың адамды құрады. Статистикалық ақпараттар бойынша аймақаралық миграцияның сальдосы +34 адамды құрады. Осылайша, ауылды мекендерде ауыл тұрғындарының саны 49,8 адамға қысқарды.

Айта кетсек, 2015 жылы Қазақстан Республикасының «Халықтың көші-қон» туралы Заңына қоныс аударуды реттеу бойынша алғашқы рет өзгерістер енгізді. Заңнаманың мақсаты, жұмыс күші артық аймақтардан еңбек нарығы дамуға потенциалы жоғары аймақтарға өз халықты еркімен көшіру болды.

Халықты көшіру бойынша Үкімет аймақтық квоталар мен орналастыратын аймақтарды белгіледі (ШҚО, Павлодар обл., Қостанай обл. және СҚО). Сонымен бірге, аталған аймақтарға тұрақты өмір сүруге көшіп келетін отбасылардың санын анықтап, мемлекет тарапынан жұмысқа орналастыру қолдау бойынша көрсетіледі.