

Внешняя миграция

Высококвалифицированные трудовые ресурсы

Страны ОЭСР традиционно на протяжении многих десятилетий являются точками притяжения для высококвалифицированных работников со всего мира, преимущественно из развивающихся стран и в последние два десятилетия из стран с переходной экономикой. За последние пять лет эти ориентиры миграционной политики не претерпели кардинальных изменений, и **высококвалифицированная рабочая сила по-прежнему является наиболее предпочтительной** категорией иммигрантов.

При этом для усиления работы по привлечению талантов, в том числе в рамках конкуренции между странами ОЭСР (например, между США и странами Европейского союза), отдельными государствами **менялись или использовались новые миграционные схемы и процедуры.**

Во **Франции** в 2016 году для квалифицированных работников и членов их семей введен так называемый «паспорт таланта», действующий в течение четырех лет с начала работы в стране. В январе 2015 года в **Канаде** была введена адресная система управления заявками «Быстрый вход», применяемая в ряде миграционных программ, таких как «Федеральная программа по квалифицированным работникам», «Федеральная программа по квалифицированным профессиям» и ряде других, в том числе на региональных уровнях. «Быстрый вход» базируется на поступивших заявках на работу в Канаде от иностранных работников. Заявки оцениваются по возрасту, образованию, знанию языков, опыту работы. Кандидаты, чьи заявки получили наибольшие баллы, и имеющие предложение о работе от работодателя, точно приглашаются на ускоренную процедуру.

Поправки 2015 года к Закону «О предпринимательстве» в **Испании** направлены на активизацию по восстановлению семей инвесторов, предпринимателей, высококвалифицированных специалистов и исследователей. Изменения также значительно затронули сотрудников, переезжающих в страну в рамках внутрикорпоративных переводов, для которых была создана схема «Сверхскоростной курс». В частности, крупные компании, относящиеся к стратегическим секторам, были освобождены от

требований по обоснованию потребности в переводе руководителей, специалистов и стажеров.

В попытке привлечь таланты из-за рубежа, ряд стран ОЭСР **пересмотрели входные критерии**, позволяющие получить разрешение на работу. **Корея** втрое снизила порог заработной платы (до среднего уровня по стране), меньше которого не могут получать иностранные работники в высокотехнологичных видах деятельности. Другим группам профессиональных работников также предоставлено больше возможностей для получения временной рабочей визы (F-2-7), которая в дальнейшем ускоряет право получения вида на жительство.

Особый интерес вызывает **Япония**, традиционно проводящая жесткую анти-иммиграционную политику (число иностранных граждан не превышает 2%). В последние годы демографические проблемы, связанные в первую очередь со старением населения, вынуждают Японию пересматривать ограничения в приеме на работу иностранцев, и прежде всего для категорий, в которых наблюдается острая потребность, например, таких как врачи и медсестры. Иностранные врачи и медсестры для допуска к практике должны сдать успешно национальные экзамены и получить статус резидента. Этот статус предполагает отсутствие ограничений на трудовую деятельность, но требует постоянной перерегистрации. Кроме того, Япония внесла коррективы в свою балльную программу для высококвалифицированных иностранцев, уменьшив пороговые значения по некоторым критериям и предоставив право бессрочного пребывания для специалистов по отдельно взятым высококвалифицированным профессиям.

Отдельными странами ОЭСР применялись **стимулирующие процедуры по удержанию квалифицированных мигрантов**, завершивших работу в стране. **Эстония** ввела 90-дневный период для временных работников с истекающими сроками разрешений на работу, предоставляя тем самым возможность остаться в стране и найти работу (180 дней для иностранных студентов, исследователей и преподавателей). Помимо этого, трудящимся в Эстонии мигрантам было разрешено работать одновременно на нескольких работодателей и выполнять разовые заказы. 31 декабря 2015 года **США** разрешили менять предполагаемое место работы иностранным работникам, по которым принято положительное решение о выдаче Грин-карты, но которым она пока не была выдана. В некоторых странах была введена большая гибкость для отдельных категорий. Так, например, изменения

в **Дании** позволили иностранным исследователям находиться вне страны неограниченное время без потери разрешения на работу.

Зарубежные студенты

Страны ОЭСР по-прежнему уделяют значительное внимание мерам по **привлечению зарубежных студентов**, как одного из источников пополнения числа будущих высококвалифицированных трудовых ресурсов. Правительство **Австралии** анонсировало намерения по внедрению упрощенной схемы выдачи студенческих виз, которая включит в себя сокращение подклассов виз с восьми до двух, внедрение новой единой системы оценки иммиграционных рисков и расширение возможности для подачи заявки на визы в онлайн-режиме. **Канада** сняла запрет для зарубежных студентов на трудоустройство и работу в процессе обучения. **Корея** увеличила число разрешенных студентам часов работы с 20 до 25 часов в неделю.

Что касается возможностей **закрепиться на местном рынке труда после окончания обучения**, то во всех странах ОЭСР прослеживается четкая тенденция по упрощению этого процесса. В **Австралии** выпускникам магистратуры и докторских программ по направлениям «Наука», «Технологии», «Инженерия» и «Математика» (STEM), а также по направлению ИКТ, автоматически начисляются бонусные баллы в рамках Программы балльной оценки навыков иммигрантов, успешное прохождение которой предоставляет постоянное место жительства.

Вслед за **Финляндией** (2014), в **Норвегии** с мая 2016 года срок действия разрешения на поиск работы для выпускников увеличен с 6 до 12 месяцев, а исследователи могут получить разрешение на поиск работы даже в случае истечения срока разрешения на работу. Годовое разрешение на поиск работы также введено в **Нидерландах** в марте 2016 года, которое помимо зарубежных выпускников голландских ВУЗов распространяется также на выпускников ряда зарубежных университетов и исследователей, трудящихся в Нидерландах.

В **США** для выпускников традиционно действует возможность «задержаться» в стране, проходя так называемое Дополнительное Практическое Обучение (ДПО). В 2016 году срок ДПО для выпускников по направлениям «Наука», «Технологии», «Инженерия» и «Математика» (STEM) был увеличен на еще семь месяцев до 36

месяцев в общей сложности. Однако, регулятивные меры по отношению к работодателям, принимающим выпускников ДПО, сохранились: уровень оплаты и условия их трудовых договоров должны быть соизмеримы с аналогичными американскими работниками; работодателем должна реализовываться учебная программа для участников в рамках ДПО.

Привлечение инвесторов и предпринимателей

Особый упор и активность стран ОЭСР были сделаны во внедрении и актуализации моделей **привлечения инвесторов и предпринимателей**, как особой категории наряду с высококвалифицированными трудовыми ресурсами.

Сохранив минимальный порог в размере 1,25 миллионов евро, **Нидерланды** в 2016 году сняли ограничение на «инновационный» характер инвестиций. Новая схема упростила процедуры определения источников происхождения капитала и увеличила срок разрешения с одного до трех лет. Однако при этом были исключены инвестиции в недвижимость.

В 2015 году **Австралия** переориентировала Программу Значимого Инвестора от инвестиций в недвижимость и государственные ценные бумаги в сторону венчурных фондов, прямых и портфельных инвестиций в новые компании. Также была учреждена адресная Программа Премиум-Инвестора, посредством которой Австралия точно приглашает небольшое число предпринимателей и высококвалифицированных работников (на первом этапе из США).

Все большее распространение получают пилотные схемы привлечения, такие, например, как **Старт-Ап Визы** для предпринимателей с небольшим капиталом, но с убедительными бизнес-идеями. **Дания** запустила пилотную программу, рассчитанную на 50 предпринимателей в первые три года, в рамках которой предприниматель вносит бизнес-план на рассмотрение и оценку в Министерство бизнеса и роста. **Новая Зеландия** запустила четырехгодичную пилотную программу (400 чел. в год), в рамках которой новая категория визы («Виза глобального вклада») будет выдаваться инвесторам, действующим предпринимателям и стартаперам, не подходящим под действующие визовые требования. **Ирландия** снизила минимальный порог первичных инвестиций, предусмотренный в Программе Старт-Ап Предпринимателя, с 75000 до 50000 евро. В **Нидерландах** с 2015 года учреждена Старт-Ап виза

для заявителей, имеющих спонсора, которым дается годовое разрешение для разработки продукта или услуги. Также Старт-Ап виза была учреждена в **Литве** (пока не применяется).

Болгария в 2014 году ввела упрощенную процедуру получения постоянного места жительства для иностранных состоятельных физических лиц, инвестирующих в болгарские компании, акции или фонды. Инвестиции свыше 500 000 евро предоставляют постоянное место жительства.

Борьба с «утечкой мозгов»

Страны ОЭСР в большинстве своем **не сталкиваются с серьезной проблемой «утечки мозгов»**, но отдельные проявления все же имеют место преимущественно в отдельных странах Европы с высоким уровнем безработицы (Греция, Испания, страны Восточной Европы) и Южной Кореи.

Наиболее успешные подходы по предотвращению оттока квалифицированных кадров демонстрирует **Корея**. Например, для сохранения в стране исследователей, открываются лаборатории, в которых установлена оплата труда на уровне американских стандартов. Правительство стимулирует колледжи и университеты открывать языковые лагеря во время каникул в попытке «отговорить» студентов от выезда за границу для изучения иностранных языков. Другим методом борьбы является привлечение зарубежных учебных заведений. На сегодня два американских университета (Университет штата Нью-Йорк и Университет Джорджа Мейсона), открыли кампусы в Инчхоне, еще больше университетов планируется привлечь в ближайшем будущем.

Менее квалифицированные трудовые ресурсы

За последние пять лет в странах ОЭСР не было принято новых масштабных программ, касающихся миграции менее квалифицированных работников, а изменения касались преимущественно существующих схем и процедур.

В ряде стран такие изменения были нацелены на **упрощение доступа**. Например, в марте 2015 года в **Чили** упрощено получение трудового разрешения, которое стало доступным иностранному работнику, если у него есть действующий трудовой договор и подтверждаются выплаты социальных отчислений. Чилийские работодатели при этом больше не обязаны брать на себя расходы на

оплату проезда мигранта. **Канада** реформировала Программу Опекун-созителей, отменив обязательное требование по проживанию иностранного работника на дому у опекаемого подопечного (ребенка или нуждающегося в особом медицинском уходе), и предусмотрел возможности по получению вида на жительство.

В других странах изменения в части доступа менее квалифицированных работников были направлены на **ужесточение**. Например, в **Новой Зеландии** в апреле 2016 года был пересмотрен тест, обязательный для всех мигрантов данной категории. **Словения** также ограничила возможности трудовой миграции до условий полной занятости, за некоторыми исключениями (для имеющих высшее образование) исключив возможности мигрантов к частичной занятости.

Растущий спрос на труд менее квалифицированных иностранцев во многих странах ОЭСР привел к **расширению квоты** на их привлечение. Так, **США** стали относить временных работников (виза H-2B), вошедших в квоты предыдущих лет, к так называемым «возвращающимся» работникам, которые могут получить или продлить визы вне ограничений квоты текущего года.

Корея ввела более гибкую систему квот для менее квалифицированных трудящихся иностранцев, позволяющую в течение года вносить изменения в распределение квоты между отраслями и компаниями. При этом длительность тестирования для отдельно взятых секторов также была сокращена с двух до одной недели.

В **Израиле** трудности в реализации двусторонних соглашений с другими странами привели к снижению притока иностранных рабочих в строительном секторе. С 2016 года внедряется новая модель, где иностранные строительные компании будут иметь возможность довести штатное число иностранных рабочих до 1000 человек.

Поддержка местного содержания в кадрах

Необходимо отметить, что наряду с усиленными мерами по привлечению высококвалифицированных работников, небольшое число стран ОЭСР напротив или параллельно усиливали **меры по поддержке местного содержания в кадрах** за счет повышения стоимости и усложнения процедуры найма. Так, например, в **США** целью было избежание злоупотреблений со стороны работодателей в

найме иностранных работников. Поэтому для работодателей, у которых трудятся более 50 сотрудников, из которых более 50% являются иммигрантами (визы H-1B или L-1), плата за привлечение дополнительного иностранного работника по визе H-1B выросла до 4000 долларов США.

В **Великобритании**, где рынок труда испытывает значительное давление со стороны трудовых мигрантов со всего мира, в том числе из континентальной Европы, планируется принятие мер, направленных на укрепление стимулов работодателей меньше полагаться на иностранных работников. Так, в скором времени ожидается увеличение порога годовой заработной платы для квалифицированных мигрантов с нынешних 21000 до 30000 фунтов стерлингов (с некоторыми исключениями), будет увеличен размер платы за рабочую визу для новых заявителей, а также планируется увеличить порог годовой заработной платы в рамках внутрикорпоративных переводов.

Вопросы национальной безопасности

Прошедшие пять лет характеризуются как период резкого роста угроз странам ОЭСР. В частности, страны сталкиваются с угрозами национальной безопасности вследствие кризиса в странах Ближнего востока и последовавшим притоком беженцев.

Прежней и новой администрацией **США** предпринимается ряд мер по сохранению национальной безопасности, в том числе мер, широко обсуждаемых мировой общественностью. Первым примером является подписанный 27 января 2017 года и получивший широкую огласку Указ о прекращении приема беженцев из Сирии на неопределенный срок, 120-дневном моратории по приему беженцев из других стран и 90-дневный запрет на въезд в США граждан из семи стран.

Другие меры включают в себя решение о строительстве «стены» на границе с Мексикой в попытке остановить нелегальную иммиграцию и наркотрафик, введение дактилоскопии для всех въезжающих, отстаивание прав на получение персональной информации о пользователях социальных сетей и других интернет-ресурсов, располагаемой на серверах вне США. Также в настоящее время США рассматривается внедрение требования по предоставлению пользовательских учетных записей и паролей по

требованию миграционной службы любыми кандидатами на въезд в страну.

Страны **Европы** столкнулись с наиболее серьезным кризисом беженцев, который оказывает значительную нагрузку на транспортную инфраструктуру, систему социального обеспечения и здравоохранения, систему образования и работу правоохранительных органов. Принимающие страны за короткий промежуток времени выстроили достаточно эффективную работу по интеграции переселенцев в европейское общество. Например, введены языковые курсы для различных групп беженцев и различных профессий, проверки на компетентность и профессиональная ориентация, курсы по культуре принимающих стран и нормам поведения, курсы о роли женщин и их правах, курсы по обязательному охвату обучением в школах и т.д. Работой с беженцами занимаются многочисленные центры обслуживания мигрантов и лагеря для беженцев. Им оказывается религиозная поддержка, техническая поддержка (доступ к интернету), проводятся персональные консультации и обеспечиваются услуги перевода, действуют несколько национальных и региональных программ по трудоустройству.

Странами Европы были предусмотрительно созданы два фонда, начавшие работу в 2014 году: Фонд беженства, миграции и интеграции (3,1 млрд. евро) и Фонд внутренней безопасности (3,8 млрд. евро). В 2016 году общие расходы фондов выросли более, чем вдвое: от 189 до 464 млн. евро.

Тем не менее, в условия возросших угроз национальной безопасности и давления на рынки труда, страны Европейского союза вынуждены вносить изменения в общие принципы, а также механизмы и инструменты иммиграционной политики. Во-первых, страны отошли от принципов Дублинской системы, согласно которой ответственность за проверку заявок на статус беженца относится к стране их первого въезда на территорию Европейского союза (Греция физически не успевала качественно обработать все заявки). Многие европейские страны предприняли меры по ужесточению миграционного контроля на границе, в том числе на внутренних границах внутри Шенгенской зоны.

До последнего времени **Германия** оставалась основной страной, продолжающей принимать все большее число беженцев, параллельно увеличивая долю тех, чья заявка на получение статуса беженца была одобрена. Однако сегодня Германия вынуждена активизировать

усилия по ускорению депортации мигрантов, которым было отказано в предоставлении убежища. Такие меры были приняты властями, в том числе, после многочисленных атак мигрантов на граждан страны и теракта в Берлине в конце 2016 года. Данные усилия предусматривают централизованную координацию депортации на федеральном уровне при содействии регионов, создание национального центра репатриации, внедрение дополнительных денежных стимулов для тех, кто решил покинуть страну по своему желанию и усиление запрета на въезд для тех, кому было отказано в статусе беженцев.

Дополнительно в настоящее время в Европе стоит вопрос о реформировании и усилению Европейского Агентства по управлению координацией на внешних границах ЕС (сокр. – Frontex), которое изначально создавалось для поддержки национальных агентств. Усиление включает в себя создание мобильной группы из 1500 пограничников с правом прямой интервенции на любую внутреннюю или внешнюю границу Шенгенской зоны.

Вопросы нелегальной миграции

В то время как США и страны Европы в большей степени ориентированы на решение вопросов национальной безопасности в свете кризиса беженцев, остальные страны ОЭСР до последнего времени меньше подвержены данной угрозе, концентрируя внимание на вопросах ограничения нелегальной миграции.

В **Японии** создана одна из самых совершенных систем учета иммиграции населения, с 2005 года действующая в электронном виде, что позволяет постоянно и детально отслеживать все происходящие процессы. С 2007 года при въезде в страну производится фотографирование и дактилоскопия, а с 2012 года после принятия Закона о новой системе регистрации иностранных граждан, предусматривается сбор полных персональных данных (в регистрах отражаются имя, адрес, пол, дата рождения, гражданство, вид на жительство, продолжительность пребывания въезжающего и т.д.).

Незаконное пребывание иностранцев классифицируется в Японии как преступление и наравне с незаконным въездом влечет за собой уголовное наказание в виде лишения свободы на срок до трех лет и штрафа. К недавним изменениям можно отнести увеличение срока запрета на повторный въезд в страну с одного до пяти лет для нелегальных мигрантов.

Законом об иммиграционном контроле **Кореи** предусмотрены различные виды административного наказания за нарушение правил пребывания, включающие в себя штрафные санкции и депортацию с последующим запретом на въезд в Корею сроком до 5 лет. Также корейское правительство ввело денежные штрафы для иностранных рабочих, которые просрочили свои визы или въехали в страну без виз. В значительной мере эта политика направлена против использования неквалифицированной рабочей силы, которая до сих пор рассматривается как экономическое бремя.

В апреле-сентябре 2016 года миграционная служба Кореи провела миграционную амнистию для нелегальных мигрантов: право добровольного выезда без депортации, штрафных санкций или последующего запрета на въезд в Корею. Также штрафы не накладывались на работодателей, привлечших нелегальных мигрантов. После добровольного выезда и последующего получения визы мигранты могут беспрепятственно вновь въехать в Корею уже на легальной основе. Следует отметить, что для обеспечения временного характера миграции переселение иждивенцев в Корею не разрешается.

Внутренняя миграция

Стимулирование внутренней миграции в большей степени свойственно странам с большой территорией.

В **США**, где в некоторых регионах ощущается нехватка работников определенной категории, поднаправление Программы налогового стимулирования возможностей для работы позволяет работодателям претендовать на налоговые льготы при найме новых сотрудников в размере до 3000 долларов США в расчете на одного работника.

В **Австралии**, столкнувшейся с аналогичной проблемой, с 1 июля 2014 года обновлена программа «JOBACTIVE», цель которой состоит преимущественно в снижении уровня долгосрочной безработицы путем оказания финансовой поддержки переселяющимся в иной регион, находящийся не менее чем в 90 минутах езды от прежнего места жительства. В случае если человек переселяется в провинцию, то он получает единовременно 6000 долларов (ранее 4500); если же в столицу – всего 3000 долларов, при этом при наличии несовершеннолетних детей участник может получить до 3000 долларов дополнительно (ранее 2000). Средства

могут быть использованы на оплату аренды, коммунальных и транспортных услуг.

Программа по переселению не направлена на широкие слои населения: одним из требований, сужающих количество потенциальных участников, является ограничение на переезд в Сидней; кроме того, дополнительным требованием, введенном в 2014 году, является то, что регион переселения должен иметь уровень безработицы ниже сложившегося в пункте проживания участника.

В 2010-2015 годах в рамках программы GPRIP стимулировался переезд практикующих врачей в сельские и отдаленные территории. Максимальный размер выплат в рамках программы в зависимости от типа территории, размера населенного пункта и длительности проживания варьировался от 4500 до 60000 долларов в год: чем меньше населенный пункт и дольше срок работы – тем больший размер выплат, но после пятого года выплаты не увеличивались. При этом действовало требование к объемам работ: если участник обслуживает менее чем на 6000 долларов в квартал, то выплаты ему не полагаются, если от 6000 до 30000 – то выплата уменьшается пропорционально объему оказанных услуг.

В **Канаде**, столкнувшейся с сокращающейся внутренней мобильностью населения (причем во многом из-за значительной зарегулированности рынка труда), Программа межпровинциальных стандартов сертификации позволила профильным специалистам работать по всей стране, не получая дополнительных документов, и их навыки будут признаваться всеми работодателями независимо от провинции. В качестве дополнительных стимулирующих мер государственными органами применяется метод исключения из налогооблагаемой базы расходов, связанных с переездом и проживанием на территории нового места работы.

Наряду с программами на центральном уровне, существуют также отдельные программы на уровне провинций. К примеру, в провинции Саскачеван: здесь традиционно наблюдается устойчивый отток населения, и с целью его снижения и стимулирования развития экономики региона упор сделан на недавних выпускников, которым предлагается 20000 канадских долларов при условии проживания и работы на территории региона в течение семи лет.

В небольшой **Японии**, активная миграция населения в крупные города превратила страну в высоко урбанизированное государство и, как следствие, обусловила существенный разрыв в уровне жизни

населения крупных городах и периферии. В перфектурах также возникла нехватка молодых квалифицированных кадров, поскольку молодые люди, уезжая в крупные центры, не возвращались.

Обзор японского опыта не выявил каких-либо мер по стимулированию внутреннего переселения жителей страны. Проблема внутренних диспропорций между городами и перфектурами решается путем политики диверсификации городов и поощрения развития малых городских поселений, которые как по качеству, так и по количеству услуг не отличались бы от крупных городов. В Японии завершается создание транспортной инфраструктуры, связывающей воедино всю страну сетью высококачественных автомобильных и железных дорог.

Этническая миграция

Процессы репатриации бывших соотечественников свойственны небольшому числу стран ОЭСР. При этом мотивация государств по проведению политик репатриации различается незначительно.

Наиболее распространенной мотивацией является «реализация права на возврат насильственно перемещенных лиц и их потомков». Так, в **Польше** в 2015 году принята Программа на 2016-2021 годы «Возвращение домой» для возвращения на родину этнических поляков, проживающих на территории стран бывшего СССР, в первую очередь в странах Центральной Азии. Правительство Польши рассчитывает на возвращение в год около 500 этнических поляков, финансирование на поддержку (в том числе адаптационные курсы) в год составит около 10 млн. долларов США. В декабре 2016 года в Польшу уехала первая группа из 153 человек из Казахстана.

С 2011 года в **Венгрии** действует программа «Гражданство по Репатриации». Она ориентирована на тех, кто жил или родился в Южной Словакии, Трансильвании, Воеводине или нынешней Закарпатской области Украины до 1920 года или с 1938 по 1945 годы, и на их потомков.

В **Израиле** существует немалое количество специальных программ для репатриантов, мотив которых изложен как «реализация права любого еврея на проживание на Святой земле». Участие в таких программах позволяет репатриантам приспособиться к новым условиям жизни, узнать больше о ценностях Израиля. К примеру, для специалистов-репатриантов в возрасте 33-42 года разработана Программа «Перспектива». За 5 месяцев обучения возвращенцы

могут изъясняться на иврите, узнают об особенностях жизни в Израиле и получают профессиональную ориентацию. Также программы 2017 года предусматривают освобождение от подоходного налога всех денежных средств, которые поступают из другого государства; получение льгот в течение 10 лет; освобождение от налога на пенсию; освобождение от налогового бремени предпринимателей. Дополнительными льготами могут быть бесплатный перелет с багажом, бесплатный трансфер из аэропорта до места проживания, финансовая помощь в первые месяцы проживания, медицинская страховка на год, скидки на аренду жилья до четырех лет, льготная ипотека и прочие.

Для переселения евреев, проживающих в Украине используются средства из специального фонда «Керен Единут», созданном в США раввином для облегчения процесса репатриации и ассимиляции. Поддержка фонда включает прямые рейсы из Киева в Иерусалим, дополнительную финансовую поддержку в размере 1000 долларов на каждого взрослого и 500 долларов на каждого ребенка, доставку багажа в аэропорт, трансфер, проведение различных семинаров и программ для ускорения процесса ассимиляции.

Меры по возвращению этнических соотечественников также реализуются в **Болгарии**, преимущественно для сглаживания негативного демографического тренда по уменьшению численности населения уже к 2030 году до 7 млн. человек. Молодые болгары, вернувшиеся в страну на обучение, поощряются увеличенными стипендиями (1000 лев вместо стандартных 400 лев). Также мерой поощрения для этнических болгар, переехавших на постоянное жительство и желающих работать в сельском хозяйстве или поселившихся в малозаселенных районах страны, является выдача Грин-карты, которая гарантирует им все права граждан, кроме возможности голосования. Для возвращенцев, которые готовы брать землю в аренду и организовывать фермерские хозяйства, из созданного правительством фонда (один млрд. лев) предполагается закупка техники.

В сентябре 2013 года в **Германии** приняты поправки, облегчающие требования к претендентам по получению статуса «позднего переселенца» и условий «прикрепления» членов семьи. Переселенец, супруг(-а) и дети становятся «статусными» немцами, пока не обладающими гражданством Германии, но пользующимися всеми правами и обязанностями граждан. Иммигрантам может быть

предоставлена поддержка в виде социальных выплат по безработице, бесплатные курсы немецкого языка, обеспечение продуктами и прочая помощь.

Система репатриации в **Корее** позволяет этническим мигрантам въехать в страну без предварительного устройства на работу (по визе Н-2) в отличие от малоквалифицированных трудовых мигрантов, приезжающих по системе разрешений на работу. Для получения разрешения на въезд (Н-2) по лотерейной системе репатрианты должны сдать тест на знание корейского языка. Виза Н-2 позволяет репатриантам находиться в Корее пять лет, после чего необходимо вернуться в страну, из которой они приехали.

Этнические корейцы, у которых есть родственники, могут въехать в страну с визой на совместное проживание (F-4) и долгосрочно работать как местные работники. Репатрирующие этнические корейцы получают профессиональное образование, и они работают практически в любой сфере. Если репатрианты хотят остаться в Корее на срок более 30 дней, они регистрируются как «местные резиденты», что дает им почти такие же права, как у корейских граждан, в отношении доступа к банковским счетам, прав владения недвижимостью, медицинского страхования и пенсионного обеспечения.

Низкоквалифицированные этнические корейцы (в основном из Китая и СНГ) рассматриваются как часть временной рабочей силы, привязанной к конкретной отрасли, и регулируются со стороны государства особым режимом. Корейское правительство ставит их в привилегированное положение, предоставляя им специальное разрешение, которое не доступно для не-корейских иностранных работников, такие как свобода занятости в сфере услуг и строительной промышленности и свобода менять рабочие места.

МИГРАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ В КАЗАХСТАНЕ

Миграционные процессы в республике формируются под влиянием множества факторов, стимулирующих переезд населения как за рубеж, так и в ее пределах.

Предыстория: 1991-2005 годы

Численность экономически активного населения Республики Казахстан на момент обретения независимости составила 7,7 млн. человек. Несмотря на начавшийся процесс разрушения сложившихся экономических отношений и постепенное выстраивание рыночных отношений между хозяйствующими субъектами, на протяжении 1991-1993 годов, как следует из официальных статистических данных¹, безработного населения не было как класса. Однако при этом, исходя из тех же данных, насчитывалось существенное количество людей, обратившихся в поисках работы в органы занятости.

Процесс перестройки экономических связей продолжался вплоть до 1996 года, когда впервые за пять лет был зафиксирован прирост объема валового внутреннего продукта, составивший скромные 0,5%.

В результате мирового экономического кризиса, разрушение экономических связей и перестройка экономики в РК повлекли за собой существенный отток населения. Если в 1991 году чистый отток за границу составил порядка 58 тыс. человек, то к 1994 году это значение выросло до 406 тыс. человек. Все это имело место на фоне спада численности прибывающих и роста выбывающих: если в начале десятилетия численность ежегодно прибывающих превышала 170 тыс. человек, то к его концу эта цифра сократилась в четыре раза до порядка 40-50 тыс. человек в год.

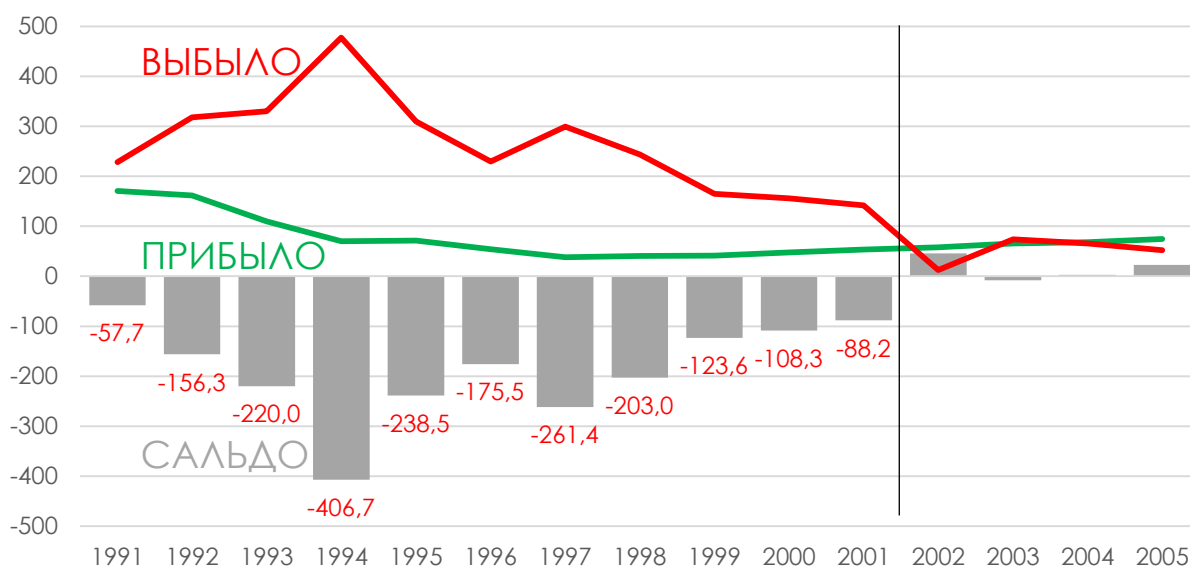
Внешняя миграция

За 90-е годы совокупный приток иммигрантов составил порядка 805 тыс. человек, однако количество выбывших за пределы Казахстана превосходило это значение более чем в три раза. За последнее десятилетие прошлого века общее количество эмигрантов превысило 2,7 млн. человек. Особенно быстро сокращалось население промышленного севера Казахстана. Существует два основных маршрута эмиграции: на север (в Россию и другие страны СНГ) и в дальнее зарубежье (в страны Европы и Америку).

¹ Статистический сборник «Казахстан за годы независимости», 2011.

Тем не менее, к началу XXI века ситуация начала меняться в лучшую для Казахстана сторону. Начиная с 1997 года, численность выезжающих начала снижаться вплоть до 2005 года включительно, после чего относительно стабилизировалась на уровне порядка 33 тыс. человек в год. Численность приезжающих, наоборот, начала расти с минимума в 38 тыс. человек в 1997 году до 75 тыс. в 2005 году. Хотя в дальнейшем количество вновь прибывающих переселенцев снова начало сокращаться, следует отметить, что именно с 2005 года удалось в целом стабилизировать потоки внешней миграции и достичь устойчивости показателей эмиграции и иммиграции.

Рисунок 1 Динамика внешней миграции в 1991-2005 гг.



Источник: Комитет статистики МНЭ РК

Начиная с 2002 года, внешняя миграция в основном перестала служить причиной сокращения численности населения. **С 2001 по 2017 годы, отрицательное сальдо миграции составило совокупно 108,2 тыс. человек.** Такая динамика объясняется снижением численности казахов-репатриантов, возвращающихся на свою историческую родину. Волна массового возвращения казахов в Казахстан, начавшаяся в 90-е годы, сменяется тенденцией спада. Благодаря демографическому вкладу прибывших оралманов за годы независимости удалось снизить уровень отрицательного сальдо миграции на 28%. Большинство прибывших оралманов местом проживания выбрали города Астана и Алматы и южные регионы, увеличивая отрицательное сальдо северных регионов.

Таблица 1. Внешняя миграция населения Казахстана в 2010-2017 гг., тыс. чел.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2010-2017
Прибыло	42,1	38,0	28,3	24,1	16,8	16,6	13,7	16,1	195,7
Выбыло	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

Источник: Комитет статистики МНЭ РК

В региональном разрезе **более 50% эмигрантов уезжают из Карагандинской, Костанайской, Восточно-Казахстанской и Павлодарской областей.**

В основном выезжает за пределы Казахстана городское население (86% в 2017 году).

Традиционно **отток квалифицированных кадров идет по техническим (-6,6 тыс. человек), экономическим (-3,6 тыс. человек) и педагогическим (-2,3 тыс. человек) специальностям.** При этом в Казахстан приезжают больше иммигранты с низкой квалификацией и ориентацией на сельский или надомный труд.

Таблица 2. Внешняя миграция населения старше 15 лет по специальностям в 2017 г., чел.

Специальность	Выбыло	Прибыло	Сальдо
Всего	20 372	5 786	-14 586
Технические	6 587	1 328	-5 259
Экономические	3 629	841	-2 788
Педагогические	2 334	718	-1 616
Медицинские	1 063	491	-572
Юридические	870	231	-639
Архитектурно-строительные	715	257	-458
Сельскохозяйственные	376	156	-220
Другие	4 798	1 764	-3 034

Источник: Комитет статистики МНЭ РК

По сравнению с 2010 годом количество эмигрантов увеличилось на 42%. В 2017 году 37,7 тыс. человек покинули страну, из которых 54% являются квалифицированными кадрами. Такой отток трудовых ресурсов вынуждает предприятия **привлекать квалифицированную иностранную рабочую силу,** способную выполнять инновационные и технологически сложные виды работ для повышения производительности компаний.

С 1993 года была введена процедура квотирования на привлечение иностранных работников, что привело к приезду около 2,1 тыс. человек в этом же году, **а в 2017 году было выдано уже 41,7 таких разрешений.** При этом **40% привлекаемых иностранных**

специалистов являются работниками технического профиля, в основном инженерами. Также сегодня в рамках Евразийского экономического союза действует режим свободного перемещения трудовых ресурсов по территории государств-членов.

С 2017 года реализуются **новые подходы** привлечения иностранных специалистов:

– работодатели платят сборы за каждого привлекаемого работника. Ставка сборов дифференцируется по отраслям и уровню квалификации работников. Установленные размеры ставок делают выгодным работодателям привлекать квалифицированных работников, нежели неквалифицированных;

– стало возможным квалифицированным кадрам самостоятельно пребывать в Казахстан и самим трудоустроиться, если их профессия и отрасль определены приоритетными.

Внутренняя миграция

Характерной особенностью последних лет является **активизация процессов внутренней миграции**. За последнее 8 лет численность внутренних мигрантов в республике **увеличилась с 366 тыс. человек до 603 тыс. человек в 2017 году**, из которых 55% приходится на межрегиональный переезд.

Внутрирегиональная подвижность населения страны более высокая по сравнению с межрегиональной. Межрегиональный миграционный оборот увеличился с 139,5 тыс. человек в 2007 году до 328,4 тыс. человек в 2017 году, а внутрирегиональный миграционный оборот увеличился с 172,2 тыс. человек до 602,4 тыс. человек.

Центрами притяжения внутренней миграции остаются два крупных города – Астана и Алматы, на которые приходится почти половина всего притока внутренних мигрантов в 2017 году (24% на г. Астана и 21% - на г. Алматы).

За исключением Мангистауской области, где накопленное за аналогичный период сальдо внутренней миграции составило положительное значение в 7,6 тыс. человек, **ни один регион к 2017 году не смог компенсировать количество выезжающих в другие.**

Таблица 3. Внутренняя миграция населения Казахстана в 2010-2017 гг., тыс. чел.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2010-2017
Акмолинская	-5,6	-4,8	-1,6	-0,5	-2,8	3,7	-13,6	1,5	-23,7
Актюбинская	2,7	-2,9	-2,7	-1,6	-0,3	-1,6	-2,6	-0,6	-9,6
Алматинская	3,9	2,4	5,5	1,3	-5,5	-11,5	-3,7	-6,7	-14,3
Атырауская	-1,6	-0,9	0,1	-0,1	0,4	-0,03	-0,2	-0,05	-2,38
ЗКО	-2,1	-1,1	-0,8	-0,2	-0,9	0,2	-2,5	-1,3	-8,7
Жамбылская	-8,5	-12,2	-7,5	-6,8	-7,8	-8,5	-15,6	-16,4	-83,3
Карагандинская	-1,2	-1,9	-2,1	-1,7	0,5	-0,4	-6,9	-6,3	-20
Костанайская	-2,9	-2,7	-1,2	-1,3	-0,5	1,1	-4,0	-2,3	-13,8
Кызылординская	-3,9	-3,1	-1,7	-2,2	-2,6	-3,2	-6,6	-4,6	-27,9
Мангистауская	2,3	3,1	2,3	0,9	1,0	0,7	-2,4	-0,3	7,6
ЮКО	-13,1	-15,9	-11,0	-12,4	-13,6	-14,5	-29,5	-15,4	-125,4
Павлодарская	-1,8	-2,2	-0,6	0,1	-0,3	0,3	-2,9	-3,1	-10,5
СКО	-3,1	-3,8	-3,0	-2,8	-2,7	-1,6	-4,7	-2,9	-24,6
ВКО	-6,7	-7,0	-5,3	-5,0	-5,0	-4,2	-11,3	-9,8	-54,3
г. Астана	33,1	30,7	19,6	16,5	17,5	-2,5	76,9	36,5	228,3
г. Алматы	8,5	22,3	10,0	15,8	22,6	41,9	29,6	31,7	182,4

Источник: Комитет статистики МНЭ РК

Таким образом, с 2013 года заметна тенденция, что **темпы урбанизации в Казахстане ускорились**. В 2017 году в результате межрегиональной миграции **количество прибывших в города и выбывших из города составляет 234,1 тыс. и 218,3 тыс. человек соответственно**. В то время как сальдо региональной миграции по статистическим данным достигло +34 тыс. человек. В совокупности в сельской же местности за прошлый год численность сельчан за счет миграции сократилась на 49,8 тыс. человек.

Следует отметить, в 2015 году поправками в Закон Республики Казахстан «О миграции населения» была впервые закреплена целостная система регулирования переселения граждан. В целях устранения диспропорций в расселении населения предусматривалось экономическое стимулирование добровольного переселения населения из трудоизбыточных регионов в регионы с высоким потенциалом развития рынка труда.

Правительством определены регионы расселения (Восточно-Казахстанская, Костанайская, Павлодарская и Северо-Казахстанская области) и установлены региональные квоты приема переселенцев. Они определяют предельное число семей переселенцев, прибывающих для постоянного проживания в вышеуказанные регионы, обеспечиваемых мерами государственной поддержки и содействия занятости.