

Қазақстан Республикасы көші-қон саясатының 2017 - 2021 жылдарға арналған тұжырымдамасын және Қазақстан Республикасы көші-қон саясатының 2017 - 2021 жылдарға арналған тұжырымдамасын іске асыру жөніндегі іс-шаралар жоспарын бекіту туралы

Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2017 жылғы 29 қыркүйектегі № 602 қаулысы

"Қазақстан Республикасының мемлекеттік басқару жүйесін одан әрі жетілдіру туралы" Қазақстан Республикасы Президентінің 2016 жылғы 30 желтоқсандағы № 401 Жарлығын іске асыру мақсатында Қазақстан Республикасының Үкіметі **ҚАУЛЫ ЕТЕДІ:**

1. Қоса беріліп отырған:

1) Қазақстан Республикасы көші-қон саясатының 2017 – 2021 жылдарға арналған тұжырымдамасы;

2) Көші-қон саясатының 2017 – 2021 жылдарға арналған тұжырымдамасын іске асыру жөніндегі іс-шаралар жоспары (бұдан әрі – Жоспар) бекітілсін.

2. Жоспардың орындалуына жауапты орталық және жергілікті атқарушы органдар, сондай-ақ мүдделі ұйымдар:

1) Жоспарды іске асыру бойынша қажетті шараларды қабылдасын;

2) жылына бір рет, есепті жылдан кейінгі қаңтар айының 15-күнінен кешіктірмей Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігіне Жоспардың іс-шараларының орындалу барысы туралы ақпарат берсін.

3. Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі есепті жылдан кейінгі жылдың 15 ақпанынан кешіктірмей Қазақстан Республикасы Премьер-Министрінің Кеңсесіне Жоспар іс-шараларының орындалу барысы туралы жиынтық ақпарат берсін.

4. Осы қаулы қол қойылған күнінен бастап қолданысқа енгізіледі.

Қазақстан Республикасының Премьер-Министрі	Б. Сағынтаев
---	--------------

	Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2017 жылғы 29 қыркүйектегі № 602 қаулысымен бекітілген
--	--

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ КӨШІ-ҚОН САЯСАТЫНЫҢ 2017 – 2021 ЖЫЛДАРҒА АРНАЛҒАН ТҰЖЫРЫМДАМАСЫ МАЗМҰНЫ

1. Кіріспе

2. Ағымдағы жағдайды талдау

3. Көші-қон процестерін реттеудің халықаралық тәжірибесі

4. Қазақстан Республикасы көші-қон саясатының мақсаты, міндеттері, қағидаттары мен негізгі тәсілдері

5. Тұжырымдаманы іске асыру кезеңдері. Күтілетін нәтижелер

6. Тұжырымдаманы іске асыру болжанатын нормативтік құқықтық актілердің тізбесі

1. КІРІСПЕ

Тәуелсіздік алған кезден бастап Қазақстан әлемдік қауымдастықтың жаһандану үрдістеріне жауап беретін және көші-қон ағынын ұлттық қауіпсіздікті нығайту, демографиялық ахуалды жақсарту және елдің тұрақты әлеуметтік-экономикалық дамуы мүддесінде пайдалануға бағытталған өзіндік көші-қон саясатын жүргізе бастады.

Тәуелсіздік жылдары көші-қон ағынын басқару қоғамдағы өзгерістердің стратегиялық бағыттарына және Қазақстан Республикасы Президентінің 2007 жылғы 28 тамыздағы № 399 Жарлығымен және Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2000 жылғы 5 қыркүйектегі № 1346 қаулысымен бекітілген Қазақстан Республикасы көші-қон саясатының арнайы әзірленген тұжырымдамаларына сәйкес жүзеге асырылып келді.

Өз кезегінде, халықтың көші-қоны саласындағы қазіргі таңда орын алып отырған және күтілетін ішкі және сыртқы сын-қатерлерді, соның ішінде Қазақстан Республикасының геосаяси жағдайын, біліктілігі төмен еңбек ресурстарының көптігін, білікті кадрлардың тапшылығы мен олардың сыртқа кетуін ескере отырып, осы Тұжырымдама аясында көші-қон саясатының тұжырымдамалық негіздерін жаңарту қажеттілігі туындап отыр.

Осы Тұжырымдама Қазақстан Республикасының Конституциясына, халықаралық құқық пен Қазақстан Республикасының көші-қон саласындағы халықаралық міндеттемелеріне, 2015 жылғы қыркүйекте Біріккен Ұлттар Ұйымы Бас Ассамблеясының қарарымен қабылданған 2030 жылға дейінгі кезеңге арналған тұрақты даму мақсаттарына, Қазақстан Республикасы Президентінің "Қазақстан-2050" Стратегиясы: қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты" Жолдауына сәйкес әзірленді.

Тұжырымдама Қазақстан Республикасының күтілетін экономикалық, әлеуметтік және демографиялық даму перспективаларымен, сыртқы саясатымен, Еуразиялық экономикалық одақ (бұдан әрі – ЕАЭО) шеңберіндегі интеграциялық процестермен және жаһанданудың жалпы әлемдік үрдістерімен өзара байланыста Қазақстан Республикасының көші-қон саясатының стратегиялық мақсаттарын, міндеттерін және бағыттарын айқындайды.

2. АҒЫМДАҒЫ ЖАҒДАЙДЫ ТАЛДАУ

Қазақстан Республикасы шетелдік қызметкерлерді тартуда уақытша көші-қон стратегиясын, ел аумағы бойынша халықты оңтайлы қоныстандыру, сондай-ақ Қазақстан Республикасына көшіп келетін этникалық репатрианттарға қатысты тұрақты ұзақ мерзімді көші-қон стратегиясын ұстануда.

Сонымен қатар Қазақстанның әлемдегі дамыған отыз елдің қатарына енуі жолында қойылған мақсаттары, сондай-ақ орын алып отырған және күтілетін ішкі және сыртқы сын-қатерлер көші-қон саясатының тұжырымдамалық негіздерін кеңейтуді талап етеді.

Ішкі сын-қатерлер:

біліктілігі төмен жұмыс күшінің артықтығы және білім деңгейінің жоғары болмауына байланысты экономиканың жекелеген секторларындағы білікті кадрлардың тапшылығы;

ірі қалалар мен жекелеген аумақтарда халықтың тығыз орналасуы болып табылады. Бүгінде оңтүстік өңірлердегі туу деңгейінің жоғарылығы, халық көп қоныстанған өңірлерде жұмыс күшінің артықтығы және этникалық мигранттардың орналасуы әлеуметтік шиеленістің ошағына айналуға;

шекаралас аумақтардың босап қалуы және солтүстік өңірлерде халық санының, әсіресе, еңбекке қабілетті азаматтар санының қысқаруы олардың экономикалық өсімін қамтамасыз етуде қиындықтарға алып келеді және жалпы елдің ұлттық қауіпсіздігіне әсер етеді.

Сыртқы сын-қатерлерге мыналар:

ең алдымен күтілетін Орталық Азия елдерінен еңбек мигранттарының ағыны есебінен біліктілігі төмен жұмыс күшінің өсу қаупі;

білікті кадрлардың және дарынды жастардың сыртқа кету қаупі;

деструктивті элементтердің көші-қон ағынымен елге енуі жатады.

Аталған сын-қатерлер:

1) экономиканың жекелеген секторларына немесе нақты басым жобаларға шетелдік қызметкерлерді тартуға арналған уақытша көші-қон;

2) жаңа инновацияларды енгізуге, іскерлікті жоғарылатуға және адами капиталды дамытуға бағытталған ұзақ мерзімді жобаларға білікті шетелдік қызметкерлерді тартуға арналған ұзақ мерзімді көші-қон;

3) біліктілікті арттырудың жалпыұлттық бағдарламасын іске асыру стратегиясын сүйемелдейтін жаңа көші-қон саясатын қалыптастыруды талап етеді.

Стратегияның барлық үш бағыты бір-біріне өзара байланысты болып келеді және көші-қон саясатының жүйелілігін қамтамасыз ете отырып, қатар іске асырылатын болады.

Ұсынылған стратегиялар сыртқы және ішкі көші-қонды реттеудің мазмұндық негізін құрайды

Қазіргі уақытта еліміздің географиялық тұрғыдан қолайлы орналасуы, саяси және әлеуметтік-экономикалық тұрақтылығы Қазақстанды транзитті көші-қон торабына айналдырды.

Тек соңғы 5 жылдың өзінде елімізге шамамен 6,1 млн. шетелдік азамат келген. Олардың көбі (5,3 млн. адам) жеке шаруасымен және шамамен 300 мыңға жуық адам қызмет бабымен келген.

Сыртқы көші-қонға келер болсақ, тәуелсіздіктің алғашқы жылдары көші-қон сальдосы теріс болды. 1991 және 2003 жылдар аралығында халықтың елден жылыстауы орта есеппен жыл сайын 225,5 мың адамды құрады. 2004 жылдан бастап 2011 жылға дейін көші-қон сальдосы тұрақты оң болды (өсім 11,7 мың адам жыл сайын). Еңбек көші-қоны арта түсті.

Соңғы бесжылдықта көші-қон сальдосы қайтадан теріс аймаққа өтті.

Этникалық көші-қон нәтижелері тілге тиек етерлік. 1991 жылдан бастап келген этникалық репатрианттар саны 1 млн. адамнан асты. Көшіп келген оралмандардың демографиялық үлесінің арқасында тәуелсіздік жылдары теріс көші-қон сальдосының деңгейін 28 % төмендетуге қол жеткізілді.

Ішкі көші-қон көбіне стихиялық түрде дамыды. Стратегиялық бастамалар шеңберінде еліміздің азаматтарын көшуге ынталандыруға және реттеуге бағытталған қадамдар қолданылып келді, бірақ мұндай қоныстанудың мақсаты әрқашан шектеулі сипатта болды.

Қазіргі кезде елімізде келесідей көші-қон ахуалы қалыптасып отыр.

Бірінші. Сыртқы көші-қон процесін басқару.

Аталған сегментте еңбек көші-қонын реттеу ерекше орында. Қазақстанда бүгінде шетелдік жұмыс күшін тартудың кешенді жүйесі жұмыс істейді. Білікті шетелдік жұмыс күшін және еңбекші иммигранттарды квоталау жүйесі, жұмыс рұқсаттарын берудің көп сатылы жүйесі қолданылады. ЕАЭО шеңберінде еңбек ресурстарының мүше мемлекеттер аумақтарында еркін жүріп-тұру режимі жұмыс істейді.

Бұл еліміздің инфрақұрылымдық және өнеркәсіптік жобаларын дамыту үшін қажетті білікті шетелдік жұмыс күшінің жеткілікті санын тартуға мүмкіндік береді. Соңғы 5 жылда жыл сайын жұмыс рұқсаты бойынша келген білікті шетелдіктер санының 2012 жылғы 24 мыңнан 2017 жылдың басына 36,8 мың адамға артқаны байқалуда.

Жұмыс күшінің біліктіге жатпайтын бөлігінің орнын толтыру үшін қазіргі кезде елімізге жеке тұлғалардың шаруашылығындағы жұмысқа еңбек мигранттары тартылады. Олар ішкі істер органдары беретін рұқсаттар бойынша тартылады. Практика көрсетіп отырғандай, мұндай тәртіптің енгізілуі жұмыспен бейресми түрде қамтылу деңгейін төмендетуге мүмкіндік береді. 2017 жылдың тек 6 айының ішінде 147 мыңға жуық еңбек иммигранттары тіркелді.

Қазақстанда тұрақты негізде елімізге білікті шетелдік мамандарды тарту жағдайларын одан әрі жақсарту бағытында жүйелі шаралар қабылдануда. Мәселен, 2015 – 2016 жылдары қолайлы көші-қон режимін құруды көздейтін Қазақстан Республикасы Президентінің "Ұлт жоспары – 100 нақты қадам" бағдарламасына сәйкес:

жұмыс беруші үшін жұмыс рұқсаттарын беру рәсімдерін жеңілдету жөнінде шаралар қабылданды;

шетелдік жұмыскерлердің корпорациялар ішінде басқа жұмысқа ауыстырылуы Қазақстан Республикасы Дүниежүзілік сауда ұйымына кірген кезде өзіне алған міндеттемелерге сәйкес келтірілді;

шетелдік мамандардың өздігінен жұмысқа орналасуы шеңберінде оларды тартудың жаңа жүйесі әзірленді. 2017 жылдан бастап Қазақстанға жұмыс іздеу үшін өз бетінше келетін шетелдіктерге аталған жоғары білімі мен біліктілік деңгейін растайтын анықтамалар беріледі, ізденушілер олар бойынша республика аумағында кедергісіз жұмыс істей алады. Аталған бағыттағы жұмыс жалғастырылуда.

Қолайлы инвестициялық климат қалыптастыру мақсатында шетелдік азаматтар үшін визалық режимді ырықтандыру шаралары жалғасуда. Экономикасы дамыған 48 елдің азаматтары үшін бір айға біржолғы виза беру рәсімі жеңілдетілді.

Бүгінгі күні Қазақстан Республикасы жиырма елмен визасыз режим туралы екіжақты келісімге қол қойды.

2017 жылдың 1 қаңтарынан бастап арасында Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы, Еуропалық Одақ мүшелері, сондай-ақ Біріккен Араб Әмірліктері, Малайзия, Сингапур және Монако Князьдігі бар 45 мемлекеттің азаматтары Қазақстан Республикасына кірген күннен бастап 30 күнге дейін Қазақстанға визасыз кіру құқығына ие болды.

Қазақстан Республикасында әлемдік туристік нарық жүйесіне интеграцияланған жоғары тиімді, бәсекеге қабілетті туристік саланы құру мақсатында Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2017 жылғы 30 маусымдағы № 406 қаулысымен бекітілген Қазақстан Республикасының туристік саласын дамытудың 2023 жылға дейінгі бөлек тұжырымдамасы қабылданған болатын.

Әлемде қалыптасып отырған халықаралық саяси жағдайды ескере отырып, мәжбүрлі мигрант – босқындарды қабылдау және бейімдеу мәселесі өзекті болғалы тұр.

Қазақстан Республикасы 1998 жылдың желтоқсанында 1951 жылғы Босқын мәртебесі туралы конвенцияға және оның 1967 жылғы Хаттамасына ресми түрде қосылып, халықаралық қоғамдастық алдында босқындарға қатысты жекелеген міндеттерді өзіне алды. Бірінші кезекте, елден шығарып жіберуге жол бермеу, рәсімдерге қол жетімділік, ақпараттандыру, шешімге шағым беру мүмкіндігі және істің қаралу мен апелляция мерзіміне тіркеу қағидаттары.

2017 жылғы 1 қаңтардағы жағдай бойынша Қазақстан Республикасында босқын болып танылғандардың саны 628 адамды құрайды, олардың 599-ы – Ауғанстан азаматы.

Дегенмен, еңбек көші-қоны процестерін басқаруда шешуді талап ететін бірқатар проблемалар сақталуда.

1. Қазақстан Республикасына еңбек мигранттарын тарту жүйесі көші-қон ағынының өзге де бағыттарымен ұштастырылмаған.

Қазіргі уақытта ішкі көші-қон да (жұмыс күші көп өңірлерден еңбек ресурстарына қажеттілік жоғары өңірлерге қоныстану бөлігінде), сыртқы еңбек көші-қоны да заң жүзінде

өңірлік еңбек нарығын дамытуға, оларды жеткілікті дәрежеде жұмыс күшімен (жергілікті және шетелдік) қамтамасыз етуге бағдарланған. Алайда, іс жүзінде көші-қон саясатында жүйелілік жоқ және көші-қон саясатының әр бағыты бір-бірімен байланыссыз бөлек жұмыс істейді. Бұл шетелдік жұмыс күші мен жергілікті еңбек ресурстарының теңгерімсіз пайдаланылуына әкеп соғып, ұлттық еңбек нарығының теңгерімсіздігіне әсер етеді.

2. Өңірлік еңбек нарықтарында білікті шетелдік жұмыс күшіне сұранысты айқындау тетігі жоқ.

Қазіргі уақытта өңірлердің шетелдік жұмыс күшіне деген сұранысы квота белгілеу рәсімімен айқындалады. Көп жағдайда өңірлік квота республиканың стратегиялық бағдарламалық құжаттарында көзделген өңірдің әлеуметтік-экономикалық даму жоспарларын орындауға бағдарланбайды.

3. Еңбекші мигранттардың қозғалысын есепке алу және оны қолданудың тиімділігін айқындау жүйесі жетілдірілмеген.

Қазіргі уақытта шетелдік, оның ішінде ЕАЭО елдерінен келетіндердің білікті және біліктілігі жоқ жұмыс күшінің барлық ағындарын статистикалық есепке алу әдіснамасы жоқ.

4. Түрлі қызмет салаларынан білікті жұмысшы кадрлардың жылыстауы орын алуда және дарынды азаматтарды елде ұстап қалу тетігі жоқ.

Соңғы үш жылда Қазақстаннан тұрақты тұру мақсатымен 93,9 мың адам көшіп кетті, оның 41,6 %-ын жасы 15 пен 34 аралығындағы жас адамдар құрайды. Ресей Федерациясына – 79,8 мың адам, оның ішінде шекара маңындағы өңірлерден көшіп кету басым.

5. Заңсыз еңбек көші-қоны сақталуда.

Сарапшылардың бағалауы бойынша заңсыз еңбек көші-қоны заңды еңбек мигранттары санынан бірнеше есе асады. Негізінен бұл Өзбекстан мен Тәжікстан Республикасының азаматтары.

Әдетте, заңсыз еңбек мигранттарына қатысты Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының нормалары қолданылмайды. Олар еңбек шартынсыз еңбек етіп, төмен жалақы алады, бұл Қазақстанның еңбек нарығында жосықсыз бәсекелестік туғызып, әлеуметтік шиеленістің туындауына әсер етеді.

Яғни сыртқы еңбек көші-қоны саласында оң салдармен қатар, шешуді талап ететін елеулі проблемалар да орын алуда.

Екінші. Этникалық қазақтардың тарихи отанына оралуы.

Қазақстан Республикасы тәуелсіздіктің барлық жылдары этникалық қазақтардың (бұдан әрі – этникалық репатриант) ерікті түрде елге оралуын ынталандыру саясатын жүргізуде.

Өзбекстан Республикасы (61,6 %), Қытай Халық Республикасы (12,1 %), Моңғолия (11,7 %), Түрікменстан (7,1 %) этникалық қазақтардың келген негізгі елдер болып табылады.

Этникалық репатрианттар шыққан елдерін ескере отырып, олардың көпшілігі Оңтүстік Қазақстан (21,6 %), Алматы – (16,8 %), Маңғыстау – (13 %), Жамбыл – (9,3 %) облыстарында қоныстанды.

Этникалық репатрианттардың басым бөлігінің білім деңгейі бойынша жалпы орта білімі (61,1 %) және арнайы орта білімі (20,5 %) бар.

Этникалық репатрианттардың көшіп келуінің неғұрлым жоғары белсенділігі 2004 жылдан 2008 жылға дейінгі кезеңге, этникалық репатрианттардың 43,7 %-ының (439,4 мың адам) келген уақытына тұспа-тұс келеді. Бұл аталған кезең әлеуметтік қолдаудың неғұрлым қолайлы шараларының көрсетілуімен байланысты (мемлекет есебінен тұрғын үй, көшуге субсидия және т.б. қаражат бөлу).

Сонымен қатар осы кезде этникалық репатрианттарды мемлекеттік қолдау шараларын талдау оларды көрсетуде жүйеліліктің жоқтығын және пайдаланылатын құқықтық тетіктердің жеткілікті түрде келісілмегенін көрсетеді.

Этникалық көші-қонның ағымдағы жағдайы мыналармен:

1) ел өңірлерінің еңбек ресурстарына қажеттілігін есепке алмағанда, оларда этникалық репатрианттардың біркелкі қоныстанбауымен. Этникалық репатрианттардың табиғи климаттық жағдайлары қолайлы халқы тығыз орналасқан не салыстырмалы түрде әлеуметтік-экономикалық даму деңгейі жоғары мекендерге жаппай қоныс тебуі тиісті аумақтағы әлеуметтік шиеленіске ықпал ететін фактор болып табылады;

2) этникалық репатрианттардың әлеуметтік-мәдени ерекшеліктері және тілдік кедергілерінің себебінен қазақстандық қоғамға әлеуметтік-мәдени жағынан етене араласуының төмен болуымен;

3) жұмысқа орналасу мен бейімделу проблемаларымен;

4) шетелдегі қазақ диаспорасы өкілдерінің арасында ақпараттық-түсіндіру жұмысының жеткіліксіздігімен сипатталады.

Осы және басқа да проблемалар этникалық көші-қонның мемлекеттік реттелуін одан әрі жетілдіруді қажет етеді.

Үшінші. Ішкі көші-қон процестерінің реттелуі.

Қазақстан Республикасында ел ішіндегі халықтың көші-қон белсенділігі жыл өткен сайын қарқын алып келеді. Республикада соңғы бес жылда ішкі мигранттардың саны 2012 жылы 337,8 мың адамнан 2016 жылы 610,7 мың адамға дейін артып, оның ішінде өңіраралық көші-қонға (бір өңірден басқа өңірге) – 294,0 мың адам; өңірлік көші-қонға (бір өңір ішінде) – 316,7 мың адам қатысқаны байқалады.

Көші-қон туралы шешім қабылдауға әсер ететін негізгі фактор экономикалық болып табылады. Адамдар жоғары жалақы мен жақсы өмір сүру жағдайларын және т.б. іздеу мақсатында көшіп-қонады.

Халықтың көшіп кетуінің ең көп үлесі елдің оңтүстік өңірлеріне тиесілі. Халық келетін негізгі өңірлер Алматы және Астана қалалары, Алматы облысы, Маңғыстау және Қарағанды облыстары болып табылады.

Ішкі көші-қондағы басым нысан ауылдық өңірлерден қалаларға қоныс аудару болып отыр. Бұл бір жағынан, елдің урбандалу процесіне ықпал етеді. Басқа жағынан қалаларға стихиялық көшіп қону жағымсыз әсерлермен толығуда. Көшіп келген ауылдық тұрғындардың біліктілігі көп жағдайда өте төмен және еңбек нарығының талаптарына сәйкес келмейді, бұл жұмыссыздық пен заңсыз жұмыспен қамтылуға алып келеді. Қалалар мен қала маңының жүйесіз өсуі экологиялық, көліктік, баспана және әлеуметтік проблемалардың ушығуына әкеледі.

Мәселен, "Дипломмен ауылға!" жобасының шеңберінде 2009 жылдан бері ауылдық елді мекендерге жұмыс істеу және тұру үшін келген білім беру, денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, мәдениет және спорт, агроөнеркәсіптік кешен мамандарына әлеуметтік қолдау шаралары қабылданды.

Мұндай мамандар үшін:

70 айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде біржолғы көтерме жәрдемақы төлеу;

тұрғын үй алуға және салуға 0,01 % сыйақы мөлшерлемесімен мерзімі 15 жылға 1, 500 айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде бюджеттік кредит беру көзделген.

Жоба іске асырылғаннан бастап ауылдық жерлерге тұруға және жұмыс істеуге 46 мың маман көшіп келді. Жобаны іске асыру алдыңғы жылдармен салыстырғанда ауылдық жерлерге кадрлар ағынының айтарлықтай өскенін білдіретін оң нәтижеге қол жеткізуге мүмкіндік берді. Әлеуметтік сала және агроөнеркәсіптік кешен мамандарының келуі барлық облыстарда орын алған. Бірақ мамандар ең көп келген өңірлер: Алматы облысы – 5002, Оңтүстік Қазақстан облысы - 4723 және Батыс Қазақстан облысы – 4080 маман.

"Мәңгілік ел жастары – индустрияға" атты әлеуметтік жоба шеңберінде "Серпін – 2050" білім беру бағдарламасы бастау алды. 2014 – 2016 жылдар аралығында осы бағдарлама бойынша республикамыздың 8 облысында 22 жоғарғы оқу орнында және 54 колледжде 11 мың студент еліміздің 5 өңірінен келіп білім алды.

2011 жылдан бастап экономикалық әлеуеті төмен елді мекендерден өңір ішінде, сондай-ақ 2015 жылдан бастап Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындаған өңірлерге өз еркімен қоныс аудару жүзеге асырылды.

Бұл кезеңде көшуге субсидиялар төлеу түрінде мемлекеттік қолдау шараларын көрсету арқылы 19 мыңнан астам адам қоныс аударды, бұл мақсаттарға шығыстар 464 млн. теңгені құрады.

Алайда аталған шаралар жаппай қоныс аударуға мүмкіндік бермейді, себебі ол үшін бірінші кезекте экономикалық сипаттағы кешенді шаралар қажет.

2014 – 2015 жылдары ішкі мигранттарды есепке алуды жақсарту, тіркеу рәсімдерін жеңілдету мен жетілдіру бойынша шаралар қабылданды.

Ішкі көші-қон процестерін реттеу мақсатында ішкі мигранттардың жаңа тұрғылықты жерінде тіркелу бойынша міндеттерді орындауын бақылау күшейтілді.

Бүгінгі таңда тұрғылықты жері бойынша тіркеу рәсімі оңайлатылған, жаңа мекенжай бойынша тіркеу және тіркеуден шығару автоматтандырылған түрде және бір мезгілде жүргізіледі. Бұл тұрғылықты жері бойынша тіркеу мерзімдерін қысқартуға және ішкі көші-қонды бақылау тиімділігін арттыруға, сондай-ақ мемлекеттік қызмет көрсету сапасын жақсартуға мүмкіндік береді.

Халықтың ұтқырлығының артуымен қатар (әсіресе стихиялық сипаттағы) бірқатар кері үрдістер орын алды:

1) демографиялық дисбаланс қалыптасып, күшеюде. Қазіргі уақытта елдің солтүстік өңірлерінде (Солтүстік Қазақстан, Павлодар, Қостанай облыстары) халық саны (барлығы шамамен 2,2 млн. адам) және орналасу тығыздығы 6,8 млн. адам тұратын оңтүстік өңірлермен (Оңтүстік Қазақстан, Жамбыл, Қызылорда, Алматы облыстары) салыстырғанда едәуір аз.

Болжамды деректер бойынша 2050 жылға қарай солтүстік өңірлердің халқы 0,9 млн. адамға азаюы, ал оңтүстік өңірлердегі халықтың 5,2 млн. адамға артуы мүмкін. Оңтүстік өңірлерде халықтың орналасу тығыздығы іс жүзінде солтүстік өңірлердің тиісті көрсеткішінен 4 есе асатын болады.

Бұдан басқа, солтүстік өңірлерде егде жастағы азаматтардың үлес салмағының жоғары екендігі байқалады. Қартаю индексі Солтүстік Қазақстан облысында – 53,1, Қостанай – 51,1 және Шығыс Қазақстан облыстарында – 46,2 жоғары, ал оңтүстікте керісінше егде жастағы адамдардың саны көп емес (Оңтүстік Қазақстан облысында – 12,1, Қызылорда облысында – 14,9);

2) экономикалық дисбаланс байқалады. Қазіргі уақытта оңтүстік өңірлерде (Алматы қаласын есептемегенде) халықтың 38 %-ы тұрады, сөйте тұра олардың жалпы өңірлік өнімдегі (ЖӨӨ) үлесі 17 %-ды ғана құрайды. Солтүстік өңірлерде (Астана қаласын есептемегенде) 17 % халыққа ЖӨӨ-нің 13 %-ы келеді. Бұл халықтың көп шоғырланған өңірлеріндегі озық экономикалық өсімнің әлемдік тәжірибесіне қайшы келеді;

3) ішкі көші-қон ағынының артуына, халық санының кемуіне байланысты ауылдардың бос қалуы, моноқалалардағы және шағын қалалардағы нәтижелі жұмыспен қамтылу проблемаларының асқынуы қосылады. Қазақстан Республикасының жекелеген шекаралас аймақтарында да қиын ахуал қалыптасып отыр. Қолдағы инфрақұрылымның жай-күйінің нашарлауы, қажет қызметтердің қашықтан алынуы экономикалық белсенділіктің төмендеуіне, халықтың елдің шалғайына кетуіне және едәуір аумақтың депопуляциясының күшеюіне алып келеді.

4) нашар басқарылатын көші-қон процестері жекелеген жағдайларда мигранттардың бір бөлігінің маргиналдануы мен криминалдануына әкеледі, жергілікті еңбек және тұрғын үй нарығындағы бәсекеге қабілеттіліктің асқынуын, әлеуметтік шиеленіс ошақтарын туындатады.

Белгілі бір дәрежеде бұл ішкі көші-қонды басқару жүйесіндегі кемшіліктермен байланысты :

1) ішкі көші-қон ағындарын өңірлік экономикалық өсу аймақтарына жіберу жүйесі ішкі мигранттарды жұмыспен, тұрғын үймен қамтамасыз ету және т.б. мәселелерде қабылдаушы өңірлердің мүмкіндіктеріне қарамастан жүзеге асырылады;

2) ішкі қоныс аударушыларды есепке алудың жетік жүйесі жоқ. Қазіргі уақытта ішкі мигранттардың есебі тек тұрғылықты жері бойынша тұрақты немесе уақытша тіркелген кезде ғана жүзеге асырылады. Бұл ретте көптеген азаматтар өзінің жеке меншік құқығында тұрғын үйі бола тұра тіркелмегенді жөн көреді. 2017 жылғы қаңтардан бастап адамдарға тіркелмегені үшін жауапкершіліктің енгізілуі жағдайды біршама жақсартты, алайда ішкі көші-қонды толыққанды есепке алу үшін бұл да жеткіліксіз болып отыр.

Ағымдағы жағдайды талдау жағымды өзгерістермен қатар, сыртқы және ішкі көші-қонда Қазақстан Республикасының стратегиялық бағдарламалық құжаттарын іске асыру жолында әлеуметтік қатерлерді күшейтіп, кедергілер тудыратын белгілі бір проблемалардың орын алғандығын көрсетеді.

Аталған проблемаларды шешуге халықаралық тәжірибені зерттеудің көмегі зор.

3. КӨШІ-ҚОН ПРОЦЕСТЕРІН РЕТТЕУДІҢ ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ТӘЖІРИБЕСІ

Талдау әлемде көші-қон процестерін реттеудің бірыңғай әмбебап моделінің жоқ екенін көрсетеді. Әрбір ел әлеуметтік-экономикалық даму деңгейіне және ұлттық ерекшеліктеріне қарай өз көші-қон саясатын қалыптастырады.

Сыртқы еңбек көші-қоны саласында

Ұлттық еңбек ресурстарының дамуы шетелдік жұмыс күшін тартуға негіз болатын экономиканың және оның жекелеген салаларының өсіп келе жатқан қажеттіліктерінен жиі артта қалып жатады.

Еңбек көші-қонын басқаруды орталықтандыру деңгейі әртүрлі. Көбінесе, мәселен, Франция, Германия және Испанияда басқаруда биліктің жергілікті органдары маңызды рөл атқарады, ал басқа елдерде жалпыұлттық реттеу басымдық танытады.

Еңбек нарығын мониторингілеу мен болжамдау мақсатында оған талдау жүргізу үшін бірқатар елдерде өкілеттіктер мен функцияларды нақты айқындай отырып талдау құрылымдары қалыптастырылуда. Қазақстан Республикасы үшін Ұлыбританияның бұрыннан белгілі Көші-қон жөніндегі кеңесші комитетінің, Migration Advisory Committee жұмыс күшінің ағымдағы тапшылығын анықтау мақсатында үнемі талдау және мониторинг жүргізу практикасы бойынша тәжірибесі қызығушылық тудырады.

Шетелден еңбек ресурстарының келуін реттеу ұлттық еңбек нарығындағы сұранысты айқындаудан басталады. Дамыған елдерде шетелдік жұмыс күшіне қажеттілікті бағалаудың негізгі екі тәсілі бар: олар сауалнама арқылы және квота белгілеуге өтінімдер немесе нарықты еңбек тестілеуінен өткізу негізіндегі.

Сондай-ақ Қазақстан үшін Испанияның шетелдік жұмыс күшіне сұранысты айқындау мақсатында "Жұмыс күші тапшы кәсіптер каталогін" жүргізу бойынша тәжірибесі қызығушылық тудырады.

Басқа елдерде (Германия, Испания, Канада, Ресей, Франция) өтінім әдісі қолданылады. Мысалы, Канадада ел экономикасында жұмыс күшіне қажеттілік елдің 22 ірі газетінде жарияланған жұмысқа қабылдау туралы хабарландырудың санына қарай индекс (Help-wanted Index) негізінде есептеледі.

Ұлыбританияда жұмыс күшіне сұранысты бағалау еңбек көші-қоны бойынша қолдағы бар ақпаратты талдау негізінде жанама әдіспен жүзеге асырылады.

Көптеген елдерде еңбек күшінің келуін шектеу үшін білікті, сондай-ақ біліктілігі төмен жұмыс күшін тартуға да квота белгіленеді.

АҚШ заңнамасында АҚШ үшін тартылуы басымдыққа ие шетелдіктердің мынадай санаттары анықталған: инвесторлар (E2 санаты), сауда жұмыскерлері (E1), корпоратившілік ауысулар бойынша ауысқандар (L1) және мамандар (H1B). Айтарлықтай жетістіктері, ғылыми дәрежесі және т.б. бар жоғары білікті шетелдік мамандар үшін грин-картаны (тұруға ықтиярхат) күтудің ең аз мерзіміне барабар арнайы квоталар белгіленеді.

Жұмыс визалары ақылы. Жергілікті қор визаға төленетін алымның көлемімен (шетелдік жұмыскерлер 50 % ең төменгі деңгейден өткен кезде алым әр қосымша жұмыскер үшін ұлғаяды) реттеледі.

Францияда санатына байланысты шетелдіктер (кәсіпкерлер, инвесторлар, студенттер және басқалар) үшін рұқсаттаманың 10 түрі беріледі. Рұқсаттар ақылы. Ішкі еңбек нарығынан баламалы кандидаттарды алдын ала іздеу міндетті.

EUBlueCard иелерін (жоғары білікті қызметкерлер, корпоратившілік ауысулар бойынша ауысқан жұмысшы экспатрианттар, ерекше экономикалық табыс әкелген иммигранттар (инвесторлар), ғалымдар мен зерттеушілер) тарту басымдыққа ие.

Сингапурда өз бетінше жұмысқа орналасу үшін шетелдіктерді тарту тәжірибесі бар. Үміткерлерді іріктеу балдық жүйемен жүргізіледі. Шетелдіктің білім деңгейі, жұмысқа шақыртуының болуы, жалақысының әлеуетті деңгейі, сондай-ақ біліктілігі мен жұмыс тәжірибесінің деңгейі. Балдық жүйе бойынша конкурстан өткендерге бір жылдан үш жылға дейін жұмысқа рұқсат беріледі.

Канадада шетелдік азаматтар тартылатын басым мамандықтар мен кәсіптердің тізімін айқындайтын Express Entry бағдарламасы бар. Шетелдіктер көп деңгейлі іріктеуден өтеді, оның барысында тілді білуінен бастап алған білім деңгейі мен дағдыларды меңгеру дәрежесіне дейін түрлі параметрлер есепке алынатын балдық жүйе бойынша олардың ел үшін тартымдылығы бағаланады. Канадаға Express Entry бағдарламасы бойынша келетін шетелдіктер тұрақты тұруға ықтиярхат алады және нақты жұмыс берушінің алдын ала шақыртуы бойынша жұмысқа орналасады.

Қазақстан үшін осы халықаралық тәжірибе өзекті. Алайда еліміздің әлеуметтік-экономикалық даму ерекшеліктерін ескере отырып, шетелдік кадрларға сұранысты айқындаудың аралас практикасын бейімдеген жөн. Мұндай сұраныс барлық көші-қон ағындарын, оның ішінде ішкі, сондай-ақ этникалық көші-қон ағындары мен бағыттарын ескере отырып белгіленуге және елдің жоспарланған әлеуметтік-экономикалық даму деңгейін толық қамтамасыз етуге тиіс.

Қазақстан Республикасына туристерді тарту саласын дамыту мақсатында туризмді белсенді дамытатын, бюджет қаражатын ұлттық жобалар мен бағдарламаларды іске асыруға жұмсайтын Марокко Корольдігі, Малайзия, Біріккен Араб Әмірліктері сияқты елдердің халықаралық тәжірибесі қызығушылық тудырады. Туризмді дамытуды инфрақұрылымдық қамтамасыз етуде атқарушы биліктің белсенді рөлі табысқа жетудің елеулі факторларының бірі болып табылады.

Білімдарлардың кету мәселесін зерттеу тұрғысынан білікті шетелдік жұмыс күшінің донор-елдері Оңтүстік Корея, Тайвань және Малайзия тәжірибесі қызықты, онда мемлекет білікті кадрлардың эмиграциясының алдын алу үшін экономикалық және әлеуметтік жағдайды жақсарту бойынша стратегиялар қабылдауда.

Тайваньда және Кореяда тәжірибелі мамандар мен ғалымдарға шет елдердегі табыспен салыстыруға келетін жоғары жалақы, жұмыс істеу үшін ең жақсы жағдайлар, тұрғын үймен және балаларының білім алуына көмек көрсетуді ұсыну арқылы оларды іздеп табатын қызметке тарту құрылымдары белсенді жұмыс істейді.

Отанына оралуды жоспарламайтын мамандар мен оқытушылар үшін дәрістер курсы оқу мақсатында арнайы шақыру бағдарламалары жасалған. Қазіргі уақытта екі ел де жетекші мамандарының қайта оралуына қол жеткізу міндетімен шектеліп қана қоймай, өз диаспораларын трансұлттық желілерге жұмылдыруға тырысады.

Малайзияда Үкімет білім алуға стипендия бөлу, мүлікті алып өтуді салықтан босату және отбасы мүшелеріне тұрақты тұруға мәртебе беру жолымен дарынды адамдарды тарту, дамыту және ұстап қалу мәселелері бойынша корпорациялармен жұмыс жасайды.

Жалпы көші-қон процестерін реттеудің әлемдік тәжірибесін қорытындылай келе, екі көші-қон стратегиясы қолданылатынын көреміз.

Олардың бірі уақытша көші-қон стратегиясы (Германия, Парсы шығанағы елдері) қабылданатын мигранттардың ең аз қажетті шекті санымен шектелуді және мерзімі біткен кезде мигранттар елден кетуге тиіс болатын салыстырмалы түрде қысқа мерзімге жасалатын еңбек келісімшарттарын жасауды білдіреді.

Мұның экономикалық әсері тез және қажетті әлеуметтік инфрақұрылымдарды құруға және мигранттардың қоғамға етене араласуына мемлекеттің айтарлықтай тікелей қаржы шығынын талап етпейді.

Мәселен, Парсы шығанағы елдерінде ешқандай интеграциялау бағдарламалары жоқ, уақытша мигранттар әлеуметтік қамсыздандыру жүйесіне қосылмаған және қабылдаушы мемлекеттің азаматтығын ала алмайтын жағдайда. Осының салдарынан, мигранттардың еңбек және гуманитарлық құқықтары тұрақты түрде бұзылады.

Германиядағы миллиондаған шетелдік тұрғындарға белгілі бір әлеуметтік кепілдіктер берілгенімен, олар белсенді қоғам өмірінен шеттетілді, себебі олар тұрақты емес, уақытша тұрғындар ретінде қарастырылды. Әлеуметтік оқшаулау нәтижесінде иммигранттар қауымында қалыптасқан өмір сүру деңгейі өте төмен, көлеңкелі жұмыспен қамту кең тараған, еуропалыққа жатпайтын құндылықтар мен әдет-ғұрыптар сақталған.

Екіншісі – бұл ұзақ мерзімді көші-қон стратегиясы (АҚШ, Канада, Аустралия, Жаңа Зеландия), бұл тұрақты тұрғылықты жер беру және қабылдайтын қауымға интеграциялау арқылы ұзақ мерзімді жобаларды іске асыруға мигранттарды тарту дегенді білдіреді.

Көптеген сарапшылардың пікірі бойынша аталған Стратегияның артықшылығы оның бірнеше нәтижелерге жетуге мүмкіндік беретінінде:

1) экономикалық тұрғыда – білікті шетелдік жұмыс күші мен инвесторларды тарту есебінен адами капиталды жинақтау жүріп жатыр;

2) демографиялық ахуал жақсарып келеді;

3) туыстардың бірігуі мен этномәдени өзгешеліктердің оң әсері есебінен әлеуметтік тұрақтылық нығаюда;

4) сыртқы саяси имидж өсуде – адамдарға мұқтаж және шетелдіктерге сеніммен қарайтын, дамып келе жатқан ел образы қалыптасуда.

Иммиграциялық стратегияның кемшіліктеріне оның уақытша көші-қон бағдарламасымен салыстырғанда экономиканың жұмыс күшіне қажеттілігіне реакциясының баяулығы, экономикалық әсерінің төмендеуіне және мигранттарды әлеуметтік қамсыздандыруға және интеграциялауға үлкен шығындар жұмсау жатады.

Еңбек көші-қонын реттеу бойынша ЭЫДҰ елдерінің тәжірибесі Қазақстан үшін өзекті. Алайда халықаралық тәжірибенің имплементациясы бүгінгі күннің ұлттық болмысын міндетті түрде есепке алуды қажет етеді.

Этникалық көші-қон саласында көшіп-қонушыларды қабылдауға арналған жылдық квота белгіленетін Германияның репатриациялық саясат моделі қызықты. Бұл ретте Германияға қоныс аудару үшін үміткер этникалық немістердің тілді білуіне және неміс мәдениеті мен дәстүріне тиесілігін дәлелдеуіне жоғары талаптар қойылады. Этникалық мигранттар Германияға келген соң тіркеуден өтеді және белгілі бір жердің (әкімшілік бірлік) аумағында нақты бір қауымда тұруға жолдама алады. Репатриант мәртебесін алғаннан кейін көшіп қонушылар автоматты түрде неміс азаматтығын алады. Әлеуметтік қолдау тұрғысынан неміс тілі курсы төленеді және зейнетақы есептеу кезінде шыққан еліндегі еңбек өтілі есепке алынады.

Ресей Федерациясындағы этникалық көші-қон саясаты шетелде тұратын отандастардың ерікті түрде қоныс аударуына олар тіркелген соң және азаматтық алғанға дейін мектепке дейінгі тәрбиелеу, жалпы және кәсіптік білім беру, әлеуметтік қызмет көрсету, денсаулық сақтау және жұмыспен қамту мемлекеттік және муниципалдық мекемелері қызметтерін қамтитын өтемақы пакетін беру арқылы жәрдемдесуге бағытталған.

Израильде өзінің этникалық/діни топқа тиесілігін дәлелдеген адамдарға қаржылай көмек (бастапқы орналасуға, күнделікті шығыстарға, пәтер жалдауға және ивритті үйренуге) көрсетіледі. Бұл ретте мигранттар шекарадан өтісімен азаматтық алады.

Ішкі көші-қон саласында.

Дамыған шет мемлекеттер үшін ішкі көші-қон тұрақты жұмыспен қамтудың және кедейлікке қарсы іс-қимыл жасаудың тиімді тетігі болып табылады. Әдетте, ішкі мигранттар экономикалық өсім нүктелеріне ұмтылады, ал мемлекет өз тарапынан халықтың осал топтарының қоныс аударуы және одан әрі жұмысқа орналасуға мүмкіндігі болуы үшін көшіп-қонуға жағдай мен стимулдар жасайды.

Ішкі көші-қонды реттеу және халықты оңтайлы қоныстануға ынталандыру шеңберінде Қытай Халық Республикасы, АҚШ, Аустралия, Канада тәжірибесі қызығушылық тудырады.

Қытай Халық Республикасында ішкі көші-қон Кедейлікпен күрестің 2020 жылға дейінгі кешенді бағдарламасы шеңберінде ынталандырылады. Аталған Бағдарлама шеңберінде жыл сайын 2 млн. адамды қайта даярлау, өндірісте жұмыс тәжірибесі бар 6 млн. адамды жұмысқа орналастыру, сондай-ақ 2 мың адамды қолайсыз аудандардан қоныс аударту жүзеге асырылады. Бұл ретте тұрғын үй проблемасы шешілуде: қоныс аударушылар үшін экономикалық қолжетімді пәтерлерді салу жүргізілуде, сондай-ақ қолжетімді бағамен баспананы жалға алу мүмкіндігі беріледі.

АҚШ-та мемлекет ішінде көшіп-қону салықтық стимулдар арқылы көшетін жұмыскер мен осындай жұмыскерді жалдайтын жұмыс беруші үшін ынталандырылады. Жұмыскерге қоныс аударумен байланысты негізгі шығындар бойынша салықты шегеріп қалу құқығы, ал жұмыс берушіге жұмысқа қабылданған қоныс аударушылар қатарынан әрбір қосымша адам үшін жылына 3000 долларға дейін салық жеңілдіктері беріледі.

Аустралияда 2015 жылы "JOBACTIVE" бағдарламасы жаңартылды, оның мақсаты – ұзақ мерзімді жұмыссыздық деңгейін бұрынғы тұрғылықты жерінен кемінде 90 минуттық жерде орналасқан өзге өңірге қоныс аударып жатқандарға қаржылай көмек көрсету арқылы төмендету. Адам провинцияға қоныс аударған жағдайда бір рет 6000 доллар алады, егер астанаға көшетін болса, небәрі 3000 доллар алады, қатысушы кәметке толмаған балалары болған жағдайда қосымша 3000 доллар алады. Қаражатты жалдау, коммуналдық және көлік қызметтерін төлеуге жұмсауға болады.

Канадада ел ішінде көшіп-қону жұмыс беруші үшін салық алымдары арқылы ынталандырылады. Жұмыс беруші жұмыскерді бір өңірлік офистен басқасына ауыстырғанда көшіруге шығындалған қаражат сомасы салық салынатын сомадан шегеріледі. Көшуге және жүкті тасымалдауға, коммуналдық жазылымдарды (телефон, телевизия, интернет және т.б.) қайтаруға, бұрынғы тұрғылықты жері бойынша жылжымайтын мүлікті сатуға жұмсалған шығындар, жүргізуші куәлігін және басқа рұқсаттарды өзгертуге байланысты шығындар шегеруге жатады.

Канадада білімдарлардың кетуін болдырмау бойынша бағдарламалар бар. Мысалы, Саскачеван провинциясында оқуды енді бітірген түлектерге өңір аумағында жеті жыл бойы тұру және жұмыс істеу шартымен \$20,000 ұсынылады.

Қазақстан үшін осы халықаралық тәжірибе ішкі мигранттарды республиканың экономикалық өсу аймақтарына жіберу арқылы ішкі көші-қонды ел экономикасының сұранысына бағдарлау тұрғысынан өзекті.

Бүгінгі таңда көрсетілген көші-қон бағыттарымен қатар әлемде бизнес-иммиграцияның дамуының жаңа үрдістері байқалады. Әлемнің дамыған елдерінде инвесторлар қоғамдастығын тартуды ынталандыруға, оның ішінде бизнесті жүргізу жағдайларын жеңілдету, ел азаматтығына қабылдау бөлігінде бұрын-соңды болмаған шараларды көздеу, "Алтын виза" және т.б. арқылы ынталандыруға бағытталған бағдарламалар жиі қабылдануда. Қоғамдық маңызы бар жобаларға 500 мың еуродан жоғары үлес қосқан жағдайда, жеңілдетілген режимде инвесторға азаматтық ұсынатын Ирландияның тәжірибесі де ынталандыру үлгілерінің бірі болып табылады.

Қазақстан үшін бұл халықаралық тәжірибе, әсіресе, бизнес-иммиграцияның қазіргі бағытын жетілдіру базасында қызығушылық тудырып отыр.

Көші-қон процестерін реттеудің әлемдік тәжірибесін қорытындылау Қазақстан Республикасында әлеуетті қолданылатын мынадай тетіктерді анықтауға мүмкіндік береді:

- 1) еңбек нарығында инновациялық экономиканың сұранысына қажеттілікке және демографиялық жағдайға қарай көші-қон саясатын жетілдіру;
- 2) квоталауды шектейтін тетіктермен және жоғары білікті жұмыс күшін тартудың селективті әдістерімен байланыста ырықты көші-қон саясатын жүргізу;
- 3) еңбек нарығының қажеттілігін, оның ішінде білікті және біліктілігі төмен кадрларға қажеттілігін мониторингілеу және бағалау жүйесін құру, елде сұранысқа ие кәсіптер тізбесін дайындау және өзектендіру;
- 4) жұмыс күші артық өңірлерден жұмыс күші жеткіліксіз өңірлерге, ауылдан ірі қалаларға және табысы дамушы агломерацияларға жұмыс күшін қоныстандырудың және қайта бөлудің икемді саясатын әзірлеу;
- 5) еңбек ресурстарын ерікті қоныстандыруға қатысатын жұмыс берушілерді ынталандыру;
- 6) белгілі бір өңірлерге білікті жұмыс күшін белсенді қоныстандыру үшін артықшылық тізбесін қалыптастыру;
- 7) жоғары білікті кадрларды (уақытша тұру ықтиярхатын және азаматтықты беруді қоса алғанда) ұстап қалу үшін белсенді шаралар қабылдау;
- 8) шетелде тұратын этникалық репатрианттарды тұрғылықты тұратын жеріне қоныстандыруға ықпал жасау.

4. ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ КӨШІ-ҚОН САЯСАТЫНЫҢ МАҚСАТЫ, МІНДЕТІ, ҚАҒИДАТТАРЫ МЕН НЕГІЗГІ ТӘСІЛДЕРІ

Үшінші жаңғырудың жалпы стратегиясы шеңберінде көші-қон ахуалының қазіргі уақыттағы жағдайын және оның даму перспективаларын талдау мынадай негізгі көші-қон процестерін реттеу мақсаттарын айқындауға мүмкіндік береді:

1. Еліміздің әлеуметтік-экономикалық дамуының орта мерзімді және ұзақ мерзімді мақсаттары мен міндеттеріне бағытталған қажетті жұмыс күшіне экономиканың мұқтаждығын қамтамасыз ету.
2. Қазақстан Республикасының аумағы бойынша халықты қоныстандыруға арналған оңтайлы жүйені қалыптастыру.
3. Көші-қонмен байланысты қауіптер контекстінде Қазақстан Республикасының ұлттық қауіпсіздігін қамтамасыз ету.

Қойылған мақсаттарға жету үшін мынадай міндеттерді шешу қажет:

1. Ел экономикасының қажеттілігін қанағаттандыруға бағдарланған сыртқы еңбек көші-қонының тиімді жүйесін жасау, қолайлы инвестициялық климат құру және еңбек ресурстарының сапасын арттыру.

2. Қазақстан Республикасына келетін этникалық репатрианттар үшін қолайлы бейімдеу және интеграциялау жағдайларын жасау және ұлттық консолидацияны бекіту мақсатында Қазақстан дамуының Стратегиялық жоспарларын ескере отырып, этникалық көші-қон саясатын жаңарту.

3. Заңсыз көші-қонның жолын кесу.

4. Халықты экономикалық негізде қоныстандыру, ел дамуының өңірлік және демографиялық теңгерімін қамтамасыз ету мақсатында ішкі көші-қон басқармасының тиімді жүйесін құру.

Үш стратегия тетіктерін біріктіретін оңтайлы көші-қон процестерін басқарудың кешенді Стратегиясы көші-қон саясатының қазіргі кездегі мақсаттары мен алғышарттарына жауап береді.

Бірінші стратегия – басым жобаларды іске асыруға немесе экономиканың жекелеген секторына шетел жұмыскерлерін қысқа мерзімге тарту үшін уақытша көші-қонды қолдану. Ол экономиканың базалық салаларында бірден экономикалық әсер етуге есептелген.

Екінші стратегия – Ұзақ мерзімді жобаларды іске асыруға білікті шетел мамандарын тарту үшін ұзақ мерзімді еңбек көші-қоны шарттарын ырықтандыру. Оны іске асыру жаңалықты енгізуден ұзақ мерзімді әсер етуді, іскерлікті арттыруды және адами капиталды дамытуды болжайды және әлемдік аренада бәсекеге қабілеттілігін арттыру факторының бірі болады.

Үшінші стратегия – біліктілікті арттырудың жалпыұлттық бағдарламасын іске асыру (Ұлттық біліктілік шеңберін әзірлеу және енгізу, білім жүйесін жаңғырту, кадрлар даярлау және қайта даярлау). Білікті отандық мамандарды орта мерзімді және ұзақ мерзімді перспективада еңбек ресурстарына дамушы экономиканың қажеттіліктерін қанағаттандырып қоймай, еңбек ресурстарының қазақстандық құрамы мен сапасын да арттыруға мүмкіндік береді.

Барлық үш стратегия өзара байланысты болып келеді және көші-қон саясатының жүйелілігін қамтамасыз ете отырып, сыртқы, ішкі және этникалық көші-қонды реттеудің мазмұнды негізін құрайды.

Көші-қонды басқарудың қазіргі кезеңдегі жүйесін құрудың жаңа тәсілдері мынадай тетіктер мен құралдарды пайдалануды болжайды:

- 1) шетелдік жұмысшы күшін іріктеудің және пайдаланудың сараланған тетіктерін әзірлеу;
- 2) ішкі көші-қонның дамуына ықпал ету және халықтың мобильділігін қолдау;
- 3) этникалық көші-қонды басқару жүйесін жетілдіру;
- 4) заңсыз көші-қонға қарсы іс-қимыл;
- 5) сыртқы және ішкі көші-қонға мониторинг пен есебін жүргізу;

Көші-қон саясатының басым мақсаттары мен міндеттерін іске асыру мынадай қағидаттар негізінде іске асырылатын болады:

1) көші-қон процестерін реттеудің жүйелілігі мен кешенділігі;

2) халықтың көші-қоны саласын қайта құру негіздемесі және тәртіпке келтіру;

3) көші-қон процестерінің ашықтығын қамтамасыз ету;

4) мигранттардың құқықтарын сақтау мен қорғау, нәсілі, тілі, діні, жынысы, этникалық және әлеуметтік шығу тегі бойынша кемсітушілікке жол бермеу;

5) Қазақстан Республикасының көші-қон заңнамасын бұзудың алдын алу және жолын кесу, өзіне жүктелген халықаралық міндеттемелерді орындау;

6) көші-қон процестерін реттеу және басқару саласында халықаралық стандарттар мен міндеттемелерді ұстану контекстінде толеранттылық, этносаралық және конфессияаралық келісім, әлеуметтік, экономикалық, саяси тұрақтылықты сақтау және қамтамасыз ету бөлігінде ұлттық мүдденің басымдылығы.

4.1. Шетелдік жұмыс күшін іріктеу мен пайдаланудың сараланған тетіктерін әзірлеу

Таңдалған стратегияны ескере отырып, сыртқы еңбек көші-қоны білікті кадрларды тартуға, тіркелмеген жұмысшы мигранттардың санын төмендетуге және ұлттық еңбек нарығын қорғауға бағытталатын болады.

Еңбек көші-қоны саясаты еңбек нарығының нақты қажеттіліктерін зерделеуге, жоғары білімді кадрларға артықшылық беру, біліктілігі жоқ еңбекші мигранттарды қабылдауға шектеу қою негізінде іріктемелі еңбек көші-қонына негізделетін болады.

Ол үшін қолданыстағы шетелдік білікті мамандарды тартуға арналған квотаны сақтаған жағдайда Қазақстан Республикасында еңбек қызметін жүзеге асыруға шетелдік жұмыскерлерге рұқсат беру тетіктеріне өзгерістер енгізіледі.

Жаңа жағдайларда квота жұмыс берушілердің қажеттіліктеріне байланысты ғана емес, өңірлердің әлеуметтік-экономикалық дамуының белгіленген көрсеткіштеріне, ішкі көшіп-қонушылар мен оралмандардың өңірлік квотасына сәйкес қалыптастырылатын болады.

Рұқсаттар маусымдық жұмысқа тартылатын біліктілік деңгейі төмен шетелдік жұмыскерлер үшін уақытша жұмыс істеуі, сондай-ақ білікті мамандардың жұмыс істеуі үшін берілетін болады.

Біліктілігі төмен жұмыскерлер 1 айдан 1 жылға дейінгі мерзімге рұқсаттар негізінде уақытша жұмысқа тартылатын болады.

ЕАЭО-ға мүше мемлекеттердің азаматтарын қоспағанда, біліктілігі төмен еңбекші мигранттар санының өсуінің алдын алу мақсатында егде жастағы жұмыскерлер жұмыс істей алатын салалар бойынша оларды шақыруға шектеулер белгіленеді, сондай-ақ мұндай шетелдік жұмыскерлер тартылатын салаларға байланысты алымдар қайта қаралатын болады.

Шетелдік жұмыскерлердің және жергілікті кадрлардың әлеуметтік қамсыздандырылуын және тең құқықтарын қамтамасыз ету үшін шетелдік жұмыскерлерде медициналық сақтандырудың болуының

тиімділігін бағалау жүргізіліп, оларды сақтандыру жүйесін жақсарту жөнінде ұсыныстар әзірленетін болады.

Жұмыс берушілердің еңбекші мигранттарға ең төменгі жалақыдан төмен емес мөлшерде еңбекақы төлеуін қамтамасыз ету сияқты міндеттері көзделетін болады.

Дәл осындай шарттар жеке тұлғалардың үй шаруашылығында еңбек қызметін жүзеге асыратын еңбекші мигранттар үшін қайта қаралатын болады.

Сонымен қатар жұмысқа орналасу және елде болу тәртібі жөніндегі Қазақстан Республикасының заңнамасын түсіндіруді қоса алғанда, біліктілігі төмен жұмыскерлердің уақытша көші-қонын реттеуді күшейту үшін олар келетін елдермен халықаралық әріптестік ұйымдастырылатын болады.

Білікті шетелдік мамандар жұмысқа рұқсаттың негізінде тартылады.

Рұқсаттар нақты бір жұмыс орнына не ұзарту құқығымен бір жылдық мерзіммен нақты жобаларды іске асыруға білікті шетелдік мамандарды тартатын жұмыс берушілерге берілетін болады.

2017 жылғы 1 қаңтардан бастап қолданысқа енгізілген шетелдік мамандарды тартудың жеңілдетілген жүйесі толыққанды іске асырылатын болады. Егер 2017 жылға дейін жұмыс берушілер жергілікті атқарушы органдар ұсынатын түрлі ашық емес ерекше шарттарды орындап келген болса, жаңа жүйе бойынша олар бар болғаны жұмыскердің біліктілігін растауға, сондай-ақ әрбір тартылатын жұмыскер үшін салық алымын төлеу туралы құжатты беруге міндетті болады.

Білікті шетелдік мамандарды ұзақ мерзімді жобаларға тарту үшін қолданыстағы шетелдік жұмыс күшін тартуға арналған рұқсаттарды, сондай-ақ өз бетінше жұмысқа орналасуы үшін біліктілігінің сәйкестігі туралы анықтаманы беру тетігі жетілдірілетін болады.

Ол үшін сұранысқа ие мамандардың рейтингін құрайтын сапалы тізім қалыптастырылады. Тізімді қалыптастырудың негізі еліміздің стратегиялық даму бағдарламасы, мамандарға ұсыныс пен сұраныс болады.

Бірінші жағдайда жұмыс беруші алдымен өзіне қажет жұмыскерді табады, содан соң рұқсат алу үшін тиісті мемлекеттік органдарға жүгінеді. Шетелдік жұмыскер жұмысты бастағаннан жоба аяқталғанға дейін аталған жұмыс берушінің қарамағында болады.

Біліктілігі белгіленген талаптарға сәйкес келген жағдайда шетелдік маманға өз бетінше жұмысқа орналасуы үшін біліктілігінің сәйкестігі туралы анықтама беріледі. Бұл ретте басымдық біліктілігі ең жоғары үміткерлерге берілетін болады.

Шетелдік мамандардың біліктілік деңгейін бағалау үшін АҚШ пен Канадада қолданылатын балмен бағалау бейімделетін болады.

Рұқсаттар берудің рәсімі шешім қабылдаудың ашықтығын және білікті жұмыскерлерді есепке алудың тиісті жүйесін қалыптастыру мүмкіндігін қамтамасыз ету үшін толықтай автоматтандырылады.

Бұдан басқа, бизнес-иммигранттар үшін Қазақстан Республикасында кәсіпкерлік қызметті жүзеге асыруды оңайлату бойынша шаралар қолданылатын болады.

4.2. Ішкі көші-қонды дамытуға жәрдемдесу және халықтың ұтқырлығын қолдау

Ішкі көші-қонды реттеу жүйесінің мақсаты еліміздегі өндірістік қызметті әртараптандыру жағдайында экономиканың қажеттілігіне сәйкес азаматтарды ұтымды қоныстандыру, еңбек ресурстарының аумақтық мобильділігін арттыру болып табылады.

Ішкі көші-қонның мемлекет қолдайтын маңызды бағыттарының бірі азаматтардың еңбек күші артық өңірлерден еңбек ресурстарына қажеттілігі жоғары өңірлерге ерікті түрде қоныстануы болып қалады.

Урбанизация және экономикалық әлеуеті төмен ауылдардан облыстық (аудандық) маңызы бар қалаларға қоныс аударуды ұйымдастыру қолдау табады.

Осы мақсатта азаматтарды қоныстандыру үшін:

біріншіден, "экономикалық өсу мекендері" айқындалатын болады: ірі қалалар, техникалық деңгейі орташа кәсіпорындары бар өңірлік экономикалық өсу орталықтары. Мұндай мекендердегі еңбек ресурстарына қажеттілік ішкі мигранттар үшін мамандықтарының басым тізбесі ретінде айқындалатын болады;

екіншіден, "өсу мекендерінің" еңбек нарығында қалыптасқан сұранысқа, ықтимал ішкі мигранттардың біліктілігі мен жұмыс тәжірибесіне сәйкес ел ішінде қоныс аударудың өңірлік квотасы белгіленді. Ішкі мигранттар уақытша жұмысқа (тұрақты қоныс аударуды мемлекеттік қолдаусыз), 1 жылдан 3 жылға дейінгі мерзімге жұмысқа, ұзақ мерзімді жобаларға жұмысқа (тұрақты қоныстандыруды мемлекеттік қолдаумен) жіберілетін болады;

үшіншіден, азаматтардың тұрақты тұру орындарында не қабылдаушы жақтың кәсіпорындары базасында Нәтижелі жұмыспен қамтуды және жаппай кәсіпкерлікті дамыту бағдарламасы шеңберінде ішкі мигранттарды оқыту ұйымдастырылатын болады;

төртіншіден, Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайтын өңірлерге қоныс аударуды ынталандыру үшін мемлекеттік қолдаудың түрлі шараларын қолдану ұсынылады.

Қазіргі мемлекеттік қолдау шараларын сақтаумен қатар, мыналар:

қоныс аударушыларды жұмысқа орналастыру мәселесінің шешілетініне кепілдік бере отырып, жұмыс берушілерді азаматтардың ерікті түрде қоныс аудару процесіне тарту;

жұмыс берушілерге тұрақты жұмысқа қабылданған әрбір маман үшін субсидиялар беру;

заңнамада белгіленген тәртіппен жер учаскелерін бақша өсіруге немесе коммерциялық мақсаттарға және ауыл шаруашылығын жүргізуге жер беру көзделіп отыр;

бесіншіден, ішкі көші-қонды есепке алу жүйесін жетілдіру қажет.

Қазақстан Республикасынан (елдер бойынша) және өңірлерден, оның ішінде шекара маңындағы елді мекендерден халықтың көшіп кетуі серпінін, құрылымы мен себептерін зерделеу бойынша зерттеу жүргізіліп, білікті қазақстандық кадрлардың, дарынды адамдардың шетелдік еңбек нарығына кетуін тежеу бойынша тиімді шаралар әзірленетін болады.

4.3. Этникалық көші-қонды басқару жүйесін жетілдіру

Этникалық көші-қонды басқару жүйесін жетілдіру шеңберінде:

шетелде тұратын этникалық қазақтардың ұлттық бірігуі және тарихи отанына оралуы үшін жағдайлар және стимулдар жасау;

олардың еңбек ресурстары қажет өңірлерге қоныстануын ынталандыру;

олардың Қазақстан Республикасында бейімделуі және етене араласуына жәрдемдесу қарастырылады.

Ол үшін:

Біріншіден, шетелде тұратын қазақтармен мәдени-гуманитарлық байланыс жандандырылады.

Мемлекеттік саясатты іске асыруға Қазақстан Республикасынан тыс жерлерде тұратын этникалық қазақтарды тарту үшін Дүниежүзі қазақтары қауымдастығының қолдауымен олар тұратын жерлерде мәдени орталықтар құрылатын болады. Мәдени орталықтар шетелдегі мекемелермен қатар қазақ диаспораларында белсенді ақпараттық-түсіндіру жұмысын жүргізетін болады. Отандастар халықаралық аренадағы Қазақстанның имиджімен, әлеуметтік-экономикалық даму жағдайымен және перспективаларымен, қазақстандықтардың өмір сүру деңгейімен таныстырылады. Оларға тарихи отанына оралу шарттары және басымдықтары, қоныс аударуда мемлекеттік қолдау шаралары, қабылдаушы қоғамның жағдайларына бейімделу және ықпалдасу бойынша түсініктеме беріледі.

Құрылатын мәдени орталықтардың бір-бірімен, Дүниежүзі қазақтарының қауымдастығымен және Қазақстанның тиісті құзыретті мемлекеттік органдарымен өзара іс-қимылды қамтамасыз ету үшін қоғамның түрлі саласында жоғары нәтижелерге қол жеткізген белгілі этникалық қазақтардың дерекқорын қоса алғанда, барлық мәдени орталықтардың базасын құру жоспарлануда.

Тілді, ұлттық дәстүрлерді және мәдениетті сақтау, тарихи отанмен байланысты қалпына келтіру және күшейту үшін:

қазақ мектептері үшін оқу құралдарын беру бойынша жұмысты жалғастыру;

шетелде тұратын этникалық қазақтар үшін Қазақстан Республикасының оқу орындарына түсу үшін квотаны екі есеге арттыру мәселесін пысықтау жоспарланып отыр.

Шетелде тұратын этникалық қазақтарға уақытша жұмысқа, Қазақстан Республикасында 3 жылға дейін болатын жұмысқа, ұзақ мерзімді жобалар шеңберінде кәсіптік қызметке рұқсат алу мүмкіндігі берілетін болады.

Кандидаттарды таңдау шетелдік мамандар және ішкі мигранттар үшін кәсіптердің басым тізіміне сәйкес жүргізіледі.

Екіншіден, Қазақстан Республикасына келген этникалық қазақтарды оңтайлы қоныстандыруды ынталандыру бойынша шаралар қабылданатын болады. Осы мақсаттарда мемлекеттік қолдау олар Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындаған өңірлерге келген жағдайда ғана көрсетілетін болады.

Мемлекеттік қолдау шаралары жұмыспен қамтылудың болжамды мерзіміне байланысты сараланатын болады.

Үшіншіден, этникалық қазақтар қоныстандыру өңірлерінде жұмысқа орналасуға басым құқыққа ие болады.

Белгіленген квоталар шеңберінде олар уақытша жұмысқа (тұрақты қоныс аударуды мемлекеттік қолдаусыз), 1 жылдан 3 жылға дейінгі мерзімге жұмысқа, ұзақ мерзімді жобаларға жұмысқа (тұрақты қоныстандыруды мемлекеттік қолдаумен) құқық алады.

Төртіншіден, этникалық қазақтарды қабылдау және бейімдеу процестерін басқаруға өзгерістер енгізіледі.

Бейімдеу және етене араластыру орталықтары ең алдымен Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайтын өңірлерде жұмыс істейтін болады. Бұл ретте орталықтар қызметі Қазақстан Республикасына келген этникалық қазақтарды және қоныс аударушыларды кәсіптік даярлауға және жұмыспен қамтуға жәрдемдесуге бағытталатын болады.

Мұндай орталықтарда оралмандарды қабылдаудың өңірлік квотасына енгісі келетін, орта және жоғары білімі жоқ, құқықтық жүйесі біздікінен өзгеше елдерден келген этникалық репатрианттар бейімдеу курсына өтетін болады.

Оралмандардың этникалық репатрианттар көп келетін өңірлерде қазақстандық қоғамға етене араласуына жәрдемдесу үшін бейімделуге қажетті әлеуметтік инфрақұрылым, оның ішінде үкіметтік емес ұйымдардың қатысумен жасалады.

4.4. Заңсыз көші-қонға қарсы іс-қимыл

Тәжірибе көрсеткендей, қандай да бір салаға жұмыс күшінің басқарылмайтын ағыны экономикалық және әлеуметтік проблемалар тудырады. Осыған орай, Орталық Азия мемлекеттерінен болжанып отырған заңсыз еңбек көші-қонының артуын ескергенде, аталған проблеманы шешудің нақты, ойластырылған, жан-жақты пысықталған тәсілі қажет. Бұл бағытта еңбек қызметін құқықтық тұрғыдан жүзеге асырған маңызды.

Бұл бағыт шеңберінде Қазақстан Республикасының көші-қон заңнамасын бұзуды анықтау және алдын алуға бағытталған жедел-профилактикалық іс-шаралар және арнайы операциялар жүргізу бойынша жұмыс жандандырылады.

Ол үшін:

заңсыз көші-қонның алдын алудың құқықтық базасын, сондай-ақ Қазақстан Республикасының көші-қон заңнамасын бұзғаны үшін жауапкершілікке тарту шараларын жетілдіру;

бақылауды күшейту, заңсыз көші-қонның және оған байланысты теріс салдардың алдын алу және болдырмау;

Қазақстан Республикасының аумағында иммиграциялық бақылау жүйесін дамыту;

шет мемлекеттермен уағдаласу процесін жалғастыру және реадмиссия туралы тиісті келісімдер жасау;

заңсыз көші-қон арналарын ұйымдастыруға қарсы іс-қимыл жасау;

ведомствоаралық өзара іс-қимылды, оның ішінде шет мемлекеттердің заңсыз көші-қонға қарсы іс-қимыл мәселелері бойынша құзыретті органдарымен ақпарат алмасуды жетілдіру;

жұмыс берушілермен және азаматтармен көші-қон заңнамасы бойынша тұрақты ақпараттық-түсіндіру жұмысын жүргізу;

заңсыз келген адамдарды реадмиссиялауға жататын шетелдіктерді уақытша ұстау орталықтарын құру бойынша ұсыныстар әзірлеу қарастырылады.

4.5. Сыртқы және ішкі көші-қон мониторингі және есебі

Сыртқы және ішкі көші-қонның негізгі ағындары туралы ақпараттың дәйектілігін арттыру үшін көші-қон процестерін статистикалық есепке алу және есептілік жүйесін, ақпараттық қамтамасыз етуді жетілдіру көзделуде.

Қазақстан Республикасына шетелдік жұмыс күшін тартуды мониторингілеу және олардың ел экономикасының дамуына әсерін айқындау үшін:

1) ЕАЭО елдерінен келіп жатқан шетелдік жұмыс күшінің барлық санаттарының (білікті және біліктілігі жоқ) келісілген халықаралық статистикалық есебі ұйымдастырылатын болады;

2) шығу елдерімен біліктілігі жоқ жұмыскерлердің жұмыс қызметін жүзеге асыруға қатысты ынтымақтастық туралы келісімдер жасалады, сондай-ақ жұмыспен қамтылған өңірлер мен орындаған жұмыс түрлерін көрсете отырып, мұндай жұмыскерлердің бірыңғай тіркелімі жасалатын болады;

3) кәсібін, жұмыспен қамтылған салалар мен кәсіпорындарды және орындаған жұмыс түрлерін көрсете отырып, тартылған білікті шетелдік мамандарды есепке алу жүзеге асырылады;

4) еңбекші иммигранттарға рұқсатты беру, ұзарту және кері қайтарып алуды есепке алу, сондай-ақ еңбекші иммигранттарды дакто-фото есепке алу қамтамасыз етілетін болады.

Қазақстан Республикасының көші-қон процестерін реттеу тетігі құзыретті мемлекеттік органдардың ақпараттық жүйелерімен интеграцияланған "Шетелдік жұмыс күші", "Оралман", "Көші-қон полициясы" "Бүркіт" автоматтандырылған ақпараттық жүйелері бойынша мақсатты түрде жүзеге асырылатын болады.

Ішкі мигранттарды есепке алу жүйесі жетілдірілетін болады. Ішкі мигранттар бойынша интеграцияланған дерекқор олардың кәсіби құзыретін, қоныс аудару бағыттары мен орындарын, мемлекеттік қолдау шараларын алуын, жұмыспен қамтылуын және т.б. көрсететін болады деп күтілуде.

Ақпараттық дерекқор негізінде жаһандық трендтерді және Қазақстан Республикасына еңбек ресурстарын импорттайтын елдердегі жағдайды ескеріп көші-қон ағындарының болжамды бағалауы тұрақты әзірленетін болады.

Көші-қон жағдайына ғылыми-зерттеу жұмыстарын жүргізуге, түрлі көші-қон бағдарламаларының тиімділігін талдауға және болжауға, мониторингілеуге және бағалауға білікті ұлттық және халықаралық сарапшылар тартылатын болады.

Ақпараттық-талдамалық қамтамасыз етудің тағы бір қыры мемлекеттік көрсетілетін қызметтерді кеңейту және көші-қон саласындағы мемлекеттік функцияларды электрондық форматта орындау болады.

5. ІСКЕ АСЫРУ КЕЗЕҢДЕРІ. КҮТІЛЕТІН НӘТИЖЕЛЕР

Тұжырымдаманы іске асыру кезеңдері 2017 – 2021 жылдарды қамтиды. Көрсетілген кезеңде жаңа тәсілдерді енгізу және олардың тиімділігін бағалау жүргізіледі.

Қойылған мақсаттар мен міндеттерді орындау мүмкіндігіне әсер ететін неғұрлым басым іс-шараларды іске асыру Көші-қон саясатының 2017 – 2021 жылдарға арналған тұжырымдамасын іске асыру бойынша іс-шаралар жоспарында қарастырылатын болады.

Көші-қон саясатының 2017 – 2021 жылдарға арналған тұжырымдамасында көзделген көші-қонды басқарудың аралас жүйесін құру нәтижесінде:

1) барлық ішкі және сыртқы көші-қон ағындарын елдің әлеуметтік-экономикалық дамуы мақсатында пайдаланудың жүйелі тәсілі енгізілетін болады;

2) көші-қон саясатын ырықтандыру негізінде шетелдік жұмыс күшін экономиканың нақты салаларының қажеттілігін ескеріп жоспарлау және тарту қамтамасыз етілетін болады;

3) ұтқырлығы жоғары шетелдік жұмыскерлердің ағыны құрылымдық, салалық және экономиканың басқа да өзгерістерін, басым жобаларды білікті кадрлармен қамтамасыз етуді жеңілдетеді;

4) шетелдік жоғары білікті мамандарды басым түрде тарту және біліктілікті арттырудың жалпыұлттық бағдарламасын іске асыру адами капиталдың дамуын қамтамасыз етеді;

5) шетелдік еңбекші иммигранттарды заңсыз жұмыспен қамту саны, оның ішінде жеке тұлғалардың үй шаруашылықтарында жұмыспен қамтылғандардың саны азаяды;

6) жұмыс күші артық өңірлерден азаматтардың мемлекеттің қолдауымен "экономикалық өсу мекендеріне" ерікті түрде қоныстануы елдің өндірістік қызметін әртараптандыру жағдайында экономиканың қажеттілігіне сәйкес азаматтарды ұтымды орналастыруды қамтамасыз етеді;

7) шетелде тұратын этникалық қазақтардың тарихи отанына оралуы өсетін болады. Қажетті инфрақұрылымды жасау және жұмысқа орналасуға басым құқық беру ішкі көші-қон үшін Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайтын өңірлерге репатрианттардың ерікті түрде қоныстануы олардың тарихи отанына бейімделіп, интеграциялауын тездетеді;

8) көші-қон процестерін болжаудың және оларды басқарудың тиімді шараларын қабылдаудың шарты болатын көші-қон ағындарын есепке алудың қазіргі заманғы жүйесі құрылатын болады.

Жоғарыда көрсетілген мақсаттар мен міндеттер мынадай көрсеткіштерге жетуді қамтамасыз етеді:

1) кәсіпорындар бөлінісінде шетелдік жұмыскерлердің үлесі кәсіпорынның тізімдік санынан бірінші және екінші санаттар бойынша 30 %-дан, үшінші және төртінші санаттар бойынша 10 %-дан аспайтын болады;

2) экономикалық қызмет түрлері бойынша Қазақстан Республикасының аумағында еңбек қызметін жүзеге асыру үшін шетелдік жұмыс күшін тартуға жұмыс күшінің 0,7 %-ынан артық болмайтын квота қалыптастыру;

3) 70 %-дан кем емес жергілікті атқарушы органдар берген рұқсаттар бойынша тартылатын шетелдік жұмыс күшінің құрамында білікті мамандардың үлес салмағын 2021 жылға қарай 70 % деңгейінде сақтап қалу;

4) 2021 жылға қарай жұмысқа орналасқан оралмандардың үлесін 86 %-ға дейін жеткізу (жұмыспен қамту органдарына жәрдемдесуге жүгінген оралмандар қатарынан);

5) Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындаған өңірлерге келетін ішкі мигранттарды мемлекеттік қолдау шараларымен толық қамту.

Жасалған өзгерістер интеграцияланған және Қазақстанның жалпы Әлемнің ең дамыған отыз елінің қатарына кіру стратегиясын іске асыруға байланысты болатын Қазақстан Республикасының жаңа көші-қон саясатын қалыптастыруға бастау болуға тиіс.

6. ТҰЖЫРЫМДАМАНЫ ІСКЕ АСЫРУ БОЛЖАНАТЫН ҚҰҚЫҚТЫҚ АКТИЛЕРДІҢ ТІЗБЕСІ

Мынадай құқықтық актілер арқылы қойылған міндеттерге қол жеткізу болжанады:

1) "Шетелдіктердің құқықтық жағдайы туралы" 1995 жылғы 19 маусымдағы Қазақстан Республикасының Заңы;

2) "Үшінші мемлекеттерден келген заңсыз еңбек көші-қонына қарсы іс-қимыл жөніндегі ынтымақтастық туралы келісімді ратификациялау туралы" 2011 жылғы 28 маусымдағы Қазақстан Республикасының Заңы;

3) "Халықтың көші-қоны туралы" 2011 жылғы 22 шілдедегі Қазақстан Республикасының Заңы;

4) "Халықты жұмыспен қамту туралы" 2016 жылғы 6 сәуірдегі Қазақстан Республикасының Заңы;

5) Қазақстан Республикасы Президентінің 2010 жылғы 1 ақпандағы № 922 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасының 2020 жылға дейінгі Стратегиялық даму жоспары;

6) Қазақстан Республикасы Президентінің 2011 жылғы 21 шілдедегі № 118 Жарлығымен бекітілген Елді аумақтық-кеңістікте дамытудың 2020 жылға дейінгі болжамды схемасы;

7) Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2014 жылғы 24 сәуірдегі № 396 қаулысымен бекітілген Қазақстан Республикасын әлеуметтік дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасы;

8) Қазақстан Республикасы Президентінің 2014 жылғы 17 қаңтардағы № 732 Жарлығымен бекітілген Қазақстанның әлемнің ең дамыған 30 мемлекетінің қатарына кіруі жөніндегі тұжырымдама;

9) Қазақстан Республикасы Президентінің 2014 жылғы 1 тамыздағы № 874 Жарлығымен бекітілген Қазақстан Республикасын индустриялық-инновациялық дамытудың 2015 – 2019 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы;

10) Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 6 сәуірдегі № 1030 Жарлығымен бекітілген Инфрақұрылымды дамытудың 2015 – 2019 жылдарға арналған "Нұрлы жол" мемлекеттік бағдарламасы;

11) Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2013 жылғы 30 желтоқсандағы № 1434 қаулысымен бекітілген Қазақстан Республикасының аумағын ұйымдастырудың бас схемасының негізгі ережелері ;

12) Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 наурыздағы № 168 қаулысымен бекітілген "Бизнестің жол картасы-2020" бизнесті қолдау мен дамытудың бірыңғай бағдарламасы;

13) Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2016 жылғы 29 желтоқсандағы № 919 қаулысымен бекітілген Нәтижелі жұмыспен қамтуды және жаппай кәсіпкерлікті дамытудың 2017 – 2021 жылдарға арналған бағдарламасы;

14) Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2014 жылғы 5 желтоқсандағы № 299 бұйрығымен бекітілген Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрлігінің 2014 – 2018 жылдарға арналған стратегиялық жоспары;

15) Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2017 жылғы 6 наурыздағы № 21 бұйрығымен бекітілген Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің 2017 – 2021 жылдарға арналған стратегиялық жоспары;

16) "Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне көші-қон процестерін реттеу мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы" Қазақстан Республикасы Заңының жобасы.

	Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2017 жылғы 29 қыркүйектегі № 602 қаулысымен бекітілген
--	--

Қазақстан Республикасы көші-қон саясатының 2017 – 2021 жылдарға арналған тұжырымдамасын іске асыру жөніндегі іс-шаралар жоспары

Р/с №	Іс-шараның атауы	Аяқтау нысаны	Орындауға жауаптылар	Орындау мерзімі	Болжанатын шығыстар
1	2	3	4	5	6
1. Қазақстан Республикасының халықтың көші-қоны және жұмыспен қамту саласындағы заңнамасын жетілдіру					
1	"Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне көші-қон процестерін реттеу мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы" Қазақстан Республикасы Заңы жобасының тұжырымдамасын әзірлеу, оның ішінде: шетелдік жұмыс күшін іріктеудің және пайдаланудың сараланған тетіктерін әзірлеу ; 2) ішкі мигранттар мен оралмандардың өз еркімен қоныс аударуын ынталандыру мәселелері бойынша	ВАК-қа енгізу	Еңбекмині (жинақтау), ІІМ, ҰЭМ, ДСМ, СІМ, АШМ, ИДМ, БҒМ, ҰҚК (келісім бойынша), ЖАО	2018 жылғы 1 -жартыжылдық	талап етілмейді
2. Шетелдік жұмыс күшін іріктеудің және пайдаланудың сараланған тетіктерін әзірлеу					
2	Қазақстан Республикасына шетелдік жұмыс күшін тартудың сараланған тетіктерін жетілдіру	Қазақстан Республикасының Үкіметіне ұсыныс	Еңбекмині (жинақтау), ІІМ, ИДМ, ЭМ, ҰҚК (келісім бойынша)	2018 жылғы қаңтар	талап етілмейді

3	<p>"Жұмыс берушілерге шетелдік жұмыс күшін тартуға рұқсат беру және (немесе) ұзарту, сондай-ақ корпоратившілік ауыстыруды жүзеге асыру қағидалары мен шарттарын бекіту туралы" Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрі міндетін атқарушының 2016 жылғы 27 маусымдағы № 559 және "Өз бетінше жұмысқа орналасуы үшін шетелдікке немесе азаматтығы жоқ адамға біліктілігінің сәйкестігі туралы анықтама беру қағидаларын, шетелдіктің немесе азаматтығы жоқ адамның өз бетінше жұмысқа орналасуы үшін басым салалардың (экономикалық қызмет түрлерінің) және олардағы сұранысқа ие кәсіптердің тізбесін бекіту туралы" Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2016 жылғы 13 маусымдағы № 503 бұйрықтарына білікті шетелдік жұмыс күшін тарту тетіктерін жетілдіру бөлігінде өзгерістер мен толықтырулар енгізу</p>	Еңбекмині бұйрығы	Еңбекмині (жинақтау), ИИМ, ИДМ, ҰЭМ, БҒМ ҰҚК (келісім бойынша)	2018 жылғы желтоқсан	талап етілмейді
	Шетелдік жұмыс күшін тартатын кәсіпорындарда:				

4	ішінара тексеру немесе бақылаудың басқа нысандарын жүргізу; шетелдік жұмыс күшін тартудың заңдылығын және негіздігін зерделеу ; Еңбек қатерлері картасын жасай отырып, әлеуметтік шиеленістерге ай сайынғы мониторинг жүргізуді көздейтін еңбекақы төлеу мәселелері бойынша бақылауды ұйымдастыру	Еңбекминіне ақпарат	ЖАО	Жартыжылдықта 1 рет	талап етілмейді
3. Ішкі көші-қонның дамуына ықпал ету және халықтың ұтқырлығын қолдау					
5	Қазақстан Республикасы азаматтарының жұмыс күші тапшы өңірлерге ерікті түрде қоныс аударуы бойынша ынталандыру шараларын енгізу	Еңбекминіне ақпарат	ҰЭМ, Қаржымині , АШМ, ЖАО	жыл сайын 2021 жылға дейін	көзделген қаражат шегінде
6	Мыналарды: қоныс аударушыларды қабылдаудың өңірлік квотасын бөлу; ерікті қоныс аударуды ұйымдастыру; қоныс аударушыларға мемлекеттік қолдау шараларын ұсыну мониторингін; қоныс аударушылардың ерікті қоныс аудару тәртібін жетілдіру бойынша ұсыныстар енгізуді көздейтін қоныс аударушыларды қабылдаудың өңірлік квотасының	Қазақстан Республикасының Үкіметіне есеп	Еңбекмині (жинақтау), ЖАО	жартыжылдықта 1 рет	

	орындалуы мониторингі				талап етілмейді
7	Оңтүстік Қазақстан, Маңғыстау, Жамбыл, Қызылорда және Алматы облыстарында бос орындар жәрмеңкелерін ұйымдастыру, сондай-ақ жергілікті атқарушы органдар арасында халықтың ерікті қоныс аударуы саласында ынтымақтастық туралы меморандумдар жасау бойынша ақпарат ұсыну	Еңбекминіне ақпарат	ЖАО	жыл сайын 2021 жылға дейін	көзделген қаражат шегінде
8	"Қазақстан Республикасындағы қазіргі заманғы иммиграциялық және демографиялық процестер және үрдістер" атты зерттеу жүргізу	зерттеу қорытындылары бойынша есеп	Еңбекмині	2018 жылғы қаңтар	2017 жылға арналған 001 "Еңбек, халықты жұмыспен қамту, әлеуметтік қорғау және көші-қон сала-сындағы мемлекеттік саясатты қалыптас-тыру" бағдарламасы, 003 "Әлеуметтік, талдамалық зерттеулер жүргізу және консалтингтік қызметтер көрсету" кіші бағдарламасы бойынша көзделген қаражат шегінде
9	Қазақстандық білікті кадрлардың кетуін азайту және дарынды адамдарды ұстап қалу бойынша ұсыныстар әзірлеу	Қазақстан Республикасының Үкіметіне ұсыныс	Еңбекмині (жинақтау), БҒМ, ЖАО	2018 жылғы қаңтар	талап етілмейді
4. Этникалық көші-қонды басқару жүйесін жетілдіру					

10	Қазақстан Республикасының азаматтары болып табылмайтын ұлты қазақ адамдар үшін жоғары білім беру ұйымдарына оқуға түсу кезінде қабылдау квотасының мөлшерін 2 есе ұлғайту бойынша ұсыныстар енгізу	Еңбекминіне ұсыныс	БҒМ (жинақтау) , ЖАО	2018 жылғы қаңтар	көзделген қаражат шегінде
11	<i>"Оралмандар мен қоныс аударушыларды қабылдаудың өңірлік квотасына енгізу қағидаларын бекіту туралы"</i> Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрі міндетін атқарушының 2016 жылғы 15 қаңтардағы № 20 бұйрығына оралмандар мен қоныс аударушыларды қабылдаудың өңірлік квотасына қосу тетіктерін жетілдіру бөлігінде өзгерістер енгізу	Еңбекмині бұйрығы	Еңбекмині	2018 жылғы мауысым	талап етілмейді
12	Дүниежүзі қазақтары қауымдастығының қоғам өмірінің түрлі саласында жоғары нәтижелерге қол жеткізген танымал этникалық қазақтардың электрондық базасын құруы	электрондық база	МСМ (жинақтау) , Еңбекмині , АКМ	2018 жылғы желтоқсан	Дүниежүзі қазақтары қауымдастығының қаражаты есебінен
	Мыналарды: оралмандарды қабылдаудың өңірлік квотасын бөлу; ерікті қоныс аударуын ұйымдастыру; оралмандарға мемлекеттік қолдау				

13	шараларын ұсыну мониторингін; оралмандардың ерікті қоныс аудару тәртібін жетілдіру бойынша ұсыныстар енгізуді көздейтін оралмандарды қабылдаудың өңірлік квотасының орындалу мониторингі	Қазақстан Республикасының Үкіметіне есеп	Еңбекмині (жинақтау), ЖАО	жартыжылдықта 1 рет	талап етілмейді
14	Солтүстік Қазақстан, Павлодар, Шығыс Қазақстан және Қостанай облыстарында бейімдеу және ықпалдастыру орталықтарының қызметін жетілдіру бойынша шаралар қабылдау	Еңбекминіне ақпарат	ЖАО	2018 жылғы маусым	көзделген қаражат шегінде
15	Шетелде тұратын этникалық қазақтарды тарту мақсатында Қазақстан Республикасының көші-қон саласындағы мемлекеттік саясаты туралы ақпараттың шетелде таратылуына ықпал ету	Қазақстан Республикасының Үкіметіне ақпарат	СІМ (жинақтау), Еңбекмині, МСМ, ИДМ	жыл сайын 2021 жылға дейін	талап етілмейді
16	Бизнес-иммигранттар үшін Қазақстан Республикасында кәсіпкерлік қызметті жүзеге асыруды оңайлату бойынша ұсыныстар әзірлеу	Қазақстан Республикасының Үкіметіне ұсыныстар	Еңбекмині (жинақтау), ИІМ, ИДМ	2018 жылғы желтоқсан	талап етілмейді
5. Заңсыз көші-қонға қарсы іс-қимыл					
17	Заңсыз жұмыс күшін тартатын және сол арқылы заңсыз көші-қонға жол беретін адамдарға қатысты шаралар қабылдау жолымен заңсыз көші-қонға	Еңбекминіне ақпарат	ИІМ (жинақтау) Еңбекмині, ЖАО,	жыл сайын 2021 жылға дейін	

	қарсы іс-қимылды күшейту		ҰҚК (келісім бойынша)		талап етілмейді
18	Шетелдіктердің көші-қон заңнамасын сақтауын бақылауды қамтамасыз ету	Еңбекминіне ақпарат	ІІМ (жинақтау) , ҰҚК (келісім бойынша), ЖАО	жыл сайын 2021 жылға дейін	талап етілмейді
19	Заңсыз болатын адамдардың реадмиссиясы туралы халықаралық келісімдер жасау бойынша халықаралық ынтымақтастықты дамытуды қамтамасыз ету	келісімдердің жобалары	ІІМ	жыл сайын 2021 жылға дейін	талап етілмейді
20	Заңсыз болатын адамдардың реадмиссиясына жататын шетелдіктерді уақытша ұстау орталықтарын құру бойынша ұсыныстар әзірлеу	Еңбекминіне ұсыныстар	ІІМ (жинақтау) , ЖАО	2017 жылғы желтоқсан	талап етілмейді
6. Сыртқы және ішкі көші-қонға мониторинг жүргізу және есепке алу					
21	Шетелдік жұмыс күшінің барлық (біліктілігі бар және біліктілігі жоқ), оның ішінде ЕАЭО елдерінен келетін ағындарын, статистикалық есепке алуды жетілдіру	Еңбекминіне ақпарат	ҰЭМ, ІІМ	2018 жылғы маусым	талап етілмейді
22	Қазақстан Республикасынан тыс жерлерге тұрақты тұру мақсатында кеткен бұрынғы оралмандар қатарындағы шетел азаматтарын және азаматтығы жоқ адамдарды статистикалық	Еңбекминіне ақпарат	ІІМ, ҰЭМ, ЖАО	2018 жылғы желтоқсан	талап етілмейді

	есепке алу жүйесін әзірлеу				
23	Эмиграция бойынша статистикалық есепке алу және есептілік жүйесін жетілдіру, ондағы ақпараттың дәйектілігін арттыру	Еңбекминіне ақпарат	ҰЭМ, ИИМ, ЖАО	2018 жылғы желтоқсан	талап етілмейді
7. Халықаралық өзара іс-қимыл					
24	Еңбек және көші-қон жөніндегі халықаралық ұйымдармен көші-қон процестерін реттеу мәселелері бойынша халықаралық ынтымақтастықты дамытуды қамтамасыз ету	халықаралық келісімдердің жобалары	Еңбекмині (жинақтау), ИИМ, СИМ	жыл сайын 2021 жылға дейін	талап етілмейді
25	Біліктілігі жоқ жұмыскерлердің еңбек қызметін жүзеге асыруға қатысты жіберуші елдермен (Өзбекстан, Тәжікстан) халықаралық ынтымақтастықты дамытуды қамтамасыз ету	халықаралық келісімдердің жобалары	Еңбекмині (жинақтау), СИМ, ИИМ, ҰҚК (келісім бойынша)	жыл сайын 2021 жылға дейін	талап етілмейді
26	Қазақстан Республикасының этникалық көші-қон саласындағы тәжірибесіне зерттеу жүргізу (бейімдеу және интеграциялау орталықтарының қызметі)	зерттеу қорытындылары бойынша есеп	Еңбекмині (жинақтау), ХҚҰ (келісім бойынша)	2018 жылғы қаңтар	ХҚҰ қаражаты есебінен
27	2007 жылғы 19 желтоқсандағы Қазақстан Республикасының Заңымен ратификацияланған Еңбек көші-қоны және еңбекші мигранттарды әлеуметтік қорғау саласындағы ынтымақтастық	ТМД Атқарушы комитетіне ақпарат	Еңбекмині (жинақтау), ИИМ	жыл сайын 2021 жылға дейін	

	туралы келісімді іске асыру және жетілдіру бойынша ТМД елдерімен өзара іс-қимылды ұйымдастыру				талап етпейді
8. Көші-қон процесстерін мемлекеттік басқаруды ақпараттық сүйемелдеу					
28	Дүниежүзі қазақтары қауымдастығының және этникалық қазақтардың мәдени орталықтарының қолдауымен БАҚ-тарда көші-қон саясаты мәселелерін жариялауды қамтамасыз ету	БАҚ-қа материалдар (мерзімді баспа басылымдары, теле , радио-арналар, интернет-ресурстар)	АКМ (жинақтау) , Еңбекмині , ІІМ, СІМ	жыл сайын 1 тамыз, 2021 жылға дейін	талап етілмейді
29	Жұмыспен қамтуға жәрдемдесудің белсенді шаралары шеңберінде ерікті түрде қоныс аудару мүмкіндіктері, оның ішінде ұсынылатын мемлекеттік қолдау шаралары бойынша халықтың хабардарлығын арттыру	БАҚ-қа материалдар (мерзімді баспа басылымдары, теле , радио-арналар, интернет-ресурстар)	Еңбекмині (жинақтау), АКМ, ЖАО	жыл сайын 2021 жылға дейін	талап етілмейді

Ескертпе: аббревиатуралардың толық жазылуы:

АКМ	- Қазақстан Республикасының Ақпарат және коммуникациялар министрлігі
АШМ	- Қазақстан Республикасының Ауыл шаруашылығы министрлігі
БҒМ	- Қазақстан Республикасының Білім және ғылым министрлігі
ДСМ	- Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау министрлігі
Еңбекмині	- Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі
ИДМ	- Қазақстан Республикасының Инвестициялар және даму министрлігі
ІІМ	- Қазақстан Республикасының Ішкі істер министрлігі
Қаржымині	- Қазақстан Республикасының Қаржы министрлігі
МСМ	- Қазақстан Республикасының Мәдениет және спорт министрлігі
СІМ	- Қазақстан Республикасы Сыртқы істер министрлігі
ҰЭМ	- Қазақстан Республикасының Ұлттық экономика министрлігі
ЭМ	- Қазақстан Республикасының Энергетика министрлігі

ҰҚК	- Қазақстан Республикасының Ұлттық қауіпсіздік комитеті
БАҚ	- бұқаралық ақпарат құралдары
ВАК	- Қазақстан Республикасының Үкіметі жанындағы Заң жобалау қызметі мәселелері жөніндегі ведомствоаралық комиссия
ЖАО	- жергілікті атқарушы органдар
ХҚҰ	- Халықаралық көші-қон ұйымы