

Об утверждении Концепции миграционной политики Республики Казахстан на 2017 - 2021 годы и Плана мероприятий по реализации Концепции миграционной политики Республики Казахстан на 2017 - 2021 годы

Постановление Правительства Республики Казахстан от 29 сентября 2017 года № 602

В целях реализации Указа Президента Республики Казахстан от 30 декабря 2016 года № 401 "О дальнейшем совершенствовании системы государственного управления Республики Казахстан" Правительство Республики Казахстан **ПОСТАНОВЛЯЕТ**:

1. Утвердить прилагаемые:

- 1) Концепцию миграционной политики Республики Казахстан на 2017 - 2021 годы;
- 2) План мероприятий по реализации Концепции миграционной политики на 2017 - 2021 годы (далее - План).

2. Центральным и местным исполнительным органам, а также заинтересованным организациям, ответственным за исполнение Плана:

- 1) принять необходимые меры по реализации Плана;
- 2) один раз в год, не позднее 15 января, следующего за отчетным годом, представлять информацию о ходе выполнения мероприятий Плана в Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан.

3. Министерству труда и социальной защиты населения Республики Казахстан не позднее 15 февраля, следующего за отчетным годом, представлять в Канцелярию Премьер-Министра Республики Казахстан сводную информацию о ходе выполнения мероприятий Плана.

4. Настоящее постановление вводится в действие со дня его подписания.

<i>Премьер-Министр Республики Казахстан</i>	<i>Б. Сагинтаев</i>
---	---------------------

	Утверждена постановлением Правительства Республики Казахстан от 29 сентября 2017 года № 602
--	--

КОНЦЕПЦИЯ МИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН НА 2017 - 2021 ГОДЫ

СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение
2. Анализ текущей ситуации

3. Международный опыт регулирования миграционных процессов

4. Цель, задачи, принципы и основные подходы миграционной политики Республики Казахстан

5. Этапы реализации Концепции. Ожидаемые результаты

6. Перечень нормативных правовых актов, посредством которых предполагается реализация Концепции

1. ВВЕДЕНИЕ

С момента обретения независимости Казахстан начал проводить собственную миграционную политику, отвечающую тенденциям глобализации мирового сообщества и направленную на использование миграционных потоков в интересах укрепления национальной безопасности, улучшения демографической ситуации и устойчивого социально-экономического развития страны.

За годы независимости управление миграционными потоками осуществлялось в соответствии со стратегическими направлениями общественных преобразований и специально разработанными концепциями миграционной политики Республики Казахстан, утвержденными Указом Президента Республики Казахстан от 28 августа 2007 года № 399 и постановлением Правительства Республики Казахстан от 5 сентября 2000 года № 1346.

В свою очередь, учитывая существующие и ожидаемые внутренние и внешние вызовы в сфере миграции населения, включая геополитическое положение Республики Казахстан, избыток трудовых ресурсов с низкой квалификацией, дефицит и отток квалифицированных кадров, возникает необходимость обновления в рамках настоящей Концепции концептуальных основ миграционной политики.

Настоящая Концепция разработана в соответствии с Конституцией Республики Казахстан, международным правом и международными обязательствами Республики Казахстан в сфере миграции, целями устойчивого развития на период до 2030 года, принятыми в резолюции Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций в сентябре 2015 года, Посланием Президента Республики Казахстан "Стратегия "Казахстан-2050": новый политический курс состоявшегося государства".

Концепция определяет стратегические цели, задачи и направления миграционной политики Республики Казахстан во взаимосвязи с ожидаемыми перспективами экономического, социального и демографического развития Республики Казахстан, внешней политикой, интеграционными процессами в рамках Евразийского экономического союза (далее – ЕАЭС) и общемировыми тенденциями глобализации.

2. АНАЛИЗ ТЕКУЩЕЙ СИТУАЦИИ

Республика Казахстан придерживается стратегии временной миграции по вовлечению иностранных работников, оптимального расселения населения по территории страны, а также долгосрочной постоянной миграции по отношению к этническим репатриантам, прибывающим в Республику Казахстан.

В то же время, обозначенные цели по вхождению Казахстана в число тридцати развитых стран мира, а также существующие и ожидаемые внутренние и внешние вызовы требуют расширения концептуальных основ миграционной политики.

Внутренними вызовами являются:

избыток рабочей силы с низкой квалификацией и дефицит квалифицированных кадров в отдельных секторах экономики из-за невысокого уровня образования;

перенаселенность крупнейших городов и отдельных территорий. Уже сегодня высокая рождаемость в южных регионах, избыток рабочей силы и расселение этнических мигрантов в густонаселенных регионах становятся очагом социальной напряженности;

обезлюдение приграничных территорий и сокращение численности населения, особенно трудоспособного возраста, в северных регионах в будущем приведут к сложностям обеспечения их экономического роста и в целом повлияют на национальную безопасность страны.

К числу внешних вызовов относятся:

риск роста рабочей силы с низкой квалификацией за счет ожидаемого притока, прежде всего, трудовых мигрантов из стран Центральной Азии;

риск роста оттока квалифицированных кадров и талантливой молодежи;

попадание в страну с потоками миграции деструктивных элементов.

Обозначенные вызовы требуют формирования новой миграционной политики, поддерживающей стратегию:

1) временной миграции для привлечения иностранных работников в отдельные сектора экономики или конкретные приоритетные проекты;

2) долгосрочной миграции для привлечения квалифицированных иностранных работников на долгосрочные проекты, направленные на внедрение новых инноваций, повышение предпринимчивости и развитие человеческого капитала;

3) реализации общенациональной программы повышения квалификации.

Все три направления стратегии являются взаимозависимыми и будут реализовываться параллельно, обеспечивая системность миграционной политики.

Представленные стратегии будут составлять содержательную основу регулирования внешней и внутренней миграции.

В настоящее время выгодное географическое положение, политическая и социально-экономическая стабильность превратили Казахстан в транзитный миграционный узел.

Только за последние 5 лет страну посетили порядка 6,1 млн. иностранных граждан. Большинство из них (5,3 млн. человек) заезжали по частным, и еще порядка 300 тыс. человек – по служебным делам.

Во внешней миграции в первые годы независимости сальдо миграции было отрицательным. В период с 1991 по 2003 годы отток населения из страны в среднем составлял 225,5 тыс. человек ежегодно. Начиная с 2004 по 2011 годы, сальдо было устойчиво положительным (прирост в 11,7 тыс. человек ежегодно). Росла трудовая миграция.

В последнюю же пятилетку сальдо миграции вновь вошло в отрицательную зону.

Показательны результаты этнической миграции. Начиная с 1991 года число прибывших этнических репатриантов превысило 1 млн. человек. Благодаря демографическому вкладу прибывших оралманов за годы независимости удалось снизить уровень отрицательного сальдо миграции на 28 %.

Во многом стихийно развивалась внутренняя миграция. В рамках стратегических инициатив предпринимались шаги, направленные на стимулирование и регулирование переселения граждан страны, однако такое переселение всегда носило узкоцелевой характер.

В настоящее время в стране сложилась следующая миграционная ситуация.

Первое. Управление внешними миграционными процессами.

В данном сегменте особое место занимает регулирование трудовой миграции. В Казахстане на сегодняшний день действует комплексная система привлечения иностранной рабочей силы. Существует система квотирования квалифицированной иностранной рабочей силы и трудовых иммигрантов, многоступенчатая система выдачи рабочих разрешений. В рамках ЕАЭС действует режим свободного перемещения трудовых ресурсов по территории государств-членов.

Это позволяет привлекать в достаточном количестве квалифицированную иностранную рабочую силу, необходимую для развития инфраструктурных и промышленных проектов страны. За последние 5 лет наблюдается общее увеличение количества квалифицированных иностранцев, прибывающих ежегодно по рабочим разрешениям, с 24 тыс. человек в 2012 году до 36,8 тыс. человек на начало 2017 года.

В целях же компенсации части рабочей силы, не относящейся к квалифицированной, в настоящее время в страну также привлекаются трудовые иммигранты для работы на хозяйстве у физических лиц. Они привлекаются по разрешениям, выдаваемым органами внутренних дел. Как показывает практика, внедрение данного порядка позволяет снизить нелегальную занятость. Только за 6 месяцев 2017 года зарегистрированы около 147 тысяч трудовых иммигрантов.

В Казахстане на постоянной основе принимаются системные меры в направлении дальнейшего улучшения условий привлечения в страну квалифицированных иностранных специалистов. Так в соответствии с Программой Президента Республики Казахстан "План нации - 100 конкретных шагов", предусматривающей создание благоприятного миграционного режима, в 2015 – 2016 годах:

приняты меры по упрощению процедуры выдачи рабочих разрешений для работодателей;

приведены в соответствие с обязательствами, принятыми Республикой Казахстан при вступлении во Всемирную торговую организацию, внутрикорпоративные переводы иностранных сотрудников;

разработана новая система привлечения иностранных специалистов в рамках самостоятельного трудоустройства. С 2017 года иностранцам, прибывающим в Казахстан самостоятельно для поиска работы, выдаются справки, подтверждающие данный высокий уровень образования и квалификации, по которым соискатели могут беспрепятственно трудиться на территории республики. Работа в данном направлении продолжается.

В целях создания более благоприятного инвестиционного климата продолжается либерализация визового режима для иностранных граждан. Упрощена процедура выдачи однократных на один месяц виз для граждан 48 экономически развитых стран.

На сегодняшний день Республикой Казахстан подписаны двусторонние соглашения с двадцатью странами о безвизовом режиме.

С 1 января 2017 года граждане уже 45 государств, среди которых члены Организации экономического сотрудничества и развития и Европейского союза, а также Объединенные Арабские Эмираты, Малайзия, Сингапур и Княжество Монако, получили право на безвизовый въезд в Казахстан сроком до тридцати дней со дня въезда в Республику Казахстан.

В целях создания высокоэффективной, конкурентоспособной туристской отрасли, интегрированной в систему мирового туристского рынка, в Республике Казахстан принята отдельная Концепция развития туристической отрасли Республики Казахстан до 2023 года, утвержденная постановлением Правительства Республики Казахстан от 30 июня 2017 года № 406.

С учетом складывающейся международной политической ситуации в мире немаловажным становится вопрос приема и адаптации вынужденных мигрантов – беженцев.

Республика Казахстан с декабря 1998 года официально присоединилась к Конвенции 1951 года о статусе беженцев и ее Протоколу 1967 года, взяв на себя обязательства в отношении беженцев перед международным сообществом. В первую очередь, это принципы невысылки, доступность к процедуре, информированность, возможность обжалования решения и предоставление регистрации на срок рассмотрения дела и апелляции.

По состоянию на 1 января 2017 года число признанных беженцев в Республике Казахстан составляет 628 человек, из них 599 – граждане Афганистана.

Тем не менее, в управлении трудовой миграции сохраняется ряд проблем, требующих решения.

1. Система привлечения трудовых мигрантов в Республику Казахстан не сопряжена с управлением иными миграционными потоками.

В настоящее время и внутренняя миграция (в части переселения по направлению из трудоизбыточных регионов в регионы с высокой потребностью в трудовых ресурсах), и внешняя трудовая миграция, де-юре, ориентированы на развитие региональных рынков труда, обеспечение их в достаточной степени рабочей силой (как местной, так и иностранной). Однако фактически миграционная политика лишена системности и каждое направление миграционной политики работает

обособленно, без очевидной взаимосвязи друг с другом. Это приводит к несбалансированному использованию иностранной рабочей силы и местных трудовых ресурсов, что сказывается на несбалансированности национального рынка труда.

2. Отсутствует механизм определения спроса на квалифицированную иностранную рабочую силу на региональных рынках труда.

В настоящее время потребность регионов в иностранной рабочей силе определяется процедурой установления квоты. Зачастую региональная квота не ориентирована на выполнение планов социально-экономического развития региона, предусмотренных стратегическими программными документами республики.

3. Не совершенна система учета движения трудовых мигрантов и определения эффективности ее использования.

В настоящее время отсутствует методология статистического учета всех потоков иностранной рабочей силы, как квалифицированной, так и неквалифицированной, в том числе прибывающей из стран ЕАЭС.

4. Отмечается отток квалифицированных рабочих кадров из различных сфер деятельности и отсутствует механизм удержания в стране так называемых "танталов".

За последние три года с целью постоянного проживания из Казахстана выехало 93,9 тыс. человек, в составе которых 41,6 % составляют молодые люди в возрасте от 15 до 34 лет. Преобладает выезд в Российскую Федерацию – 79,8 тыс. человек, особенно из приграничных регионов.

5. Сохраняется нелегальная трудовая миграция.

По оценкам экспертов нелегальная трудовая миграция в разы превосходит количество легальных трудовых мигрантов. В основном это граждане Республики Узбекистан и Таджикистана.

Как правило, в отношении нелегальных трудовых мигрантов не соблюдаются нормы трудового законодательства Республики Казахстан. Они работают без заключения трудового договора и получают низкую заработную плату, что создает нездоровую конкуренцию на рынке труда Казахстана и провоцирует социальное напряжение.

Очевидно, что внешняя трудовая миграция, наряду с позитивными последствиями, имеет и существенные проблемы, требующие решения.

Второе. Репатриация этнических казахов на историческую родину.

На протяжении всех лет независимости Республика Казахстан проводит политику стимулирования добровольного возвращения в страну этнических казахов (далее – этнический репатриант).

Основными странами исхода этнических репатриантов являются Республика Узбекистан (61,6 %), Китайская Народная Республика (12,1 %), Монголия (11,7 %), Туркменистан (7,1 %).

С учетом стран исхода этнических репатриантов их наибольшее количество расселились в Южно-Казахстанской (21,6 %), Алматинской (16,8 %), Мангистауской (13 %) и Жамбылской (9,3 %) областях.

По уровню образования у большинства этнических репатриантов имеется общее среднее образование (61,1 %) и среднее специальное образование (20,5 %).

Наибольшая активность переселения этнических репатриантов приходится на период с 2004 по 2008 годы, когда прибыло 43,7 % этнических репатриантов (439,4 тыс. чел.). Это связано с тем, что в данный период предоставлялись наиболее благоприятные меры социальной поддержки (выделение средств на приобретение жилья за счет государства, субсидии на переезд и др.).

В то же время анализ мер государственной поддержки этнических репатриантов свидетельствует об отсутствии системности и недостаточной согласованности используемых правовых механизмов в их предоставлении.

Текущее состояние этнической миграции характеризуется:

1) неравномерностью расселения этнических репатриантов в регионах страны без учета их потребности в трудовых ресурсах. Массовые перемещения этнических репатриантов в густонаселенную местность с благоприятными природно-климатическими условиями, либо относительно высоким уровнем социально-экономического развития являются фактором, способствующим социальной напряженности на соответствующей территории;

2) низкой социокультурной интеграцией этнических репатриантов в казахстанское общество по причине социокультурных различий и языкового барьера;

3) проблемами в трудоустройстве и адаптации;

4) недостаточной информационно-разъяснительной работой среди представителей казахской диаспоры за рубежом.

Эти и другие проблемы требуют дальнейшего совершенствования государственного регулирования этнической миграции.

Третье. Регулирование внутренних миграционных процессов.

В Республике Казахстан с каждым годом набирает темп миграционная подвижность населения внутри страны. За последние пять лет численность внутренних мигрантов в республике увеличилась с 337,8 тыс. человек в 2012 году до 610,7 тыс. человек в 2016 году, в том числе: в межрегиональной миграции (из одного региона в другой) – 294,0 тыс. человек; в региональной (внутри одного региона) – 316,7 тыс. человек.

Основным фактором, влияющим на принятие решения о миграции, является экономический. Люди мигрируют в поисках более высокой заработной платы, лучших условий жизни и т.д.

Наибольшую долю в миграционном оттоке населения занимают южные регионы страны. Основными регионами притока населения являются города Алматы и Астана, Алматинская, Мангистауская и Карагандинская области.

Преобладающей формой во внутренней миграции остается миграция из сельских регионов в города. С одной стороны, это способствует процессу урбанизации страны. С другой стороны, стихийное перемещение в города чревато негативными последствиями. Квалификация переехавших сельских жителей зачастую очень низкая и не соответствует требованиям рынка труда, что приводит к безработице или нелегальной занятости. Бессистемное разрастание городов и их пригородов приводит к обострению экологических, транспортных, жилищных и социальных проблем.

Так, например, в рамках проекта "С дипломом в село!" начиная с 2009 года принимались меры социальной поддержки специалистов образования, здравоохранения, социального обеспечения, культуры и спорта, агропромышленного комплекса, прибывших для работы и проживания в сельские населенные пункты.

Для таких специалистов предусматривались:

выплата единовременного подъемного пособия в размере 70 месячных расчетных показателей ;

бюджетный кредит в размере 1,500 месячных расчетных показателей для приобретения или строительства жилья сроком на 15 лет, со ставкой вознаграждения 0,01 %.

С начала реализации проекта 46 тысяч специалистов переехали жить и работать в сельскую местность. Реализация проекта позволила достичь определенных положительных результатов, свидетельствующих о значительном росте кадрового притока в сельскую местность по сравнению с предыдущими годами. Приток специалистов социальной сферы и агропромышленного комплекса идет во всех областях. Но наибольшее количество прибывших специалистов в Алматинской области – 5002, Южно-Казахстанской области – 4723 и Западно-Казахстанской области – 4080 специалистов.

В рамках социального проекта "Мәңгілік ел жастары – индустрияға" была инициирована образовательная программа "Серпін-2050". С 2014 по 2016 годы по данной программе в 8 областях республики в 22 ВУЗах и 54 колледжах получают образование более 11 тыс. студентов из 5 регионов страны.

С 2011 года осуществлялось добровольное переселение из населенных пунктов с низким экономическим потенциалом внутри региона, а также с 2015 года в регионы, определенные Правительством Республики Казахстан.

За этот период переселено более 19 тыс. человек с оказанием мер государственной поддержки в виде выплаты субсидий на переезд, расходы на эти цели составили 464 млн. тенге.

Вместе с тем, указанные меры не могут привести к массовому переселению, поскольку для этого нужны более комплексные меры, в первую очередь, экономического характера.

В 2014 – 2016 годах принимались меры по улучшению учета внутренних мигрантов, упрощению и совершенствованию процедур регистрации.

В целях регулирования процессов внутренней миграции усилен контроль над выполнением внутренними мигрантами обязанностей по регистрации на новом месте жительства.

На сегодня процедура регистрации по месту жительства упрощена, регистрация по новому адресу и снятие с регистрации автоматизированы и производятся одновременно. Это позволяет существенно сократить сроки регистрации по месту жительства и повысить эффективность контроля за внутренней миграцией, а также улучшить качество оказания государственных услуг.

Вместе с повышением мобильности населения (в особенности стихийного) проявились и некоторые отрицательные тенденции:

1) сложился и усиливается демографический дисбаланс. В настоящее время в северных регионах страны (Северо-Казахстанская, Павлодарская, Костанайская области) численность населения (всего порядка 2,2 млн. человек) и плотность его расселения значительно меньше в сравнении с южными регионами (Южно-Казахстанская, Жамбылская, Кызылординская, Алматинская области), где проживают 6,8 млн. человек.

По прогнозным данным к 2050 году население северных регионов может сократиться еще на 0,9 млн. человек, а южных регионов вырасти на 5,2 млн. человек. Плотность расселения населения в южных регионах будет практически в 4 раза превышать соответствующий показатель в северных регионах.

Кроме того, в северных регионах наблюдается высокий удельный вес граждан пожилого возраста. Индекс старения максимален в Северо-Казахстанской – 53,1, Костанайской – 51,1 и Восточно-Казахстанской – 46,2 областях, на юге наоборот количество пожилых людей невелико (в Южно-Казахстанской области – 12,1, Кызылординской области – 14,9);

2) отмечается экономический дисбаланс. В настоящее время в южных регионах (без учета г. Алматы) проживает 38 % населения, в то время как их доля в валовом региональном продукте (далее – ВРП) составляет лишь 17 %. В северных регионах на 17 % населения приходится 13 % ВРП (без учета города Астаны). Это противоречит мировой практике опережающего экономического роста в регионах с высокой концентрацией населения;

3) увеличение потоков внутренней миграции сопровождается запустением сел, сокращением численности населения и обострением проблем производительной занятости в моногородах и малых городах. Сложная ситуация складывается в отдельных приграничных зонах Республики Казахстан. Ухудшение состояния существующей инфраструктуры и удаленность получения необходимых услуг приводит к снижению экономической активности, оттоку населения вглубь страны и депопуляции значительных территорий;

4) слабоуправляемые миграционные процессы в отдельных случаях сопровождаются маргинализацией и криминализацией части мигрантов, вызывают обострение конкуренции на местных рынках труда и жилья и порождают очаги социальной напряженности.

В определенной степени это связано с недостатками в системе управления внутренней миграцией:

1) система направления потоков внутренней миграции в региональные точки экономического роста осуществляется без учета возможностей принимающих регионов в вопросах обеспечения внутренних мигрантов работой, жильем и т.д.;

2) отсутствует совершенная система учета внутренних мигрантов. В настоящее время учет внутренних мигрантов осуществляется лишь при постоянной либо временной регистрации по месту жительства. При этом многие граждане предпочитают не регистрироваться, даже обладая жильем на праве собственности. Введение ответственности за отсутствие указанной регистрации с января 2017 года несколько улучшило ситуацию, однако оказалось недостаточным для полноценного учета внутренней миграции.

Анализ текущей ситуации наряду с позитивными изменениями свидетельствует о наличии определенных проблем, как во внешней, так и во внутренней миграции, что усиливает социальные риски и создает препятствия на пути реализации стратегических программных документов Республики Казахстан.

Решению данных проблем содействует изучение международного опыта.

3. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ МИГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ

Анализ показывает, что единой универсальной модели регулирования миграционных процессов в мире не существует. Исходя из уровня социально-экономического развития и национальных особенностей, каждая страна формирует собственную миграционную политику.

В сфере внешней трудовой миграции.

Развитие национальных трудовых ресурсов часто отстает от растущих потребностей экономики или отдельных ее отраслей, что становится основанием для привлечения иностранной рабочей силы.

Уровень централизации управления трудовой миграцией различен. Так, например, во Франции, Германии и Испании важную роль в управлении играют местные органы власти, в других странах преобладает общенациональное регулирование.

Для проведения анализа рынка труда с целью его мониторинга и прогнозирования в ряде стран создаются аналитические структуры с четким определением полномочий и функций. Для Республики Казахстан интересен опыт давно известного Совецательного комитета по миграции Великобритании, Migration Advisory Committee, в части практики проведения регулярного анализа и мониторинга с целью выявления имеющегося дефицита рабочей силы.

Регулирование притока трудовых ресурсов из-за рубежа начинается с определения спроса на национальном рынке труда. В развитых странах используются два основных способа оценки потребности в иностранной рабочей силе: путем опроса и на основе заявок установления квот или трудового тестирования рынка.

Также интересен для Казахстана опыт Испании по ведению "Каталога профессий с дефицитом рабочей силы" в целях определения спроса на иностранную рабочую силу.

Другие страны (Германия, Испания, Канада, Россия, Франция) используют метод заявок. Так, например, в Канаде потребность экономики в рабочей силе рассчитывается на основе индекса (Help-wantedIndex), определяемого по количеству объявлений о приеме на работу, опубликованных в 22 крупнейших газетах страны.

В Великобритании определение спроса на рабочую силу осуществляется косвенным методом на основе анализа существующей информации по трудовой миграции.

В большинстве стран для ограничения притока трудовых мигрантов используются квоты на привлечение как квалифицированной, так и низкоквалифицированной рабочей силы.

В законодательстве США определены следующие категории иностранцев, привлечение которых приоритетно для США: инвесторы (категория E2), работники торговли (E1), переводимые по внутрикорпоративным переводам (L1) и специалисты (H1B). Для высококвалифицированных иностранных специалистов, имеющих выдающиеся достижения, научные степени и т.д., устанавливаются специальные квоты с относительно меньшим сроком ожидания грин-карты (вида на жительство).

Рабочие визы – платные. Местное содержание регулируется размером сбора за визу (при прохождении порога в 50 % иностранных работников сбор увеличивается за каждого дополнительного работника).

Во Франции в зависимости от категории выдаются 10 видов разрешений для иностранцев (предприниматели, инвесторы, студенты и др.). Разрешения платные. Обязателен предварительный поиск альтернативных кандидатов на внутреннем рынке.

Приоритетно привлечение держателей EUBlueCard (высококвалифицированные работники; рабочие экспатрианты, переводимые по внутрикорпоративным переводам; иммигранты, вносящие исключительный экономический вклад (инвесторы); ученые и исследователи).

В Сингапуре существует практика привлечения иностранцев для самостоятельного трудоустройства. Отбор претендентов проводится по балльной системе. Оцениваются уровень образования иностранца, наличие приглашения на работу, потенциальный уровень заработной платы, а также уровень квалификации и практический опыт работы. Иностранцам, прошедшим конкурс по балльной системе, выдается рабочее разрешение от одного до трех лет.

В Канаде существует программа ExpressEntry, определяющая список приоритетных специальностей и профессий, по которым целесообразно привлечение иностранных граждан. Иностранцы проходят многоуровневый отбор по балльной системе, учитывающей возраст, уровень образования, знание языка, опыт работы и адаптивные способности претендентов. Иностранцы, въезжающие в Канаду по программе ExpressEntry, получают вид на жительство и трудоустраиваются по предварительному приглашению конкретного работодателя.

Для Казахстана актуален данный международный опыт. Однако, учитывая особенности социально-экономического развития страны, целесообразна адаптация смешанной практики определения потребности в иностранных кадрах. Такая потребность должна устанавливаться с учетом всех направлений и потоков миграции, в том числе внутренней, а также этнической, и в полной мере обеспечивать уровень запланированного социально-экономического развития страны.

В целях развития привлечения в Республику Казахстан туристов интересен международный опыт таких стран, как Королевство Марокко, Малайзия, Объединенные Арабские Эмираты, которые активно развивают туризм, направляют значительные бюджетные средства на реализацию национальных проектов и программ. Активная роль исполнительной власти в инфраструктурном обеспечении развития туризма является одним из значительных факторов успеха.

По предотвращению "утечки мозгов" интересен опыт стран-доноров квалифицированной иностранной рабочей силы, таких как Южная Корея, Тайвань и Малайзия, где государством принимаются стратегии по улучшению экономической и социальной ситуации для предотвращения эмиграции квалифицированных кадров.

В Тайване и Корее активно действуют вербовочные структуры, которые отыскивают зрелых специалистов и ученых, предлагая им высокие оклады, сопоставимые с доходами за границей, лучшие условия для работы, помощь с жильем и образованием детей.

Для специалистов и преподавателей, которые не собираются возвращаться на родину, созданы специальные программы-приглашения для чтения курсов лекций. В настоящее время обе страны уже не ограничиваются задачей добиться физического возвращения своих ведущих специалистов, а стараются подключить свои диаспоры к транснациональным сетям.

В Малайзии Правительство работает с корпорациями по вопросам привлечения, развития и удержания талантливых людей путем выделения стипендий на образование, освобождения от налогов на ввоз имущества и предоставления статуса членам их семей на постоянное проживание.

В целом обобщение мировой практики регулирования миграционных процессов свидетельствует о наличии и использовании двух стратегий.

Первая из них – стратегия временной миграции (Германия, страны Персидского залива) означает ограничение принимаемых мигрантов минимально необходимым количеством и заключение трудовых контрактов на относительно короткий срок, по окончании которых мигранты должны выехать из страны.

Это дает быстрый экономический эффект и не требует значительных прямых финансовых затрат государства на создание необходимой социальной инфраструктуры и интеграцию мигрантов в общество.

Так, в странах Персидского залива нет никаких интеграционных программ, временные мигранты не включены в систему социального обеспечения и практически не могут получить гражданство принимающих государств. Как следствие, трудовые и гуманитарные права мигрантов нарушаются постоянно.

В Германии, несмотря на то, что многомиллионному иностранному населению были предоставлены определенные социальные гарантии, они исключались из активной общественной жизни, поскольку рассматривались как временные, а не как постоянные жители. В результате социальной изоляции в иммигрантских общинах сложился относительно низкий уровень жизни, широкое распространение получила теневая занятость, консервировались не европейские ценности и обычаи.

Вторая – это стратегия долгосрочной миграции (США, Канада, Австралия, Новая Зеландия), что означает привлечение мигрантов на реализацию долгосрочных проектов с предоставлением постоянного места жительства и интеграцией в принимающий социум.

Преимущество данной Стратегии, по мнению многих экспертов, заключается в том, что она позволяет достичь сразу нескольких результатов:

1) в экономическом плане – идет накопление человеческого капитала за счет привлечения квалифицированной рабочей силы и инвесторов;

2) улучшается демографическая ситуация;

3) укрепляется социальная стабильность за счет воссоединения родственников и позитивных эффектов от этнокультурного разнообразия;

4) растет внешнеполитический имидж – создается образ страны, которая развивается, испытывает потребность в людях и лояльна к иностранцам.

К недостаткам иммиграционной стратегии относят ее медленную, по сравнению с программами временной миграции, реакцию на изменяющиеся потребности экономики в рабочей силе, снижение экономического эффекта и большие расходы на социальное обеспечение и интеграцию мигрантов.

Опыт стран ОЭСР по регулированию трудовой миграции актуален для Казахстана. Однако имплементация международного опыта требует обязательного учета национальных реалий сегодняшнего дня.

В сфере этнической миграции интересна модель репатриационной политики Германии с установлением годичной квоты на прием переселенцев. При этом к этническим немцам – претендентам на въезд в Германию предъявляются высокие требования к знанию языка и доказательству принадлежности к немецкой культуре и традициям. По приезде в Германию этнические мигранты проходят регистрацию и получают направление на проживание в конкретной общине на территории определенной земли (административная единица). После получения статуса репатрианта переселенцы автоматически получают немецкое гражданство. В плане социальной поддержки оплачиваются курсы немецкого языка и при начислении пенсии учитывается трудовой стаж в странах исхода.

Политика этнической миграции Российской Федерации направлена на оказание содействия добровольному переселению соотечественников, проживающих за рубежом, путем предоставления компенсационного пакета, включающего в себя услуги государственных и муниципальных учреждений дошкольного воспитания, общего и профессионального образования, социального обслуживания, здравоохранения и услуги государственной службы занятости в период после регистрации и до приобретения ими гражданства.

В Израиле финансовая помощь (на первоначальное устройство, ежедневные расходы, аренду квартиры и обучение ивриту) предоставляется лицам, доказавшим свою принадлежность к этнической/религиозной группе. При этом гражданство иммигранты получают при пересечении границы.

В сфере внутренней миграции.

Для развитых зарубежных стран внутренняя миграция является эффективным механизмом создания устойчивой занятости населения и противодействия бедности. Как правило, внутренние мигранты устремляются в точки экономического роста, а государство, со своей стороны, создает условия и стимулы к переселению с тем, чтобы даже уязвимые слои населения имели возможность передислокации и последующего трудоустройства.

В рамках регулирования внутренней миграции и стимулирования к оптимальному расселению населения интересен опыт Китайской Народной Республики, США, Австралии, Канады.

В Китайской Народной Республике внутренняя миграция стимулируется через Комплексную программу борьбы с бедностью до 2020 года. В рамках данной программы производятся ежегодная переподготовка 2 млн. человек, трудоустройство 6 млн. человек, имеющих навыки работы на производстве, а также переселение 2 млн. человек из неблагополучных районов. При этом решается жилищная проблема: ведется строительство экономически доступных квартир для переселенцев, а также предоставляется возможность аренды жилья по доступным ценам.

В США внутригосударственное переселение стимулируется через налоговые стимулы для переезжающего работника и для работодателя, нанимающего такого работника. Работнику представляется право налоговых вычетов по основным затратам, связанным с переселением, а работодателю налоговые льготы в размере до 3000 долларов США в год на каждого дополнительного человека из числа переселенцев, принятых на работу.

В Австралии в 2015 году 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, он получает единовременно 6000 долларов США; если же в столицу – всего 3000 долларов США при наличии несовершеннолетних детей участник может получить до 3000 долларов США дополнительно. Средства могут быть использованы на оплату аренды, коммунальных и транспортных услуг.

В Канаде внутристрановое переселение стимулируется через налоговые изъятия для работодателя. Когда работодатель переводит сотрудника из одного регионального офиса в другой, сумма затраченных денег на передислокацию вычитается из налогооблагаемой суммы. Вычету подлежат затраты на переезд и провоз имущества, отмену коммунальных подписок (телефон, телевидение, интернет и др.), продажу недвижимости по старому месту жительства, а также затраты, связанные с изменением водительских прав и др.

В Канаде существуют программы по противодействию утечки мозгов. К примеру, в провинции Саскачеван недавним выпускникам предлагается 20000 долларов США при условии проживания и работы на территории региона в течение семи лет.

Для Казахстана актуален данный международный опыт с точки зрения ориентирования внутренней миграции на потребности экономики страны посредством направления внутренних мигрантов именно в точки экономического роста республики.

Наряду с указанными направлениями миграции, сегодня в мире прослеживаются новые тенденции развития бизнес-иммиграции. В развитых странах мира все чаще принимаются программы, направленные на стимулирование привлечения инвесторского сообщества, в том числе посредством облегчения условий ведения бизнеса, предусмотрения беспрецедентных мер в части приема в гражданство страны, "Золотая виза" и др. Одним из примеров такого стимулирования является опыт Ирландии, предоставляющей инвестору гражданство в облегченном режиме, в случае вклада в общественно значимые проекты свыше 500 тыс. евро.

Для Казахстана интересен данный опыт, в особенности, на базе совершенствования существующего направления бизнес-иммиграции.

Обобщение мирового опыта регулирования миграционных процессов позволяет выделить следующие механизмы, потенциально применимые в Республике Казахстан:

- 1) совершенствование миграционной политики, исходя из потребностей инновационной экономики спроса на рынке труда и демографической ситуации;
- 2) проведение либеральной миграционной политики в сочетании с ограничительными механизмами квотирования и селективными методами привлечения высококвалифицированной рабочей силы;
- 3) создание системы мониторинга и оценки потребностей рынка труда, в том числе в квалифицированных и низкоквалифицированных кадрах, подготовка и актуализация перечня востребованных в стране профессий;
- 4) разработка гибкой политики расселения и перераспределения рабочей силы из трудоизбыточных регионов в труднедостаточные, из села – в крупные города и успешно развивающиеся агломерации;
- 5) стимулирование работодателей, принимающих участие в добровольном переселении трудовых ресурсов;
- 6) формирование перечня предпочтений, для активного переселения квалифицированной рабочей силы в определенные регионы;
- 7) принятие активных мер для удержания высококвалифицированных кадров (включая предоставление вида на жительство и гражданства);
- 8) содействие переселению на постоянное место жительства этнических репатриантов, проживающих за рубежом.

4. ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ, ПРИНЦИПЫ И ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ МИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Анализ современного состояния миграционной ситуации и перспектив ее развития в рамках общей стратегии третьей модернизации позволяет определить следующие основные цели регулирования миграционных процессов:

1. Обеспечение потребности экономики в необходимой рабочей силе, подчинение миграции решению среднесрочных и долгосрочных целей и задач социально-экономического развития страны.
2. Формирование оптимальной системы расселения населения по территории Республики Казахстан.
3. Обеспечение национальной безопасности Республики Казахстан в контексте угроз, ассоциирующихся с миграцией.

Для достижения поставленных целей потребуются решение следующих задач:

1. Построение эффективной системы внешней трудовой миграции, ориентированной на удовлетворение потребностей экономики страны, создание благоприятного инвестиционного климата и повышение качества трудовых ресурсов.

2. Обновление политики этнической миграции с учетом стратегических планов развития Казахстана в целях укрепления национальной консолидации и создания благоприятных адаптационных и интеграционных условий для этнических репатриантов, прибывающих в Республику Казахстан.

3. Пресечение нелегальной миграции.

4. Создание эффективной системы управления внутренней миграцией в целях экономически обоснованного расселения населения, обеспечения региональной и демографической сбалансированности развития страны.

Целям и приоритетам современной миграционной политики отвечает комплексная Стратегия управления миграционными процессами, оптимально сочетающая механизмы трех стратегий.

Первая стратегия – использование временной миграции для краткосрочного привлечения иностранных работников в отдельные сектора экономики или к реализации приоритетных проектов. Она рассчитана на получение быстрого экономического эффекта в базовых отраслях экономики.

Вторая стратегия – либерализация условий долгосрочной трудовой миграции для привлечения квалифицированных иностранных специалистов к реализации долгосрочных проектов. Ее реализация предполагает долгосрочный эффект от внедрения инноваций, повышения предпринимчивости и развития человеческого капитала и станет одним из факторов повышения конкурентоспособности экономики на мировой арене.

Третья стратегия – реализация общенациональной программы повышения квалификации (разработка и внедрение Национальной рамки квалификации, модернизация системы образования, подготовка и переподготовка кадров). Подготовка квалифицированных отечественных специалистов в среднесрочной и долгосрочной перспективе не только позволит удовлетворить потребности развивающейся экономики в трудовых ресурсах, но и повысит качество и казахстанское содержание трудовых ресурсов.

Все три стратегии являются взаимозависимыми и будут составлять содержательную основу регулирования внешней, внутренней и этнической миграции, обеспечивая системность миграционной политики.

Новые подходы к созданию современной системы управления миграцией предполагают использование следующих механизмов и инструментов:

- 1) разработка дифференцированных механизмов отбора и использования иностранной рабочей силы;
- 2) содействие развитию внутренней миграции и поддержка мобильности населения;
- 3) совершенствование системы управления этнической миграцией;

- 4) противодействие нелегальной миграции;
- 5) мониторинг и учет внешней и внутренней миграции.

Реализация приоритетных целей и задач миграционной политики будет осуществляться на основе следующих принципов:

- 1) системности и комплексности регулирования миграционных процессов;
- 2) обоснованности и ранжирования преобразований в сфере миграции населения;
- 3) обеспечения прозрачности миграционных процессов;
- 4) соблюдения и защиты прав мигрантов, недопущения дискриминации по признаку расы, языка, религии, пола, этническому и социальному происхождению;
- 5) предупреждения и пресечения нарушений миграционного законодательства Республики Казахстан, выполнения принятых на себя международных обязательств;
- 6) приоритетности национальных интересов в части обеспечения и сохранения социальной, экономической, политической стабильности, межэтнического и межконфессионального согласия, толерантности в контексте соблюдения международных стандартов и обязательств в области управления и регулирования миграционными процессами.

4.1 Разработка дифференцированных механизмов отбора и использования иностранной рабочей силы

С учетом выбранной стратегии внешняя трудовая миграция будет ориентирована на привлечение квалифицированных кадров, снижение количества незарегистрированных рабочих мигрантов и защиту национального рынка труда.

Политика трудовой миграции будет строиться на изучении реальных потребностей рынка труда, избирательной трудовой миграции на основе предоставления преференций высокообразованным кадрам и ограничения приема неквалифицированных трудовых мигрантов.

Для этого при сохранении действующей квоты привлечения иностранных квалифицированных специалистов будут внесены изменения в механизм выдачи разрешений на трудовую деятельность иностранных работников в Республике Казахстан.

В новых условиях квота будет формироваться не только с учетом потребностей работодателей, но и в соответствии с установленными показателями социально-экономического развития регионов, региональных квот внутренних переселенцев и приема оралманов.

Разрешения будут выдаваться на временную работу для иностранных работников низкой квалификации, привлекаемых на сезонную работу, а также на работу для квалифицированных специалистов.

Низкоквалифицированные работники будут привлекаться на основе разрешений на временную работу со сроком от 1 месяца до 1 года.

Дополнительно в целях предупреждения роста низкоквалифицированных трудовых мигрантов будут введены ограничения на приглашение возрастных работников по отраслям, в которых они могут работать, а также будут пересмотрены сборы, в зависимости от отраслей, куда будут привлекаться такие иностранные работники, за исключением граждан государств-членов ЕАЭС.

Для обеспечения социальной обеспеченности и равных прав иностранных работников и местных кадров будет проведена оценка эффективности наличия медицинских страховок у иностранных работников с выработкой предложений по улучшению системы их страхования.

Будут предусмотрены обязанности работодателей обеспечивать оплату труда трудовых мигрантов не ниже минимальной заработной платы.

Такие же условия будут предусмотрены для трудовых мигрантов, осуществляющих трудовую деятельность в домашнем хозяйстве у физических лиц.

В то же время для ужесточения регулирования временной миграции низкоквалифицированных работников будет организовано международное сотрудничество со странами их выбытия, включая проведение разъяснения законодательства Республики Казахстан по вопросам трудоустройства и условиям пребывания.

Квалифицированные иностранные специалисты будут привлекаться на основании разрешений на работу.

Разрешения на работу будут выдаваться работодателям, привлекающим квалифицированных иностранных специалистов на конкретное рабочее место, либо на реализацию конкретных проектов со сроком на один год, с правом продления.

Будет продолжена полномасштабная реализация упрощенной системы привлечения иностранных специалистов, введенная в действие с 1 января 2017 года. Если до 2017 года работодатели выполняли различные виды непрозрачных особых условий, предъявляемых местными исполнительными органами, то по новой системе они будут обязаны лишь подтвердить квалификацию работника, а также представить документ об уплате налогового сбора за каждого привлекаемого работника.

Для привлечения квалифицированных иностранных специалистов на долгосрочные проекты будет усовершенствован действующий механизм выдачи разрешений на привлечение иностранной рабочей силы, а также справок о соответствии квалификации для самостоятельного трудоустройства.

Для этого будет сформирован качественный список, который будет содержать рейтинг требуемых специалистов. Базой для формирования списка будут являться программы стратегического развития страны, предложение и спрос на специалистов.

В первом случае работодатель сначала находит работника, который ему требуется, а затем обращается в соответствующие государственные органы для получения разрешения. Начав работать, иностранный специалист остается привязанным к данному работодателю до завершения проекта.

Справка о соответствии квалификации для самостоятельного трудоустройства выдается самому иностранному специалисту в случае соответствия его квалификации установленным требованиям. При этом приоритет будет отдаваться претендентам с самой высокой квалификацией.

Для оценки уровня квалификации иностранных специалистов будет адаптирована балльная оценка, применяемая в США и Канаде.

Процедура выдачи разрешений будет полностью автоматизирована, чтобы обеспечить прозрачность процесса принятия решений и возможность формирования соответствующей системы учета квалифицированных работников.

Кроме того, будут предприняты меры по упрощению осуществления предпринимательской деятельности в Республике Казахстан для бизнес-иммигрантов.

4.2 Содействие развитию внутренней миграции и поддержка мобильности населения

Система регулирования внутренней миграции имеет целью повышение территориальной мобильности трудовых ресурсов, рациональное расселение граждан в соответствии с потребностями экономики в условиях диверсификации производственной деятельности страны.

Одним из важных направлений внутренних миграционных перемещений останется поддерживаемое государством, добровольное переселение граждан из трудоизбыточных регионов в регионы с высокой потребностью в трудовых ресурсах.

Будут поддержаны урбанизация и организация переселения из сел с низким экономическим потенциалом в города областного (районного) значения.

Таким образом, для переселения граждан:

во-первых, будут определены "точки экономического роста": крупные города, региональные центры экономического роста с предприятиями среднего технического уровня и приграничные территории. Потребность в трудовых ресурсах в таких точках будет определяться как приоритетный список профессий для внутренних мигрантов;

во-вторых, установлена региональная квота переселения внутри страны в соответствии со складывающимся спросом на рынке труда в "точках развития", квалификацией и опытом работы предполагаемых внутренних мигрантов. Внутренние мигранты будут направляться на временную работу (без государственной поддержки постоянного переселения), на работу со сроком от 1 до 3 лет, на работу в долгосрочных проектах (с государственной поддержкой на постоянное расселение);

в-третьих, в местах проживания граждан либо на базе предприятий принимающей стороны в рамках Программы продуктивной занятости и массового предпринимательства будет организовано обучение внутренних мигрантов;

в-четвертых, для стимулирования переселения в регионы, определяемые Правительством Республики Казахстан, предлагается использовать различные меры государственной поддержки.

Наряду с сохранением действующих мер государственной поддержки предусматриваются:

вовлечение в процесс добровольного переселения граждан работодателей с гарантированным решением вопроса трудоустройства переселенцев;

предоставление субсидий работодателям за каждого специалиста, принятого на постоянную работу;

предоставление земельных участков для ведения огородничества или коммерческих целей и земель сельскохозяйственного назначения в установленном законодательством порядке;

в-пятых, необходимо усовершенствовать систему учета внутренней миграции.

Будет проведено исследование по изучению динамики, структуры и причин миграционного оттока населения из Республики Казахстан (по странам) и регионов, в том числе из приграничных населенных пунктов, с выработкой эффективных мер по сдерживанию оттока квалифицированных казахстанских кадров, талантов на зарубежные рынки труда.

4.3 Совершенствование системы управления этнической миграцией

В рамках совершенствования системы управления этнической миграцией предусматриваются:

создание условий и стимулов для национальной консолидации и возвращения этнических казахов, проживающих за рубежом, на историческую родину;

стимулирование их расселения в регионах, нуждающихся в трудовых ресурсах;

содействие их адаптации и интеграции в Республике Казахстан.

Для этого будут:

Во-первых, активизированы культурно-гуманитарные связи с этническими казахами, проживающими за рубежом.

Для вовлечения в реализацию государственной политики этнических казахов, проживающих за пределами Республики Казахстан, при поддержке Всемирной ассоциацией казахов в местах их проживания предстоит создать культурные центры. Наряду с загранучреждениями культурные центры будут вести активную информационно-разъяснительную работу в казахских диаспорах. Соотечественники будут ознакомлены с имиджем Казахстана на международной арене, состоянием и перспективами социально-экономического развития, уровнем жизни казахстанцев. Они получат разъяснения по условиям и преимуществам возвращения на историческую родину, мерам государственной поддержки в переселении, адаптации и интеграции в условия принимающего общества.

Для обеспечения взаимодействия создаваемых центров между собой Всемирной ассоциацией казахов и соответствующими уполномоченными государственными органами Казахстана планируется создание электронной базы всех культурных центров, включая базу данных об этнических казахах, имеющих достижения в различных сферах жизни общества.

Для сохранения языка, национальных традиций и культуры, восстановления и укрепления связей с исторической родиной планируется:

продолжить работу по предоставлению учебных пособий для казахских школ;

проработать вопрос увеличения в два раза квоты для поступления в организации образования Республики Казахстан для этнических казахов, проживающих за рубежом.

Этническим казахам, проживающим за рубежом, будет предоставлена возможность получения разрешения на временную работу, работу с пребыванием в Республике Казахстан до 3 лет, профессиональную деятельность в рамках долгосрочных проектов.

Отбор кандидатов будет осуществляться в соответствии с приоритетным списком профессий для иностранных специалистов и внутренних мигрантов.

Во-вторых, будут приняты меры по стимулированию оптимального расселения этнических казахов, прибывших в Республику Казахстан. В этих целях государственная поддержка будет предоставляться только в случае их прибытия в регионы, определенные Правительством Республики Казахстан.

Меры государственной поддержки будут дифференцированы в зависимости от предполагаемых сроков занятости.

В третьих, этнические казахи будут иметь приоритетное право на трудоустройство в регионах расселения.

В рамках установленных квот они получают право на временную работу (без государственной поддержки постоянного переселения), на работу со сроком от 1 до 3 лет, на работу в долгосрочных проектах (с государственной поддержкой на постоянное расселение).

В-четвертых, будут внесены изменения в администрирование процессов приема и адаптации этнических мигрантов.

Центры адаптации и интеграции будут функционировать прежде всего в регионах, определенных Правительством Республики Казахстан. При этом, основной упор в деятельности центров будет направлен на профессиональную подготовку и содействие занятости этнических казахов, прибывших в Республику Казахстан и переселенцев.

В таких центрах будут проходить курс адаптации этнические репатрианты, желающие попасть в региональную квоту приема оралманов, не имеющие среднего и высшего образования, прибывшие из стран с отличной от нашей правовой системой.

Для содействия интеграции оралманов в казахстанское общество в регионах, испытывающих наибольший приток этнических репатриантов, будет создана необходимая для адаптации социальная инфраструктура, в том числе с участием неправительственных организаций.

4.4 Противодействие нелегальной миграции

Как показывает опыт, неконтролируемый приток рабочей силы в ту или иную отрасль, как правило, создает экономические и социальные проблемы. Исходя из этого, с учетом прогнозируемого роста нелегальной трудовой миграции из стран Центральной Азии, необходим четкий, осмысленный, всесторонне проработанный подход к решению данной проблемы. Решающим шагом в этом направлении является осуществление трудовой деятельности в правовом поле.

В рамках данного направления будет активизирована работа по проведению оперативно-профилактических мероприятий и специальных операций, направленных на выявление и пресечение нарушений миграционного законодательства Республики Казахстан.

Для этого предусматриваются:

совершенствование правовой базы противодействия незаконной миграции, а также мер ответственности за нарушение миграционного законодательства Республики Казахстан;

усиление контроля, предупреждение и предотвращение фактов незаконной миграции и связанных с ней негативных последствий;

развитие системы иммиграционного контроля на территории Республики Казахстан;

продолжение договорного процесса с иностранными государствами и заключение соответствующих соглашений о реадмиссии;

противодействие организации каналов незаконной миграции;

совершенствование межведомственного взаимодействия, в том числе обмена информацией с компетентными органами иностранных государств по вопросам противодействия незаконной миграции;

постоянное проведение информационно-разъяснительной работы по вопросам миграционного законодательства с работодателями и гражданами;

выработка предложений по созданию центров по временному содержанию иностранцев, подлежащих реадмиссии лиц с незаконным пребыванием.

4.5 Мониторинг и учет внешней и внутренней миграции

В целях повышения достоверности информации об основных потоках внешней и внутренней миграции предусматривается совершенствование системы статистического учета и отчетности, информационного обеспечения миграционных процессов.

Для мониторинга привлечения иностранных работников в Республику Казахстан и определения их влияния на развитие экономики страны:

1) будет организован согласованный международный статистический учет всех категорий иностранной рабочей силы (квалифицированной и неквалифицированной), прибывающих из стран ЕАЭС;

2) будут заключаться соглашения о сотрудничестве со странами исхода в отношении трудовой деятельности неквалифицированных работников, а также создан единый регистр таких работников с указанием отраслей, регионов их занятости и видов выполненных ими работ;

3) будет осуществляться учет привлеченных квалифицированных иностранных специалистов, с отражением их профессий, отраслей и предприятий, где они заняты, и видов выполненных ими работ;

4) будет обеспечен учет выдачи, продления и отзыва разрешения трудовым иммигрантам, а также ведение дакто-фотоучетов трудовых иммигрантов.

Механизм регулирования миграционных процессов Республики Казахстан будет осуществляться целенаправленно по следующим автоматизированным информационным системам: "Иностранная рабочая сила", "Оралманы", "Миграционная полиция", "Беркут", интегрированным с информационными системами соответствующих государственных органов.

Будет усовершенствована система учета внутренних мигрантов. Предполагается, что интегрированная база данных по внутренним мигрантам будет отражать их профессиональные компетенции, направления и места переселения, получение государственной поддержки, занятость и т.д.

На основе информационной базы данных, с учетом глобальных трендов и положения в странах-импортерах трудовых ресурсов в Республику Казахстан, будут регулярно разрабатываться прогнозные оценки миграционных потоков.

К проведению научно-исследовательских разработок для анализа и прогноза миграционной ситуации, мониторинга и оценки эффективности различных миграционных программ будут привлечены квалифицированные национальные и международные эксперты.

Еще одной стороной информационно-аналитического обеспечения будут расширение предоставления государственных услуг и исполнение государственных функций в сфере миграции в электронном формате.

5. ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Период реализации Концепции включает 2017 – 2021 годы. В указанный период будут проведены внедрение новых подходов и оценка их эффективности.

Реализация мероприятий, влияющих на возможность достижения поставленных целей и задач, будет предусмотрена в Плане мероприятий по реализации Концепции миграционной политики на 2017 – 2021 годы.

В результате создания предусмотренной в Концепции миграционной политики на 2017 – 2021 годы гибридной системы управления миграцией:

1) будет внедрен системный подход к использованию всех потоков внешней и внутренней миграции в интересах социально-экономического развития страны;

2) на основе либерализации миграционной политики будут обеспечены планирование и привлечение иностранной рабочей силы с учетом потребности конкретных отраслей экономики;

3) приток иностранных рабочих, обладающих высокой мобильностью, облегчит структурные, отраслевые и другие изменения в экономике и обеспечение прорывных проектов квалифицированными кадрами;

4) приоритетное привлечение высококвалифицированных иностранных специалистов и реализация общенациональной программы повышения квалификации обеспечат развитие человеческого капитала;

5) снизится нелегальная занятость иностранных трудовых иммигрантов, в том числе занятых у физических лиц в домашнем хозяйстве;

6) поддерживаемое государством, добровольное переселение граждан из трудоизбыточных регионов в "точки экономического роста" обеспечит рациональное расселение граждан в соответствии с потребностями экономики в условиях диверсификации производственной деятельности страны;

7) произойдет рост возвращения этнических казахов, проживающих за рубежом, на историческую родину. Добровольное расселение репатриантов в регионы, определяемые Правительством Республики Казахстан для внутренней миграции, с предоставлением приоритетного права на трудоустройство и созданием необходимой инфраструктуры, ускорит адаптацию и интеграцию репатриантов на исторической родине;

8) будет создана современная система учета миграционных потоков, что станет условием прогнозирования миграционных процессов и принятия эффективных мер по их управлению.

Реализация вышеуказанных целей и задач позволит обеспечить достижение следующих показателей:

1) доля иностранных работников в разрезе предприятий не будет превышать 30 % от списочной численности предприятия по первой и второй категориям и 10 % по третьей и четвертой категориям;

2) формирование квоты на привлечение иностранной рабочей силы для осуществления трудовой деятельности на территории Республики Казахстан по видам экономической деятельности не более 0,7 % к рабочей силе;

3) сохранение к 2021 году удельного веса квалифицированных специалистов в составе привлекаемой иностранной рабочей силы по разрешениям, выданным местными исполнительными органами, не менее 70 %;

4) достижение к 2021 году удельного веса трудоустроенных оралманов (из числа оралманов, обратившихся за содействием в органы занятости населения) до 86 %;

5) полный охват мерами государственной поддержки внутренних мигрантов, прибывающих в регионы, определенные Правительством Республики Казахстан.

Проведенные преобразования должны стать стартовой площадкой для формирования новой миграционной политики Республики Казахстан, интегрированной и подчиненной реализации общей Стратегии вхождения Казахстана в число тридцати наиболее развитых стран мира.

6. ПЕРЕЧЕНЬ ПРАВОВЫХ АКТОВ, ПОСРЕДСТВОМ КОТОРЫХ ПРЕДПОЛАГАЕТСЯ РЕАЛИЗАЦИЯ КОНЦЕПЦИИ

Достижение поставленных задач предполагается посредством следующих правовых актов:

- 1) Закон Республики Казахстан от 19 июня 1995 года "О правовом положении иностранцев";
- 2) Закон Республики Казахстан от 28 июня 2011 года "О ратификации Соглашения о сотрудничестве по противодействию нелегальной трудовой миграции из третьих государств";
- 3) Закон Республики Казахстан от 22 июля 2011 года "О миграции населения";
- 4) Закон Республики Казахстан от 6 апреля 2016 года "О занятости населения";
- 5) Стратегический план развития Республики Казахстан до 2020 года, утвержденный Указом Президента Республики Казахстан от 1 февраля 2010 года № 922;
- 6) Прогнозная схема территориально-пространственного развития страны до 2020 года, утвержденная Указом Президента Республики Казахстан от 21 июля 2011 года № 118;
- 7) Концепция социального развития Республики Казахстан до 2030 года, утвержденная постановлением Правительства Республики Казахстан от 24 апреля 2014 года № 396;
- 8) Концепция по вхождению Казахстана в число 30 самых развитых государств мира, утвержденная Указом Президента Республики Казахстан от 17 января 2014 года № 732;
- 9) Государственная программа индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2015 – 2019 годы, утвержденная Указом Президента Республики Казахстан от 1 августа 2014 года № 874;
- 10) Государственная программа инфраструктурного развития "Нұрлы жол" на 2015 – 2019 годы, утвержденная Указом Президента Республики Казахстан от 6 апреля 2015 года № 1030;
- 11) Основные положения Генеральной схемы организации территории Республики Казахстан, утвержденные постановлением Правительства Республики Казахстан от 30 декабря 2013 года № 1434;
- 12) Единая программа поддержки и развития бизнеса "Дорожная карта бизнеса 2020", утвержденная постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 марта 2015 года № 168;
- 13) Программа развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017 – 2021 годы, утвержденная постановлением Правительства Республики Казахстан от 29 декабря 2016 года № 919;

14) Стратегический план Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан на 2014 – 2018 годы, утвержденный приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 5 декабря 2014 года № 299;

15) Стратегический план Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан на 2017 – 2021 годы, утвержденный приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 6 марта 2017 года № 21;

16) проект Закона Республики Казахстан "О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам регулирования миграционных процессов".

Утвержден постановлением Правительства Республики Казахстан от 29 сентября 2017 года № 602

**План мероприятий
по реализации Концепции миграционной политики Республики Казахстан на 2017 - 2021
годы**

№ п /п	Наименование мероприятия	Форма завершения	Ответственные за исполнение	Срок исполнения	Предполагаемые расходы	Источники финансирования
--------	--------------------------	------------------	-----------------------------	-----------------	------------------------	--------------------------

1	2	3	4	5	6
1.	Совершенствование законодательства Республики Казахстан в области миграции и занятости населения				
1	Разработка Концепции проекта Закона Республики Казахстан "О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам регулирования миграционных процессов", в том числе по вопросам: 1) разработки дифференцированных механизмов отбора и использования иностранной рабочей силы; 2) стимулирования добровольного	внесение на МВК	МТСЗН (созыв), МВД, МНЭ, МЗ, МИД, МСХ, МИР, МОН, КНБ (по согласованию), МИО	1 полугодие 2018 года	

	переселения внутренних мигрантов и оралманов.				не требуются
2. Разработка дифференцированных механизмов отбора и использования иностранной рабочей силы					
2	Совершенствование дифференцированных механизмов привлечения иностранной рабочей силы в Республику Казахстан	предложение в Правительство Республики Казахстан	МТСЗН (созыв), МВД, МИР, МЭ, КНБ (по согласованию)	январь 2018 года	не требуются
3	Внесение изменений и дополнений в приказы исполняющего обязанности Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 27 июня 2016 года № 559 "Об утверждении Правил и условий выдачи и (или) продления разрешений работодателям на привлечение иностранной рабочей силы, а также осуществления внутрикорпоративного перевода" и Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 13 июня 2016 года № 503 "Об утверждении Правил выдачи справок иностранцу или лицу без гражданства о соответствии его квалификации для самостоятельного трудоустройства, перечня приоритетных отраслей (видов экономической деятельности) и востребованных в них профессий для самостоятельного трудоустройства иностранцев и лиц без гражданства" в части	приказ МТСЗН	МТСЗН (созыв), МВД, МИР, МНЭ, МОН, КНБ (по согласованию)	декабрь 2018 года	

	совершенствования механизмов привлечения квалифицированной иностранной рабочей силы				не требуются
4	Организация контроля по вопросам оплаты труда на предприятиях, привлекающих иностранную рабочую силу, предусматривающая: проведение выборочных проверок или иных форм контроля; изучение законности и обоснованности привлечения иностранной рабочей силы; осуществление ежемесячного мониторинга социальной напряженности с составлением карты трудовых рисков.	информация в МТСЗН	МИО	1 раз в полугодие	не требуются
3. Содействие развитию внутренней миграции и поддержка мобильности населения					
5	Внедрение стимулирующих мер добровольного переселения граждан Республики Казахстан в трудодефицитные регионы	информация в МТСЗН	МНЭ, МФ, МСХ, МИО	Ежегодно до 2021 года	в пределах предусмотренных средств
6	Мониторинг исполнения региональной квоты приема переселенцев, предусматривающий: распределение региональной квоты приема переселенцев; организацию добровольного переселения; мониторинг предоставления мер государственной поддержки переселенцам;	отчет в Правительство Республики Казахстан	МТСЗН (созыв), МИО	1 раз в полугодие	

	внесение предложений по совершенствованию порядка добровольного переселения переселенцев.				не требуются
7	Предоставление информации по организации ярмарок вакансий в Южно-Казахстанской, Мангистауской, Жамбылской, Кызылординской и Алматинской областях, а также по заключению меморандумов о сотрудничестве между местными исполнительными органами в области добровольного переселения населения	информация в МТСЗН	МИО	Ежегодно до 2021 года	в пределах предусмотренных средств
8	Проведение исследования "Современные иммиграционные и демографические процессы и тенденции в Республике Казахстан"	отчет по итогам исследования	МТСЗН	Январь 2018 года	в пределах средств, предусмотренных по программе 001 "Формирование государственной политики в области труда, занятости, социальной защиты и миграции населения", подпрограмме 003 "Проведение социологических, аналитических исследований и оказание консалтинговых услуг" на 2017 год
9	Выработка предложений по снижению оттока квалифицированных казахстанских кадров и удержанию талантов	предложение в Правительство Республики Казахстан	МТСЗН (созыв), МОН, МИО	январь 2018 года	не требуются
4. Совершенствование системы					

управления этнической миграцией					
10	Внесение предложений по увеличению размера квоты приема для лиц казахской национальности, не являющихся гражданами Республики Казахстан, в 2 раза при поступлении на учебу в высшие организации образования	предложение в МТСЗН	МОН (созыв) , МИО	Январь 2018 года	в пределах предусмотренных средств
11	Внесение изменений в приказ исполняющего обязанности Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 15 января 2016 года № 20 "Об утверждении Правил включения в региональную квоту приема оралманов и переселенцев" в части совершенствования механизмов включения в региональную квоту приема оралманов и переселенцев	приказ МТСЗН	МТСЗН	июнь 2018 года	не требуются
12	Создание Всемирной ассоциацией казахов электронной базы известных этнических казахов, достигших высоких результатов в различных сферах жизни общества	электронная база	МКС (созыв) , МТСЗН, МКИ	декабрь 2018 года	за счет средств Всемирной ассоциации казахов
13	Мониторинг исполнения региональной квоты приема оралманов, предусматривающий: распределение региональной квоты приема оралманов; организацию добровольного переселения оралманов ; мониторинг предоставления мер государственной поддержки оралманам; внесение предложений по совершенствованию	отчет в Правительство Республики Казахстан	МТСЗН (созыв), МИО	1 раз в полугодие	

	порядка добровольного переселения оралманов .				не требуются
14	Принятие мер по совершенствованию деятельности и созданию центров адаптации и интеграции в Северо-Казахстанской, Павлодарской, Восточно-Казахстанской и Костанайской областях	информация в МТСЗН	МИО	Июнь 2018 года	в пределах предусмотренных средств
15	Содействие распространению за рубежом информации о государственной политике Республики Казахстан в области миграции с целью привлечения этнических казахов, проживающих за рубежом	информация в Правительство Республики Казахстан	МИД (созыв) , МТСЗН, МКС, МИР	Ежегодно до 2021 года	не требуются
16	Выработка предложений по упрощению осуществления предпринимательской деятельности в Республике Казахстан для бизнес-иммигрантов	предложения в Правительство Республики Казахстан	МТСЗН (созыв), МВД , МИР	Декабрь 2018 года	не требуются
5. Противодействие нелегальной миграции					
17	Усиление противодействия нелегальной миграции путем применения мер в отношении лиц, привлекающих нелегальную рабочую силу и тем самым способствующих нелегальной миграции	информация в МТСЗН	МВД (созыв) , МТСЗН, МИО, КНБ (по согласованию)	ежегодно до 2021 года	не требуются
18	Обеспечение контроля за соблюдением иностранцами миграционного законодательства	информация в МТСЗН	МВД (созыв) , КНБ (по согласованию) , МИО	ежегодно до 2021 года	не требуются
	Обеспечение развития международного сотрудничества по заключению				

19	международных соглашений о реадмиссии лиц с незаконным пребыванием	проекты соглашений	МВД	Ежегодно до 2021 года	не требуются
20	Выработка предложений по созданию центров по временному содержанию иностранцев, подлежащих реадмиссии лиц с незаконным пребыванием	предложения в МТСЗН	МВД (созыв) , МИО	декабрь 2017 года	не требуются
6. Мониторинг и учет внешней и внутренней миграции					
21	Совершенствование статистического учета всех потоков иностранной рабочей силы (квалифицированной и неквалифицированной), в том числе прибывающей из стран ЕАЭС	информация в МТСЗН	МНЭ, МВД	июнь 2018 года	не требуются
22	Разработка системы статистического учета иностранцев и лиц без гражданства, из числа бывших оралманов, выехавших за пределы Республики Казахстан с целью постоянного проживания	информация в МТСЗН	МВД, МНЭ, МИО	Декабрь 2018 года	не требуются
23	Совершенствование системы статистического учета и отчетности по эмиграции, повышение достоверности ее информации	информация в МТСЗН	МНЭ, МВД, МИО	Декабрь 2018 года	не требуются
7. Международное взаимодействие					
24	Обеспечение развития международного сотрудничества по вопросам регулирования миграционных процессов с международными организациями по труду и миграции	проекты международных соглашений	МТСЗН (созыв) , МИД	ежегодно до 2021 года	не требуются

25	Обеспечение развития международного сотрудничества с отправляющими странами (Узбекистан, Таджикистан) в отношении осуществления трудовой деятельности неквалифицированных работников	проекты международных соглашений	МТСЗН (созыв), МИД, МВД, КНБ (по согласованию)	Ежегодно до 2021 года	не требуются
26	Проведение исследования опыта Республики Казахстан в сфере этнической миграции (деятельность центров адаптации и интеграции оралманов)	отчет по итогам исследования	МТСЗН (созыв), МОМ (по согласованию)	январь 2018 года	за счет средств МОМ
27	Организация взаимодействия со странами СНГ по реализации и совершенствованию Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся мигрантов, ратифицированного Законом Республики Казахстан от 19 декабря 2007 года	информация в Исполнительный Комитет СНГ	МТСЗН (созыв), МВД	Ежегодно до 2021 года	не требуются
8. Информационное сопровождение государственного управления миграционными процессами					
28	Обеспечение освещения вопросов миграционной политики в СМИ при поддержке Всемирной ассоциации казахов и культурных центров этнических казахов	материалы в СМИ (периодическое печатное издание, теле-, радиоканал, интернет-ресурсы)	МИК (созыв), МТСЗН, МВД, МИД	Ежегодно 1 августа, до 2021 года	не требуются
29	Повышение информированности населения о возможностях добровольного переселения в рамках активных мер содействия занятости, в том числе по предоставляемым мерам	материалы в СМИ (периодическое печатное издание, теле-, радиоканал, интернет-ресурсы)	МТСЗН (созыв), МИК, МИО	Ежегодно до 2021 года	

	государственной поддержки				не требуются
--	---------------------------	--	--	--	--------------

Примечание: расшифровка аббревиатур:

МИК	-	Министерство информации и коммуникаций Республики Казахстан
МСХ	-	Министерство сельского хозяйства Республики Казахстан
МОН	-	Министерство образования и науки Республики Казахстан
МЗ	-	Министерство здравоохранения Республики Казахстан
МТСЗН	-	Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан
МИР	-	Министерство по инвестициям и развитию Республики Казахстан
МВД	-	Министерство внутренних дел Республики Казахстан
МФ	-	Министерство финансов Республики Казахстан
МКС	-	Министерство культуры и спорта Республики Казахстан
МИД	-	Министерство иностранных дел Республики Казахстан
МНЭ	-	Министерство национальной экономики Республики Казахстан
МЭ	-	Министерство энергетики Республики Казахстан
КНБ	-	Комитет национальной безопасности Республики Казахстан
СМИ	-	средства массовой информации
МВК	-	Межведомственная комиссия по вопросам законопроектной деятельности при Правительстве Республики Казахстан
МИО	-	местные исполнительные органы областей, городов Астаны и Алматы
МОМ	-	Международная организация по миграции