

В заключении хотелось бы отметить, что законодательство не стоит на месте. Мировое сообщество стремится урегулировать возникающие коллизии и ведет определенную работу, по гармонизации международного налогового законодательства, в том числе и в области избежания двойного налогообложения с помощью международных налоговых соглашений. Нельзя не подчеркнуть во многом правильную позицию налогового законодательства Республики Казахстан. Применяемые принципы налогообложения не препятствуют международному налоговому сотрудничеству, и позволяют заключать все больше соглашений в этой области.

Список литературы:

1. Дондукова Г.Ч., Хантаева Н.Л., Монголова Н.В. Теория налогообложения: Учебное пособие. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2007. – 124 с. [Электронный ресурс] <http://eclib.net/>
2. Международное налоговое право: учебное пособие / Д.Н. Филимонов, Г.Т. Касенова, З. Кенжасарова. – Алматы: Данекер, 2001. – 108 с.
3. Кучеров И.И. Международное налоговое право (Академический курс): Учебник. – М.: ЮрИнфоР, 2007. – 82 с.
4. Модельная налоговая конвенция в отношении доходов и капитала [Текст]: полная версия: 22 июля 2010: [перевод] / [науч. ред.: Чудаков Николай Михайлович]. 2008 [Электронный ресурс] <http://base.garant.ru/>
5. Model Tax Convention on Income and on Capital: Condensed Version 2008 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.oecd.org/dataoecd/20/34/41032078.pdf>
6. Кодекс Республики Казахстан от 10 декабря 2008 года № 99-IV «О налогах и других обязательных платежах в бюджет (Налоговый кодекс)» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 26.07.2016 г.). [Электронный ресурс] <http://online.zakon.kz>
7. Соглашение между Правительством Республики Казахстан и Правительством Турецкой Республики об избежании двойного налогообложения в отношении налогов на доходы (г. Алматы, 15 августа 1995 года). [Электронный ресурс] <http://kgd.gov.kz/>

МЕМЛЕКЕТТІК ҚЫЗМЕТТІҢ КӘСІБИ ДЕНГЕЙІНІҢ ПРИОРИТЕТТІК БАҒЫТТАРЫ

*Билялова М.И., з.ғ.м., конституциялық және халықаралық құқық кафедрасының аға оқытушысы
Разақберлі М., заң факультетінің 2 курс студенті
Академик Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды мемлекеттік университеті*

Отан отбасынан басталады демекші, мемлекет ұлттан құралады. Алдымен, бүтін бір ұлт болып қалыптасу маңызды. Ал сол мемлекеттің мемлекеттік қызметін кәсіби деңгейіне жетуге ұлт жанашырлары септігін тигізеді. Мемлекеттік қызметтің жүйесін жете түсіну үшін елім деп өміренетін, ұлтым деп ұлықтайтын азаматтардың болғаны абзал.

Қазақстан Республикасының Президенті Елбасымыз Н. Назарбаев елді тиімді басқару үшін мемлекеттік қызметкердің бойында болуы тиіс негізгі қасиеттерді атап көрсетті. Бұл қасиеттер – жоғары моральдық жауапкершілік, кәсіби білім, оны практикада қолдана білу, әділдік, адалдық, белсенді өмірлік позиция. Мемлекеттік қызметтегі әрбір адам өз жұмысының маңыздылығын сезінуі және өз елінің патриоты болуы керек. Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметкерінің позитивтік беделін қалыптастыру және нығайту мемлекеттік жүйені дамытудағы приоритеттік бағыттарды бірі болып табылады. Қазіргі таңда мемлекет мемлекеттік қызметтің беделін арттырудың қажеттілігіне қатысты мәселелерге ерекше көңіл аударады. Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметкерінің позитивтік беделін қалыптастыру және нығайту мемлекеттік жүйені дамытудағы приоритеттік бағыттардың бірі болып табылады. Мемлекетіміздің алдында тұрған жоғары кәсіби мемлекеттік қызметті және басқарудың тиімді құрылымын құру ісіндегі міндеттерді жүзеге асыру көбінесе мемлекеттік қызметкердің кәсібилігіне байланысты болады. Мемлекеттік қызметкердің оң беделін қалыптастыру үрдісі атқарушы биліктің имидждік саясатымен тығыз байланысты.

Мемлекеттік қызметкер болу – зор құрмет, және сондықтан да кәсібилікпен бірге жоғарғы адамгершілік қасиеттерге ие болған абзал. Мемлекеттік қызметкер болуға үміткер адамдар халық алдында жауапкершілікті сезіне білуі үшін мемлекеттік қызметтің беделін көтеру керек.

Этика (грек тілінде ethika, от ethos – дәстүр) – философиялық ғылым. Бұл философиялық ғылымның объектісі – мораль, оның дамуы мен оның қоғамдағы ролі мен нормалары болып табылады. Этика философияның бір бөлігі ретінде пайда болып, өте ерте қалыптасқан ежелгі

шығармашылық пәндердің бірі. Философияда мораль мен танымды оқып тануда белгілі грек философы Аристотельмен «этика термині» ұсынылған болатын.

Қоғам адамдардың қауымдастығы болғаннан кейін, мұнда адамдар бір-бірімен қарым-қатынас жасай отырып, әр ортада белгілі бір этикетті сақтайды. Этикет дегеніміз – тәртіп сақтау ережелері. Ол қоғамда белгілі бір нормаларға сай өмір сүретін қағидалардың жалпы жиынтығы. Ал бұл нормалар адамдардың мораль және адамгершілік қасиеттерінің болуымен тығыз байланысты. Мораль және адамгершілік туралы ілім этика болып табылады. Сондықтан, этикет этика ілімінің негізінде қалыптасқан, яғни адамгершілік құндылықтарды сақтай отырып, адамдардың бір-біріне нұқсан келтірмейтін қоғамда тәртіп сақтау ережелері қалыптасты. Белгілі бір тәртіпсіз өмір сүру мүмкін емес, себебі егер қоғамда этика сақталмайтын болса, адамдардың арасындағы қатынас хаосқа айналып кетуі мүмкін. Сондықтан, әр қоғамда адамдардың тәртібін адами тұрғыдан бақылайтын, теріс қылықтарды азайтатын белгілі бір нормалар жиынтығы құрылған. Мысалы, үлкендерге құрмет көрсету, қоғамдық орындарда тәртіп сақтау, адамдардың қызығушылықтарын балағатпау және т.б.

Этиканы сақтау өмірдің әр саласында әр түрлі. Күнделікті өмірдің өз этикасы, әр қызметтің өз этикасы, белгілі бір ортаның өз этикасы, әр халықтың жеке этикасы, және әрбір тапта өздері ұстанатын жеке этика және этикет принциптері болады. Этикетті сақтау қызмет бабында өте маңызды мәнге ие болып табылады.

Сонымен ішінде мемлекеттік қызметкердің этикасы оның этикеті басты назарды аудартады. Мемлекеттік қызметкер әр түрлі қоғам мүшелерінің өкілдерімен жұмыс істейтіндіктен, аса үлкен дайындықпен қызмет атқаруы тиіс.

Сонымен қатар адамгершілік құндылықтар, адамға деген мейірімділік, оның жанын түсіну, көмек беруге ұмтылу, әр жұмысына адал болу және т.б. адамгершілік қасиеттері – оның басты этикалық құндылықтары болып табылады. Клиенттің алдында өзін-өзі ұстай білу, сыртқы бейнесін мен киімінің тәртіпке сай болуын қадағалау, қимыл-әрекеттері мен ым-ишараларды әңгіме кезінде қолдана білу, анық әрі түсінікті, жүйелі түрде сөйлей білу – осылардың барлығы әлеуметтік қызметкердің кәсіби этикалық құндылықтарына және жалпы қабылданған этикет жүйелеріне жатады.

Адамның еңбектік қызметі тәжірибелік қызметтің негізгі үлгісі болып табылады. Осыдан бастап кәсіби этика феномені туралы айтуға болады. Кәсіби этика – қандай да болсын кәсіптік қызметтің шығармашылық негізгі тірегі болып табылады. Кәсіби этика идеалдар мен құндылықтардың өзіндік ерекшеліктері ретінде кәсіби мораль туралы ғылым, міндеттердің идеясы, этикалық принциптер мен өзін-өзі қажетті жағдайда ұстай білу нормалары туралы көрініс табады. Адамның өзін-өзі ұстай білуі сол кәсіптің мән-мағынасын көрсетіп, жұмыс жасау процесінде байқалатын және олардың кәсіби қызметінің аясынан шығатын адамдар арасындағы қарым-қатынасты қамтамасыз етеді [1, 4].

Мемлекеттік қызметті атқару қоғам мен мемлекет тарапынан білдірілген ерекше сенім болып табылады және мемлекеттік қызметшілердің адамгершілігіне, этикасы мен моральдық бейнесіне жоғары талаптар қояды. Қоғам мемлекеттік қызметші жүзеге асыратын кәсіби қызметіне өзінің барлық күш-жігерін, білімі мен тәжірибесін жұмсайды, қоғамға әділ әрі қалтқысыз қызмет етеді.

1. Мемлекеттік қызметшілер өз қызметінде:

- 1) Қазақстан Республикасы Президентінің саясатын бұлжытпай жүргізуге;
- 2) Республика азаматтарының құқықтары мен бостандықтарын бұзуға орайлас әрекеттерге жол бермеуге;
- 3) Мемлекеттік қызмет принциптері мен жоғары адамгершілік құндылықтарын ұстануға;
- 4) Мемлекеттік қызметшінің антын сақтауға;
- 5) Мемлекеттік және еңбек тәртібін сақтауға;
- 6) Басқа мемлекеттік қызметшілер тарапынан этика нормаларын бұзу фактілеріне жол бермеуге және тыйым салуға тиіс.

2. Мемлекеттің өкілі ретіндегі мемлекеттік қызметшінің парызы мен міндеттеріне тоқталатын болсақ:

- 1) Республиканың Конституциясы мен заңдарын бұлжытпай сақтау;
- 2) мемлекет мүдделерін қорғау;
- 3) Қазақстан халқының бірлігі мен елдегі ұлтаралық татулықты нығайтуға жәрдемдесу;
- 4) өзінің қызметтік міндеттерін әділ әрі қалтқысыз атқару;
- 5) заңмен белгіленген өзі қабылдаған шектеулерді сақтау;
- 6) қызметтік міндеттерін атқару үстінде өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияларды және өзге де заңмен қорғалатын құпияларды жария етпеу;

7) мемлекеттік қызметшінің жеке өзіне қатысты мәселелерде шешімдер қабылдауға жауапты адамдардың қызметіне араласпау;

8) республиканың беделін түсіретін, сондай-ақ мемлекеттік органдардың қалыпты жұмыс істеуі мен мемлекеттік қызметшілердің қызметтік міндеттерін орындауына кедергі келтіретін міндеттемелерді алмау, іс-әрекетке, сөз сөйлеу мен пікір айтуға жол бермеу;

9) сеніп тапсырылған мемлекеттік мүлікті ұқыпты және үнемді пайдалану, қызметтік құжаттардың сақталуын қамтамасыз ету;

10) кәсіби және мәдени деңгейін ұдайы арттырып отыру;

11) сыбайлас жемқорлық көріністеріне тосқауыл қою болып табылады.

Мемлекеттік қызметшілердің қызметтен тыс уақыттағы мінез-құлқына тоқталатын болсақ, мемлекеттік қызметшілер қызметтен тыс уақытта жалпы қабылданған моральдық-этикалық нормаларды ұстануға, қоғамға жат мінез-құлық жағдайларына жол бермеуге тиіс. Мемлекеттік қызметшілер қарапайымдылық танытуға, көлік, сервистік және өзге де қызметтерді алу кезінде мемлекеттік қызметшілердің лауазымдық жағдайын баса көрсетпеуге және пайдаланбауға, өзінің іс-әрекеттерімен қоғам тарапынан негізді сынға себеп туғызбауға тиіс [2, 7].

Мемлекеттік қызметшілер:

1) Қазақстан халқының бірлігі мен елдегі ұлтаралық келісімді нығайтуға ықпал етуге, мемлекеттік және басқа тілдерге, Қазақстан халқының салт-дәстүрлеріне құрметпен қарауға;

2) адал, әділ, қарапайым болуға, жалпы қабылданған моральдық-әдептілік нормаларын сақтауға, азаматтармен және әріптестерімен қарым-қатынаста сыпайылық пен әдептілік танытуға;

3) өздері қабылдайтын шешімдердің заңдылығы мен әділдігін қамтамасыз етуге;

4) жеке және заңды тұлғалардың құқықтары мен заңды мүдделерін қозғайтын шешімдерді қабылдаудың ашықтығын қамтамасыз етуге;

5) мемлекет мүддесіне нұқсан келтіретін, мемлекеттік органдардың жұмыс істеу тиімділігіне кедергі жасайтын немесе тиімділігін төмендететін іс-әрекеттерге қарсы тұруға;

6) қызметтік міндеттерін тиімді атқару үшін өзінің кәсіби деңгейі мен біліктілігін арттыруға, Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген шектеулер мен тыйымдарды сақтауға;

7) өзінің іс-әрекетімен және мінез-құлқымен қоғам тарапынан айтылатын сынға себепкер болмауға, сынағаны үшін қудалауға жол бермеуге, орынды сынды кемшіліктерді жою мен өзінің қызметін жақсарту үшін пайдалануға;

8) жеке сипаттағы мәселелерді шешу кезінде мемлекеттік органдардың, ұйымдардың, мемлекеттік қызметшілер мен өзге де адамдардың қызметіне ықпал ету үшін өзінің қызметтік жағдайын пайдаланбауға;

9) шындыққа сәйкес келмейтін мәліметтерді таратпауға;

10) мемлекеттік меншіктің сақталуын қамтамасыз етуге, өзіне сеніп тапсырылған мемлекеттік меншікті, автокөлік құралдарын қоса алғанда, ұтымды, тиімді және тек қызметтік мақсатта ғана пайдалануға;

11) қызметтік тәртіпті бұлжытпай сақтауға, өзінің қызметтік міндеттерін адал, бейтарап және сапалы атқаруға, жұмыс уақытын ұтымды және тиімді пайдалануға;

12) мемлекеттік қызмет көрсету сапасын арттыру бойынша тұрақты түрде шаралар қабылдауға, мемлекеттік көрсетілетін қызметтердің тұтынушысы ретінде толығымен халықтың сұранысына бағдар ұстануға;

13) жасағаны үшін заңнамада тәртіптік, әкімшілік немесе қылмыстық жауаптылық көзделген құқық бұзушылықтар мен теріс қылықтарды жасауға жол бермеуге;

10) іскерлік әдепті және ресми мінез-құлық қағидаларын сақтауға тиіс.

Мемлекеттік қызметшілердің сырт келбеті олардың қызметтік міндеттерін орындау кезінде мемлекеттік аппараттың беделін нығайтуға ықпал етуге, іскерлікпен, ұстамдылықпен және ұқыптылықпен ерекшеленетін жалпы қабылданған іскерлік талаптарына сай болуға тиіс. Мемлекеттік қызметшілер қызметтік жағдайларын және онымен байланысты мүмкіндіктерді қоғамдық және діни бірлестіктердің, басқа да коммерциялық емес ұйымдардың мүдделеріне, оның ішінде өзінің оларға көзқарасын насихаттау үшін пайдаланбауға тиіс. Мемлекеттік қызметшілер, оның ішінде басшы лауазымдарды атқаратындар, ұжымда өз діни көзқарасын ашық көрсете алмайды, бағынысты қызметшілерді қоғамдық және діни бірлестіктердің, басқа да коммерциялық емес ұйымдардың қызметіне қатысуға мәжбүрлей алмайды [3].

Мемлекеттік қызмет – бұл мемлекеттік биліктің міндеттері мен функцияларын жүзеге асыруға бағытталған лауазымдық өкілеттіктерді орындау бойынша мемлекеттік органдардағы мемлекеттік қызметкерлердің қызметі. Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі қоғамдық үрдістерді реттеуге, мемлекеттің бір тұтастығын қамтамасыз етуге және Қазақстан

Республикасы азаматтарының мүдделерін жүзеге асыруға икемделген. Бүкіл әлемде мемлекеттік сектор басты назарда және қоғам өмірінің басында тұр.

Мемлекеттік қызмет үшін беделдің маңызды функционалдық және мәртебелік маңызы бар. Ол халықтың және мемлекетпен жүргізілетін басқарушылық қызметінің тиімділігін бағалау критерийлерінің сенімділік деңгейінің көрсеткіштері болып табылады. Қазіргі таңда мемлекет мемлекеттік қызметтің беделін арттырудың қажеттілігіне қатысты мәселелерге ерекше көңіл аударады. Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметкерінің позитивтік беделін қалыптастыру және нығайту мемлекеттік жүйені дамытудағы приоритеттік бағыттардың бірі болып табылады.

Мемлекеттік қызмет атқару қоғам мен мемлекет тарапынан ерекше сенім білдіру болып табылады және мемлекеттік қызметшілердің моральдық-әдептілік бейнесіне жоғары талаптар қояды. Қоғам мемлекеттік қызметші өзінің барлық күш-жігерін, білімі мен тәжірибесін өзі жүзеге асыратын кәсіби қызметіне жұмсайды, өзінің Отаны – Қазақстан Республикасына қалтқысыз әрі адал қызмет етеді деп сенеді.

Мемлекеттік қызметшілер өз қызметінде Қазақстан Республикасының Тұңғыш Президенті – Елбасы Нұрсұлтан Назарбаевтың саясатын жақтауға және оны дәйекті түрде жүзеге асыруға тиіс. Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің осы әдеп кодексі (Мемлекеттік қызметшілердің қызметтік әдеп қағидалары) (бұдан әрі – Кодекс) Қазақстан Республикасының Конституциясына, «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» 2015 жылғы 23 қарашадағы, «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» 2015 жылғы 18 қарашадағы Қазақстан Республикасының заңдарына, жалпы қабылданған моральдық-әдептілік нормаларына сәйкес мемлекеттік қызметшілердің моральдық-әдептілік бейнесіне қойылатын жалпы қабылданған талаптарды, сондай-ақ олардың мінез-құлқының негізгі стандарттарын белгілейді. Кодекс халықтың мемлекеттік органдарға сенімін нығайтуға, мемлекеттік қызметте өзара қарым-қатынастың жоғары мәдениетін қалыптастыруға және мемлекеттік қызметшілердің әдепсіз мінез-құлық жағдайларының алдын алуға бағытталған.

Мемлекеттік органдардың басшылары, орталық атқарушы органдарда – орталық атқарушы органдардың жауапты хатшылары немесе белгіленген тәртіппен орталық атқарушы органдардың жауапты хатшыларының өкілеттіктері жүктелген лауазымды адамдар, ал орталық атқарушы органдардың жауапты хатшылары немесе аталған лауазымды адамдар болмаған жағдайда – орталық атқарушы органдардың басшылары осы Кодекс талаптарының орындалуын, осы Кодекстің мәтінін мемлекеттік органдардың ғимараттарында баршаға көрінетіндей жерде орналастыруды қамтамасыз етеді. Мемлекеттік қызметші мемлекеттік қызметке тұрғаннан кейін үш күн мерзімде осы Кодекстің мәтінімен жазбаша нысанда таныстырылуға тиіс.

Мемлекеттік қызмет этикасы қызметшілердің кәсіптік қызметін орындауда оңтайлы көзқарасты көрсететін адамдық қарым қатынастардың кәсіптік тәртіп кодексінің бір түрі ретінде, сонымен қатар бұл кәсіптің мәдени - ізгілік бағытын түсіндіретін әлеуметтік - философиялық пән болып табылады. Тәртіп кодексі мемлекеттік қызметшінің мінез құлқына, қызметтік міндетіне, мемлекет пен оның азаматтарының өзара қарым - қатынасына сенімді өкіл болып табылатын мемлекетке, өзі «қызмет ететін» қоғамға қатысты моральдық талапты білдіретін неғұрлым жинақты принциптер мен нормаларды білдіреді.

Мемлекеттік қызметші үшін өзіне шектен тыс сенімді болу, қызметтестеріне, бағыныштылары мен келушілерге шыдамсыздық көрсету – үлкен қателік.

Мемлекеттік қызметшінің ақиқат шыншыл болуы – оның маңызды моральдық қасиеті болып табылады. Ол екіжүзділікке, өтірік айтуға, ырғақтарды жеке мақсаты, мансабы үшін өзгеше сипатта қарауға, түсінуге қарсы.

Мемлекеттік қызметшіге, өзге мамандық иелеріне қарағанда тәкаппарлық типті де жараспайды. Ол адамдарға қатынасындағы менмендікпен, олардың білімі мен тәжірибесін менсінбеушіліктен, өз орнын аса биік бағалаудан, қолы жеткен табысқа мастанудан, өз мүмкіндігін асыра бағалаудан көрінеді.

Қоғамдық пікірді есепке ала отырып, өз-өзіне жоғары талап қоя білу мемлекеттік қызметшінің өзін-өзі ұдайы жетілдіру ғана емес, өзгелерден сондай жетілуді талап ету болып табылады.

Мемлекеттік қызмет – бұл мемлекеттік биліктің міндеттері мен функцияларын жүзеге асыруға бағытталған лауазымдық өкілеттіктерді орындау бойынша мемлекеттік органдардағы мемлекеттік қызметкерлердің қызметі. Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі қоғамдық үрдістерді реттеуге, мемлекеттің бір тұтастығын қамтамасыз етуге және Қазақстан Республикасы азаматтарының мүдделерін жүзеге асыруға икемделген. Бүкіл әлемде мемлекеттік сектор басты назарда және қоғам өмірінің басында тұр. Мемлекеттік қызмет үшін беделдің

маңызды функционалдық және мәртебелік маңызы бар. Ол халықтың және мемлекетпен жүргізілетін басқарушылық қызметінің тиімділігін бағалау критерийлерінің сенімділік деңгейінің көрсеткіштері болып табылады.

Әдебиеттер тізімі:

1. Баянов Е. Әкімшілік құқық. Оқулық. – Алматы, 2007, — 408 б.
2. Мусилимова К.С. Государственная служба и управление. – Караганда: Арко, 2004. – 280 с
3. Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің әдептілік нормаларын және мінез-құлық қағидаларын одан әрі жетілдіру жөніндегі шаралар туралы Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы № 153 Жарлығы // <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/U1500000153#z45>

МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО СТРАН-ЧЛЕНОВ ЕАЭС В СФЕРЕ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

*Манджиева Г., студент 4 курса юридического факультета
Старожилова Н.П., старший преподаватель кафедры конституционного и международного
права КарГУ им. академика Е.А. Букетова*

Миграция сопровождает человечество на протяжении всей его истории. Она является процессом внутригосударственного и межгосударственного перемещения человеческих ресурсов; результатом глобализации, интернационализации экономической и социально- культурной жизни человечества, изменения политической ситуации в стране, последствием войн, межнациональных, этнических конфликтов, экономических кризисов, стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций. Пономарева Е. классифицирует миграцию по типам на внутреннюю и внешнюю, по видам на возвратную (временную) и безвозвратную (постоянную), различает разные масштабы миграции: локальные, межгосударственные, межконтинентальные. В зависимости от мотивов миграция может быть легальной и нелегальной. Следует отметить классификацию миграции по причинам: экономическим, политическим, национальным, военным, религиозным, экологическим. В зависимости от того, предпринимаются перемещения людей по собственному желанию или вопреки, миграция делится на добровольную и вынужденную [1, 94]. В настоящее время во всем мире в условиях усиления процесса глобализации, расширения международных связей в различных сферах, взаимозависимости экономик стран мира происходит рост мобильности трудовых ресурсов, как результат- усиление трудовой миграции. Л.Ф. Деловарова считает, что среди других видов миграции именно трудовая миграция стала главным глобальным трендом [2, 35].

Масштабы международной миграции рабочей силы возрастают с каждым годом. По оценкам экспертов, в конце XX века в мире насчитывалось около 30-32 млн. трудящихся мигрантов. Следует отметить, трудовая миграция, прежде всего, связана с неравномерностью социально-экономического развития стран мира. В развитых государствах обнаруживается нехватка рабочей силы, а в странах с замедленным экономическим ростом наблюдается избыток рабочей силы и возникает безработица, которая ведет к снижению заработной платы и уровня жизни. Согласно исследованиям Департамента ООН по экономическим и социальным вопросам, по масштабам международных миграций Российская Федерация (11 млн чел.) занимает второе место после США (45,8 млн чел.) [3]. Следует отметить, что на территории СНГ наблюдаются активные процессы миграции населения, преобладают такие виды миграции, как репатриация, трудовая миграция, вынужденная и транзитная миграция. Вынужденная миграция имела место в начале 1990-х годов в странах центральной Азии, наблюдался мощный отток русскоязычного населения, этнических греков, евреев, немцев, украинцев. Позднее возросла нелегальная трудовая миграция населения Центральной Азии в Россию, Казахстан и страны зарубежья. Последние 20 лет Россия и Казахстан являются принимающими странами, реципиентами. Они являются крупными транзитными коридорами, соединяющие Европу и Азию. Основные государства- доноры, экспортеры рабочей силы: Узбекистан, Кыргызстан, Таджикистан. Однако, в период 2014-2016 гг. по официальным данным уменьшилось число трудовых мигрантов в Россию из большинства стран экспортеров рабочей силы. Это непосредственно связано с ухудшением экономической ситуации и девальвацией валюты, которая сократила доходы трудовых мигрантов. Данная динамика отражена в таблице 1 по данным, опубликованным ФМС.