

Организованные формы международной трудовой миграции: решения, проблемы, перспективы.



Курдюмов Николай Викторович -

Член Комиссии по миграционным вопросам и социально-культурной адаптации иностранных граждан Совета при Президенте Российской Федерации по межнациональным отношениям,

Президент Союза экспертов и консультантов в сфере трудовой миграции «МЕЖДУНАРОДНЫЙ АЛЬЯНС «ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ»

Организованные формы трудовой миграции: решения, проблемы, перспективы



Основная задача трудовой миграции - привлечение востребованных работников из числа иностранных граждан, отвечающих потребностям российских работодателей. При этом должны соблюдаться интересы российских работников и, одновременно, не нарушаться права иностранных трудовых мигрантов.

Основной принцип организованной трудовой миграции предполагает, что работодатель привлекает трудовых мигрантов в плановом порядке, исходя из своих текущих и перспективных потребностей. Трудовым мигрантам, еще в стране своего происхождения, дается возможность подобрать подходящую вакансию и работодателя, подготовиться к пребыванию и работе в России.

Практическая реализация этой, казалось бы, не сложной схемы организованной миграции позволяет существенно улучшить управляемость миграционных процессов, повысить их эффективность в интересах работодателей и трудовых мигрантов, всей экономики России.

Организованные формы трудовой миграции: решения, проблемы, перспективы



Сегодня мы наблюдаем на рынке труда с участием иностранной рабочей силы (ИРС) такую ситуацию, когда значительная доля иностранных трудовых мигрантов имеет неурегулированный статус и работает без должного оформления трудовых отношений.

Сложилась разнообразная хитроумная схема привлечения на рынок труда мигрантов без оформления ими патента на право трудовой деятельности или уход в тень занятость тех, кто своевременно не продлили срок действия патента. Такие сомнительные механизмы активно используются работодателями, заинтересованными в привлечении и использовании незаконной рабочей силы.

Наличие многочисленной армии неурегулированных трудовых мигрантов означает, помимо массовой неуплаты налогов потенциальными налогоплательщиками, также выплату трудовым мигрантам неучтенных наличных денег в размере сотен миллиардов рублей, что в совокупности создает питательную среду для коррупции и преступности.

Организованные формы трудовой миграции: решения, проблемы, перспективы



Размеры теневого рынка труда с участием иностранных работников и его многолетнее функционирование демонстрируют, что данное явление базируется на использовании **отработанных механизмов набора и доставки трудовых мигрантов**, изначально ориентированных на неурегулированный статус и теневую занятость. Можно даже сделать вывод, что сформировался привлекательный для теневой экономики механизм вовлечения мигрантов **в организованную нелегальную занятость**.

Особую роль в применении сомнительных механизмов набора иностранной рабочей силы играют отдельные диаспоральные сообщества, которые, пользуясь доверием соотечественников подпитывают на территории России теневой рынок труда.

Организованные формы трудовой миграции: решения, проблемы, перспективы



Негативный для российской экономики характер привлечения и использования мигрантов в теневой занятости зачастую усугубляется **несоответствием профессионально-квалификационных характеристик трудовых мигрантов реальным производственным потребностям работодателей в иностранных специалистах**. Значительная часть трудовых мигрантов трудится не по имеющейся специальности, в то время, как работодателям не удается подобрать на вакантные рабочие места нужных работников.

Такую удручающую картину можно дополнить еще тем фактором, что большая часть работодателей **слабо представляют себе, как им на законных основаниях привлекать и использовать трудовых мигрантов**.

Многолетний опыт проведения Союзом МАТМ обучающих мероприятий для работодателей свидетельствует, что их специалисты по миграционным вопросам зачастую неудовлетворительно ориентируются в хитросплетениях многообразных нормативных правовых актов, регулирующих сферу миграции, и, мало того, **слабо мотивированы к повышению своей квалификации** в этой области.

Организованные формы трудовой миграции: решения, проблемы, перспективы



Обобщая сказанное, можно утверждать, что практически повсеместно, лишь с некоторыми различиями, сложились устойчивые схемы взаимодействия работодателей с теневыми посредническими структурами по привлечению и использованию, по сути эксплуатации, дешевой неурегулированной иностранной рабочей силы.

Выглядит странным, но в таком подходе - в обход закона - заинтересованы не только работодатели и посредники, но и сами мигранты. Их убеждают, что выгоднее сэкономить деньги за счет отказа от оформления патента и уклонения от уплаты ежемесячных налоговых платежей. Для этого мигранту нужно только один раз потратиться на более дешевые услуги посредников.

Например, если мигранту удастся по истечении 90 дней выехать из России и не попасть в число нарушителей российского законодательства, а затем вернуться для продолжения нелегальной работы, то тогда такие «счастливчики», действительно, получают некоторую выгоду по сравнению с их соблюдающими законные требования соотечественниками.

Однако, в реальности, при таком подходе в выигрыше остаются только единицы мигрантов и, конечно, посредники.

Организованные формы трудовой миграции: решения, проблемы, перспективы



В такой ситуации процесс формирования и развития системы организованного набора встречает сопротивление упомянутых теневых посредников и, очевидно, небескорыстно лоббирующих их интересы структур.

Не удивительно, что подавляющая часть проектов организованного набора, которые осуществлялись в последние годы, оказались незавершенными и безрезультатными. Более того, в ходе работы по реализации Соглашения между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан об организованном наборе, которая сегодня активно проводится, в частности, в Санкт-Петербурге, регулярно возникают неожиданные, во многом надуманные, препятствия, тормозящие процесс становления организованного набора.

Все это свидетельствует о том, что укоренившийся в отраслях экономики теневой рынок труда становится серьезным препятствием организованным формам трудовой миграции, и для его преодоления необходим комплексный подход и формирование соответствующей инфраструктуры.

С учетом опыта работы Союза МАТМ в сфере организованного набора, хотел бы остановиться на основных компонентах, составляющих этот комплексный подход.



Мониторинг процессов трудовой миграции.

Необходимо в режиме реального времени фиксировать процессы на рынке труда с участием трудовых мигрантов.

Механизм мониторинга должен включать сбор и анализ информации о состоянии рынка труда с участием ИРС, потребностях работодателей в ИРС и предложениях от соискателей рабочих мест, путях трудоустройства мигрантов и формах подбора работодателями работников из числа трудовых мигрантов. Анализ качественных и количественных данных мониторинга должен демонстрировать, какую долю от общего рынка труда с участием ИРС составляет теневая занятость, как она распределяется по территории и отраслям экономики.

Исходя из результатов мониторинга, можно корректировать как отдельные составляющие, так и весь процесс регулирования трудовой миграции в целом, оценивать эффективность отдельных проектов и программ.

Для разработки проекта мониторинга, координации работы по его осуществлению и анализу его результатов, необходимо привлечь экспертную структуру, состоящую как из практических работников, хорошо понимающих реальные процессы в трудовой миграции, так и представителей научной среды, владеющих знаниями о международном опыте в этой области.

Развитие организованных форм набора иностранных работников с учетом запросов работодателей и правовое сопровождение этих процессов



В декабре 2017 года вступило в силу Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан об организованном наборе и привлечении граждан Республики Узбекистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации.

В феврале текущего года Комиссия по миграционным вопросам и социально-культурной адаптации иностранных граждан Совета при Президенте Российской Федерации по межнациональным отношениям провела в Узбекистане выездное заседание, на котором рассмотрела первые результаты реализации данного Соглашения.

Особо была отмечена совместная позитивная работа Комитета по труду и занятости Санкт-Петербурга и узбекских партнеров по формированию инфраструктуры организованного набора, как на территории Узбекистана, так и в Санкт-Петербурге.

В итоговых рекомендациях Комиссии зафиксировано, что это только начало большой и важной работы, направленной на формирование масштабной, охватывающей территории обоих государств инфраструктуры организованного набора трудовых мигрантов.

Развитие организованных форм набора иностранных работников с учетом запросов работодателей и правовое сопровождение этих процессов



За прошедшие месяцы с учетом первого опыта Санкт-Петербурга сформировался пул общественных и коммерческих структур, координированно решающих отдельные задачи развития организованного набора.

Подготовлены и в ближайшее время в ряде городов РУ откроются разноформатные курсы русского языка по подготовке кандидатов на занятие вакантных рабочих мест в РФ и пункты приема комплексного экзамена по русскому языку как иностранному, истории России и основам законодательства Российской Федерации.

Создаются, как в России, так и в Республике Узбекистан, центры подготовки и проверки квалификации специалистов на соответствие требованиям российских профессиональных стандартов.

Отрабатывается система сопровождения групп мигрантов на этапе оформления разрешительных документов после их прибытия на место трудовой деятельности.

Разработан и внедряется детальный регламент работы с кандидатами на занятие вакансий, начиная от момента одобрения работодателем подобранных кандидатов, до их передачи работодателю с оформленными разрешениями на право трудовой деятельности.

Развитие организованных форм набора иностранных работников с учетом запросов работодателей и правовое сопровождение этих процессов



Процесс организованного набора сталкивается с сопротивлением теневого рынка труда. Важным инструментом преодоления этого сопротивления могла бы стать **регламентация посреднической деятельности в сфере платных услуг по трудовой миграции**. Экспертным сообществом давно предлагались меры по регламентации деятельности операторов услуг по трудовой миграции.

Еще десять лет назад был разработан и утвержден модельный закон МПА СНГ «О деятельности частных агентств занятости (ЧАЗов)». Этот законопроект готовился на базе международного опыта, обсуждался и дорабатывался с участием парламентариев государств СНГ. Одним из базовых принципов этого закона является разделение зон ответственности за договор с работодателем и за подбор, обучение и сопровождение кандидатов на работу.

По нормам, зафиксированным в модельном акте, российский ЧАЗ несет ответственность за соблюдение работодателем заявленных условий, а ЧАЗ государства выезда мигрантов, за подбор кандидатов на работу и соответствие их заявленным требованиям. Такая согласованная работа двух ЧАЗов позволяет и минимизировать риски, и эффективно работать как в интересах работодателя, так и соискателя работы.

Сегодня кадровые агентства государств выезда трудовых мигрантов стремятся, в целях увеличения прибыли, заключить прямой договор с российским работодателем, что нередко ведет к проблемам. К сожалению, такая тенденция наблюдается и в процессе реализации Соглашения по организованному набору между РУ и РФ.

Развитие организованных форм набора иностранных работников с учетом запросов работодателей и правовое сопровождение этих процессов



Другая потенциальная проблема – создание диаспорами своих кадровых агентств и оказание платных услуг соотечественникам. Нередко такие услуги не соответствуют должному качеству. **Необходим организованный контроль качества работы операторов услуг по трудовой миграции.** Эту проблему могло бы решить лицензирование этого вида деятельности по аналогии с лицензированием услуг по содействию российским гражданам в трудоустройстве за рубежом.

Поскольку вопрос лицензирования деятельности требует серьезной проработки, для начала можно было бы ввести регистрацию операторов таких услуг при региональных органах по труду и занятости с фиксированными требованиями к квалификации специалистов и регламенту их работы. В дальнейшем, объединение таких операторов могло бы сформировать саморегулируемую профильную организацию, которая позволит ввести коллективную ответственность за качество работы отдельных операторов этой сферы услуг.

Если в ближайшее время деятельность операторов в сфере трудовой миграции не будет регламентирована, есть реальные опасения, что организованные формы трудовой миграции не состоятся.

Формирование механизма организованного привлечения и использования востребованных квалифицированных работников из числа иностранных граждан.



Организованный набор создает предпосылки для формирования процессов подготовки и привлечения в Россию квалифицированных специалистов из числа иностранных граждан.

В последние годы под руководством Национального совета при Президенте Российской Федерации активно создается система контроля профессиональной квалификации специалистов, разработаны и утверждены более 1000 профессиональных стандартов. Сформированы более 30 Советов по профессиональным квалификациям, которые создают Центры оценки квалификации.

Эта работа пока касается только российских граждан, но может и должна быть распространена на иностранных специалистов, которые после соответствующей подготовки могли бы пройти аттестацию в Центрах оценки квалификации и претендовать на соответствующую вакантную должность. Это позволило бы трудовым мигрантам занять на российском рынке труда вакантные рабочие места востребованных квалифицированных специалистов.

В настоящее время Союз МАТМ проводит работу с профильными советами по профессиональным квалификациям на предмет распространения их деятельности на иностранных граждан. В ближайшее время будут сформированы и запущены пилотные проекты.

Активизация контроля за теневым рынком труда с участием иностранных граждан и проведение целевой миграционной амнистии неурегулированных трудовых мигрантов.



Деятельность по организованному набору является цивилизованной альтернативой теневым формам набора и поставки трудовых мигрантов. В отдельных регионах России неурегулированные трудовые мигранты составляют около половины всего мигрантского сообщества. Для противодействия теневому рынку труда необходимы решительные меры, в противном случае процессы торможения не позволят развить организованные и управляемые формы трудовой миграции.

На наш взгляд, решение этой проблемы могло бы быть на пути введения **целевой или выборочной миграционной амнистии мигрантов**, пребывающих в неурегулированном статусе в регионах России.

Амнистия должна коснуться только тех мигрантов, которые не являются злостными нарушителями и готовы после оплаты соответствующего штрафа перейти на легальную трудовую деятельность.

Условия и критерии для амнистии могут быть разработаны экспертами с последующим уточнением и утверждением соответствующими властными органами. После принятия решения о такой целевой амнистии, мигранты сами будут обращаться с просьбами на участие в ней, что позволит значительно обелить рынок труда.

Создание для работодателей сервисных центров по трудовой миграции



Ограничение работодателей в возможности привлечения и использования неурегулированных трудовых ресурсов обязательно должно **дополняться комплексом мер содействия работодателям в подборе легальных трудовых мигрантов и правового сопровождения процессов трудовой миграции.**

Поэтому важным элементом формирования инфраструктуры организованных форм трудовой миграции является открытие для работодателей в регионах России сервисных центров по вопросам трудовой миграции.

Переориентация деятельности работодателей в сфере привлечения и использования трудовых мигрантов на соблюдение правовых требований предполагает осуществление комплекса мероприятий по обучению и аттестации соответствующих специалистов работодателей, налаживанию консультационно - информационного сервиса, правового и организационного сопровождения работодателей.

Особенно востребованы услуги таких центров могут быть для предприятий малого бизнеса, поскольку они ограничены в возможности привлечения на работу квалифицированных юристов. Сервисные центры целесообразно создавать совместно с объединениями работодателей и, возможно, на их базе. Следует отметить, что определенный опыт работы в этом направлении есть, и его можно обобщить и развить.

Развитие работы по содействию в процессах адаптации мигрантов в России.



Оказание содействия в социально-культурной адаптации - еще один важный элемент в работе с трудовыми мигрантами, к которой необходимо активнее привлекать диаспоральные объединения, переориентируя их деятельность с оказания платных услуг по трудоустройству.

Процессы адаптации тормозятся большой долей неурегулированных мигрантов, адаптация которых затруднена. Проект целевой миграционной амнистии мог бы ускорить эти процессы.

Базовым условием успешной адаптации трудовых мигрантов является их трудовая адаптация или адаптация на рынке труда, позволяющая иметь надежную легальную занятость. Организованный набор востребованных иностранных работников за рубежом и на внутреннем рынке труда регионов России, позволит увеличить долю мигрантов адаптированных на рынке труда.

К реализации проектов по содействию в адаптации мигрантов в России необходимо, в соответствии с международным опытом, шире привлекать общественные и государственные структуры в государствах выезда трудовых мигрантов. Предвыездная подготовка, как часть оргнабора, будет способствовать дополнительному вниманию направляющей стороны государств выезда мигрантов к вопросам их дальнейшей успешной адаптации.

Система оценки и повышения квалификации специалистов, занятых в сфере регулирования процессов трудовой миграции.



Одним из заметных недостатков в организации регулирования процессов трудовой миграции является отсутствие контроля за уровнем квалификации специалистов по трудовой миграции как в сфере бизнеса, так и в некоммерческом секторе. Уровень владения таких специалистов нормами действующего миграционного, трудового и налогового законодательства и правоприменительной практикой не позволяет им своевременно и квалифицированно решать возникающие в сфере трудовой миграции проблемы, что зачастую провоцирует коррупцию и уход бизнеса в теневую сферу.

Для целенаправленного и последовательного развития инфраструктуры организованного набора, необходимо разработать и внедрить инструменты контроля и повышения квалификации специалистов, связанных с процессами привлечением и использованием иностранной рабочей силы в своей организации. Сегодня в России не ведется целевая подготовка специалистов по трудовой миграции, нет также механизма их аттестации.

Система оценки и повышения квалификации специалистов, занятых в сфере регулирования процессов трудовой миграции.



Союзом экспертов и консультантов в сфере трудовой миграции «Международный альянс «Трудовая Миграция» (Союзом MATM) подготовлен профессиональный стандарт «Специалист по трудовой миграции».

Данный профессиональный стандарт уже прошел установленный порядок профессионально-общественных обсуждений, согласован с заинтересованными министерствами и ведомствами, одобрен Национальным советом по профессиональным квалификациям при Президенте Российской Федерации.

В настоящее время ведется разработка учебных программ и оценочных средств по профессиональному стандарту «Специалист по трудовой миграции».

Применение данного профессионального стандарта позволит проводить соответствующую подготовку специалистов в сфере миграции, оценивать и создавать условия для повышения квалификации указанных специалистов, занятых в различных структурах, имеющих дело с иностранной рабочей силой.



Выводы и предложения

Анализ состояния российского рынка труда с участием иностранных трудовых мигрантов, в условиях отсутствия достоверных данных мониторинга этой сферы, свидетельствует, что **рынок труда насквозь опутан теневой занятостью, которая парализует внедрение организованных форм трудовой миграции.** В создавшейся ситуации необходимы решительные меры, как в части минимизации теневого рынка труда, так и в части **интенсификации развития открытой, легальной его составляющей.**

Для этого потребуются разработать комплексную программу развития инфраструктуры организованного набора трудовых мигрантов. Разработка и реализация такой программы должна проходить в конструктивном взаимодействии бизнеса, общественных и государственных структур.

Полагаем, что данная программа должна включать следующие обязательные компоненты:

- организацию постоянного мониторинга ситуации на российском рынке труда с участием трудовых мигрантов и тенденциями его развития;
- активизацию контроля за теневым рынком труда и реализацию мер по целевой/выборочной миграционной амнистии трудовых мигрантов с неурегулированным правовым статусом с последующим их легальным трудоустройством и пребыванием в России;



Выводы и предложения

- осуществление мер по развитию организованных форм набора и правовому сопровождению востребованных трудовых мигрантов по запросам работодателей, прежде всего через механизмы контроля и регулирования деятельности операторов услуг по трудовой миграции;
- реализацию мероприятий по формированию и развитию механизма организованного набора, привлечения и использования квалифицированных работников из числа иностранных граждан;
- создание сервисных центров по трудовой миграции для работодателей, привлекающих и использующих ИРС;
- создание благоприятных условий для содействия облегчению и ускорению адаптации мигрантов в России;
- формирование эффективной системы оценки и повышения квалификации специалистов, занятых в сфере регулирования процессов трудовой миграции.

КОНТАКТЫ:

129090, Москва, проспект Мира, д. 19, стр. 3

+7 (495) 150-20-64; +7(495) 785-11-49

president@ialm.ru dir_matm@ialm.ru



www.ialm.ru