



## Организованные формы трудовой миграции, как инструмент защиты прав и интересов трудовых мигрантов стран ЕАЭС

Ереван, Армения, 22-24 октября 2018г.

**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»*

Цель настоящей презентации – рассмотреть на примере российского рынка труда с участием трудящихся стран ЕАЭС **дополнительные возможности обеспечения прав и интересов трудовых мигрантов**. В презентации учитывается 15-летний опыт работы Союза экспертов и консультантов в сфере трудовой миграции «МЕЖДУНАРОДНЫЙ АЛЬЯНС «ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ» (далее - МАТМ) по реализации проектов, связанных с формированием благоприятных условий для привлечения и использования иностранной рабочей силы на территории РФ. МАТМ взаимодействует с ведущими объединениями российских работодателей, международными организациями (ЕЭК, МОТ, МОМ, МПА СНГ), авторитетными общественными организациями в сфере миграции.

Предложения по дополнительным преференциям для трудящихся стран ЕАЭС должны быть привязаны к реалиям текущей ситуации в сфере трудовой миграции. Выделяя отрицательные стороны процессов трудовой миграции в России, которые могут осложнить введение новаций, следует отметить значительную теневую занятость, трудовую деятельность существенной части мигрантов не по имеющейся специальности, в то время, как работодатели не могут найти на вакантные рабочие места нужных специалистов. Многие работодатели слабо представляют, как им на законных основаниях привлекать трудовых мигрантов, не ориентируются в сложной нормативной правовой базе, регулирующей сферу миграции.

Поддерживая в целом **предложение по предоставлению гражданам государств-членов ЕАЭС, имеющим долгосрочные трудовые договора, права на временное или постоянное проживание**, предлагаем проанализировать риски, связанные с его реализацией, в частности, на российском рынке труда, а также, рассмотреть отдельно вопросы оформления соответствующего правового статуса и заключения долгосрочного трудового договора.

Формальное распространение зафиксированного в российском законодательстве права на временное или постоянное проживание на граждан государств-членов ЕАЭС может в результате ограничить права рассматриваемой группы трудовых мигрантов. Так, например, применительно к трудовым мигрантам из государств-членов ЕАЭС, обязательное социальное страхование в случае временной нетрудоспособности и в связи с материнством, а также обязательное медицинское страхование, распространяются также на членов их семьи. При этом осуществлять трудовую деятельность они могут на всей территории России, в то время как иностранные граждане других государств, получившие разрешение на временное проживание, вправе трудиться только в пределах того субъекта РФ, в котором они временно проживают.

Исходя из этого, получение нового статуса должно быть не формальной процедурой, а комплексом преференций, которые нужно дополнительно разработать и ввести в правовую сферу.

Рассматривая наличие долгосрочных трудовых договоров у мигрантов, как формальный повод для получения ими нового правового статуса, необходимо оценить риски противоправных действий со стороны трудовых мигрантов и работодателей.

Так, с большой вероятностью, такой формальный подход может породить новую сферу коррупционных отношений – куплю-продажу фиктивных долгосрочных трудовых договоров. Необходимо предусмотреть такую опасность и принять соответствующие меры противодействия.

Нужно также иметь в виду, что для значительной части трудовых мигрантов важнее могут стать не долгосрочные трудовые отношения, а получение статуса временного или постоянного проживания, что будет стимулировать определенный сговор между работником и работодателем.

Эти и другие **риски связанные с распространением нового статуса на граждан государств –членов ЕАЭС должны быть учтены и минимизированы.**

Приведенные примеры говорят о том, что формальный подход к предоставлению права на временное или постоянное проживание, ориентированный исключительно на заключение долгосрочных трудовых договоров, может привести к появлению новых теневых и коррупционных факторов на рынке труда.

В то же время, **увеличение доли долгосрочных трудовых договоров, в качестве позитивной цели, является важным инструментом стабилизации трудовых отношений**, что стимулирует работодателя к обучению и повышению квалификации работника, а трудового мигранта - к повышению своей конкурентоспособности на рынке труда и ускорению адаптации в принимающей социальной среде.

К сожалению, в настоящее время значительная часть трудовых мигрантов предпочитает «кочевать» от одного работодателя к другому, не задерживаясь подолгу на одном рабочем месте.

Причины нестабильности трудовых отношений могут быть разные, но основные – неготовность мигранта добросовестно выполнять оговоренные при заключении трудового договора конкретные трудовые обязанности или его несоответствие требованиям работодателя. Причиной также может стать и несоблюдение работодателем оговоренных условий трудовой деятельности и ее оплаты.

Противодействие факторам, связанным с нестабильностью трудовых отношений, возможно на пути активного **внедрения в практику организованного набора работников, владеющих нужными профессиями и специальностями.** Трудовой мигрант еще в государстве выезда должен выбрать подходящего работодателя и вакантное рабочее место, а затем целенаправленно готовиться к осуществлению трудовой деятельности в соответствии с этим выбором.

В настоящее время в России предпринимаются шаги по практической реализации первого межправительственного соглашения об оргнаборе - Соглашения 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. Следует отметить, что возникает немало трудностей на пути реализации этого соглашения.

В рамках ЕЭК создана Рабочая группа по организованному набору. В качестве отработки возможной модели соглашения об оргнаборе и его реализации полагали бы целесообразным рассмотреть на одном из очередных заседаний Рабочей группы первый опыт работы по реализации упомянутого российско-узбекского соглашения. Это особенно актуально в связи с тем, что в настоящее время идет разработка соглашения об оргнаборе между Россией и Кыргызстаном.

На практике организованный набор ориентирован, прежде всего, на запрос работодателя по подбору группы востребованных работников низкой и средней квалификации. Это связано со сложностью процессов оценки и подтверждения квалификации трудовых мигрантов в стране их выезда, которые должны отвечать требованиям страны трудоустройства.

В последние годы ситуация меняется. Так, в Российской Федерации уже несколько лет под руководством Национального совета по профессиональным квалификациям при Президенте Российской Федерации активно создается система управления развитием профессиональных квалификаций специалистов. Сформированы более 30 профильных Советов по профессиональным квалификациям, которые создают Центры оценки квалификации на основе разработанных профессиональных стандартов по более чем 1000 профессиям. Нам известно, что в ряде государств-членов ЕАЭС также формируется система оценки квалификаций и аттестации специалистов с учетом профессиональных стандартов.

**В этой связи предлагаем в пилотном режиме реализовать проекты по распространению на граждан государств-членов ЕАЭС процедур оценки их квалификации в соответствии с требованиями российских профессиональных стандартов и подготовки востребованных российским рынком специалистов.**

Удовлетворение потребности российской экономики в квалифицированных кадрах, как и соответствующей потребности других государств-членов ЕАЭС - важнейшая функция трудовой миграции. В настоящее время на территории ЕАЭС действует порядок подтверждения квалификации дипломом или свидетельством об образовании и соответствующим ему опытом работы. К сожалению, такой порядок нередко приводит к тому, что декларируемые работником профессионально-квалификационные качества на практике сильно отличаются от фактически имеющихся.

Предоставление возможности гражданам государств –членов ЕАЭС, желающим получить в России квалифицированную работу, **пройти еще в государстве выезда экзамены по оценке квалификации в соответствии с требованиями российских профессиональных стандартов** значительно повысит их конкурентоспособность на российском рынке труда.

Успешное прохождение трудовыми мигрантами процедур оценки квалификации с получением свидетельства о соответствующей профессиональной квалификации и последующее заключение долгосрочных трудовых договоров, станут весомыми аргументами при решении вопроса о предоставлении таким работникам правового статуса временного или постоянного проживания.



**Формирование системы профессионально-квалификационной аттестации в соответствующих Центрах оценки квалификации в ближайшие годы может и должно стать одним из важнейших инструментов развития рынка труда на пространстве ЕАЭС.** Представляется целесообразным уже сейчас на примере России разработать и реализовать такой пилотный проект, который может состоять из следующих блоков:

- мониторинг российского рынка труда в профессионально-квалификационном и территориальном разрезе для выявления наиболее востребованных специалистов;
- анализ выявленных потребностей в квалифицированных специалистах на предмет возможного привлечения востребованных работников из числа граждан РФ и определение, в каких государствах-членах ЕАЭС имеется избыток таких специалистов;
- привлечение профильных Советов по профессиональным квалификациям, в компетенцию которых входит формирование независимой оценки квалификации и аттестация по соответствующим профессиям, к открытию в заинтересованных государствах ЕАЭС Центров оценки квалификации и аккредитации учебных программ подготовки таких специалистов;
- организационно-правовое сопровождение аттестованных специалистов при заключении долгосрочных трудовых договоров и осуществлении трудовой деятельности в период испытательного срока.

**В настоящее время российское законодательство не предусматривает предоставление преференций квалифицированным специалистам из числа иностранных граждан, в отличие от высококвалифицированных, которые имеют определенные льготы, как при заключении долгосрочного трудового договора, так и при определении статуса проживания.**

В связи с актуальностью привлечения на российский рынок труда квалифицированных специалистов из числа иностранных граждан, в частности, из числа граждан государств-членов ЕАЭС, встает вопрос о необходимости разработки системы стимулирования таких процессов путем предоставления их участникам соответствующих льгот и преференций.

**Предложение о предоставлении гражданам государств-членов ЕАЭС, прошедшим аттестацию в соответствии с требованиями российских профессиональных стандартов и заключившим долгосрочные трудовые договора, права на временное или постоянное проживание в Российской Федерации, является, с учетом высказанных замечаний, актуальным.**

На наш взгляд, должны быть разработаны и другие преференции для этих категорий квалифицированных специалистов.

Следует отметить, что есть много общего у процесса организации оценки квалификации или аттестации специалистов из числа иностранных граждан и процедуры организованного набора востребованных работников из числа иностранных граждан.

Обоим процессам должен предшествовать мониторинг рынка труда по выявлению потребности в специалистах/квалифицированных специалистах из числа иностранных граждан.

Процессы осуществления оргнабора, подобно процессам подготовки и аттестации квалифицированных специалистов, желательно осуществлять на территории государства выезда трудовых мигрантов с учетом требований государства трудоустройства.

Важной частью и того и другого механизма является организационно-правовое сопровождение мигрантов по месту трудоустройства при заключении трудового договора и прохождении испытательного периода.

Исходя из этого, на наш взгляд, **процессы аттестации и привлечения квалифицированных специалистов должны стать составной частью межправительственных соглашений по организованному набору и должным образом регламентироваться.**

В настоящее время МАТМ проводит работу с профильными Советами по профессиональным квалификациям на предмет содействия распространению их деятельности на иностранных граждан, в частности, на граждан государств - членов ЕАЭС. Нами подписаны соответствующие соглашения о совместной деятельности, разрабатываются дорожные карты по реализации пилотных проектов.

Успех в реализации пилотных проектов по организованному набору и привлечению востребованных квалифицированных работников будет в значительной степени зависеть от своевременной разработки системы льгот и преференций для участников этих проектов.

**Создание и успешное функционирование в пилотном режиме на территории государств - членов ЕАЭС Центров оценки квалификации, ориентирующихся на требования российских профессиональных стандартов, позволит распространить этот опыт на процессы привлечения востребованных квалифицированных специалистов во все государства-члены ЕАЭС.**

**Спасибо за внимание!**

