



**ФОРУМ ТРУДА**

**САНКТ- ПЕТЕРБУРГСКИЙ  
МЕЖДУНАРОДНЫЙ ФОРУМ ТРУДА  
28 февраля – 1 марта 2019**

**Частно - государственное партнерство в сфере организованной  
трудовой миграции**

**Курдюмов Николай Викторович -**

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



В Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019-2025 годы в качестве основных направлений работы в сфере трудовой миграции указывается на **необходимость развития механизмов организованного привлечения иностранных работников и повышения качества трудовой миграции, исходя из реальной ситуации на российском рынке труда и тенденций ее изменения с учетом потребностей экономики Российской Федерации.**

Современные подходы к регулированию процессов трудовой миграции в Российской Федерации не являются исключительно государственной монополией. Сегодня наиболее актуальной задачей стало формирование оптимального соотношения государственной системы и участия негосударственного сектора в организации и управлении процессами организованной трудовой миграции.

Анализируя, в целом, нынешнее состояние процессов трудовой миграции можно отметить ряд позитивных факторов и негативных аспектов.



На наш взгляд, **негативными следует считать такие аспекты**, как:

- наличие на российском рынке труда с участием иностранных граждан **значительной доли мигрантов с неурегулированным статусом** (в отдельных регионах до 30-40%) и отсутствие действенных механизмов снижения этой доли;
- заинтересованность большого числа организаций, участвующих в процессах трудовой миграции (работодатели, кадровые агентства, центры занятости и т.д.), в привлечении к трудовой деятельности мигрантов, имеющих неурегулированный правовой статус, что представляет собой, фактически, **нелегальную эксплуатацию труда**;
- недостаточно эффективную деятельность правоохранительных органов по **выявлению и пресечению использования нелегальной трудовой деятельности**;
- **низкая квалификация и недостаточный профессиональный кругозор** у специалистов в сфере миграции;
- **коррупционная составляющая** из-за наличия различных способов незаконного решения возникающих проблем и вопросов в сфере трудовой миграции.



При этом имеется **ряд позитивных факторов**, которые необходимо учитывать в процессе создания и развития организованных форм трудовой миграции, а именно:

- накопление опыта по реализации межправительственного **соглашения России и Узбекистана по оргнабору**;
- **формируется система независимой оценки квалификаций** в соответствии с требованиями российских профессиональных стандартов, в том числе, с участием иностранных граждан;
- обозначилась **заинтересованность ведущих объединений работодателей**, прежде всего, ТПП России, в участии в работе по созданию условий для развития оргнабора;
- утвержден **профессиональный стандарт «Специалист по трудовой миграции»**, в соответствии с которым ведется работа по подготовке специалистов и проведению независимой оценки их квалификации.



С учетом перечисленных обстоятельств, хотел бы подробнее остановиться на путях создания, как представляется, эффективной модели организованного привлечения иностранных граждан для временной трудовой деятельности в РФ.

В соответствии со сложившейся практикой, процесс организованного набора можно условно разбить на следующие этапы (на примере работы с Узбекистаном):

- **выявление конкретных потребностей российских работодателей в иностранной рабочей силе;**
- **подбор подходящих работников на территории Республики Узбекистан;**
- **довыездная подготовка и отправка кандидатов в РФ;**
- **оформление разрешительных документов на право трудовой деятельности, заключение трудовых договоров и последующий мониторинг их трудовой деятельности.**

**Участниками** перечисленных этапов являются **трудовые мигранты** и организации: **работодатели, кадровые агентства и центры подготовки трудовых мигрантов.** Несомненно, роль указанных групп организаций в регулировании миграционных процессов является чрезвычайно важной.



В ряде случаев, некоторые организации могут исполнять несколько функций. Так, например, ЧАЗы согласно российскому законодательству могут заниматься как подбором персонала, так и оформлением его в свой штат (т.е.- являться работодателем). Кроме того, отдельные работодатели могут самостоятельно осуществлять подбор и подготовку кандидатов.

Нередко **дискутируется вопрос о необходимости посреднических услуг по подбору иностранного персонала.** Так, продвигается мнение, что информационно-аналитическая система Общероссийская база вакансий «Работа в России» может полностью заменить посредников путем сведения напрямую работодателя и иностранного соискателя.

Однако, на наш взгляд, такое мнение только «затуманивает» ситуацию, поскольку сфера услуг в основном базируется на посредниках. Именно посредники являются движущей силой сферы услуг.

В то же время, бессмысленно отрицать, что ИАС «Работа в России» является важным инструментом в регулировании процессов трудовой миграции, но не изолированно, а в совокупности с другими инструментами.



Нужно понимать, что нередко организации **ориентированы на функционирование в теневом рынке труда**, а именно:

- Значительная часть работодателей стремится привлечь мигрантов с неурегулированным статусом без оформления с ними трудовых отношений;
- кадровые агентства или физические лица, зачастую из числа представителей диаспор, поставляют работодателям мигрантов с неурегулированным статусом, по сути, занимаясь работоторговлей;
- есть и такие посредники, которые еще в стране выезда набирают кандидатов для нелегальной работы в России.

Не секрет, что работодатели будут нанимать теневого мигранта до тех пор, пока «теневые кадровые агентства» будут поставлять их (причем бесплатно для работодателя, т.к. услуги таких посредников ложатся на мигрантов, из-за чего они оказываются в кабале).

Понимая, что эти процессы широко представлены сегодня на рынке трудовой миграции, можно только удивляться, почему нет громких дел **по статье 322 УК РФ (содействие незаконной миграции)**. Наверняка все эти процессы должны проходить с учетом деятельности ОПГ.



Рассмотрим роль организаций-участников процессов организованной трудовой миграции и возможности их взаимодействия.

**1. Работодатели** являются центральным звеном процессов организованного набора. Подобрать востребованных легальных работников из числа иностранных граждан, уже находящихся на территории РФ, становится все сложнее в связи с тем, что значительная часть из них находится вне правового поля и, кроме того, среди таких мигрантов велика текучесть кадров. Работодатель же, как правило, заинтересован в стабильных долгосрочных трудовых отношениях, поэтому деятельность по подбору и подготовке кандидатов за рубежом – весьма актуальная и востребованная задача.

К сожалению, пока процессы оргнабора должным образом не отлажены, **работодатели неохотно обращаются к этому инструменту**. Они понимают, что **оказываются в центре широкого внимания, несут расходы, но при этом лишены гарантий качественного результата**. Для того чтобы, заинтересовать работодателей и привлечь их, как активных участников к формированию и развитию механизма организованного набора, необходимо **разработать и реализовать систему правовых стимулов**.



По нашему мнению, необходимо разработать и принять законопроект о мерах по стимулированию процессов организованного набора востребованных работников из числа иностранных граждан.

В частности, содержанием такого законопроекта могут быть меры по:

- **облегчению и ускорению оформления патентов** для трудовых мигрантов-участников оргнабора и **упрощению процедур оформления разрешения на работу** для трудовых мигрантов из дальнего зарубежья;
- содействию со стороны государства в **формировании системы независимой оценки квалификации** востребованных специалистов из числа заинтересованных иностранных граждан, как в РФ, так и в период довыездной подготовки в государствах их выезда;
- **целевой миграционной амнистии**, под обязательство работодателя, для востребованных квалифицированных специалистов из числа иностранных граждан;
- созданию **преференций для трудовых мигрантов-участников оргнабора**, которые подтвердили свою квалификацию по востребованным в России профессиям;



- **закреплению ответственности кадровых агентств**, участвующих в оргнаборе;
- **повышению ответственности трудовых мигрантов**, прибывающих по целевому набору и покинувших работодателя по неуважительной причине;
- **распространению на специалистов** из организаций-участников организованного набора условия соответствия их квалификации **требованиям профессионального стандарта «Специалист по трудовой миграции»**.

Это лишь часть возможных мер, которые могли бы **стимулировать создание и развитие организованного набора**.

Координаторами работы по разработке и последующему внесению такого законопроекта могли бы выступить **ведущие объединения предпринимателей/работодателей, прежде всего, ТПП РФ**, поскольку это единственное в РФ объединение предпринимателей/работодателей, деятельность которого регулируется специальным законом. Да и в целом, его потенциал и авторитет - очень высоки.



**2. Кадровые агентства на сегодня наиболее слабое звено** в общем процессе организованного привлечения трудовых мигрантов. В настоящее время по российскому законодательству подобного рода деятельность никак не регламентирована и занимаются ею на российском рынке труда как иностранные юридические лица, так и физические лица, в том числе, представители диаспоральных сообществ. Естественно, каждая такая структура работает в своих финансовых интересах и теми путями, которые приносят максимальную прибыль при минимальной ответственности и без гарантии качества услуг.

**В большинстве иностранных государств кадровые агентства в сфере трудовой миграции, как минимум, проходят аккредитацию или лицензируются.** Существуют примеры и более жесткого регулирования этой деятельности со стороны государства, когда кадровые агентства вносят залоговый платеж, который покрывает необходимые расходы на урегулирование проблемных ситуаций, возникающих по вине таких агентств.



Для **эффективного контроля за качеством работы** кадровых агентств в сфере трудовой миграции, на наш взгляд, необходимо:

- **ввести процесс обязательной аккредитации** организаций, оказывающих услуги по подбору иностранного персонала или содействию в трудоустройстве иностранных граждан (вероятно, это лучше организовать при государственных органах по труду и занятости);
- **определить требования к организациям-участникам таких процессов и ответственность за качество их работы**, в том числе, **требования к квалификации специалистов** таких агентств;
- **содействовать формированию условий для создания саморегулируемых организаций** для кадровых агентств в сфере трудовой миграции при поддержке Роструда, что позволит в перспективе сформировать цивилизованный рынок услуг в этой сфере.

3. **Центры подготовки трудовых мигрантов** становятся важным элементом процесса оргнабора не только в связи с необходимостью довыездной подготовки, но и потому что Концепция государственной миграционной политики РФ ставит задачу повышения доли квалифицированных трудовых мигрантов.



Поэтому актуальность работы по профессиональной подготовке и аттестации мигрантов многократно возрастает.

В формирующейся в настоящее время в Российской Федерации Национальной системы независимой оценки квалификации, деятельность по трудовой миграции закреплена за **Советом по профессиональным квалификациям в сфере безопасности труда, социальной защиты и занятости населения** (далее – СПК СТС), что позволяет рассматривать трудовую миграцию как часть потребности российского рынка труда.

В настоящее время СПК СТС с участием Союза МАТМ совместно с рядом отраслевых СПК, в частности в области сварки и сфере ЖКХ, ведет работу по формированию условий для распространения на иностранных граждан процедур независимой оценки квалификации.

Важно обеспечить, чтобы инициативы создания в государствах выезда центров оценки компетенции и выдача сертификатов о компетенции соответствовали требованиям российской системы независимой оценки квалификации согласно действующим профессиональным стандартам.



Задачами ближайшего времени в этой сфере являются:

- в соответствии с Резолюцией IV всероссийского форума «Национальной системы квалификаций России» «...**сформировать перечень «регулируемых профессий», систематизировать требования и механизмы подтверждения квалификаций по занятиям, наиболее востребованным на рынках труда стран, участвующих в миграционном обмене»;**
- подготовка регламента и формирование практики **прохождения трудовыми мигрантами, находящимися в России, профессиональной подготовки и аттестации** в Центрах оценки квалификации с учетом правового регулирования их дальнейшей трудовой деятельности;
- разработка и реализация проектов **создания Центров профессиональной подготовки и аттестации на территории государств выезда** трудовых мигрантов с учетом потребности российского рынка труда в соответствующих специалистах и заинтересованности самих трудовых мигрантов;
- **создание модельных форм** реализации профподготовки и аттестации заинтересованных иностранных граждан для учета этого инструмента в межправительственных соглашениях по оргнабору.



Вся эта работа координируется Советом по профессиональным квалификациям в сфере безопасности труда, социальной защиты и занятости населения, поэтому **приглашаем к сотрудничеству как заинтересованных представителей ФОИВов государств выезда трудовых мигрантов, так и отраслевых СПК.**

От того, насколько **трудовые мигранты** ответственно относятся к участию в организованном наборе, во многом зависит его эффективность. Первый опыт реализации межправсоглашения с Узбекистаном показывает, что на сегодня, **ответственность мигрантов не велика.**

После отбора групп кандидатов на работу к конкретному работодателю и подписания каждым из кандидатов обязательств об их готовности трудиться на зафиксированных условиях, в период первого месяца пребывания в России группу покидает до 30% утвержденных кандидатов, а в первый месяц работы еще 10-20%. Причем, чаще всего это не связано с работодателем. Как правило, кандидаты переманиваются их соотечественниками на другие, нередко «теневые», места работы.

Естественно, работодатель не заинтересован в таком псевдо- оргнаборе.



В то же время, в СМИ активно раскручиваются не такие проблемы работодателя, а отдельные случаи невыполнения работодателем своих обязательств. Мы не защищаем недобросовестных работодателей, но предлагаем рассматривать ситуацию в комплексе.

Для исправления ситуации необходимо:

- активизировать на территории Узбекистана работу **по проверке и подтверждению реального уровня квалификации** трудовых мигрантов и их соответствия требованиям российских профстандартов;
- зафиксировать, как законодательством РФ, так и РУ, **ответственность трудовых мигрантов за смену работодателя без уважительной причины;**
- **сформировать независимый коллегиальный орган по рассмотрению жалоб и обращений**, как со стороны трудовых мигрантов, так и со стороны работодателей-участников оргнабора.

Общим требованием эффективной работы для всех организаций-участников процессов организованного набора является своевременный подбор и предоставление работодателю иностранного работника с требуемой профессией и квалификацией.



В текущем году появился новый инструмент проверки квалификации специалистов в сфере трудовой миграции – **профессиональный стандарт «Специалист по трудовой миграции», (ПС СТМ)** разработчиком которого является Союз МАТМ.

В настоящее время ведется разработка оценочных средств и подготовка к проведению профессиональных экзаменов Центрами оценки квалификации.

В соответствии с установленным порядком ПС СТМ закреплен за **Советом по профессиональным квалификациям в сфере безопасности труда, социальной защиты и занятости населения** (председатель Герций Ю.В.), что позволяет осуществлять скоординированную, целенаправленную работу по его внедрению в соответствии с законом о независимой оценке квалификаций как на рынке труда, так и рынке образования.

Основная задача внедрения ПС СТМ - это определение у соответствующих специалистов наличия требуемого уровня квалификации, необходимых знаний и навыков, позволяющих им эффективно и качественно выполнять профессиональную деятельность в сфере трудовой миграции с учетом требований действующего законодательства.



Также профессиональный стандарт «Специалист по трудовой миграции» служит основой для разработки федеральных государственных образовательных стандартов и образовательных программ, необходимых для подготовки специалистов в сфере миграции.

Для полноценного использования инструмента, который создает такой отраслевой профессиональный стандарт, необходимо подготовить и принять решения по распространению его требований на широкий круг работников в сфере трудовой миграции.

Формирование эффективного механизма организованного привлечения в Российскую Федерацию востребованных, в том числе, квалифицированных специалистов из числа иностранных граждан возможно только в процессе тесного взаимодействия органов власти, бизнес-структур и общественных организаций.



Обобщая сказанное, можно предложить следующие первоочередные меры по формированию такого механизма:

- 1. Разработать и внести законопроект о мерах по стимулированию процессов организованного набора востребованных работников из числа иностранных граждан. Закрепить в модельной схеме организованного набора и при подготовке соответствующих межправительственных соглашений учитывать комплекс требований и дополнительных возможностей для работодателей, кадровых агентств и центров подготовки трудовых мигрантов.**
- 2. Разработать и реализовать процедуры аккредитации организаций, оказывающих услуги по подбору иностранного персонала или содействию трудоустройству иностранных граждан при государственных органах по труду и занятости, содействовать формированию профильного саморегулируемого объединения в перспективе.**
- 3. Зафиксировать, как законодательством РФ, так и РУ, ответственность трудовых мигрантов за смену работодателя без уважительной причины и сформировать независимый коллегиальный орган по рассмотрению жалоб и обращений, как со стороны трудовых мигрантов, так и со стороны работодателей-участников оргнабора.**



4. Распространить на специалистов по миграции в организациях-участниках процессов оргнабора требования профессионального стандарта «Специалист по трудовой миграции».
5. Активизировать работу по распространению на трудовых мигрантов системы независимой оценки квалификации как в соответствующих Центрах оценки в России, так и в Центрах предвыездной подготовки в государствах выезда.
6. Разработать и реализовать комплекс дополнительных мер по противодействию участию иностранных граждан в теневом рынке труда.
7. Сформировать Рабочую группу в составе представителей профильных ФОИВов, бизнеса и общественных организаций для мониторинга процессов организованных форм привлечения востребованных трудовых мигрантов и координации этой работы.



**ФОРУ**  **ТРУДА**

**Спасибо за внимание!**

**КОНТАКТЫ:**

**129090, г. Москва,  
пр. Мира, д.19, стр.3**

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

**president@ialm.ru; dir\_matm@ialm.ru**