

Igor Molchanov

Szakképzés, munkaerőpiac és bevándorlás-politika Oroszországban

Igor Molchanov:

Профессиональное образование, рынок труда и миграционная политика в России
Vocational Training, Labor Market and Immigration Policy in Russia

A bevándorlás a munkaerőpiac szempontjából az oroszországi munkaerőpiac meghatározó tényezőjévé vált az utóbbi időben. A bevándorlás-politika főbb feladatai: a munkaerőhiány kompenzálása, amely a demográfiai problémák és a lakosság elöregedésével van összefüggésben; a tartós munkaerő-kereslet kielégítése egyes gazdasági szektorokban; az innovációs-beruházási folyamatok kvalifikált munkaerő-ellátásának biztosítása; az igényelt szakmák megfelelő képesítésű szakemberei felkészítésének megszervezése; a rövidtávú képzetlen munkaerő-bevándorlás korlátozása; a szükséges feltételek megteremtése és a lehetőségek kiszélesítése az üzleti céllal történő bevándorlás számára.

Kulcsszavak: szakképzés, munkaerőpiac, bevándorlás-politika

In point of view of labour market the immigration has become the major factor in recent times. The main tasks of immigration policy: compensation of labour shortages in relation with demographic and aging population problems; to satisfy the long-term demand for labour in some business sectors; to ensure the labor supply of innovation-qualified investment processes; organizing of preparation of experts from requested profession; to limit the short-term unskilled labor immigration; creating the necessary conditions and broaden the opportunities for immigration for business use.

Keywords: vocational training, labor market, immigration policy

Аннотация
Внешняя трудовая миграция становится одним из главных вопросов демографической, экономической и социальной политики Российского государства. Миграционную политику целесообразно направить на решение следующих задач: компенсирование недостатка рабочей силы, связанной с демографическими проблемами и старением населения; удовлетворение устойчивого спроса на рабочую силу в отдельных секторах экономики; обеспечение квалифицированной рабочей

силой инновационно-инвестиционных процессов; налаживание подготовки кадров востребованных профессий и квалификаций; ограничение краткосрочной неквалифицированной миграции; создание условий и расширение возможностей для деловой иммиграции.

Ключевые слова: профессиональное образование, рынок труда, и миграционная политика,

Для реализации названных задач требуется осуществить ряд практических действий. Прежде всего, следует придать большую



прозрачность и гибкость процедурам иммиграции для работодателей и работников, осуществить переход от преимущественно административных к экономическим методам регулирования привлечения и использования иностранных работников.

Основные направления работы могут быть следующие.

Во-первых, определение целевых групп иммигрантов, в которых заинтересована Российская Федерация в качестве постоянных жителей и работников, приезжающих на работу на длительный срок, сезонных и других временных работников.

Во-вторых, дифференциация подходов к привлечению квалифицированных и неквалифицированных трудовых мигрантов.

В-третьих, сокращение избыточных административных процедур, связанных с привлечением и использованием иностранной рабочей силы, а также пересмотр завышенных обязательств работодателей (например, перечень предоставляемых работодателем документов, уведомлений, содержание этих уведомлений и т.п.) и штрафных санкций (например, на юридических лиц до 800 тысяч рублей в отношении каждого иностранного гражданина или лица без гражданства в отдельности либо административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток).

В-четвертых, применение современных методик и инструментов определения потребности экономики в иностранной рабочей силе, а также четкое разграничение области применения и процедуры квотирования.

Для улучшения существующей практики можно рекомендовать формирование открытой в течение определенного периода времени (на пример, месяца) базы вакансий, после окончания которого работодатель получает право на прием иностранных граждан; разработку мер по

организации инфраструктуры для отбора, задействования и обучения мигрантов; выработку инструментов поощрения мигрантов-предпринимателей в случае создания ими новых рабочих мест.

В целях повышения эффективности управления миграционными процессами, придания им необходимой объективности целесообразно перейти к разработке и реализации дифференцированных программ привлечения и использования иностранных работников для трудовой деятельности в России. Специфика подобных программ состоит в том, что они создаются по приоритетным группам мигрантов и определяют направления миграционной политики в отношении этих групп, базовые условия привлечения по каждой группе мигрантов, порядок и условия отбора иммигрантов, устанавливают преференции либо ограничения для них, длительность, условия трудоустройства и пребывания на территории России.

Применение программного метода будет способствовать существенному продвижению в решении проблем, связанных с регулированием внешней трудовой миграции. Прежде всего, появится необходимость оптимизировать процесс выдачи разрешительных документов и учета трудовых мигрантов; сократить временные и материальные затраты российских работодателей и привлекаемых ими иностранных работников, необходимые для оформления разрешительных документов. Кроме этого, программный подход сделает возможным обеспечить понятную, оперативную и удобную схему действий по найму иностранного работника. Одновременно будут созданы предпосылки, которые позволят конкретизировать правила российского законодательства в отношении найма для различных категорий иностранных работников, а также расширить возможности подбора требуемых работников, вплоть до организованного набора рабочей силы непосредственно из страны проживания.

Проведенное исследование позволило структурировать иммиграционные кадровые потоки, выявить особенности различных групп иммигрантов и сформулировать приемлемые для них условия.

Целевые программы привлечения иностранных работников тесно связаны с иммиграционными кадровыми потоками, к которым относятся: иммиграция профессиональных кадров; бизнес-иммиграция; привлечение иностранных работников по заявке работодателя; учебная иммиграция.

Рассмотрим названные направления более подробно.

1. Целью иммиграции профессиональных кадров является содействие постоянной иммиграции квалифицированных специалистов, чье образование, квалификация и опыт работы могут представлять интерес для экономики России. К мигрантам данной категории могут быть отнесены:

- Лица с выдающимися (международно признанными) способностями в области науки, искусства, образования, бизнеса или спорта, а также выдающиеся профессора, исследователи и международные менеджеры;
- Лица с высоким уровнем образования (соответствующим степени магистра) или лица с исключительными способностями в области науки, искусства или бизнеса;
- Квалифицированные специалисты, недавние выпускники учебных заведений по ряду востребованных специальностей, лица с дипломами, соответствующими степени бакалавра.

Миграционные программы для данных групп мигрантов должны быть нацелены на поощрение постоянного или временного проживания. Для них желательно право

проживания в стране не менее чем на один год с правом продления пребывания до 5 лет и облегченные процедуры получения вида на жительство. Следует обозначить общие базовые условия привлечения таких специалистов – это приезд в страну без вызова работодателя, и предоставление возможности самостоятельного поиска работы в течение определенного периода времени (например, одного года).

Для каждой из указанных групп могут быть определены преференции или ограничения. Например, для всех специалистов могут отсутствовать требования трудоустройства у определенного работодателя и получения разрешения на работу. Одновременно, для лиц данной категории мигрантов, отнесенных к первой группе, может быть определен список востребованных профессий, но не устанавливается квота; для лиц, отнесенных ко второй группе определен как список востребованных профессий, так и устанавливается квота; для лиц третьей группы – устанавливается квота. Кроме того, для таких мигрантов могут быть введены и другие ограничения, например, по стажу работы, квалификации и др.

2. Целью привлечения бизнес-иммигрантов является содействие постоянной иммиграции желающих инвестировать или организовать новый бизнес. К мигрантам данной категории могут быть отнесены:

- Предприниматели.

Приезд в страну лиц, сумевших основать в России успешный бизнес, не должен быть связан с вызовом работодателя. Отбор кандидатов может осуществляться по выработанным критериям или им могут быть предъявлены определенные требования. Например, они должны обладать финансовыми ресурсами и опытом

предпринимательской деятельности, должны вложить в экономику средства не менее определенного объема, вести дела созданного ими предприятия, создать не менее установленного числа рабочих мест для местной рабочей силы.

Пребывание на территории России может быть обусловлено выполнением ряда обязательств. Например, обязанность организовать новый или купить существующий бизнес, активно участвовать в его управлении; создать минимум одно постоянное рабочее место для гражданина или постоянного жителя (не являющегося членом семьи бизнесмена). При этом доля владения данным бизнесом должна быть не менее 1/3. Длительность пребывания данных иммигрантов может быть постоянной или временная. Первоначальный срок может быть ограничен двумя годами (деловая виза) с правом облегченной процедуры получения вида на жительство.

- Инвесторы.

Приезд в страну данной категории иммигрантов не должен быть связан с вызовом работодателя. Отбор кандидатов может осуществляться по выработанным критериям или им могут быть предъявлены определенные требования, например, вложить в экономику России финансовые средства не менее установленного объема. Пребывание на территории России может быть обусловлено выполнением ряда обязательств либо ограничениями. Например, обязанность участвовать своим капиталом в деятельности уже работающей компании; либо инвестировать свои средства в государственные программы, фонды на определенный период (пять и более лет).

- Самозанятые (частнопрактикующие), сопровождающие их лица (члены семьи, помощники и т.п.).

Приезд в страну данной категории иммигрантов не должен быть связан с вызовом работодателя. Отбор кандидатов может осуществляться по выработанным критериям или им могут быть предъявлены определенные требования, например, они должны доказать, что имеют опыт и возможность организовать свое дело, должны сами обеспечивать себя и успешно развивать свой бизнес.

Преимуществом данного вида иммиграции является отсутствие необходимости создания новых рабочих мест или осуществления инвестиций. Отбор кандидатов по данной программе должен осуществляться по ограниченному кругу видов деятельности, наиболее востребованных в стране. Длительность пребывания данных иммигрантов может быть постоянной или временная. Первоначальный срок может быть ограничен двумя годами (деловая виза) с правом продления до 5 лет и облегченной процедуры получения вида на жительство. Миграционные программы для данных групп мигрантов должны быть нацелены на поощрение постоянного или временного проживания. Для них целесообразно предусмотреть проживание в стране не менее чем на 2 года с правом облегченной процедур получения вида на жительство.

3. Целью привлечение иностранных работников по заявке работодателя является найм на работу ограниченного числа временных мигрантов с целью покрытия дефицита рабочей силы (в случае отсутствия претендентов на занятие вакансии на внутреннем рынке труда). К мигрантам данной категории могут быть отнесены:

- Квалифицированные работники массовых профессий и квалификаций.

Миграционная политика в отношении данной категории иммигрантов должна

быть нацелена на ограниченные масштабы привлечения и на определенный срок пребывания иммигрантов в России. На данную категорию мигрантов могут устанавливаться количественные ограничения (квоты) по профессиям, например, включенным в список приоритетных.

Приглашаемый иностранный работник должен иметь разрешение на работу под определенное рабочее место, конкретного работодателя и на ограниченный период времени. При этом для работника применяются ограничения, предусматривающие: запрещение менять работодателя, заниматься работой не соответствующей позиции, указанной в заявлении на визу или разрешении на работу, либо параллельно работать на другого работодателя или на себя.

При определении кандидатов, целесообразно ввести требования к стажу работы по профессии, квалификации. Длительность пребывания таких работников: временная иммиграция на срок до пяти лет.

- Работники для выполнения непрофессиональных работ, в том числе рабочие в возрасте от 17 до 27 лет.

На данную категорию мигрантов должна распространяться квота на привлечение иностранной рабочей силы. При этом работник должен иметь право трудоустроиться только у определенного работодателя. Приглашаемый иностранный работник должен иметь разрешение на работу под определенное рабочее место, конкретного работодателя и на ограниченный период времени.

Отбор кандидатов должен осуществляться по балльной системе без оценки квалификации с учетом утвержденного списка видов деятельности, по которым испытывается

нехватка кадров (например, социальные работники, младший медицинский персонал и др.). Длительность пребывания таких работников: временная иммиграция на срок до 2 лет без права изменения статуса.

Особую группу могут составить молодые работники в возрасте от 17 до 27 лет, привлекаемые к выполнению непрофессиональных работ на определенный срок, в том числе в период студенческих каникул. Для них могут быть разработаны отдельные программы по привлечению иностранной рабочей силы.

- Сельскохозяйственные и строительные рабочие без требований к квалификации.

Программа привлечения таких иностранных работников должна предусматривать отбор кандидатов по балльной системе без оценки квалификации (например, наличие предыдущего опыта работы в Российской Федерации, знание языка и т.п.). На данную категорию мигрантов должна распространяться квота на привлечение иностранной рабочей силы.

Приглашаемый иностранный работник должен иметь разрешение на работу под определенное рабочее место, конкретного работодателя, а период времени его деятельности на территории России должен быть ограниченным. Длительность пребывания таких работников: временная иммиграция на срок до 6 месяцев без права изменения статуса.

- Работники сервиса, торговые работники.

Программа привлечения таких иностранных работников должна предусматривать отбор кандидатов по балльной системе без оценки квалификации (например, наличие предыдущего опыта работы в Российской Федерации, знание языка и т.п.). На данную категорию мигрантов

должна распространяться квота на привлечение иностранной рабочей силы. При этом работник должен иметь право трудоустроиться только у определенного работодателя.

Приглашаемый иностранный работник должен иметь разрешение на работу под определенное рабочее место, конкретного работодателя, и на ограниченный период времени. Длительность пребывания таких работников: временная иммиграция на срок до 2 лет без права изменения статуса.

4. Целью программы по учебной иммиграции является создание преимуществ в конкуренции за квалифицированных специалистов. Приоритетные группы – лица молодых возрастов, студенты и стажёры.

Для привлечения молодежи выпускникам должно предоставляться право работать в стране сразу после окончания учебы без требований к стажу работы и выезда из страны, а также выдаваться разрешение работать как в течение, так и после окончания обучения. Необходимо предусматривать облегченную процедуру получения разрешения на работу. На данную категорию мигрантов не должна устанавливаться квота. После окончания

учебного учреждения и при условии трудоустройства на конкретное рабочее место таким мигрантам по упрощенным процедурам может предоставляться при их желании вид на жительство.

Основой отечественного законодательства является Закон о правовом положении иностранных граждан. В современных условиях, для поддержания равновесия на российском рынке труда, необходимо существенное совершенствование нормативной правовой базы, которая позволила бы дать эффективный механизм отбора иностранных работников, увязать воедино интересы мигрантов и работодателей, учесть интересы воссоединения семей, то есть обеспечить разносторонний, комплексный подход к сложным вопросам внешней трудовой миграции. Представляется, что учет изложенных мер при разработке и реализации миграционной политики позволит повысить уровень образования населения, стабилизировать рынок труда, улучшить обеспеченность России и ее регионов кадрами квалифицированных специалистов.