

Управляющий партнер Юридической фирмы «ЮРЛИГА» Иван Павлович Волков и помощник юриста практики Судебная защита Юридической фирмы «ЮРЛИГА» Олег Гордеев приняли участие в международной видеоконференции по проблемам трудовой миграции.



Модератор программы В. Поставниц, президент фонда «Миграция 21 век», Москва

Ведущий программы: Суджархан Капагараджа, ведущий экономист, департамент по сокращению

В видеоконференции принимали участие эксперты НИИ труда и социального страхования Мин

Организаторы мероприятия АНО «ОПОРА-ДРУЖБА», Всемирный банк.

Основные проблемы, обсуждавшиеся на видеоконференции:

1. Каковы должны быть подходы к определению потребности в иностранной рабочей силе и формированию квот на ее привлечение в целом, а также для различных категорий трудовых мигрантов, в зависимости от их уровня квалификации, профессионального образования, профессии и специальности.
2. Какие, помимо квот, регуляторы объемов привлечения иностранной рабочей силы могли бы быть действительно эффективны.
3. Как должно строиться взаимодействие на межгосударственном уровне между странами происхождения и странами назначения мигрантов по объемам привлечения трудовых мигрантов.

В мире давно идет процесс интернационализации бизнеса. Инвестиционная активность российских предприятий за рубежом развивается быстрыми темпами, становятся шире ее географические рамки.

Расширяя свое присутствие на мировой экономической арене, российские компании получают возможность приобретения передовых технологий, доступ к финансовым рынкам, а также дополнительным рынкам сбыта, что в конечном итоге приводит к росту конкурентоспособности российской экономики, повышению устойчивости России в целом.

Задача государства в этой ситуации — обеспечить отечественному бизнесу защиту и всестороннюю поддержку, в первую очередь, на законодательном уровне. Экономическое, миграционное законодательство должно в полной мере способствовать как зарубежной экспансии отечественного бизнеса, так и успешному развитию предпринимательства на территории самой страны с возможностью привлечения

иностранных инвесторов, предпринимателей с их богатейшим опытом ведения бизнеса, высококвалифицированных специалистов.

Демографическая ситуация, сложившаяся в нашей стране, постоянное сокращение трудоспособного населения, которое, по утверждению экспертов, в дальнейшем будет только прогрессировать, уже сегодня сделало нехватку кадров одной из основных проблем, препятствующих полноценному развитию бизнеса.

Без эффективного налаживания механизмов внутристрановой мобильности и масштабного пополнения трудовых ресурсов из-за рубежа мы не только не сможем вывести российский малый бизнес на качественно новый уровень, но и обеспечить запланированный в России экономический рост.

Квотирование - один из «древнейших» механизмов регулирования иммиграции.

Миграционные квоты - это количественное ограничение численности прибывающих в страну мигрантов, устанавливаемое органами власти принимающей страны в виде абсолютной, либо относительной величины (процентной доли) .

Может устанавливаться:

- по стране в целом;

- отдельным территориям;

- видам экономической деятельности (отраслям);
- странам происхождения, профессиональным группам.

Квотирование может применяться как:

- метод регулирования временной трудовой иммиграции;
- метод регулирования иммиграции для временного проживания;
- метод регулирования иммиграции в целях переселения на постоянное место жительства.

Система формирования квот на привлечение иностранной рабочей силы является серьезным препятствием в эффективном развитии российского малого бизнеса, которая представляют собой фиксированные количественные ограничения, обычно устанавливаемые ежегодно, на допуск в страну иностранной рабочей силы (на временной или постоянной основе).

Серьезным недостатком системы квотирования является проблема обеспечения соответствия количества разрешений на работу для мигрантов, выдаваемых на основе прогнозируемых данных, реальным потребностям рынка труда, которые определяются по факту. Например, в период с 2005 по 2006 гг. Италия была вынуждена вдвое увеличить свои квоты на трудовую миграцию. Несмотря на такой рост, в 2006 г. квота была заполнена в течение нескольких дней, а количество обращений (490 000) намного превышало количество выданных разрешений (170 000). В результате правительство

разрешило пребывание в стране всем мигрантам, которые заполнили соответствующую заявку, а в 2007 г. объявило о коренном пересмотре нынешней системы.

Кроме того, системы квотирования зачастую характеризуются высоким уровнем зарегулированности и бюрократизации, и в силу этого нередко подвергаются критике со стороны работодателей за отсутствие гибкости и неспособность реагировать на колебания потребностей в рабочей силе.

Система крайне затруднительна для участия в этом процессе отечественных предприятий малого и среднего бизнеса: малые предприятия не в состоянии с высокой точностью на длительный срок вперед прогнозировать свои потребности в иностранных работниках. Равно как малый бизнес не располагает необходимыми ресурсами для оперативного преодоления административных барьеров в рамках существующих процедур.

Не говоря о том, что резкое сокращение размера квот, не обоснованное соответствующими экономическими прогнозами приводит к их резкому исчерпанию и «выталкивает» значительное число мигрантов в нелегальную зону.

Федеральная миграционная служба России предлагает следующие пути решения проблемы:

Квота только для граждан «визовых» стран;

- Уведомление службы занятости о наличии вакансий;

- При отсутствии российских работников заключение о целесообразности привлечения иностранной рабочей силы;

- При наличии такого заключения иностранному гражданину выдается разрешение на работу;
- Гарантии материального, медицинского и жилищного обеспечения от работодателя.

Минусы данного предложения:

- Перенос ответственности на региональный уровень усиливает политическую составляющую при принятии решений;
- Конкретные решения принимают служащие центра занятости. Риски коррупции;
- Отсутствует прозрачная система контроля за обоснованностью решений, принимаемых по результатам оценки ситуации на рынке труда.

Предложения Минздравсоцразвития России:

Подача заявки до 1 июля;

Оперативная корректировка квоты

- на уровне региона не более 45 дней;

Варианты корректировки

- вариант 1: до 1 апреля и 1 июля;
- вариант 2: в постоянном режиме;

Привязка к Перечню рабочих мест (участию в квоте);

Договор обязателен при выдаче разрешения на работу;

Новые основания для отклонения:

- не заявил о вакансиях – не получил квоту;
- обеспечение жильем – проблема работодателя;
- заработная плата не ниже прожиточного минимума.

Альтернативные механизмы планирования трудовых мигрантов

В Италии помимо квот, важным инструментом регулирования притока временных иностранных работников являются двусторонние соглашения о сотрудничестве со странами выезда.

Например, такое соглашение есть с Тунисом.

Плюсы:

- получают «привилегированные квоты»
- считается, что мигранты более защищены
- ежегодная квота на таких работников составляет около 170 тысяч человек.

В Испании основным механизмом планирования трудовой миграции является ежегодная квота.

Основным инструментом для определения нужд рынка труда является Каталог профессий с дефицитом рабочей силы.

Каталог охватывает все области Испании и классифицирован по профессиям.

Наличие профессии в Каталоге определенной территории означает, что работодатель может привлечь иностранного рабочего без государственной регистрации вакансии.

Профессии в Каталог отбираются на основе ряда показателей, учитывающих возможности внутренней мобильности населения, степень сложности заполнения вакансий и прочее.

Помимо этого Испания заключает двусторонние соглашения по найму иностранных рабочих в рамках установленных квот, предусматривающие ускоренные процедуры въезда в страну сезонным рабочим из Колумбии, Эквадора, Марокко, Доминиканской республики, Румынии, Болгарии.

Выезд таких мигрантов по завершении ими работы также контролируется.

В целях содействия развитию малого и среднего бизнеса, ОПОРА РОССИИ считает необходимым разработку особого механизма формирования и выдачи квот на привлечение иностранной рабочей силы для предприятий малого и среднего предпринимательства. В частности, установление резерва квот для малого бизнеса с привлечением к процессу контроля за формированием и предоставлением квоты ОПОРЫ РОССИИ.

- Продление сроков подачи заявок работодателей о потребности в иностранных рабочих в предстоящем году до 1 сентября (в настоящее время – до 1 мая).
- Сокращение сроков рассмотрения заявок работодателей о выдаче разрешений на привлечение и использование иностранных рабочих, а также выдачи разрешений на работу иностранным гражданам (в настоящее время – в общей сложности 45 дней).
- Разработку и внедрение механизма оценки потребности экономики в иностранной рабочей силе по регионам, профессиям и квалификациям; разработку перечня дефицитных и избыточных профессий с целью использования его для формирования приоритетов и ограничений на прием мигрантов.

**Статья подготовлена на основе докладов видеоконференции М.М. Крощенко,
Ю.А. Алексеенцевой, тезисов ОПОРЫ РОССИИ.**

Пресс-служба ЮФ "ЮРЛИГА"