



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 международным отношениям,

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

Рассматривая любые проекты регулирования рынка трудовой миграции, направленные, в том числе, на защиту прав и интересов граждан ЕАЭС в процессе трудовой деятельности в Российской Федерации, необходимо, прежде всего, понять возможности управления процессами трудовой миграции. Относительно российского рынка труда с участием иностранных трудовых ресурсов, необходимо в этих целях иметь в виду теневую составляющую рынке труда и возможность применения организованных форм трудовой миграции, как инструмента осуществления проектов в сфере трудовой миграции.

Презентация базируется на 15 летнем опыте работы Союз экспертов и консультантов в сфере трудовой миграции «МЕЖДУНАРОДНЫЙ АЛЬЯНС «ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ» (далее - МАТМ) по реализации проектов содействия созданию благоприятных условий для привлечения и использования иностранной рабочей силы на территории РФ. МАТМ имеет большой опыт работы с объединениями работодателей: НП «ОПОРА», Московская ассоциация делового сотрудничества, ТПП РФ, с крупными международными организациями: МОТ, МОМ, МПА СНГ, авторитетными российскими объединениями: Общероссийской общественной организацией «Ассоциация российских дипломатов», Межрегиональной организацией «Профсоюз трудящихся мигрантов», «Объединением потребителей России».

К сожалению, сегодня российский рынок труда с участием иностранных трудовых ресурсов в значительной степени имеет неурегулированный характер. В отдельных регионах теневой рынок составляет до половины объема общего рынка труда с участием трудовых мигрантов. В большей степени это касается трудовых мигрантов, которым необходимо оформлять патент на право трудовой деятельности. Но, поскольку работодатели, настроенные на привлечение неурегулированных теневых мигрантов, привлекают и граждан государств-членов ЕАЭС, да и в нерабочее время трудовые мигранты из разных государств не изолированы друг от друга, особенности теневой работы и пребывания сказываются во всех сферах жизнедеятельности миграционного сообщества.

Кроме того, и сами граждане государств-членов ЕАЭС также нередко нарушают миграционное и трудовой законодательство Российской Федерации. Так, по экспертным оценкам в 2017 году на миграционный учет с целью работы были поставлены более 800 тысяч граждан государств-членов ЕАЭС, а от работодателей было получено менее 500 тысяч уведомлений о заключении трудового договора.

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, неудовлетворительно ориентируются в хитросплетениях многообразных нормативных правовых актов, регулирующих сферу миграции, и, мало того, слабо мотивированы к повышению своей квалификации в этой области.

К сожалению, российский рынок труда с участием иностранных работников не имеет значительного позитивного опыта работы по организованным формам трудовой миграции. В декабре прошлого года было ратифицировано первое для России соглашение по организованному набору - с Правительством Республики Узбекистан. Первые результаты работы по его реализации выявили проблемы, тормозящие процесс становления организованного набора.

Сложности развития организованных форм трудовой миграции связаны с рядом факторов: значительным теневым рынком труда, тормозящим организованный набор, не развитой системой работы операторов платных услуг по трудовой миграции, незначительной долей участия на рынке частных агентств занятости, практикой прямого выхода зарубежных кадровых агентств на российских работодателей и других подобных причин. Не удивительно, что подавляющая часть проектов организованного набора, которые осуществлялись в последние годы, оказались незавершенными и безрезультатными.

Вопросы развития оргнабора в России - отдельная тема, но важно зафиксировать, 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.

Приведенные характеристики российского рынка труда должны учитываться при обсуждении и внедрении проектов повышения мобильности трудящихся государств –членов ЕАЭС на рынке труда и обеспечения комфортности их трудовой деятельности в Российской Федерации.

Анализируя предложение по предоставлению гражданам государств-членов ЕАЭС, имеющих долгосрочные трудовые договора, права на временное или постоянное проживание в Российской Федерации, нужно понимать, что новый статус может и ограничит права рассматриваемой группы трудовых мигрантов.

Прежде всего, нужно отметить, что граждане государств-членов ЕАЭС имеют сегодня большие преференций, по сравнению с гражданами государств, которым необходимо оформлять патент на право трудовой деятельности, или с гражданами государств дальнего зарубежья. Но по некоторым позициям их права превышают права иностранных граждан, получивших разрешение на временное проживание в РФ.

Так, например, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, а также обязательное медицинское страхование распространяется и на членов семей. Также, трудовые мигранты из государств-членов ЕАЭС вправе осуществлять трудовую деятельность на всей территории РФ, в отличие от иностранных граждан, получивших разрешение на временное проживание и имеющих право работать только в пределах одного субъекта РФ.

Рассматривая долгосрочные трудовые договора граждан государств-членов ЕАЭС с российскими работодателями, мы понимаем, что, с одной стороны, в них заинтересован как работодатель, так и работник, поскольку они стабилизируют трудовые отношения. Однако большое количество работ имеет краткосрочный характер, связанный либо с особенностями работы, либо с территориальным ее приложением. Это необходимо учитывать.

Уверен, что принятие предложения по долгосрочным договорам породит новую сферу коррупционных отношений – покупку таких договоров. Необходимо предусмотреть такую опасность и принять меры, страхующие от этого риска.

Наконец, для значительной части трудовых мигрантов, первичным будут не трудовые отношения, а получение статуса временного или постоянного проживания, что породит сговор работника с работодателем.

Часть рисков могло бы снять положение о том, что кандидаты на получение статуса могут рассматриваться только после 2-3-х месяцев работы по долгосрочным договорам, в том числе, после получении информации от налоговых органов, подтверждающей фактические трудовые отношения.

Мы, в принципе, не возражая против учета долгосрочных трудовых договоров при предоставлении статуса временного или постоянного проживания, хотели бы дополнить этот фактор процедурой прохождения кандидатами на такой статус через оценку их квалификации в соответствии с принятыми в Российской Федерации профессиональными стандартами.

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.

Мы знаем, что в ряде государств-членов ЕАЭС также формируется система профессиональных стандартов.

Прохождение трудовых мигрантов через процедуру аттестации по профессии в соответствующих Центрах оценки квалификации позволит повысить конкурентоспособность работника на рынке труда и заинтересованность со стороны российского работодателя в долгосрочных трудовых отношениях с таким работником.

Разработка общего подхода к профессиональным стандартам на едином рынке труда Союза - актуальная задача, которая должна решаться в ближайшем будущем. С учетом этого, добровольное участие граждан государств-членов ЕАЭС в аттестации в соответствии с профессиональными стандартами российского рынка труда могло бы стать пилотным проектом для последующего развития этого направления.

Обязательным условием успешного внедрения проекта получения статуса временного или постоянного проживания для граждан государств-членов ЕАЭС, имеющих долгосрочные трудовые договора, является регулярный мониторинг правоприменения и широкая информационно-консультационная работа.

Практика показывает, что многие трудовые мигранты не знают свои права и обязанности. Эта информация должна доводиться до мигрантов в рамках предвыездной подготовки, а также необходимы консультационные ресурсы в стране трудоустройства, в данном случае - в Российской Федерации.

Необходим постоянный мониторинг правоприменительной практики для понимания эффективности нормативно-правового регулирования процессов трудовой миграции.

Этими вопросами могли бы эффективно заниматься общественные структуры в контакте с бизнесом и в партнерстве с профильными органами государственной власти.

Спасибо за внимание

