

Либерально-демократические ценности / Journal of liberal democratic values <https://liberal-journal.ru>

2018, №2, Том 2 / 2018, No 2, Vol 2 <https://liberal-journal.ru/issue-2-2018.html>

URL статьи: <https://liberal-journal.ru/PDF/03PLLD218.pdf>

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Волох В.А. Мировые цивилизации: новые формы управления процессами международной трудовой миграции // Либерально-демократические ценности, 2018 №2, <https://liberal-journal.ru/PDF/03PLLD218.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

**For citation:**

Volokh V.A. (2018). World civilizations: new forms of international labour migration management. *Journal of liberal democratic values*, Vol. 2, No. 2. <https://liberal-journal.ru/PDF/03PLLD218.pdf> (In Russ.)

УДК 328

**Волох Владимир Александрович**

НАНО ВО «Институт мировых цивилизаций», Москва, Россия  
Профессор кафедры «Политических процессов, технологий и пропаганды»

Доктор политических наук, доцент

E-mail: [v.volokh@yandex.ru](mailto:v.volokh@yandex.ru)

РИНЦ: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=495688](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=495688)

## **Мировые цивилизации: новые формы управления процессами международной трудовой миграции**

**Аннотация.** В статье автор рассматривает вопросы организации работы по реализации межправительственного 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.

Комиссия по миграционным вопросам и социально-культурной адаптации иностранных граждан Совета при Президенте Российской Федерации по межнациональным отношениям в феврале текущего года изучала, в рамках выездного заседания в Ташкенте и Самарканде (Республика Узбекистан), первые результаты деятельности по созданию инфраструктуры реализации оргнабора на территории Узбекистана и отметила, что в короткие сроки с участием российской стороны созданы необходимые условия для начала работы по реализации Соглашения.

По мнению автора, инфраструктура управления организованным набором должна формироваться при участии структурных подразделений региональных управлений по вопросам миграции МВД России, департаментов по труду и занятости, других профильных департаментов региональных администраций, региональных ТПП, других объединений работодателей, представителей некоммерческого сектора, связанного с трудовой миграцией региона, бизнес-сообществ, привлеченных и сформированных под выполнение целевых функций оргнабора и действующих на основе частно-государственного партнерства.

**Ключевые слова:** концепция; Совет; межправительственное соглашение; миграция; миграционная политика; профессиональный стандарт; ГУУ; ИМЦ; организованный набор

Геополитические изменения в современном мире, делают миграцию населения глобальным явлением, которое как прямо, так и опосредованно влияет на политическую жизнь

в государствах, участвующих в этих процессах. В результате глобализации и активизации миграционных процессов международная трудовая миграция приобретает значительные политические и экономические последствия.

В Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года [1] среди основных форм деятельности по привлечению, отбору и использованию иностранной рабочей силы, востребованной российской экономикой отмечается, в частности, необходимость: создания эффективных механизмов оценки потребности в иностранной рабочей силе с учетом перспектив развития экономики и национального рынка труда; создание дифференцированных программ краткосрочной и долгосрочной трудовой миграции, предусматривающих использование различных механизмов отбора, условий въезда, пребывания и осуществления трудовой деятельности, в том числе, программ привлечения в страну высококвалифицированных специалистов, а также квалифицированных работников по профессиям, дефицитным и востребованным на российском рынке труда; программ организованного привлечения иностранных работников; развития инфраструктуры в сфере трудовой миграции на базе сотрудничества государственных, частных и некоммерческих организаций.

В постсоветской России вопросы организованного набора трудовых мигрантов впервые закреплены в межправительственном Соглашении 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 [2]. Данное межправительственное соглашение ратифицировано федеральным законом [3]. Следует отметить, что в настоящее время идет процесс подготовки подобных межправительственных соглашений с другими государствами.

Комиссия по миграционным вопросам и социально-культурной адаптации иностранных граждан Совета при Президенте Российской Федерации по межнациональным отношениям [4] (далее Комиссия) в феврале текущего года изучала, в рамках выездного заседания в Ташкенте и Самарканде (Республика Узбекистан), первые результаты деятельности по созданию инфраструктуры реализации оргнабора на территории Узбекистана и отметила, что в короткие сроки с участием российской стороны созданы необходимые условия для начала работы по реализации Соглашения.

Также была отмечена большая и эффективная работа Комитета по труду и занятости Санкт-Петербурга в партнерстве с государственными структурами Республики Узбекистан в сфере труда и занятости по созданию инфраструктуры организованного набора, как на территории Узбекистана, так и в Санкт-Петербурге. Этой работой занимается созданное при Комитете по труду и занятости Санкт-Петербурга ГАУ «Центр трудовых ресурсов» [5], деятельность которого направлена на привлечение на региональный рынок труда востребованных специалистов, как из числа российских иногородних граждан, так и из числа иностранных граждан, в частности из Республики Узбекистан. Союз экспертов и консультантов в сфере трудовой миграции «Международный альянс “Трудовая миграция”» (МАТМ) [6] совместно со структурами Санкт-Петербурга в настоящее время проводит работу по распространению этого опыта на другие российские регионы, с привлечением к этой деятельности, прежде всего, департаментов по труду и занятости населения органов исполнительной власти регионов и специализированных структур негосударственного сектора.

Вместе с тем, необходимо отметить, что механизм организованного набора представляет сложный процесс скоординированного взаимодействия государственных и негосударственных структур в странах выезда трудовых мигрантов и в Российской Федерации.

Практическая деятельность участников организованного набора содержит риски невыполнения взаимных обязательств. В целях минимизации таких рисков необходимо осуществить комплекс мер по разработке требований к участникам оргнабора, контролю за их соблюдением, страхованию ответственности участников процесса оргнабора.

С учетом возможных сложностей в развитии оргнабора Комиссия рекомендовала, в частности, в качестве важных задач по развитию организованного набора:

- организацию, во взаимодействии с представителями Роструда, разработки требований и методических рекомендаций участникам оргнабора на российской стороне, изучение возможности страхования ответственности участников процесса оргнабора;
- разработку, с учетом важности реализации эффективных форм содействия трудовой и социокультурной адаптации трудовых мигрантов в Российской Федерации, проекта создания и функционирования региональных координационных советов в составе представителей органов исполнительной власти, операторов процессов организованного набора, объединений работодателей, диаспоральных объединений и других ключевых участников процессов трудовой миграции в регионах Российской Федерации;
- работу, с учетом важной роли объединений работодателей в сопровождении процессов организованного набора, с ведущими объединениями работодателей: ТПП России, ОПОРА РОССИИ, РСПП и Деловая Россия по изучению возможности более активного их участия в формировании и развитии инфраструктуры организованного набора;
- активное участие в организации работы по использованию профстандартов в развитии форм эффективного отбора соискателей вакансий по запросам работодателей;
- работу по внедрению профессионального стандарта «Специалист по трудовой миграции» в качестве требования к организаторам процессов оргнабора;
- разработку совместно с заинтересованными организациями рекомендации частным агентствам занятости (ЧАЗам) [7] по их участию в процессах организованного набора для основных групп кадровых агентств.

В процессах трудовой миграции принимают участие множество разнообразных участников: работодатели, операторы услуг, кадровые и частные агентства занятости, учебные центры профподготовки, трудовые мигранты, общественные организации содействия трудовым мигрантам и т. д. Правовое регулирование процессов трудовой миграции осуществляется в соответствии с миграционным, трудовым и налоговым законодательством и неоднозначной правоприменительной практикой. Все это создает сложный комплекс механизмов, процессов и их участников и затрудняет выработку и реализацию единых подходов к управлению трудовой миграцией.

Необходимо особо отметить, что «эффективное управление миграционными процессами в определяющей степени зависят от качества функционирования соответствующих институтов и наличия необходимых инструментов и механизмов» [8], в том числе проведение большой организационной работы, связанной с подготовки профессиональных кадров в сфере управления трудовой миграцией.

Система подготовки и развития профессиональных кадров в сфере трудовой миграции предполагает решение задач по разработке и утверждению образовательных стандартов и

программ, в том числе программ дополнительного профессионального образования (ДПО) по переподготовке и повышению квалификации, обновление и профессионально-общественную аккредитацию программ профессионального образования и обучения (ПОА). Выбор ключевых образовательных учреждений для внедрения программ в образовательную систему (например, ГУУ, ИМЦ, МГУ, РАНХиГС, РГСУ и др.) и формирование центров подготовки кадров в сфере миграции на основе программ ДПО, в том числе, для центров занятости.

В этих целях предполагается создание системы подготовки и развития профессиональных кадров и системы независимой оценки их квалификации, с возможностями адаптации этих систем к различным условиям их внедрения в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по трудовой миграции» [9].

Формирование сообщества сертифицированных специалистов в сфере трудовой миграции в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по трудовой миграции», по нашему мнению, будет способствовать:

- выводу процессов трудовой миграции в правовое поле;
- формированию эффективной инфраструктуры управления процессами трудовой миграции, переводу их в организованные формы;
- повышению соответствия профессионально-квалификационных качеств трудовых мигрантов требованиям российского рынка труда.

Инфраструктура управления организованным набором должна формироваться при участии структурных подразделений региональных управлений по вопросам миграции МВД России [10], департаментов по труду и занятости, других профильных департаментов региональных администраций, региональных ТПП, других объединений работодателей, представителей некоммерческого сектора, связанного с трудовой миграцией региона, бизнес-сообществ, привлеченных и сформированных под выполнение целевых функций оргнабора и действующих на основе частно-государственного партнерства.

В заключении следует отметить, что дальнейшая положительная динамика реализации государственной миграционной политики видится в повышении эффективности управления миграционными процессами, снижении теневой занятости трудовых мигрантов, развития организованных форм международной трудовой миграции.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года (утв. Президентом РФ от 13 июня 2012 г.) // <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70088244/>.
2. Соглашение 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 // <http://docs.cntd.ru/document/542614408>.
3. Федеральный закон от 5 декабря 2017 г. № 366-ФЗ «О ратификации 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» // <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71724788/>.
4. Комиссия по миграционным вопросам и социально-культурной адаптации иностранных граждан Совета при Президенте Российской Федерации по межнациональным отношениям // <http://www.migimo.ru/razdel/79/>.
5. Центр трудовых ресурсов. Санкт-Петербург // <http://gauctr.ru/>.
6. Союз экспертов и консультантов в сфере трудовой миграции «Международный альянс “Трудовая миграция”» // <http://www.ialm.ru/>.
7. Курдюмов Н.В. Закон об услугах трудовому мигранту // Российская миграция. 2009. № 3–4.
8. Волох В.А., Суворова В.А. Проблемы институционального обеспечения государственной миграционной политики // Власть. 2017. № 3. С. 52. DOI: <https://doi.org/10.31171/vlast.v25i3.5017>.
9. Проект Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по трудовой миграции"» (подготовлен Минтрудом России 13.06.2017) // <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/56616148/>.
10. Приказ МВД России от 15.04.2016 N 192 (ред. от 23.12.2016) «Об утверждении Положения о Главном управлении по вопросам миграции Министерства внутренних дел Российской Федерации» // [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_254042/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_254042/).

**Volokh Vladimir Aleksandrovich**

Institute of world civilizations, Moscow, Russia

E-mail: v.volokh@yandex.ru

## **World civilizations: new forms of international labour migration management**

**Abstract.** In the article the author considers the issues of organization of work on realization of the intergovernmental Agreement between the government of the Russian Federation and the Government of the Republic of Uzbekistan for the organized recruitment and attraction of citizens of the Republic of Uzbekistan for the implementation of the temporary labor activity on the territory of the Russian Federation.

The Commission on migration issues and socio-cultural adaptation of foreign citizens of the Council under the President of the Russian Federation on interethnic relations in February of this year studied, within the framework of the visiting session in Tashkent and Samarkand (Republic of Uzbekistan), the first results of activities to create an infrastructure for the implementation of organized labor on the territory of Uzbekistan and noted that in a short time with the participation of the Russian side the necessary conditions for starting work on the implementation of the Agreement.

According to the author, the infrastructure of management of the organized set should be formed with the participation of structural units of regional departments on migration of the Ministry of internal Affairs of Russia, departments of labor and employment, other relevant departments of regional administrations, regional CCI, other employers' associations, representatives of the non-profit sector associated with labor migration of the region, business communities, involved and formed under the performance of the target functions of the organization and acting on the basis of private-public partnership

**Keywords:** concept; Council; intergovernmental agreement; migration; migration policy; professional standard; GOU; IMC; organized recruitment

## REFERENCES

1. The Concept of the state migration policy of the Russian Federation for the period up to 2025 (app. President of the Russian Federation of June 13, 2012) // <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70088244/>.
2. Agreement between the government of the Russian Federation and the Government of the Republic of Uzbekistan for the organized recruitment and attraction of citizens of the Republic of Uzbekistan for the implementation of the temporary labor activity on the territory of the Russian Federation // <http://docs.cntd.ru/document/542614408>.
3. The Federal law of December 5, 2017 No. 366-FZ "On ratification of the Agreement between the government of the Russian Federation and the Government of the Republic of Uzbekistan for the organized recruitment and attraction of citizens of the Republic of Uzbekistan for the implementation of the temporary labor activity on the territory of the Russian Federation" // <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71724788/>.
4. The Commission on migration issues and socio-cultural adaptation of foreign citizens of the Council under the President of the Russian Federation on interethnic relations // <http://www.migimo.ru/razdel/79/>.
5. The center of labor resources. St. Petersburg // <http://gauctr.ru/>.
6. The Association of experts and consultants in the field of labour migration "international Alliance "Labour migration" // <http://www.ialm.ru/>.
7. Kurdyumov N. In. Services act labor migrant // Russian migration. 2009. No. 3–4.
8. Volokh V.A., Suvorova V.A. the issues of institutional provision of the state migration policy // the Power. 2017. No. 3. P. 52. DOI: <https://doi.org/10.31171/vlast.v25i3.5017>.
9. Draft Order of the Ministry of labor and social protection of the Russian Federation "on approval of the professional standard" Specialist on labor migration" (prepared by the Ministry of labor of Russia 13.06.2017) // <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/56616148/>.
10. The order of the Ministry of internal Affairs of Russia of 15.04.2016 N 192 (ed. of 23.12.2016) "about the statement of Regulations on Head Department on migration of the Ministry of internal Affairs of the Russian Federation" // [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_254042/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_254042/).