

**Трехсторонние модели
иммиграционного регулирования
(иммиграционное спонсорство)**

**В.В. Комаровский
ИМЭМО РАН
им. Е.М. Примакова**

ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМ РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРИТОКА ИНОСТРАНЦЕВ

- Национальные системы иммиграционного регулирования формировались как институты предотвращения и разрешения конфликтов, возникающих в связи с притоком иностранцев.
- Эффективность данных систем зависит от многих факторов, динамики их развития:
 - Исторические связи,
 - привлекательность страны приема,
 - соотношение спроса и предложения ИРС,
 - уровень толерантности принимающей страны,
 - возможности выбора направления миграции и т.д.

МЕСТО И РОЛЬ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

- Трудовая миграция является базовым компонентом иммиграционных потоков, несмотря на то, что периодически и в зависимости от региона семейный, гуманитарный и образовательный потоки могут существенно превосходить ее количественно.
- Изменения потребностей принимающих стран в рабочей силе определенного **качества** и **количества**, наблюдаемые на протяжении последних десятилетий, приводят к росту **селективности** процесса отбора претендентов.
- Следствие - существенные трансформации систем иммиграционного регулирования, прежде всего **отбора** и **отсева** востребованных и избыточных категорий иностранных работников.
- Результаты неоднозначны, т.к. определяются не только состоянием системы регулирования, но и экономики в целом, текущим раскладом внешних факторов.

Работодатели и трудовая миграция

- **Сколько работодателей привлекает ИРС?**

Неизвестно, т.к. данные доступны только по визовому потоку:

Москва – 182 (квота - 6155)

Амурская обл. – 140 (21915)

Рязанская обл. – 34 (1613)

Ленинградская обл.- 27 (1847)

Ростовская обл. – 25 (234)

Краснодарский край - 16 (1040)

- Общее число неизвестно, т.к. фирма может работать в ряде регионов (строительство)
- В целом численность работодателей использующих визовую ИРС невелико.
- Большинство работодателей – иностранные фирмы.
- Три группы регионов привлечения визовой ИРС: моно (80-100%), преобладание (50-80%), диверсификация (30-40%)

Основные проблемы

- Задачи трудовой миграции:
 1. Удовлетворение потребностей бизнеса в замещении **свободных** рабочих мест
 2. Максимальное использование национальных кадров и защита рынка труда от демпинга
- Проблемы:
 1. Отсутствие достоверной информации о потребности в ИРС
 2. Отсутствие системы отбора работодателей
 3. Меры по ограничению притока (ФП «Содействие занятости населения»)
 4. Низкая эффективность набора мер регулирования отбора и отсева, перераспределения потоков ИРС (регионы и отрасли)

Инструменты регулирования

- Осуществление поставленных задач может осуществляться с использованием различных **наборов инструментов** регулирования (отбора и отсева).
- Выбор набора определяется **текущим состоянием** рынка труда и **динамикой** социально-экономического развития конкретной принимающей страны.
- Среди массы вариантов национальных систем регулирования притока ИРС особый интерес представляют:

Системы **трехстороннего взаимодействия/государство - работодатель – иностранный работник:**

1. Допуск работодателя к привлечению определенных категорий ИРС только через получение статуса «спонсора» и внесение в соответствующий **реестр** (аккредитация и т.п.)
 2. Обязанность предоставлять информацию о фирме, потребности в ИРС, о соблюдении трудового законодательства, периодическая отчетность и т.п.
 3. Получение преференций: ускоренное оформление, информационная поддержка, ограничение числа проверок и т.п.
- Развитие подобных систем предполагает и совершенствование интерфейса взаимодействия потенциального работодателя и соискателя работы (SkillSelect (Австралия), Express Entry (Канада))

«Иммиграционное спонсорство»

- В основных принимающих странах данная система известна как «иммиграционное спонсорство»
- К нашему пониманию данного термина это название не имеет никакого отношения (как и морская свинка).
- Было предложено за отсутствием более адекватных терминов и для повышения заинтересованности работодателей.
- Распространяется на работодателей привлекающих **отдельные** категории визовых трудовых мигрантов (ЮК – Tier 2, 5 и 4), Нидерланды – ВКС, Австралия – постоянных, временных и сезонных рабочих (Temporary Skill Shortage visa (subclass 482), Skilled Employer Sponsored Regional (Provisional) visa (subclass 494) .
- Получение статуса спонсора предполагает соблюдение законодательства, отчетность и оплату вступительного взноса, перерегистрацию через 4-5 лет, наличие плана профподготовки и взносов для национальных работников (Австралия)
- Работник не имеет права перейти к другому работодателю до окончания контракта

ИММИГРАЦИОННОЕ СПОНСОРСТВО

- Феномен иммиграционного спонсорства – один из краеугольных камней системы регулирования притока мигрантов:
 - потенциальных работодателя и работника,
 - провайдера образовательных услуг и абитуриента,
 - Индивида, сообщества или НГО - принимающей стороны и прибывающего родственника (афидавит) или беженца.
- «Спонсорские» отношения в трудовой миграции – эффективный инструмент удовлетворения спроса конкретных работодателей (отраслей и регионов) в ИРС, защита интересов собственных работников от недобросовестной конкуренции.
- Взаимодействие с работодателем – центральное звено системы регулирования.
- Взаимность прав и обязанностей сторон.
- Допуск к привлечению ИРС обуславливается комплексом обязанностей (легальность и добросовестность бизнеса, соблюдение норм, информирование, отчетность, ответственность)
- Обязательства компенсируются рядом привилегий (объем информации, сроки рассмотрения заявок, снижение числа проверок и т.п.).

ИММИГРАЦИОННОЕ СПОНСОРСТВО

- Выполнение всех требований ведет к включению в систему иммиграционного спонсорства – обязательному условию получения доступа к найму ряда категорий ИРС и к праву набора иностранных студентов.
- Наличие трудового контракта/предложения работы и его одобрение - обязательно для начала процесса получения разрешений на привлечение и на работу (для работника).
- Различные степени институализации: от нормативного перечня обязанностей работодателя (Канада) до **Реестров спонсоров** в Великобритании, Нидерландах, Австралии, Новой Зеландии.
- SkillSelect , Express Entry - электронные системы ориентированные на предоставление эффективной поддержки работодателям и востребованным работникам для скорейшего удовлетворения обоюдного интереса.
- **Данная практика могла бы быть полезной и в меняющемся поле российской иммиграционной модели.**

СПОНСОРСТВО: ТРЕБОВАНИЯ К РАБОТОДАТЕЛЮ

- **Австралия.** Несколько видов лицензий. Основная - standard business sponsor. Распространяются на временных и постоянных квалифицированных работников.
- **Программа привлечения сезонных работников.**
- Работодатели должны получить одобрение Правительства на участие в Программе и стать «approved employers».
- Заключить соглашение с Правительством и спонсорское соглашение с Департаментом внутренних дел.
- Одобренные работодатели имеют ряд обязанностей при участии в программе:
- Осуществить тестирование рынка труда для выявления местных претендентов на работу.
- Организовать доставку сезонных работников туда и обратно, их размещение
- Обеспечить продолжительность рабочей недели не менее 30 час., следить за бытовыми условиями и психологическим климатом.
- Работодатель обязан информировать правительство о соответствии уровня оплаты труда австралийским стандартам.

Правительство снижает административные барьеры и сроки рассмотрения заявок, сохраняя при этом надлежащие меры безопасности и подотчетности.

СПОНСОРСТВО: ТРЕБОВАНИЯ К РАБОТОДАТЕЛЮ

Австралия:

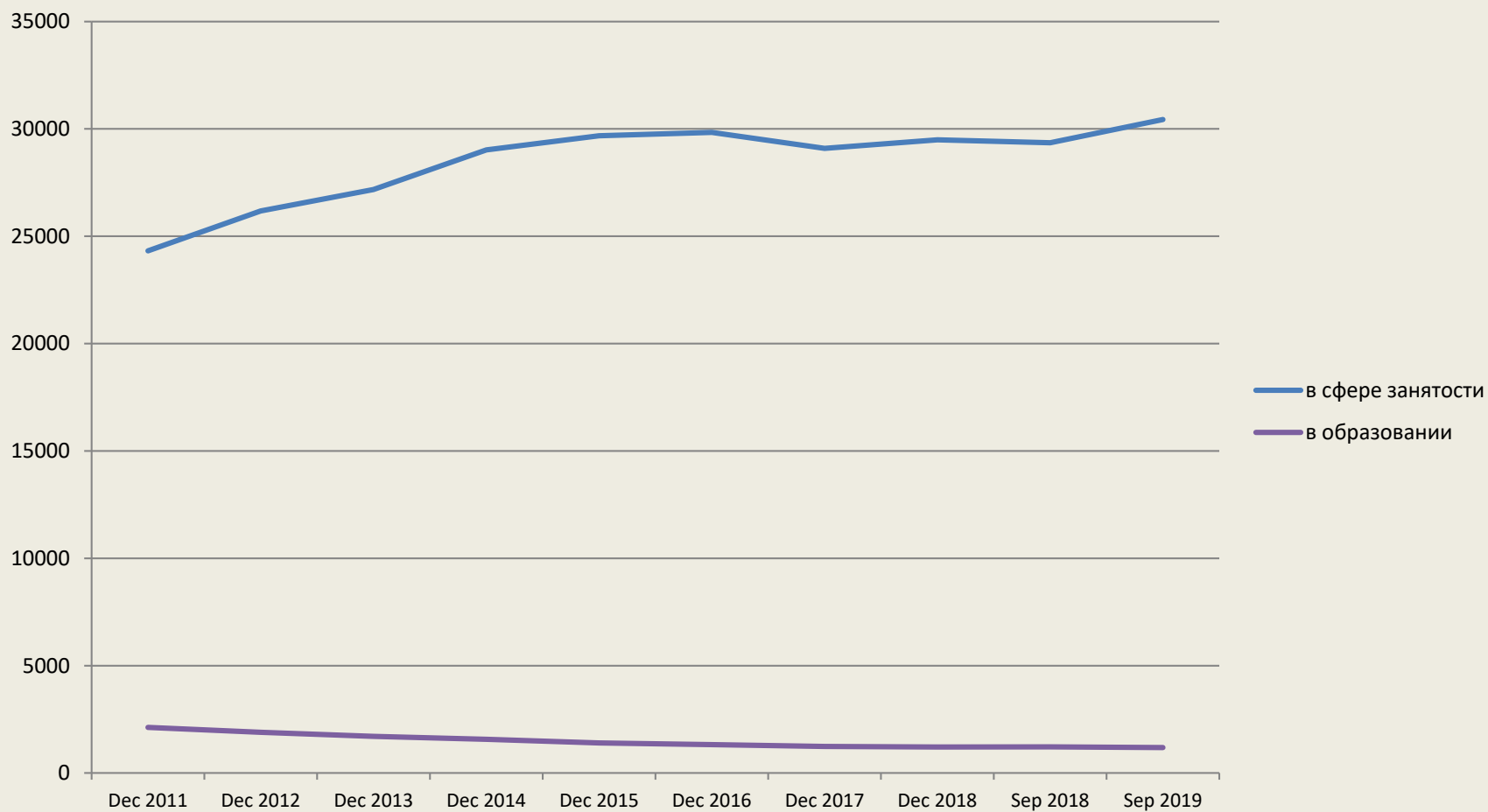
Существуют 2 пути спонсорства:

- 1. стать стандартным бизнес - спонсором (standard business sponsor) (subclass 457) (до 5 лет)
- 2. Заключить трудовое соглашение с Правительством.
- Для участия в отдельных программах необходимо:
- стать **утвержденным спонсором** (approved sponsor) в программах трудовой иммиграции и временной занятости: Employer Nomination Scheme (subclass 186) и the Regional Sponsored Migration Scheme visa (subclass 187), Temporary Work (Skilled) visa (subclass 457)
- Для этого работодатель должен:
- представить данные о своей деятельности, об отсутствии претензий к компании и нарушений законодательства.
- продемонстрировать заинтересованность в местном персонале и отсутствии дискриминации иностранцев.
- Участвовать в развитии профессиональной подготовки австралийцев (взносы и план).

ИНСТРУМЕНТЫ ОТБОРА И ОТСЕВА

- Разрешение на привлечение ИРС (не везде)
- Разрешение на работу либо разрешение на работу и пребывание (Единое)
- Единое разрешение: как правило, указан работодатель и вид деятельности/профессия и условия ее осуществления
- Ходатайство на получение - обычно работодатель в отдельных случаях сам работник
- Проверка соответствия нормативным требованиям
- Проект трудового контракта либо авторизованное предложение занятости
- Тест рынка труда/Проверка наличия местных подходящих претендентов
- Списки дефицитных или закрытых для приема профессий
- Зарплатный порог
- Бальные системы отсека, регулирование процесса рассмотрения, очередность
- Квоты и предельные нормы
- Регистрационные сборы разного рода

Великобритания: численность зарегистрированных «спонсоров». 2011 – 2019 гг



Спасибо за внимание!