



**МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ МВД РОССИИ ИМЕНИ В.Я. КИКОТЯ»**

Кафедра конституционного и муниципального права

**Прудников А.С., Харламов С.О., Егоров С.А.,
Дутов П.О., Нечай С.Л., Прудникова Т.А., Лампадова С.С.**

**Анализ зарубежного опыта селективного отбора иностранных
специалистов высокой квалификации для использования
на национальных рынках труда**

Аналитический обзор с предложениями

**Москва
2022**

Содержание

Введение.....	3
Зарубежный опыт селективного отбора высококвалифицированных специалистов: практика, критерии, проблемы.....	5
1.1. Опыт селективного отбора иностранных специалистов в ряде государств Содружества Независимых Государств (Азербайджанская Республика, Республика Беларусь).....	5
1.2 Опыт селективного отбора иностранных специалистов в ряде государств Юго-Восточной Азии (Китайская Народная Республика, Государство Япония, Республика Корея).....	19
1.3 Опыт селективного отбора иностранных специалистов в ряде государств Среднего Востока и Африканского континента (Государство Израиль, Республика Кипр, Республика Перу, Южно – Африканская Республика).....	42
1.4 Опыт селективного отбора иностранных специалистов в ряде государств Северной Америки (Соединённые Штаты Америки, Канада).....	60
1.5. Опыт селективного отбора иностранных специалистов в ряде государств Европейского союза (Австрийская Республика, Итальянская Республика, Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Республика Польша, Королевство Испания, Латвийская Республика) и Соединённого Королевства Великобритании и Северной Ирландии.....	72
Заключение.....	114
Список используемой литературы.....	118

Введение

Миграция стала неотъемлемой частью современной жизни. В последнее время наблюдается интенсификация процессов миграции, что требует совершенствования механизмов государственно-правового регулирования миграционных потоков. С учетом интересов того или иного государства формируется его миграционная политика, и как следствие, – правовая политика: стимулирование или ограничение миграции законодательством, установлением поощрений в конкретных отношениях и для определенных категорий лиц, ограничения для других.

Вместе с тем любое государство имеет определенные полномочия в сфере миграционного прогнозирования и планирования для успешного регулирования внешней трудовой миграции.

Относительно небольшой опыт регулирования миграционных процессов в Российской Федерации показал, что законодательство в сфере миграции развивалось хаотично. Причины этого носили во многом объективный характер и были обусловлены необходимостью принятия ряда мер на законодательном уровне в начале 90-х гг. для решения проблемы (массовое перемещение населения в страну из государств – бывших республик СССР; социальная напряженность, изменение общей конъюнктуры на рынке труда и др.).

В настоящее время государственная миграционная политика Российской Федерации направлена в сторону сокращения и даже отчасти полной отмены законодательных преград на пути законности и прозрачности пребывания и занятости трудящихся-мигрантов, что можно считать важным вектором на пути формирования сбалансированной и слаженной политики в сфере миграции.

Накопленный опыт регулирования внешней трудовой миграции позволяет сделать вывод о том, что в целях повышения конкурентоспособности Российской Федерации, получении

квалифицированной рабочей силы, а также для поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов и содействия трудоустройству в приоритетном порядке граждан Российской Федерации, необходимо дальнейшее совершенствование правовых и организационных механизмов привлечения высококвалифицированных специалистов в зависимости от профессии, специальности, квалификации, уровня знания русского языка, иных экономических и социальных критериев, исходя из учета региональных потребностей рынка труда.

Однако, с одной стороны, внешняя трудовая миграция позволит привлечь в Россию необходимые с точки зрения экономики высококвалифицированные иностранные кадры, а также заместить иностранными гражданами те ниши, которые являются непрестижными для граждан Российской Федерации в различных сферах экономической жизни. С другой стороны, недостаточная правовая урегулированность различных моделей привлечения иностранной рабочей силы не только создает сложности на российском рынке труда, но и способствует созданию замкнутых анклавов мигрантов по этническому признаку, ухудшает социальную обстановку в местах пребывания трудовых мигрантов, создаёт условия для формирования террористических организаций, политического и религиозного экстремизма, национализма.

Таким образом, российская модель правового регулирования миграционных процессов в сфере внешней трудовой миграции может быть значительно улучшена с учетом не только отечественного, но и зарубежного опыта привлечения в экономику и другие сферы жизнедеятельности государства высококвалифицированных специалистов, при совершенствовании существующих полномочий между органами публичной власти, что позволит качественно регулировать миграционные потоки с учетом региональных потребностей и национальных интересов.

Зарубежный опыт селективного отбора высококвалифицированных специалистов: практика, критерии

1.1. Опыт селективного отбора иностранных специалистов в ряде государств Содружества Независимых Государств (Азербайджанская Республика, Республика Беларусь)

Генезис развития отбора высококвалифицированных специалистов в Азербайджанской Республике

Миграционный кодекс, Закон о гражданстве, Закон об иммиграции являются основой миграционной политики в Азербайджанской Республике.

Так, ст. 51 «Разрешение на работу» Закона Азербайджанской Республики от 2 июля 2013 г. № 713-IVQ «Об утверждении, вступлении в силу Миграционного кодекса Азербайджанской Республики и связанном с этим правовом регулировании»¹ (далее – Кодекс) регламентирует порядок получения разрешения на работу.

В частности, иностранцы и лица без гражданства, желающие временно проживать и заниматься оплачиваемой трудовой деятельностью на территории Азербайджанской Республики, должны получить наряду с разрешением на временное проживание, разрешение на работу.

Иностранцы и лица без гражданства получают разрешение на работу с помощью юридических лиц, физических лиц, занимающихся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица, филиалов и представительств юридических лиц, привлекающих их на работу. Разрешение на работу является официальным документом, разрешающим иностранцам и лицам без гражданства заниматься оплачиваемой трудовой деятельностью на территории Азербайджанской Республики.

Разрешение на работу выдается соответствующим органом исполнительной власти в порядке, установленном Кодексом.

В соответствии с гл. 9² «Государственное регулирование трудовой

¹ URL: http://continent-online.com/Document/?doc_id=31448427&show_di=1.

² URL: http://continent-online.com/Document/?doc_id=31448427&show_di=1#pos=624;-56.

миграции» Кодекса:

Государство регулирует трудовую миграцию путем применения квоты на трудовую миграцию, выдачи разрешений на работу, в том числе выдачи специальных разрешений на посредническую деятельность в трудоустройстве граждан Азербайджанской Республики в зарубежных странах.

При этом в данной главе Кодекса указывается на привлечение высококвалифицированных зарубежных специалистов в контексте выдачи разрешения на работу в пределах квоты на трудовую миграцию, утвержденной соответствующим органом исполнительной власти. Такая квота применяется с целью продуктивного использования местных трудовых ресурсов и повышения эффективности мероприятий в сфере регулирования процессов трудовой миграции. При этом она определяется с учетом состояния внутреннего рынка труда, спроса на рабочую силу, наличия вакантных мест, на которые не претендует граждан Азербайджанской Республики, обладающий профессиональной подготовкой и специальностью, соответствующими требованиям рабочего места, возможности обеспечить органами службы занятости потребности работодателей в рабочей силе за счет местных трудовых резервов, а также необходимости привлечения высококвалифицированных зарубежных специалистов. Порядок установления квоты на трудовую миграцию утверждается соответствующим органом исполнительной власти.

Бланк разрешения на работу как документ строгой отчетности должен иметь серию и номер регистрации, а также защитные знаки на уровне ценных бумаг. Эскиз, спецификация и образец разрешения на труд утверждаются соответствующим органом исполнительной власти.

Соответствующие государственные органы осуществляют контроль за законностью трудовой деятельности иностранцев и лиц без гражданства в Азербайджанской Республике, обеспечением их социальной защиты, деятельностью юридических и физических лиц в сфере трудовой миграции.

В соответствии с главой 11 Кодекса «Регулирование трудовой деятельности

иностранцев и лиц без гражданства в Азербайджанской Республике»¹ каждый иностранец и лицо без гражданства, достигший 18 лет, после получения в порядке и на условиях, определенных настоящим Кодексом, разрешения на работу посредством привлекающих их на работу юридических лиц, физических лиц, занимающихся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица, филиалов и представительств зарубежных юридических лиц, может работать в Азербайджанской Республике.

Основными условиями для занятия иностранцев и лиц без гражданства оплачиваемой трудовой деятельностью в Азербайджанской Республике являются наличие вакантных рабочих мест, на которые не претендует гражданин Азербайджанской Республики, обладающий профессиональной подготовкой и специальностью, соответствующими требованиям рабочего места, отсутствие возможности обеспечить органами службы занятости потребности работодателей в рабочей силе за счет местных трудовых резервов.

В соответствии со ст. 62 Кодекса «Ограничения на трудовую деятельность иностранцев и лиц без гражданства»²: с учетом спроса на внутреннем рынке труда, соответствующим органом исполнительной власти могут ставиться ограничения на трудовую миграцию иностранцев и лиц без гражданства в Азербайджанскую Республику по отдельным направлениям деятельности.

В соответствии со ст. 63 Кодекса «Привлечение иностранцев и лиц без гражданства на работу в Азербайджанской Республике» юридические лица, физические лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица, филиалы и представительства иностранных юридических лиц могут привлекать иностранцев и лиц без гражданства на работу в Азербайджанской Республике.

Юридические лица, физические лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица,

¹ URL: http://continent-online.com/Document/?doc_id=31448427&show_di=1#pos=652;-36.

² URL: http://continent-online.com/Document/?doc_id=31448427&show_di=1#pos=652;-36.

филиалы и представительства иностранных юридических лиц должны получить разрешение на труд для каждого иностранца и лица без гражданства, которого они хотят привлечь на работу.

Юридические лица, физические лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица, филиалы и представительства иностранных юридических лиц могут обратиться для получения разрешения на труд и в случае нахождения иностранца и лица без гражданства за пределами Азербайджанской Республики.

Иностранцы и лица без гражданства могут заниматься оплачиваемой трудовой деятельностью после получения для них разрешения на труд юридическими лицами, физическими лицами, занимающимися предпринимательской деятельностью без образования юридического лица, филиалами и представительствами иностранных юридических лиц.

Юридические лица, физические лица, занимающиеся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица, филиалы и представительства иностранных юридических лиц должны обеспечить работой иностранцев и лиц без гражданства, привлеченных ими на работу, только лишь на своем рабочем месте и в течение срока действия разрешения на работу заключить об этом с ними трудовой договор. Не допускается заключение трудового договора с иностранцами без получения разрешения на работу.

В соответствии со ст. 64 Кодекса «Случаи, когда не требуется получение разрешения на работу» не требуется получение разрешения на работу нижеперечисленным иностранцам и лицам без гражданства:

- лицам, имеющим разрешение на постоянное проживание на территории Азербайджанской Республики;
- лицам, занимающимся предпринимательской деятельностью на территории Азербайджанской Республики;
- лицам, работающим в дипломатических представительствах и консульствах;

- лицам, работающим в международных организациях;
- руководителям организаций, созданных на основании международных договоров, и их заместителям;
- лицам, привлеченным на работу соответствующим органом исполнительной власти;
- военнослужащим и специалистам, приглашенным на службу или работу в Вооруженных силах Азербайджанской Республики и других вооруженных формированиях, созданных в соответствии с законодательством Азербайджанской Республики;
- аккредитованным в Азербайджанской Республике сотрудникам средств массовой информации;
- лицам, находящимся в командировке в Азербайджанской Республике не более 90 дней в году по сферам деятельности, определенным соответствующим органом исполнительной власти;
- специалистам, которые относятся к категории, установленной соответствующим органом исполнительной власти, и приглашены гражданами Азербайджанской Республики или юридическими лицами, учрежденными в Азербайджанской Республике, для выполнения работ или предоставления услуг по сферам деятельности, установленным соответствующим органом исполнительной власти;
- морякам;
- профессорско-преподавательскому составу и лекторам, приглашенным для чтения лекционных курсов в высших учебных заведениях;
- работникам искусства, тренерам и спортсменам, приглашенным на работу в спортивных клубах, прошедших государственную регистрацию;
- лицам, занимающимся профессиональной религиозной деятельностью в религиозных структурах, взятых на государственную регистрацию;
- руководителям филиалов и представительств иностранных юридических лиц в Азербайджанской Республике и их заместителям;
- руководителям и заместителям руководителя юридического лица,

которое зарегистрировано в Азербайджанской Республике, и учредителем или как минимум одним из учредителей которого является иностранное юридическое или физическое лицо;

- лицам, пребывающим в браке с гражданином Азербайджанской Республики, при условии, что указанный гражданин состоит на регистрации по месту жительства на территории Азербайджанской Республики;

- лицам, подавшим ходатайство о предоставлении статуса беженца, получившим статус беженца или лицам, которым предоставлено политическое убежище;

- лицам, на попечении которых находятся граждане Азербайджанской Республики – лица, не достигшие 18 лет, или инвалиды I группы;

- лицам, привлеченным к трудовой деятельности в случаях, установленных соответствующим органом исполнительной власти.

В соответствии со ст. 65 Кодекса «Документы, требуемые для выдачи разрешения на работу» для получения разрешения на работу работодатель должен представить нижеследующие документы в соответствующий орган исполнительной власти:

- заявление-анкету, образец которого утвержден соответствующим органом исполнительной власти;

- копию паспорта иностранца и лица без гражданства или иного документа для пересечения границы;

- нотариально заверенную копию документа, подтверждающего обладание иностранцем и лицом без гражданства специальностью, требуемой для выполнения предусмотренной работы;

- справку, обосновывающую необходимость привлечения иностранца и лица без гражданства к предусмотренному месту работы;

если работодатель:

- является юридическим лицом - копии устава юридического лица и свидетельства о государственной регистрации, заверенные нотариусом;

- является физическим лицом – заверенные нотариусом копии

документа, удостоверяющего личность физического лица, и свидетельства о взятии на учет налогоплательщика, выданного физическому лицу;

– справку о том, что иностранец и лицо без гражданства не является носителем вируса заболевания, предусмотренного в перечне опасных инфекционных заболеваний, утвержденном соответствующим органом исполнительной власти¹.

Обращения, поступившие в связи с разрешением на работу высококвалифицированному специалисту, рассматриваются в течение 20 рабочих дней.

Соответствующий орган исполнительной власти отправляет сведения о документах для получения заключения в соответствующий орган исполнительной власти.

Соответствующий орган исполнительной власти, рассмотрев в течение пяти рабочих дней поступившие сведения, дает заключение о возможности удовлетворения спроса работодателя на рабочую силу за счет местных трудовых ресурсов в соответствующий орган исполнительной власти.

Невыдача соответствующим органом исполнительной власти соответствующего заключения в течение пяти рабочих дней воспринимается как невозражение выдаче разрешения на работу.

Решение соответствующего органа исполнительной власти об отказе от выдачи разрешения на работу должно быть обосновано, а копия решения должна быть представлена работодателю.

После устранения обстоятельств, послуживших основанием для отказа от выдачи разрешения на работу, работодатель может повторно обратиться для получения разрешения на работу согласно Кодексу.

При повторном обращении работодателя в соответствующий орган исполнительной власти в период пребывания или проживания в стране на законных основаниях указанных лиц он должен представить только лишь документ, подтверждающий устранение обстоятельств, послуживших

¹ URL: http://continent-online.com/Document/?doc_id=31448427&show_di=1#pos=704;-52.

причиной отказа.

В случае принятия решения о выдаче разрешения на работу соответствующий орган исполнительной власти в течение трех рабочих дней обеспечивает заполнение в установленном порядке разрешения на работу и представляет его работодателю.

Разрешение на работу подписывается уполномоченным должностным лицом соответствующего органа исполнительной власти и утверждается печатью указанного органа.

Разрешение на работу выдается работодателю после представления документа, подтверждающего выплату государственной пошлины за получение разрешения на работу.

При досрочном расторжении трудового договора и отсутствии иных оснований для того, чтобы высококвалифицированный специалист остался в Азербайджанской Республике, он в течение 10 рабочих дней должен покинуть территорию Азербайджанской Республики.

В заключение следует отметить, что в соответствии со ст. 72 Кодекса «Контроль правил действия разрешения на работу», контроль правил действия разрешения на работу осуществляется соответствующим органом исполнительной власти, который:

- проверяет соблюдение нормативно-правовых актов, регулирующих использование иностранцев и лиц без гражданства в качестве высококвалифицированных специалистов, и требований настоящего Кодекса;
- получает сведения или справку от работодателя, а также от высококвалифицированных специалистов о вопросах, возникающих во время проверки;
- в порядке, установленном законом, привлекает к ответственности иностранцев и лиц без гражданства, привлеченных на работу без разрешения на работу, а также работодателей, привлечших указанных лиц на работу.

Генезис развития отбора высококвалифицированных специалистов в Республике Беларусь

Основополагающими нормативными правовыми актами, регулирующими сферу внешней трудовой миграции Республики Беларусь, являются:

– Закон Республики Беларусь от 30 декабря 2010 г. «О внешней трудовой миграции»¹ (вступил в силу 12 июля 2011 г.) регулирует отношения в области внешней трудовой миграции, связанные:

– с трудоустройством за пределами Республики Беларусь по трудовым договорам с иностранными нанимателями граждан и иностранцев, постоянно проживающих в Республике Беларусь с трудоустройством и осуществлением трудовой деятельности в Республике Беларусь по трудовым договорам с нанимателями Республики Беларусь иностранцами, не имеющими разрешений на постоянное проживание в Республике Беларусь;

– Закон Республики Беларусь от 4 января 2010 г. «О правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Беларусь»;

– Положение о лицензировании отдельных видов деятельности, утвержденное Указом Президента Республики Беларусь от 1 сентября 2010 г. № 450;

– Трудовой кодекс Республики Беларусь.

Законом Республики Беларусь «О внешней трудовой миграции» установлены основные принципы осуществления внешней трудовой миграции в Республике Беларусь:

– добровольность внешней трудовой миграции;

– недопустимость незаконной внешней трудовой миграции;

– защита рынка труда Республики Беларусь;

– недопустимость найма на условиях, унижающих их человеческое достоинство, наносящих вред их здоровью;

– недопустимость дискриминации трудящихся-мигрантов в зависимости от пола, расы, национальности, языка, религиозных или политических

¹ URL: https://www.legislationline.org/download/id/7192/file/Belarus_law_labour_migration_2010_2016_ru.pdf.

убеждений, участия или неучастия в профессиональных союзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, возраста, места жительства, недостатков физического или психического характера, если они не препятствуют исполнению соответствующих трудовых обязанностей, иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами и не обусловленных спецификой трудовых функций или статуса работника;

– недопустимость нарушения законодательства Республики Беларусь о труде и иного законодательства Республики Беларусь при использовании труда трудящихся-мигрантов в Республике Беларусь.

Принимая на работу иностранных граждан, наниматель Республики Беларусь обязан соблюдать отечественное законодательство в области трудовой миграции и занятости населения.

Осуществление иностранными работниками трудовой деятельности в Беларуси допускается в соответствии с положениями национального законодательства, если занятие свободных рабочих мест (вакансий) не может быть обеспечено гражданами и иностранцами, постоянно проживающими в Республике Беларусь.

Органы по труду, занятости и социальной защите в пределах компетенции выдают заключения о возможности привлечения иностранной рабочей силы, исходя из потребностей нанимателя, государственных интересов, ситуации на рынке труда конкретного региона.

При принятии решения о выдаче заключений учитываются вполне конкретные аспекты, связанные с защитой интересов белорусских граждан, потребностями белорусского нанимателя, необходимостью соблюдения законодательства Республики Беларусь и привлечения в страну иностранной рабочей силы. Данные органы исходят из наличия на учете в качестве безработных или обратившихся за содействием в трудоустройстве и имеющих необходимую квалификацию граждан и иностранцев, постоянно проживающих в Республике Беларусь. Учитывается также средний период трудоустройства безработных, приоритетность права на занятие вакансий.

Для трудоустройства в Беларуси иностранных граждан и лиц без гражданства, не имеющих разрешений на постоянное проживание, наниматель обязан получить:

- разрешение на привлечение иностранной рабочей силы – при использовании труда иностранцев, в количестве, превышающем десять человек;
- специальное разрешение на право занятия трудовой деятельностью на каждого иностранца.

Законодательством также предусмотрен перечень категорий иностранных граждан, которые не подпадают под сферу его действия и осуществляют трудовую деятельность без получения соответствующих разрешительных документов, например, которым предоставлены статус беженца или дополнительная защита либо убежище в Республике Беларусь, ходатайствующими о предоставлении такого статуса, являющимися руководителями представительств иностранных государств, получающими высшее образование и трудоустраивающимися по получаемой специальности, трудоустраивающимися в ином порядке, определенном международными договорами Республики Беларусь.

В выдаче разрешительных документов может быть отказано и оно может быть аннулировано в интересах национальной безопасности Республики Беларусь, общественного порядка, защиты нравственности, здоровья населения, прав и свобод граждан Республики Беларусь и других лиц, а также если иностранцы, привлекаемые для осуществления трудовой деятельности в Республике Беларусь, являются гражданами (подданными) государств, неблагополучных в миграционном отношении.

Законом определены права и обязанности нанимателей и трудящихся мигрантов.

Привлекая для работы иностранцев, наниматель обязан:

- получить разрешение на привлечение иностранной рабочей силы;
- получить специальное разрешение в отношении каждого иностранца;
- выдать трудящемуся-мигранту копию специального разрешения,

полученного в отношении данного трудящегося- мигранта;

- заключить трудовой договор с трудящимся-мигрантом;

- зарегистрировать в подразделении по гражданству и миграции трудовой договор с трудящимся-мигрантом, заключенный на территории Республики Беларусь, в месячный срок со дня его заключения, а также изменения и (или) дополнения, касающихся содержания и условий трудовых договоров, в месячный срок со дня их внесения;

- прекратить трудовой договор с трудящимся-мигрантом в случае аннулирования соответствующего специального разрешения;

- обеспечить за свой счет выезд из Республики Беларусь трудящегося-мигранта в случае досрочного расторжения трудового договора по требованию трудящегося-мигранта в связи с нарушением нанимателем Республики Беларусь законодательства Республики Беларусь о труде, коллективного договора или трудового договора с трудящимся-иммигрантом, а также в случае аннулирования разрешения на привлечение иностранной рабочей силы или специального разрешения по вине нанимателя Республики Беларусь, если не имеется иных оснований для пребывания иностранца в Республике Беларусь;

- информировать о смерти трудящегося-мигранта подразделение по гражданству и миграции в целях уведомления дипломатического представительства или консульского учреждения государства его гражданской принадлежности или обычного места жительства через Министерство иностранных дел Республики Беларусь;

- содействовать выезду трудящегося-мигранта из Республики Беларусь по истечении срока, заключенного с ним трудового договора;

- возместить расходы, связанные с депортацией из Республики Беларусь трудящегося-мигранта, принятого на работу с нарушением порядка осуществления трудовой деятельности в Республике Беларусь, установленного настоящим Законом и другими актами законодательства Республики Беларусь, а также в случае аннулирования специального разрешения;

– вернуть в подразделение по гражданству и миграции специальное разрешение в течение пяти рабочих дней со дня прекращения трудового договора с соответствующим трудящимся-иммигрантом, либо получения уведомления об аннулировании соответствующего специального разрешения, либо истечения срока действия специального разрешения, а также в случае, когда трудовой договор с трудящимся-мигрантом, в отношении которого было получено специальное разрешение, не заключен;

– исполнять иные обязанности в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

При осуществлении трудовой деятельности в Республике Беларусь трудящийся-мигрант обязан:

– соблюдать законодательство Республики Беларусь;

– иметь копию специального разрешения;

– выехать за свой счет из Республики Беларусь после прекращения трудового договора, если не имеется иных оснований для его пребывания в Республике Беларусь, за исключением случаев досрочного расторжения трудового договора по требованию трудящегося-мигранта в связи с нарушением нанимателем Республики Беларусь законодательства Республики Беларусь о труде, коллективного договора или трудового договора с трудящимся-мигрантом, а также аннулирования специального разрешения по вине нанимателя Республики Беларусь;

– исполнять иные обязанности в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Законом Республики Беларусь от 5 января 2016 г. внесены изменения и дополнения в Закон, которые вступили в силу в 2016 г. и направлены, в том числе, на привлечение в республику квалифицированных работников. Наниматели получили право привлекать высококвалифицированных работников согласно критериям, установленным законодательством.

Высококвалифицированный работник-иностранец, обладающий высоким уровнем профессиональных знаний, умений и навыков,

подтвержденных документами об образовании и стажем работы по специальности не менее пяти лет, величина месячной заработной платы которого согласно условиям трудового договора превышает 15-кратную величину месячной минимальной заработной платы, установленной в Республике Беларусь.

Особенностью выдачи специального разрешения на право осуществления трудовой деятельности на территории Республики Беларусь иностранцу, привлекаемому в качестве высококвалифицированного работника, является то, что выдается такой документ сразу на два года с возможностью продления на аналогичный период.

Уровень квалификации работников наниматель определяет самостоятельно.

Документы об образовании, выданные в иностранных государствах, должны быть признаны на территории Республики Беларусь в установленном порядке, в соответствии с Положением о порядке признания документов об образовании, выданных в иностранных государствах, и установления их эквивалентности (соответствия) документам об образовании Республики Беларусь, признания и установления соответствия периодов обучения, курсов высшего образования в организациях иностранных государств, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21 июля 2011 г. № 981.

Законодательство Республики Беларусь не содержит исчерпывающего перечня документов, подтверждающих стаж работы, в том числе по специальности (в отрасли). В соответствии со ст. 50 Трудового кодекса Республики Беларусь основным документом о трудовой деятельности работника является трудовая книжка установленного образца.

При отсутствии трудовой книжки, а также в тех случаях, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения или отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются справки, выданные на основании приказов, лицевых счетов, ведомостей на выдачу заработной платы, и иные документы,

содержащие сведения о периодах работы.

В заключении следует отметить, что стаж работы по специальности, требуемый для отнесения работников к высококвалифицированным специалистам для целей применения законодательства о внешней трудовой миграции, подтверждается аналогичными документами соответствующих государств, легализованными (при необходимости) в порядке, предусмотренном законодательством Республики Беларусь¹.

1.2. Опыт селективного отбора иностранных специалистов в ряде государств Юго-Восточной Азии (Китайская Народная Республика, Государство Япония, Республика Корея)

Генезис развития отбора иностранных специалистов высокой квалификации в Китайской Народной Республике

Изучение отбора специалистов высокой квалификации показывает, что в настоящее время руководством Китайской Народной Республики (далее – КНР) объявлена масштабная инициатива по привлечению талантливых профессионалов из-за рубежа в сферу инноваций, высоких технологий, финансов и управления, получившая название «План 1000», она допускает талантливых менеджеров к работе даже на государственной службе.

Для высококвалифицированных специалистов КНР упрощается процесс получения бессрочного вида на жительство. В качестве пилотной зоны для реализации новых правил выбран пекинский технопарк Чжунгуаньцунь – «китайская Силиконовая долина». Распространяться они будут на профессионалов управленческого звена, иностранцев китайского происхождения и участников предпринимательских команд из-за рубежа.

Предпринимается ряд мер, направленных на то, чтобы сделать городскую среду более комфортной для иностранцев, например, обеспечить им свободный доступ в городские библиотеки.

¹ URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Декрет_о_развитии_цифровой_экономики.

Привлекательность КНР для высококвалифицированных специалистов значительно выросла за последние годы. Этот рост обусловлен рядом социально-экономических факторов, среди которых экономические успехи КНР, рост экономики и уровня жизни в совокупности со спросом на определенных специалистов из-за рубежа (например, преподавателей иностранных языков или ученых по техническим специальностям).

Особую группу в данной категории высококвалифицированных специалистов составляют выходцы из китайской диаспоры, привлекаемые к использованию своего «таланта» на исторической родине. Китайская диаспора является важным миграционным феноменом, который имеет большое влияние на картину китайской миграции, ее направления, интенсивность и значение для КНР и ее внешней политики. Китайская диаспора является ярким примером «миграционных сетей», когда связи мигрантов со своими соотечественниками на родине приводят к новым мигрантам и возникновению новых сетей. Случай китайской миграции примечателен тем, что не только возникают сети между мигрантами и их родственниками и друзьями в Китае, но и сохраняется связь мигрантов с самой исторической родиной, чувство причастности к ее судьбе и как следствие – ее интересам.

Если обратиться к нормативно-правовому регулированию привлечения высококвалифицированных специалистов из-за границы, следует отметить, что в его основе лежат Программы государственного развития, партийные Указания и выступления руководства государства, регионов о необходимости приглашения высококвалифицированных работников в экономику страны. Хотя формально они не являются правовыми, однако, исходя из специфики правовой системы КНР, часто стоят над законом. При этом главная особенность правового регулирования рассматриваемой проблемы заключается в отсутствии в правовой системе страны единого кодифицированного акта правотворчества, положения которого были бы непосредственно направлены на решение стоящих перед китайским государством в этой сфере задач.

Кроме того, некоторые нормативные правовые акты, в разной степени затрагивающие рассматриваемую проблематику, носят закрытый характер либо не находятся в свободном доступе для их изучения. КНР придерживается пути предоставления широких правотворческих полномочий органам власти на местах для более успешного регулирования вопросов экономического развития регионов, в том числе и в сфере привлечения высококвалифицированных специалистов.

Высоким уровнем нормотворческой свободы при регулировании вопросов привлечения высококвалифицированных специалистов обладают руководители государственных предприятий, которые правомочны по собственному усмотрению предоставлять приглашаемым специалистам высокой квалификации жилье и достойную заработную плату. Вопросы материального обеспечения высококвалифицированных кадров находятся в их собственном ведении, и не требуется прохождение процедур согласования с местной администрацией или вышестоящими организациями. Если корпорации понравился иностранный специалист и руководством принимается решение о его привлечении к работе в рамках осуществляемых компанией проектов, то вопросы материального обеспечения иностранца (китайского специалиста, вернувшегося из-за рубежа) являются исключительной компетенцией государственного учреждения. Что же касается частных китайских корпораций, то они обладают еще большей свободой и независимостью. Важным шагом на пути комплексного регулирования рассматриваемого вопроса стало принятие в конце 2008 г. властями страны нормативного документа «Плана привлечения высококвалифицированных специалистов из-за рубежа («План тысяча»)), согласно положениям которого государство бросает большие силы на стимулирование проживающих и работающих за границей граждан Китая к их возвращению на родину для работы в народном хозяйстве. Основными требованиями к таким лицам Правительство определило:

- 1) получение за границей степени доктора наук;
- 2) возраст не старше 55 лет;
- 3) при возвращении на родину срок работы в Китае не менее шести месяцев;
- 4) профессорская либо равнозначная с ней должность в известном зарубежном университете, научно-исследовательском институте; работа в качестве технического специалиста или управленца в известной международной компании, финансовом органе; собственные изобретения или владение важными техническими навыками, обладание опытом самостоятельного ведения бизнеса, умение разбираться в соответствующих областях знаний;
- 5) срочная потребность государства в приглашении специалиста конкретной квалификации.

«Планом тысяча» предусматривается порядок прохождения процедур для попадания в «тысячу талантов» либо получения соискателем места на китайских предприятиях. Содержание плана: инициатором выступает сама компания, которая от имени лица обращается в соответствующие профильные министерства и предоставляет необходимые документы, подтверждающие квалификацию «таланта» для его оформления на работу. В соответствии с правилами предоставляются результаты научной (практической) деятельности лица и план его работы в Китае. На основе этих двух документов Правительство выделяет значительные средства государственной организации для материальной поддержки как самого специалиста, так и его проекта. Как правило, на государственном предприятии под лицо создается небольшая рабочая группа, которая работает по контракту и выполняет актуальные для той или иной отрасли китайской экономики задачи. Документом предусматривается и право лица на самостоятельное обращение в различные государственные, партийные и профсоюзные органы КНР для ходатайства о получении гранта на проект и возвращения на родину с предоставлением ему от правительства наиболее

комфортных условий работы.

В настоящее время в Китае также действует Программа среднесрочного и долгосрочного планирования и развития талантов (на 2020–2030 гг.)¹. Согласно этому документу, государство проводит в жизнь политику подготовки высококвалифицированных кадров, всячески приветствует возвращение китайских «талантов» из-за рубежа, поощряет их работу в отсталых в плане экономического развития регионах и отраслях. К концу 2021 г. созданы 1300 баз по подготовке технических специалистов высокого класса, а также воспитано более одного млн высококлассных преподавателей. В основном КНР использует высококвалифицированных специалистов в крупных научно-технических проектах. Для них создаются лаборатории, во главе которых ставятся вернувшиеся из-за рубежа китайцы.

К основным крупным государственным программам технического развития страны с привлечением китайских «талантов» из-за рубежа, относятся:

1. Программа 863 (Государственный план развития исследований в области высоких технологий)². Данная программа принята в ноябре 1986 г. В программе поставлены задачи по формированию инновационного потенциала Китая в сфере высоких технологий и повышению конкурентоспособности страны на мировой арене в этой области. Намечено 19 приоритетных тем исследований для всесторонней поддержки путем выделения централизованных средств как из государственного бюджета, так и из различных фондов. Ключевые направления исследований включают в себя информационные технологии, биотехнологии, сельское хозяйство, технологии получения сырьевых ресурсов и энергоресурсов, новые материалы, передовое машиностроение и автоматика, которые актуальны в настоящее время.

2. Программа 973 (Государственный план развития основных

¹ URL: http://www.gov.cn/jrzg/2010-06/06/content_1621777.htm.

² URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Программа_863.

фундаментальных исследований)¹. Программа принята в июне 1997 г. В ней выделены такие сферы, как сельское хозяйство, энергоресурсы, информатика, охрана окружающей среды, народонаселение и его здоровье, новые материалы и ряд других сфер. Именно в рамках этой Программы китайские власти признали крайнюю необходимость в привлечении из-за рубежа китайских студентов, интенсификации международного сотрудничества.

3. Государственная программа среднесрочного и долгосрочного развития науки и техники на 2021 – 2035 гг.² Программа принята в апреле 2019 года. В соответствии с ней была признана необходимость в укреплении собственной инновационной базы, снижения зависимости от иностранных достижений в области науки и техники, развитии новых отраслей, выходе на лидирующие позиции в мире по количеству полученных патентов на изобретения и по количеству опубликованных научных работ и статей. В Программе предусматривается снижение зависимости от импорта зарубежных технологий, усиление работы по получению прав на интеллектуальную собственность, создание собственных технологических стандартов. Выделено три основных направления развития науки и техники в КНР – энергоресурсы, водные ресурсы и охрана окружающей среды.

Для привлечения же иностранцев на работу в КНР был запущен специальный проект, основой которого стал правительственный орган – Государственное управление КНР по иностранным специалистам³. В его рамках китайская администрация проводит тщательную работу по привлечению высококвалифицированных иностранцев, исследует зарубежный рынок труда на предмет поиска необходимых работников. Создан Фонд по контактам с высококвалифицированными зарубежными специалистами, принято соответствующее нормативное положение, в котором прописан максимальный возраст привлекаемых из-за рубежа

¹ URL: https://en.wikipedia.org/wiki/Program_973.

² URL: https://www.cast.org.cn/art/2021/8/31/art_79_167316.html.

³ https://en.wikipedia.org/wiki/State_Administration_of_Foreign_Experts_Affairs

специалистов (до 70 лет), объемы финансовой поддержки проекта (от 600 тыс. до одного млн юаней), прописаны общие критерии выбора специалиста.

Ключевым вопросом в деле успешного привлечения иностранца, несомненно, выступает уровень зарплаты, предлагаемый специалисту КНР. Для регулирования данной проблемы китайский законодатель в опытном порядке принял Правила, регулирующие заработную плату и материальную помощь для высококвалифицированных зарубежных специалистов в рамках долгосрочных проектов по программе «План привлечения тысячи иностранных специалистов».

Данный документ принят совместно партийным и государственными органами КНР, состоит из 10 статей, вступил в силу 26 марта 2012 г. Согласно ст. 3 документа «...ежегодная зарплата зарубежного специалиста не должна превышать 600 тыс. юаней (примерно 94 тыс. долларов США) на протяжении не более трех лет». С помощью приведенного выше нормативного документа китайская сторона старается очертить рамки материальной поддержки иностранного гражданина во избежание коррупционных злоупотреблений в этой сфере. Приведенной выше нормой китайский правоприменитель ограничивает сумму выплаты приглашенному специалисту в рамках госпредприятий. Однако такое ограничение не распространяется на частные корпорации, которые при этом должны принять во внимание рекомендации государства.

Китайцы осуществляют комплексный анализ зарубежного кадрового рынка на предмет выявления и приглашения к себе в страну специалистов высшей квалификации для работы в китайской экономике. Для этого китайские «ответственные лица» выезжают на зарубежные конференции и семинары, приглашают выдающихся иностранных специалистов для участия в научных мероприятиях в Китай с последующим выставлением им предложения с приглашением работать. В настоящее время на благо китайского комплекса трудятся специалисты из Японии, Германии, США, Южной Кореи и России. Крупнейшие промышленные корпорации КНР

напрямую скупают иностранные «таланты».

Одной из проблем в деле приглашения иностранных специалистов в Китай на работу стал рост совершаемых в последние годы иностранными гражданами правонарушений на территории КНР. Власти встали перед дилеммой: с одной стороны, необходимо ужесточать правила въезда и пребывания иностранных граждан, с другой – облегчить формальные процедуры для добропорядочных зарубежных специалистов. В апреле 2012 г. на 27-м заседании Постоянного комитета Всекитайского собрания народных представителей (ПК ВСНП) 11-го созыва в правовой системе Китая появился важный Закон КНР о порядке въезда в страну и выезда из страны¹, состоящий из 8 глав, 93 статей. Закон вступил в силу 1 июля 2013 г. Положения Закона не только упорядочивают порядок пересечения китайской государственной границы гражданами КНР и иностранцами (лицами без гражданства, апатридами), но и достаточно четко указывают обстоятельства, при наличии которых въезд/выезд лиц может быть запрещен, а вид на жительство аннулирован. Так, согласно ст. 21 без объяснения причин иностранцу может быть отказано в получении визы, если он выдворялся за пределы КНР, болен тяжелым психическим заболеванием либо туберкулезом либо иным заразным заболеванием, может нанести вред безопасности и интересам китайского государства, подорвать общественный порядок либо заниматься преступной деятельностью, при ходатайстве о получении визы предоставил ложные сведения либо не может гарантировать наличие достаточных материальных средств в период пребывания в Китае, не может предоставить визовым органам Китая необходимые документы или в иных случаях по усмотрению визовой службы.

В последние годы китайские власти стали принимать более жесткие административные меры по отношению к иностранным гражданам, находящимся на территории КНР и нарушающим действующее китайское

¹URL: <https://www.nia.gov.cn/n741440/n741547/c1013311/content.html#:~:text=第一条%20为了规范,合法权益受法律保护.>

законодательство. Согласно статистике, в Китае ежегодно регистрируется рост преступлений в различных сферах, совершаемых гражданами иностранных государств.

Вместе с тем Китай всячески приветствует приезд добропорядочных иностранных граждан к себе на родину. Законом предоставляются особые льготные условия для получения визы на въезд в страну иностранных высококвалифицированных специалистов. Для этого устранены административные барьеры в получении разрешения на въезд в КНР данной категории лиц (так, им нужно получить лишь «обыкновенную визу» (ч. 3 ст. 16). Профильные эксперты свидетельствуют, что «установление особой визы для высококлассных специалистов способствует более широкому привлечению выдающихся зарубежных специалистов для работы в Китай». По статистике за 2021 г. число пересекавших государственную границу иностранных граждан достигло 443 млн 500 тыс. 27, что существенно влияет на общую криминогенную ситуацию в стране. Однако для иностранных специалистов китайские власти предоставили максимально упрощенный режим въезда и пребывания для их работы на китайскую экономику.

Особую роль в привлечении высококвалифицированных кадров из-за рубежа в Китае играет институт научно-технического работника. Статья 48 Закона КНР О научно-техническом прогрессе¹ (принят 2 июля 1993 г., с последующими дополнениями и изменениями от 24 декабря 2021 г.) гласит: «научно-технические работники являются важнейшими силами дела построения социалистической модернизации. Государство принимает различные меры для повышения социального статуса научно-технических работников, различными путями воспитывает и трудоустраивает научно-технические кадры различной специализации, создает для них благоприятную атмосферу и условия, в полной мере выявляет роль научно-технических работников». В обязанность народных правительств всех уровней и производственно-организационных структур

¹ <http://www.npc.gov.cn/npc/c30834/202112/1f4abe22e8ba49198acdf239889f822c.shtml>

вменяется принятие соответствующих мер по повышению их заработной платы и предоставлению специальных льгот, а в отношении особо выдающихся работников – особых материальных условий (ст. 49). В соответствии со ст. 54 Закона КНР «О научно-техническом прогрессе» государство поощряет возвращение на Родину работающих за рубежом научно-технических работников для осуществления ими научно-технической исследовательской работы.

В соответствии с общими идеологическими установками КНР, идя по пути построения экономически развитого инновационного общества, придерживается курса на:

1) широкое и повсеместное привлечение иностранных высококвалифицированных специалистов для подготовки собственных национальных кадров у себя в стране, изучения передовых технологий с использованием зарубежного опыта;

2) поддержку китайских студентов в получении ими специального образования за рубежом с последующим обязательным возвращением на родину для работы в китайских предприятиях на средних и высших должностях. По возвращению в Китай лучшим из них предоставляются преференции, более высокие зарплаты, жилье и иные условия для стимулирования их работы в стране. В случае отказа студента, проходившего обучение за границей за счет государства, от возвращения назад, согласно заключенному с Институтом договору он обязан выплатить не только затраты государства на его обучение, но и штраф в размере не менее 30 % от этой суммы;

3) возврат талантливых ученых китайского происхождения на работу в КНР. Особым вниманием китайского государства пользуются специалисты, достигшие высокого положения в научных кругах США и Западной Европы. Возвращающимся на родину китайским учёным даются гранты на создание новых лабораторий, собственного бизнеса с использованием своих патентов, результатов научных исследований

или фирменных технологий. Китайцы, работающие на Западе учеными, возвращаются в Китай на зарплаты в разы больше, чем стандартная зарплата профессора в Китае, им предоставляется хорошее жилье и другие социальные льготы, собственные лаборатории и обслуживающий персонал.

Для поддержки «талантов» китайское государство учредило ряд государственных премий для выдающихся ученых, внесших особый вклад в научно-техническое развитие страны. Так, 23 мая 1999 г. Госсоветом КНР были приняты Правила государственного премирования в научно-технических областях (с последующими дополнениями и изменениями от 7 октября 2020 г.). В соответствии со ст. 2 Правил государство установило пять видов премий в научно-технической сфере:

- 1) высшая государственная премия в научно-технической области (не более двух человек в год);
- 2) государственная премия в области естественных наук;
- 3) государственная премия за технические изобретения;
- 4) государственная премия в научно-технической области;
- 5) премия КНР в области международного научно-технического сотрудничества.

В январе 2000 г. были опубликованы указы Госсовета № 1,2,3 («Об исполнении Правил государственного премирования в научно-технических областях» (№ 1), «Методы организации премирования в научно-технических областях на провинциальном и министерском уровнях» (№ 2), «Методы управления общественным премированием в научно-технических областях» (№ 3)), в которых было упорядочено премирование в научно-технической сфере на уровне государства, премирование на уровне провинций и министерств, а также общественное премирование, что существенно нормализовало процедуру награждения выдающихся деятелей науки и научные коллективы за сделанный вклад в научно-технической области. При этом ежегодно (с 2000 г.) Госсоветом КНР публикуются постановления о награждении тех или иных лиц, внесших выдающийся вклад в области

науки и техники. Среди них значительное число ученых и выдающихся исследователей, вернувшихся на работу в Китай из-за границы.

Согласно п. 23 принятого Государственным советом КНР Мнения о распределении важнейших направлений работы между министерствами для реализации рабочего доклада Правительства (21 марта 2010 г.) КНР приводит в жизнь программу «активного привлечения высококвалифицированных кадров из-за рубежа». Ответственными органами в этом направлении работы являются Министерство трудовых ресурсов и социального обеспечения, Комитет по развитию и реформам, Министерство образования, Министерство науки и техники, Министерство финансов. В ст. 11 Постановления Государственного совета «О претворении в жизнь Временного положения о стимулировании регулирования производственной структуры», прямо сказано, что китайское государство «поощряет импорт передового технического оборудования и ресурсов, которых в стране недостаточно, «...» придает значение заимствованию передовых технологий, управленческого опыта и высококвалифицированным кадрам...».

В нормативном документе с названием Каталог-руководство отраслей для иностранных инвестиций в главе 8 («Отрасль научных исследований, технического обслуживания и геологической разведки») в разделе 8 с тем же названием в п. 15 направлением сотрудничества с иностранцами указано создание «центров освоения новых высоких технологий, технического обслуживания и центров предприятий-инкубаторов». Таким образом, иностранный инвестор приглашается к участию в создании технологических лабораторий и производственно-промышленных зон на обоюдовыгодных для сторон условиях. В главе 10 «Образование» иностранцам предоставляются особые льготы в случае проведения ими на территории КНР «профессионального технического обучения» (п. 2). Не случайно, что многие американские и западноевропейские специалисты с удовлетворением подписывают контракты с ведущими техническими институтами Китая, где читают лекции по особенностям современной инновационным технологиям.

За такого рода преподавательскую деятельность китайские организации платят большие деньги, а также берут на себя все сопутствующие приему зарубежного ученого расходы.

Для привлечения лучших зарубежных ученых китайское правительство готово идти на большие материальные расходы, а также на награждения, присвоение званий и предоставление руководящих должностей наиболее ценным работникам. При этом первостепенное внимание также уделяется необходимости совершенствования системы образования, практической подготовке учащихся высшей школы к овладению передовыми технологиями, стимулированию подготовки научно-технических кадров высшей школы совместно с научно-исследовательскими институтами, предприятиями. Предоставляются повышенные зарплаты, большие ассигнования на исследовательские работы и другие привилегии. Тем самым власти КНР стремятся, чтобы маститые ученые с опытом работы на Западе создавали свои школы и воспитывали молодых ученых, давая им в китайских ВУЗах те знания, которые они ищут за границей.

Важным нормативным документом, принятым ЦК КПК и Государственным советом 20 августа 1999 г. в рамках Закона КНР О научно-техническом прогрессе стало Постановление «Об усилении технической инновации, развитии высоких технологий и осуществлении индустриализации». В преамбуле документа говорится о необходимости продвижения реформирования научно-технической сферы китайского государства, разработки и производства новой продукции, новых высоких технологий. Инновационное развитие было признано локомотивом реформирования научно-технической сферы. Признано необходимым «усиливать технические инновации, развивать высокие технологии, осуществлять индустриализацию, расширять внешнюю открытость, широко разворачивать международное сотрудничество и контакты, достигать развития в условиях конкуренции». В документе устанавливается, что «необходимо дальнейшее принятие действенных мер для привлечения различными способами лучших

специалистов из-за рубежа. Кроме реализации уже, существующей льготной государственной политики, в вопросах прописки, жилья, обучения детей следует предоставлять для специалистов особые условия. Все соответствующие органы должны для занимающихся международным сотрудничеством и контактами в сфере новых высоких технологий китайских и зарубежных работников предоставлять свободные условия для их перемещений».

В заключение следует отметить, что на протяжении длительного времени китайское государство предпринимает серьезные комплексные шаги, направленные на привлечение иностранных высококвалифицированных кадров и успешных китайских студентов, получивших образование за рубежом, на работу в различные сектора экономики. Широкие полномочия руководителей регионов и предприятий позволяют им предлагать высокие материальные условия для привлечения лучших талантов к себе на работу.

Генезис развития отбора высококвалифицированных специалистов в Государстве Япония

Анализ юридической литературы показывает, что еще в июне 2018 г. решением Кабинета министров Государства Япония (далее – Япония) утверждено положение «Основы политики», в котором закрепились расширение рамок приёма иностранной рабочей силы. Тем самым в отдельных отраслях экономики создается возможность на основе соответствующих правил приема брать на работу иностранных рабочих в тех случаях, когда нет возможности обеспечить соответствующие трудовые ресурсы внутри страны.

Новая политика, предусматривающая ограничение предельного срока пребывания иностранцев (в общей сложности до пяти лет), по мнению государства, «не является политикой привлечения мигрантов». С другой стороны, действующая система технических стажировок, ее согласованность с механизмом приема высококвалифицированных специалистов, поиск путей

стимулирования приема работников сферы ухода за больными и пожилыми людьми, а также другие меры, дают основание полагать, что система реформируется с тем, чтобы облегчить обустройство высококвалифицированных специалистов из-за рубежа на постоянное жительство.

Несмотря на готовность Японии признать высококвалифицированных мигрантов посредством открытой политики, в стране все еще не так много высококвалифицированных мигрантов. В 2021 г. число высококвалифицированных специалистов составило 7 % от числа всех мигрантов Японии. Учитывая усиление глобальной конкуренции за таланты, японское правительство, как показывает изучение литературы, способствует высококвалифицированной миграции, ускоряя обработку заявок на получение визы¹.

Высококвалифицированные специалисты пользуются спросом не только для стабилизации населения, но и для того, чтобы помочь Японии отменить свою падающую конкурентоспособность в мировой экономике. Япония обеспокоена тем, что она отстает, по их мнению, в растущей глобальной конкуренции за таланты в последнее десятилетие.

Так, ФРГ учредила Программу «Green card» – «Зеленая карта» – для увеличения числа мигрантов в IT-секторе, хотя это не удалось. Европейский союз ввел новую систему «Blue Card» – «Голубая карта» – для облегчения мобильности высококвалифицированных специалистов на всей территории Европы. Соседние страны в Японии, такие как Южная Корея и Сингапур, также внедряют программы по привлечению глобальных талантов (Министерство здравоохранения, труда и социального обеспечения).

Из-за необходимости стимулирования инновационного роста в экономике знаний японский бизнес-сектор особенно стремится к увеличению числа высококвалифицированных специалистов в стране и оказывал давление на правительство с целью принятия аналогичных политических инициатив.

¹ URL: Yasushi Iguchi, Foreign Workers and Labor Migration Policy in Japan // <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/713999164>.

Высококвалифицированные специалисты могут работать только на работе, указанной в их иммиграционных документах.

Несмотря на то, что традиционная система пожизненного найма находится на подъеме, большинство японских корпораций все еще обучают и инвестируют в новых наемных сотрудников, ожидая, что они останутся с компанией в течение длительного времени. Однако многие высококвалифицированные специалисты не планируют оставаться в одной и той же компании на протяжении всей своей трудовой жизни. Согласно опросу, проведенному Японским институтом политики и обучения в области труда, 35 % высококвалифицированных специалистов в японских корпорациях намеревались вернуться на родину или в конечном итоге переехать в другую страну¹.

Всемирный отчет о конкурентоспособности показывает, что Япония не является привлекательной страной для высококвалифицированных специалистов.

Японская система вознаграждения по-прежнему в значительной степени основана на системе пожизненной занятости, в которой стартовые оклады очень низки и увеличиваются по мере того, как сотрудники тратят больше времени на компанию. Для большинства высококвалифицированных специалистов (по их мнению) зарплата не является самым важным компонентом миграционного решения. Многие считают, что, как высококвалифицированные специалисты будут получать заработную плату, достаточную для поддержки себя и своей семьи. Большинству профессионалов наиболее важна возможность улучшения своих навыков и продвижения долгосрочных карьерных планов. Деловая практика в Японии также влияет на долгосрочную карьеру высококвалифицированных специалистов.

¹ URL: Malissa B. Eaddy Seton An Analysis of Japan's Immigration Policy on Migrant Workers and Their Families M.: Hall University, 2016 – 58 p. 75 Nicola Piper, Wife or worker? Worker or wife? Marriage and cross-border migration in contemporary Japan // <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ijpg.309/full>.

Здесь стоит отметить, что высококвалифицированные специалисты в многонациональных корпорациях (по мнению экспертов) избежали бы перевода в Японию по двум причинам.

Во-первых, опыт, приобретенный ими в других странах, не пригодится для Японии, так как японский бизнес – практика настолько отличается от других¹ стран, что узнавание японского стиля управления заняло бы у них слишком много времени. Изучение японского языка для обеспечения нормальных деловых отношений стало бы дополнительным барьером.

Во-вторых, эти специфические методы ведения бизнеса означают, что новый опыт, приобретенный высококвалифицированными специалистами в Японии, не обязательно повысит их управленческие навыки².

Однако многие японские корпорации (по мнению экспертов) по-прежнему не ориентированы на глобальную деятельность и не хотят корректировать свои системы, чтобы привлекать большое количество высококвалифицированных специалистов из-за рубежа. Однако все большее число бизнес-аналитиков стали воспринимать эту ситуацию довольно проблематично, объясняя экономический упадок страны частично отсутствием глобальных перспектив среди японских корпораций. Они утверждают, что Япония слишком много внимания уделяет внутреннему рынку и производит товары, которые нравятся только японским потребителям³.

Но тем не менее работа в Японии – отличный способ обосноваться в одной из самых технологически развитых и прогрессивных стран в мире, где свято чтут традиции и устои.

Важно отметить, что для высококвалифицированных специалистов трудоустройство в Японии имеет ряд преимуществ⁴:

¹ URL: Yasushi Iguchi, Foreign Workers and Labor Migration Policy in Japan // <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/713999164>.

² Yasushi Iguchi, Foreign Workers and Labor Migration Policy in Japan // <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/713999164>

³ URL: 77 Japan Business Federation (Keidanren) // <http://www.keidanren.or.jp/English>.

⁴ URL: 78 Nicola Piper, Wife or worker? Worker or wife? Marriage and cross-border migration in contemporary Japan // <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ijpg.309/full>).

– возможность пользоваться услугами развитой медицины, системы образования, социальной сферы;

– высокая вероятность построить карьеру у тех, кто работает в промышленности и сфере высоких технологий;

– обеспечение работников японских компаний полисом медицинского страхования, позволяющим пользоваться услугами клиник бесплатно. Ежегодно каждый сотрудник проходит полное медицинское обследование за счет компании;

– низкий уровень безработицы – порядка 65 % жителей государства в возрасте 15–65 лет обеспечены работой;

– покрытие большинством компаний расходов на проезд до работы и домой. Каждый работник получает проездной билет, действительный на всем маршруте следования;

– высокий уровень оплаты труда по сравнению с другими странами Азиатского региона и некоторыми государствами Европейского союза;

– действующая система премий и ежегодная индексация заработной платы;

– отсутствие высчитывания из зарплаты выплат в Пенсионный фонд;

– обеспечение специалистов высшей категории, в которых заинтересован японский работодатель, жильем за счет компании;

– возможность по месту работы получать дополнительные выплаты на детей.

Требования к кандидатам и условия труда для высококвалифицированных специалистов:

1. знание японского языка – помимо языковых навыков необходимы диплом о высшем образовании и опыт работы, подтвержденный документально. Важно также учитывать особенности отношения к труду самих японцев. А потому и в иностранцах они ценят:

– эффективность;

– вежливость;

- умение коммуницировать и работать в команде;
- дисциплинированность;
- работоспособность;
- ответственность;
- стремление добиваться большего;
- преданность.

Следует отметить, что Япония – страна с ярко выраженной гендерной дискриминацией. Это означает, что для высококвалифицированных специалистов найти хорошо оплачиваемую работу в крупной компании шансов у мужчин больше, чем у женщин.

Чтобы заинтересовать работодателя, высококвалифицированному специалисту необходимо составить резюме и мотивационное письмо. Оба документа должны быть на японском и (желательно) на английском языке. Резюме должно отражать уровень квалификации, образования, опыт работы, дополнительные знания и умения.

К пакету необходимо также приложить:

- копию загранпаспорта;
- копию трудовой книжки;
- диплом об образовании;
- медицинскую справку о состоянии здоровья;
- рекомендации от предыдущих работодателей;
- документы, подтверждающие наличие личных и профессиональных достижений;
- справку о несудимости.

Все документы должны сопровождаться переводом на японский язык, а диплом и трудовую книжку необходимо заверить у нотариуса. После того, как иностранный кандидат будет утвержден на должность, компания подписывает с ним трудовой контракт и подает запрос на получение разрешения. Этот документ дает возможность высококвалифицированному специалисту законно пребывать на территории государства и трудиться

на предприятии, по инициативе которого он выдан. Срок выдачи составляет от одного до трех месяцев. Разрешение остается действительным в течение трех лет.

Если период действия визы заканчивается, но у высококвалифицированного специалиста есть возможность продолжить работать в японской компании, предусмотрена процедура продления. Заявка подается в Министерство юстиции в отдел по вопросам иммиграции. Тем, кто намерен заняться в Японии собственным делом, понадобится бизнес-виза. Она выдается на четыре месяца с правом продления еще на год. Но для ее получения необходим подробный бизнес-план и уставной капитал от одного до трех млн йен в зависимости от направления проекта (9 тыс.–28 тыс. долларов). Если планируется открытие совместного предприятия, нужно приложить доказательства наличия на счете не менее пяти миллионов йен.

В заключении следует отметить, что работа в Японии для высококвалифицированного специалиста предполагает наличие рабочей визы, для получения которой необходимо подготовить:

- приглашение от японской компании;
- визовую анкету;
- фото – две шт.;
- копию национального паспорта;
- оригинал и копию заграничного паспорта;
- диплом об образовании;
- справку об отсутствии судимостей;
- разрешение на работу;
- трудовой контракт;
- медицинскую справку;
- страховку.

Генезис развития отбора высококвалифицированных специалистов в Республике Корея

Изучение практики и литературы показывает, что позитивное отношение к высококвалифицированным специалистам из других стран – пожалуй, главный плюс трудоустройства в корейской фирме или на предприятии через Центры поддержки иностранцев.

Подавляющее большинство работодателей в Республике Корея (далее – Южная Корея) выдвигают к высококвалифицированным специалистам следующие минимальные требования:

- совершеннолетие;
- возраст – 20–48 лет;
- наличие действующей рабочей визы и готовность заключить трудовой договор;
- отсутствие вредных привычек;
- минимальное знание корейского/английского языка;
- степень магистра по специальности;
- готовность выходить на работу сверхурочно (за отдельную плату).

Однако условия труда для этнических корейцев и приглашенных на работу иностранцев ничем не отличаются:

- 7-11 часовой рабочий день (самый продолжительный у техников и ученых, самый короткий – у сотрудников рекламных агентств);
- недельное рабочее время делится на 40 обязательных и 12 возможных;
- сверхурочных рабочих часов;
- пять рабочих и два выходных дня в неделю;
- сверхурочный труд оплачивается в полуторном размере;
- минимальная заработная плата в месяц составляет одну тыс. долларов США, средняя – 2 900 тыс. долларов.

Официальное трудоустройство высококвалифицированного специалиста в южнокорейской фирме состоит из нескольких обязательных этапов.

К первому этапу следует отнести сдачу теста на знание корейского языка.

Хорошее знание национального языка – именно то, что нужно, чтобы работать в Корее на престижной должности с высокой заработной платой.

Тестирование EPS-TOPIC проводится по запросу корейской стороны в строго установленное время. Минимальные требования для допуска к тесту:

- возраст 18–39 лет;
- отсутствие судимости;
- отсутствие ограничений на въезд в Южную Корею;
- успешное прохождение медицинской комиссии.

Лица, успешно сдавшие языковой тест, вносятся в базу потенциальных сотрудников, из которых корейские работодатели могут выбирать персонал.

Второй этап включает сбор пакета документов для оформления на работу.

В основной список бумаг, которые потребуются для трудоустройства в Южной Корее, входят:

- резюме на корейском/английском языке;
- национальный паспорт;
- заграничный паспорт с действующей визой;
- разрешение на работу;
- приглашение от работодателя;
- трудовой договор;
- копия документа об образовании с переводом на корейский/английский язык и с проставленным апостилем;
- медицинская страховка.

Заключительный этап состоит из оформления разрешения на работу.

Разрешение на работу в Южной Корее оформляется работодателем после подачи претендентом следующих документов:

- копия заграничного паспорта;
- резюме;
- копии дипломов, сертификатов и свидетельств об образовании.

Следует отметить, что ID-карта иностранца оформляется по прибытии в страну, если он планирует работать в ней более 90 суток. С этой целью требуется:

- пройти медосмотр;
- посетить обучающий курс в Центре оказания помощи иностранным гражданам (около трех часов).

После этого в миграционную службу по месту пребывания предоставляется пакет документов:

- справка, подтверждающая прохождение медосмотра;
- свидетельство об успешном прохождении базового обучения;
- две цветных фото (3,5х4,5 см);
- загранпаспорт;
- заполненная анкета-заявление;
- копия договора об аренде/покупке жилья;
- сумма для уплаты регистрационного взноса (26 долл.).

К наиболее распространенным типам рабочих виз относятся следующие:

– D-7 – для сотрудников иностранных предприятий-инвесторов в корейскую экономику / квалифицированных специалистов из филиалов зарубежных компаний.

– C-4 – для краткосрочного трудоустройства (срок до 90 суток) без ограничений на вид деятельности;

– E-3, E-4, E-5, E-7 – долгосрочный тип виз для квалифицированных иностранных работников.

Если работа осуществляется вахтовым методом, то для оформления долгосрочного трудового контракта потребуется следующий пакет документов:

- заграничный паспорт;
- квитанции об уплате консульского сбора;
- разрешение на работу и трудовой контракт с работодателем;
- анкета-заявление;
- фото установленного образца;

- справка, подтверждающая отсутствие судимости;
- медицинская страховка;
- документы о профильном образовании / присвоении научных степеней;
- автобиография / трудовая биография.

В заключении следует отметить условия труда в Южной Корее для высококвалифицированного специалиста напрямую зависят от работодателя, однако высококвалифицированным специалистам всегда предоставляют жилье, питание, а также за работу в ночное время и сверхурочно доплачивают, предусмотрены премии.

1.3. Опыт селективного отбора иностранных специалистов в ряде государств Среднего Востока и Африканского континента

Генезис развития отбора высококвалифицированных специалистов в Государстве Израиль, Республике Кипр, Республике Перу и в Южно-Африканской Республике

Основным нормативным правовым актом Государства Израиль (далее – Израиль), регулирующим вопросы внешней трудовой миграции, является подготовленный МВД Израиля «Регламент рассмотрения заявлений на получение разрешений на трудоустройство и лицензий на работу для иностранных экспертов» от 10 декабря 2015 г. № 5.3.0041 (далее – Регламент), в английской редакции: «Procedure for Handling Applications for Employment Permits and Work Licenses for Foreign Experts»¹.

Пункт а. 2 Регламента закрепляет понятие иностранного рабочего эксперта (специалиста), как иностранного рабочего, обладающего уникальной квалификацией и навыками, которые не доступны в Израиле.

Нуждающейся в иностранном специалисте организации необходимо обосновать важность привлечения работника и привести весомые доводы о том,

¹URL: https://www.gov.il/en/Departments/policies/request_for_working_permit_expert_foreign_workers_procedure.

что местные специалисты не справятся с выполнением такого рода деятельности.

С одной стороны, в Израиле проводится политика, нацеленная на сохранение рабочих мест за израильскими гражданами, в связи с чем правительство Израиля каждый год сокращает квоту на выдачу виз В1. С другой стороны, имеющий уникальный опыт и знания высококвалифицированного специалиста высшего звена, может помочь израильскому предприятию развиваться, что приведет к созданию новых рабочих мест.

Важно подчеркнуть, что трудоустройство высококвалифицированного специалиста в Израиле разрешается только после получения им визы на пребывание и работу типа «В/1 Expert».

Исходя из этого в Израиле создана специальная программа найма иностранных граждан-специалистов, в рамках которой работник может получить визу сроком на один год (затем эту визу можно будет продлевать, однако общий срок не должен превышать пяти лет и трех месяцев).

Условия, которые при этом должен соблюсти работодатель, следующие: заработная плата высококвалифицированного специалиста будет как минимум вдвое выше средней заработной платы гражданина Израиля, занятого в промышленности; работник является специалистом в одной из следующих областей: медицина, сфера высоких технологий, искусство, академическая сфера или промышленность.

По закону Израиля, регулирующему получение рабочих виз, на нее не имеют права следующие категории лиц:

- лица, проживающие в Израиле по одной из виз (чтобы инициировать процесс выдачи рабочей визы В1, необходимо пребывать за границей и подать заявку в консульский отдел Израиля в стране проживания);
- лица, возраст которых превышает 60 лет;
- лица, имеющие в Израиле родственников первой степени (родители, муж или жена, братья и сестры).

Оформление рабочей визы В1 проходит в два этапа: выдача разрешения на работу Департаментом иностранных работников и выдача визы

Министерством внутренних дел (срок действия визы В1 составляет один год).

Работодателю, нуждающемуся в высококвалифицированном специалисте, необходимо предоставить в Департамент следующие документы:

- свидетельство о государственной регистрации предприятия; нотариально заверенную копию специальной формы, подающейся в Институт национального страхования Израиля;

- справку от главного бухгалтера о дееспособности предприятия; письмо, где изложены причины, почему предприятию необходим иностранный специалист, а также подтверждающие просьбу рекомендательные документы;

- диплом и/или другие документы, доказывающие трудовой опыт и квалификацию иностранного специалиста.

Следует отметить, что МВД Израиля может потребовать от работодателя в качестве гарантии внесения залога, который будет возвращен ему после того, как иностранный специалист покинет Израиль, и в том случае, если не были нарушены правила оформления визы В1, не позднее 24 месяцев с момента внесения депозита.

Основываясь на выданном Департаментом иностранных работников разрешении на устройство на работу высококвалифицированного специалиста, МВД Израиля принимает решение о предоставлении визы В1. Данное разрешение направляется в консульский отдел представительства Израиля за рубежом. Соответственно, въезд гражданина-высококвалифицированного специалиста в Израиль осуществляется на основании рабочей визы. Ее отсутствие, вполне вероятно, приведет к отказу во въезде при прохождении паспортного контроля в аэропорту, и работник будет вынужден вернуться домой.

В заключении следует отметить, что опыт высококвалифицированных специалистов в Израиле наиболее востребован в IT-секторе, сельском

хозяйстве и строительстве¹.

*Генезис развития отбора высококвалифицированных специалистов
в Республике Кипр*

Решение вопросов в сфере внешней трудовой миграции относится к компетенции Департамента труда Министерства труда, социальной защиты и социального страхования Республики Кипр (далее – Кипр) и Департамента гражданской регистрации и миграции Министерства внутренних дел Республики Кипр (далее – миграционная служба). Министерство юстиции и общественного порядка Республики Кипр и находящаяся в ее подчинении полиция Кипра не занимаются решением данных вопросов.

Департамент труда занимается изучением рынка труда Кипра, сопоставлением наличия рабочих мест и количества безработных, изучением передвижения европейской рабочей силы, признанием профессиональных квалификаций, профессиональной подготовкой, трудоустройством иностранцев из третьих стран, предоставлением разрешений работодателям, трудоустройством беженцев, соискателей статуса беженца и лиц, находящихся под международной защитой и т. д.

Министерство труда, социальной защиты и социального страхования Кипра отвечает за разработку политики в области занятости для иностранцев и выдачу разрешений работодателям или компаниям на трудоустройство иностранцев из третьих стран.

Ответственность за выдачу иностранному гражданину разрешения на временное проживание и работу возложена на Департамент гражданской регистрации и миграции Министерства внутренних дел Республики Кипр.

¹ URL: https://www.gov.il/BlobFolder/policy/request_for_working_permit_expert_foreign_workers_procedure/en/5.3.0041en.pdf.

Трудоустройство иностранцев, являющихся гражданами стран, не входящих в Европейский союз (далее – ЕС), регулируется Законом Республики Кипр об иностранцах и иммиграции (гл. 105 Статутного права)¹.

В ст. 18ΣВ Закона об иностранцах и иммиграции (гл. 105) содержится понятие «Высококвалифицированная занятость», которое означает занятость лица, обладающего необходимыми адекватными и специфическими знаниями, подтвержденными высокой профессиональной квалификацией.

Эта статья также содержит понятие «Высокая профессиональная квалификация», означающее квалификацию, подтверждённую ученой степенью, высшим образованием, и связанную с профессией или сферой деятельности, указанной в трудовом договоре или обязательном предложении о работе.

Следует отметить, что все граждане ЕС имеют право на работу на Кипре, однако в течение трех месяцев с момента въезда на Кипр они должны зарегистрироваться в Департаменте гражданской регистрации и миграции МВД Кипра и получить регистрационный сертификат. Для данной категории граждан выдается так называемый yellow slip.

Граждане третьих стран (не членов ЕС), которые планируют работать на Кипре, должны заранее подать заявление в миграционную службу Кипра для получения разрешения на работу и проживание.

Разрешение на работу для граждан третьих стран может быть получено только для компаний, которые имеют право нанимать сотрудников, являющихся гражданами стран, не относящихся к ЕС.

Для получения компанией такого права необходимо подать заявление в Департамент гражданской регистрации и миграции МВД Кипра. Все компании, акционеры которых не являются гражданами ЕС, имеют право нанимать на работу граждан третьих стран при условии, что будут соблюдены определенные требования.

Высококвалифицированный специалист получает право на официальное трудоустройство на Кипре при оформлении рабочей визы. Данный документ выдается

¹ URL: http://cylaw.org/nomoi/enop/non-ind/0_105/full.html.

правительством. С ним иностранцы могут законно работать и жить на Кипре.

Кипрские рабочие визы разделены на категории в соответствии с общеевропейскими стандартами:

- Стандартная виза (категория «C»). Рабочий документ, оформляемый на короткий срок. Ее нужно оформлять тем, кто единоразово устраивается на сезонную работу.

- Мультивиза (категория «C»). Её обладатель получает разрешение на многократный въезд в страну для проведения краткосрочных сезонных работ.

- Национальная виза (категория «D»). Документ имеет длительный срок действия и выдается иммигрантам, работающим за рубежом на постоянной основе. До истечения визы владелец может вести трудовую деятельность и жить на Кипре, не выезжая за его пределы. Ее оформляют не только предпринимателям и специалистам с особой квалификацией, но и простым рабочим.

Согласно законодательству Кипра, оформлением рабочей визы занимается работодатель. Для получения разрешения (визы) на въезд соискателю необходимо лично посетить кипрское посольство или консульство, расположенные в стране проживания иммигранта, и предоставить трудовой договор, составленный компанией-нанимателем и подтвержденный печатью Департамента труда Министерства труда, социальной защиты и социального страхования Республики Кипр. Подтверждения от департамента приходится добиваться непосредственно работодателю. Согласно установленным правилам, документы следует подавать, будучи лично в консульстве. Однако теми же правилами оговаривается, что заявитель, проживающий от места расположения консульства далее 300 км, может воспользоваться почтовыми услугами (переслать документы ценной бандеролью).

Работодатель или компания, для подачи заявления о приеме на работу иностранного гражданина должны:

1. Доказать, что в течение не менее чем шести недель активно искал работника на местном рынке труда и на рынке труда ЕС, но никто из них

не изъявил желания занять вакантное место.

2. Компания-работодатель публикует данные по вакансии в кипрских газетах и базе данных министерства труда (с указанием регистрационного номера). Сотрудники министерства фиксируют заявку. Они же принимают заявление от компании и инициируют проверку ее деятельности. Предварительно Министерство труда, социальной защиты и социального страхования Кипра рассматривает все возможности направления на работу кандидатов из числа квалифицированных киприотов.

3. Если спустя 40 суток на вакансию не нашли подходящего кандидата, выносится рекомендация на использование труда иностранцев. Когда проверка завершается, происходит утверждение ежемесячной зарплаты. Компания должна располагать достаточным количеством средств, чтобы быть в состоянии выплатить сотруднику годовую заработную плату. Заявка работодателя вместе с рекомендацией направляется в Департамент гражданской регистрации и миграции МВД Кипра. Там проверяются сведения об иностранце. Если нет никаких претензий, выносится окончательное решение на право оформления визы и получения разрешения на работу, о чем уведомляется консульский департамент МИД Республики Кипр.

В оформлении визы можно отказать по нескольким причинам:

- из-за несущественности запроса;
- из-за недостаточного количества киприотов в штате;
- из-за плохого финансового положения компании.

Изучение литературы показывает, что компании на Кипре подразделяют на два типа: локальные и иностранные. Высококвалифицированному специалисту проще попасть на работу в компанию с иностранными капиталовложениями, чем непосредственно в кипрскую.

Процедура очень напряженная, требующая составления множества документов. Так что не все компании готовы связываться с бюрократической волокитой, связанной с оформлением иностранцев. И, конечно, они заинтересованы в высококвалифицированных узких специалистах со знанием

английского и желательно греческого или турецкого языков. Это один из факторов, ограничивающих желание работодателей-киприотов связываться с работниками-иностранцами, тем более не из стран ЕС.

Чтобы получить разрешение на въезд (визу), высококвалифицированному специалисту требуется подготовить следующие документы:

- квитанцию об оплате пошлины, взимаемую за рассмотрение документации;
- выписку со счета в кипрском банке или спонсорское письмо (если работодатель готов полностью покрыть расходы сотрудника);
- договор об аренде или купле-продаже жилья на Кипре;
- сертификат, свидетельствующий о внесении обязательного платежа местному Фонду социального страхования;
- справку, указывающую на отсутствие судимости (к моменту подачи документов);
- справку об уплате налогов (для граждан, ранее проживавших на территории государства);
- медицинское заключение об отсутствии у заявителя опасных инфекционных заболеваний, несущих опасность для общества (ВИЧ, гепатит, туберкулез);
- документ обязательного страхования от несчастных случаев и болезней;
- четыре фото размерами 30x40 мм;
- два экземпляра визовой анкеты;
- лицензии (сертификаты), подтверждающие достаточный уровень квалификации кандидата на должность;
- заграничный паспорт (срок действия должен заканчиваться не раньше, чем через шесть месяцев после истечения срока действия рабочей визы), а после оформления всех необходимых документов соискателю выдают разрешение на въезд на остров, которое вклеивается в паспорт – это и есть рабочая виза.

Устроившись на месте, сотрудник подает документы на оформление ВНЖ – так называемого Pink Slip. Этим также занимается работодатель, сотрудник же собирает необходимые документы и проходит медосмотр в местных клиниках.

Пока оформляется Pink Slip (два-три месяца), выдают паспорт иностранца – Alien Book. Первый Pink Slip выдается сроком на полгода, затем его можно несколько раз продлевать сроком на один год. По прошествии нескольких лет и особенно при условии приобретения недвижимости на Кипре или открытия своего бизнеса человек может претендовать на оформление ПМЖ и гражданства Кипра.

При наличии у высококвалифицированного специалиста действующего вида на жительство, работы и жилья на Кипре к нему беспрепятственно могут приехать члены семьи: жена (если она старше 21 года) и несовершеннолетние дети.

Следует отметить, что разрешение на временное проживание в целях трудоустройства дает иностранному гражданину право работать на определенной должности и на определенный срок, а в случае, если иностранец переходит на другую работу, разрешение теряет силу и считается отозванным.

Политика Республики Кипр по отношению к найму персонала из третьих стран строится на достижении баланса: с одной стороны, необходимо, в первую очередь, привлекать хороших зарубежных специалистов, а также заполнять низкооплачиваемые позиции, с другой – нельзя допустить вытеснения с рынка труда местных работников иностранцами.

Совет министров (Постановление № 65.886 от 25 июля 2007 г.) принял «Стратегию найма иностранной рабочей силы» после прохождения всех этапов консультаций с соответствующими Министерствами (внутренних дел, юстиции и общественного порядка, торговли, промышленности и туризма), работодателями и трудовыми организациями, что предлагает комплексную основу для управления потоками иностранной рабочей силы и направлено на удовлетворение потребностей экономики в области развития, на благо страны

и всего народа, при одновременном сокращении проблем и побочных эффектов.

Стратегия регулируется следующими основными принципами:

- обеспечение права каждого гражданина Кипра на трудоустройство;
- полное использование местной трудовой силы;
- обеспечение равного обращения, качественной работы и стабильных условий занятости, а также права вступать в профсоюз;
- повышение конкурентоспособности экономики за счет повышения производительности и внедрения современных технологий и методов работы;
- служение целям развития государственной политики на основе Стратегического плана развития.

Целью Стратегии является эффективное управление институтом временного проживания и трудоустройства иностранцев с целью удовлетворения потребностей экономики в рабочей силе посредством контролируемого и целевого подхода.

Максимальный срок пребывания гражданина третьей страны для трудоустройства составляет четыре года.

Исключаются следующие категории:

1. Иностранцы с определенной высшей квалификацией, которые работают в компаниях с оборотом более одного миллиона и соответствуют приоритетам развития.
2. Старшие менеджеры, высшее руководство и другой ключевой персонал, работающий в международных компаниях.
3. Квалифицированные медсестры, зарегистрированные в соответствующем Реестре в соответствии с законодательством Кипра о практике этой профессии.
4. Спортсмены и тренеры индивидуальных и командных видов спорта.
5. Иконописцы (для завершения конкретного проекта).

Совет Министров Решением от 15 октября 2021 г. отменил существующую политику в отношении выдачи разрешений на временное проживание и трудоустройство сотрудников, нанятых существующими

и новыми компаниями с иностранными интересами, зарегистрированными в Республике, и заменил ее новой Стратегией для их деятельности и/или расширения их деятельности на Кипре.

Предыдущая Стратегия действовала до 31 декабря 2021 г. Новая Стратегия вступила в силу 2 января 2022 г.

В соответствии с новой Стратегией привлечения на Кипр иностранных компаний и высококвалифицированных специалистов к началу 2022 г. на Кипре создана структура для помощи при регистрации компаний и получения рабочих виз для граждан третьих стран, и введены дополнительные налоговые льготы и визы цифровых кочевников для иностранцев, которые работают в зарубежных компаниях, но хотят жить на Кипре.

Цель концепции – привлечь на остров новые иностранные компании и расширить деятельность уже имеющихся. План разработан с учётом опыта европейских стран. Предполагается, что данная стратегия поможет превратить Кипр в бизнес-центр Средиземноморья и Европы.

С января 2022 г. введены новые правила трудоустройства граждан третьих стран. Их действие распространяется на компании, которые воспользуются услугами Business Facility Unit. Новыми правилами смогут воспользоваться иностранные компании, которые ведут деятельность на Кипре (у них должны быть офисы) или собираются открыть здесь офисы. Компании могут работать в сферах судоходства, высоких технологий, инноваций, фармацевтики, биогенетики и биотехнологий.

С января 2022 г. основными условиями трудоустройства высококвалифицированных специалистов из третьих стран являются следующие:

- минимальная зарплата – 2 тыс. 500 евро в месяц;
- наличие диплома о высшем образовании или опыта работы по специальности не менее двух лет, с последующим подписанием контракта о трудоустройстве на Кипре на срок не менее двух лет.

Число сотрудников из третьих стран в компании не должно превышать

70 % персонала в течение пяти лет с момента присоединения компании к механизму быстрого оформления лицензий, виз и документов. Если пять лет истекнут и у компании не будет возможности нанять 30 % кипрских сотрудников, то каждый случай будет рассматриваться в индивидуальном порядке.

Те сотрудники из третьих стран, у которых зарплата будет более 2500 тыс. евро в месяц, смогут привезти на Кипр свои семьи. При этом их супруги получают право на работу на Кипре.

Те высококвалифицированные специалисты, которые будут получать не менее 55 тыс. евро в год, получают право на сокращение суммы налогов на 50%. Срок действия налоговых льгот – 17 лет с момента оформления рабочей визы.

Те граждане третьих стран, которые уже работают на Кипре и чьи зарплаты составляют от 55 до 100 тыс. евро в год, смогут воспользоваться возможностью снижения налогов в течение 17 лет.

В настоящее время Правительство Республики Кипр готовит новый закон, касающийся системы налогообложения высококвалифицированных специалистов из третьих стран. Налоговые льготы в рамках данной стратегии будут распространяться на подоходный, а не на корпоративный налог.

Высококвалифицированные специалисты из третьих стран смогут подавать заявление на предоставление гражданства Республики Кипр по натурализации после пяти лет проживания на острове, а не семи, как было до 2022 года. Обладатели сертификатов о хорошем знании греческого языка смогут претендовать на гражданство Республики Кипр после четырех лет проживания в стране.

В ныне действующий закон о получении гражданства будет добавлен пункт о том, что высококвалифицированным специалистам компаний, которые в рамках работы вынуждены какое-то время проводить за границей, позволят засчитать срок отсутствия в стране в общий срок пребывания на Кипре.

После окончания работы на Кипре высококвалифицированные специалисты получают право переводить в свои страны взносы в фонд

социального страхования, выплаченные в стране. Для этого кипрские власти планируют заключить соглашения с теми странами, с которыми таких договоренностей пока нет.

В заключении следует отметить, что Минфин Республики Кипр включил в план стимулы для привлечения так называемых цифровых кочевников, которые смогут воспользоваться преимуществами жизни на Кипре.

Цифровые кочевники (англ. digital nomads) – группа высококвалифицированных специалистов, которые работают удаленно и могут переезжать с места на место. Речь идет о программистах, копирайтерах, переводчиках, маркетологах и авторах онлайн-проектов.

На первом этапе реализации стратегии данный вид виз смогут получить максимум 100 граждан третьих стран. Цифровые кочевники станут обладателями разрешений на проживание на Кипре, но работать и получать зарплату они должны из-за рубежа.

Претендовать на получение визы цифрового кочевника смогут граждане третьих стран, которые являются самозанятыми лицами, фрилансерами или работают на удаленной основе в компаниях (с трудовым контрактом сроком на год), ведущих деятельность за пределами Кипра.

Очень важно отметить, что цифровые кочевники имеют определенный статус на Кипре:

- размер зарплаты, получаемой из-за рубежа – не менее 3500 евро;
- визы для цифровых кочевников будут выдаваться на год с возможностью продления на два года;
- они могут привезти на Кипр зависимых членов своих семей, которые получают разрешения на проживание;
- зависимые члены семьи (дети и супруги) не смогут работать на Кипре;
- если цифровые кочевники будут находиться на острове более 183 дней в году, то они станут налоговыми резидентами Республики Кипр (при условии, что они не являются налоговыми резидентами любой другой страны).

Генезис развития отбора высококвалифицированных специалистов в Республике Перу

В Республике Перу вопросы контроля миграционных потоков возложены на Национальное управление по вопросам миграции (La Superintendencia Nacional de Migraciones), входящее в структуру Министерства внутренних дел Перу.

Основным нормативным документом, регламентирующим вопросы миграции в стране, является Законодательный декрет «О миграции» от 6 января 2017 г. № 1350. Статья 28 данного нормативного акта определяет понятие «миграционного статуса», а статья 29 – виды миграционного статуса иностранных граждан, прибывающих на территорию Перу на короткий или длительный срок, однократно или многократно, с возможностью продления или без таковой.

В частности, ст. 29.2.f устанавливает, что миграционный статус «Trabajador» («работник») позволяет иностранному гражданину осуществлять оплачиваемую трудовую деятельность в качестве наемного сотрудника или независимого работника в государственном или частном секторе в соответствии с трудовым договором, административным регламентом или договором о предоставлении услуг. Этот статус присваивается Национальным управлением по вопросам миграции МВД Перу на срок до 365 дней с возможностью продления на основании трудового договора, предварительно одобренного Министерством труда. Его могут получить сотрудники транснациональных компаний или международных корпораций, переезжающие в Перу для осуществления трудовой деятельности в компании той же экономической группы или холдинга на руководящей должности или в качестве специалиста.

В дополнение к вышеуказанным условиям предоставления этого миграционного статуса статья 88 Регламента к Законодательному декрету «О миграции» от 27 марта 2017 г. № 007-2017-IN предусматривает, что нанимающее высококвалифицированного специалиста предприятие

должно иметь действующую регистрацию в налоговом органе, высококвалифицированный специалист должен быть также зарегистрирован в налоговом органе¹.

Законодательным указом от 4 ноября 1991 г. № 689 введен «Закон о найме иностранных работников» (далее – Закон) (Ley para la contratacion de trabajadores extranjeros Decreto legislativo № 689)².

На основании ст. 4 Закона национальные или иностранные компании могут нанимать высококвалифицированных специалистов в количестве до 20 % от общей штатной численности предприятия, а их заработная плата не должна превышать 30% общего фонда заработной платы предприятия.

Методика расчета этих показателей приведена в ст.ст. 7 и 8 Регламента «Закон о найме иностранных работников», введенного Верховным указом № 014-92-TR (Reglamento de la Ley de contratacion de trabajadores extranjeros Decreto supremo № 014-92-TR)³.

Статья 5 Закона предусматривает, что трудовые договоры, заключаемые в целях реализации настоящего Закона, должны быть составлены в письменной форме и на определенный срок, не превышающий трех лет. В них может быть предусмотрена возможность последующего продления на равные периоды времени и должно быть включено обязательство по подготовке национальных кадров по той же специальности.

В заключении следует отметить, что работодатели могут подать ходатайство об освобождении от ограничительных квот, предусмотренных в статье 4 указанного Закона, если оно касается:

1. высококвалифицированных специалистов;
2. руководящих и/или управленческих кадров новых предприятий;
3. преподавателей высших учебных заведений, а также частных иностранных учебных заведений основного или среднего образования или

¹ URL: https://www.migraciones.gob.pe/wp-content/uploads/2018/03/ley1350_migraciones_reglamentp df?csrt=7596361033840837381.

² URL: https://www.migraciones.gob.pe/documentos/normalegal_2.pdf?csrt=7596361033840837381.

³ URL: https://www.migraciones.gob.pe/documentos/normalegal_3.pdf?csrt=7596361033840837381.

преподавателей иностранных языков в частных национальных колледжах или центрах специализированного языкового обучения;

4. сотрудников государственных учреждений и предприятий, а также частных предприятий, имеющих действующие договоры с государственными учреждениями или предприятиями;

5. сотрудников других учреждений и предприятий, созданных на основании Верховных указов, в соответствии с критериями специализации, квалификации или опыта.

Генезис развития отбора высококвалифицированных специалистов в Южно-Африканской Республике (далее – ЮАР)

Правовые основы МВД ЮАР основываются на Конституции ЮАР и регулируются следующими нормативно-правовыми актами:

1. иммиграционные процессы:
 - закон об иммиграции;
 - положения, принятые в соответствии с законом об иммиграции^{1 2}.
2. статус беженцев и лиц, добывающих политическое убежище:
 - закон о беженцах³;
 - положения, принятые в соответствии с законом о беженцах⁴;
 - всеобщая декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций 15 декабря 1948 г⁵.

В области управления миграционными процессами МВД ЮАР основывает свою деятельность на следующей законодательной базе:

1. Гражданство:
 - закон о гражданстве ЮАР⁶;

¹ Immigration Act. 2002. № 13.

² Regulations made in terms of the Immigration Act, 2002.

³ Refugees Act. 1998. № 130.

⁴ Regulations made in terms of the Refugees Act. 1998.

⁵ The Universal Declaration of Human Rights as adopted by the General Assembly of the United Nations on 15.12.1948.

⁶ South African Citizenship Act. 1995 № 88.

– положения, принятые в соответствии с законом о гражданстве ЮАР¹.

2. Заграничные документы и паспорта:

– закон о паспортах и проездных документах ЮАР²;

– положения, принятые в соответствии с законом о паспортах и проездных документах ЮАР³.

Анализируя данные по законодательной и нормативно-правовой базе регулирования миграционных процедур можно сделать выводы о том, что в ЮАР все процессы, связанные с миграцией – трудовая, туристическая, нелегальная, вынужденная миграция регулируются двумя основными документами: законом об иммиграции и его положениями (Immigration Act и Regulations made in terms of the Immigration Act).

Согласно действующему законодательству ЮАР, понятие «высококвалифицированный специалист» или «специалист высокой квалификации» отдельно не отражено, но имеются нормы выдачи специализированных рабочих виз для данной категории иностранных граждан.

Виды рабочих виз в ЮАР:

– Critical skills visas – виза выдается квалифицированным зарубежным специалистам с опытом работы не менее пяти лет в дефицитной для ЮАР профессии, то есть, где наблюдается существенная нехватка кадров среди местных жителей. Особенностью этой визы считается возможность поиска вакансии в течение 12 месяцев непосредственно в Южной Африке и право на переезд вместе с иностранцем близких членов семьи. Максимальный срок действия визы – пять лет, документ позволяет в будущем оформить постоянное жительство в ЮАР.

– General work visas – общая виза для трудоустройства в ЮАР выдается иностранным работникам на срок действия контракта, но максимум на пять лет. Обязательные требования заключаются в отсутствии кандидатов на рабочее место среди южноафриканских граждан и постоянных жителей страны, признании

¹ Regulations made under the South African Citizenship Act. 1995.

² South African Passports and Travel Documents Act. № 4. 1994.

³ Regulations made in terms of the South African Passports and Travel Documents Act.

квалификации, уровне оплаты труда не ниже средних показателей по стране.

– Intra-company visas – виза выдается сотрудникам международных компаний в случае переводов в филиалы или представительства, функционирующие на территории ЮАР. Максимальный срок действия – четыре года, позволяет привозить семью. Продление этого типа визы не предусмотрено.

Получить рабочую визу в ЮАР достаточно сложно, так как средняя заработная плата в республике превышает в разы среднестатистические доходы по континенту, поэтому острой проблемой является трудовая миграция из более бедных государств. Следует отметить, что в ЮАР высокий уровень национальной безработицы, из-за которой требования к иностранным высококвалифицированным специалистам с каждым годом ужесточаются.

Для получения разрешения на работу граждан другого государства обязан предъявить следующие документы:

- загранпаспорт;
- заполненная утвержденной формы анкета-заявка;
- действующий трудовой контракт; диплом или сертификат, подтверждающий наличие профессионального образования;
- справка о прохождении медкомиссии и отсутствии Вич-инфекций;
- фотографии 35x45 мм и иные документы, подтверждающие личность и квалификацию.

В заключении следует отметить, что рассмотрение заявления и остальных документов происходит в течение 60 календарных дней. Главная сложность состоит в том, что многие компании ЮАР отказываются заключать рабочий договор с тем, кто не имеет вида на жительство в Южной Африке, а государственный контроль (надзор) за соблюдением правил привлечения и отбора высококвалифицированных специалистов в ЮАР лежит на национальном Инспекторском корпусе МВД ЮАР Inspectorate и Управления по расследованию особо важных дел Службы полиции ЮАР.

1.4. Опыт селективного отбора иностранных специалистов в ряде государств Северной Америки (Соединенные Штаты Америки, Канада)

Генезис развития отбора высококвалифицированных специалистов в Соединенных Штатах Америки

Миграционная политика Соединенных Штатов Америки (далее – США) уже долгое время ориентирована на привлечение к трудовой деятельности иностранных специалистов, преимущественно высокой квалификации. Успешность такого подхода подтверждается тем, что США в настоящее время по праву считается безусловным лидером в эффективности привлечения квалифицированной рабочей силы. Активная государственная политика в данном направлении стала проводиться еще в 1960-е гг. XX в., что ознаменовалось принятием Закона «Об иммиграции и натурализации»¹.

Данным правовым актом были регламентированы порядок въезда на территорию страны, особенности получения гражданства, трудоустройства и другие вопросы в сфере иммиграции. Опираясь на свой обширный и положительный опыт, США долгие годы проводили и проводят и по настоящее время активную государственную политику по привлечению в страну иностранных высококвалифицированных специалистов. Эффективность опыта США и их лидерство в области привлечения высококвалифицированных иностранных специалистов подтверждается статистическими данными – в настоящее время около 40 % от числа всех высококвалифицированных и технических специалистов-мигрантов со всего мира привлекаются к трудовой деятельности именно в США. Лидером по поставке в другие страны трудящихся мигрантов (в том числе и высококвалифицированных и технических специалистов) с 1998 г. является Китай².

¹ The Immigration and Nationality Act (INA) was enacted in 1952. URL: <https://www.uscis.gov/laws-and-policy/legislation/immigration-and-nationality-act>

² Пэнг Уэн Дзе. Миграция рабочей силы из Китайской Народной Республики в условиях усиления открытости экономики // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия D: Экономические и юридические науки. 2018. № 10. С. 52–61.

Государственная миграционная политика США построена на приоритетных направлениях и ориентировании на определенные группы граждан, привлечение которых наиболее необходимо американской экономике и обществу. В первую очередь, это высококвалифицированные иностранные специалисты, имеющие в США приоритет в трудоустройстве в соответствии с законодательством. Так, в ст. 203 Закона Соединенных Штатов Америки «Об иммиграции и натурализации» указаны пять приоритетных групп, в число которых включены и иностранные высококвалифицированные специалисты. К числу лиц, которым законодательством США предоставляется трудоустройство в первую очередь, относятся специалисты с уникальными способностями; признанные исследователи и научные работники; специалисты, имеющие научную степень; высококвалифицированные менеджеры международных корпораций. Общее количество виз для данной категории иностранных специалистов не превышает сорока тыс. в год. Преимущества в трудоустройстве указанных групп трудящихся мигрантов заключаются прежде всего в облегченном процессе прохождения сертификации в Министерстве труда США.

Стандартный процесс сертификации иностранного специалиста включает следующие обязательные этапы:

1. Работодатель направляет в Департамент по труду штата заявление. Первая часть заявления – требования работодателя к соискателю; предлагаемый уровень оплаты труда; основные навыки, необходимые для потенциального работника. Вторая часть заявления – сведения об иностранном специалисте, желающем получить данную должность.
2. Департамент по труду рассматривает первую часть заявления, после чего работодателю необходимо разместить рекламу о поиске специалиста на внутреннем рынке труда.
3. При отсутствии необходимого специалиста, Департаментом по труду принимается решение о рассмотрении второй части заявления, по результатам которого удовлетворяет либо отклоняет заявление.

Таким образом, стандартная процедура сертификации иностранного специалиста без особых профессиональных качеств заключается в том, что работодатель доказывает необходимость привлечения на работу именно иностранного специалиста. То есть иностранный специалист изначально должен иметь потенциального работодателя в США, который по каким-то причинам не может найти на внутреннем рынке специалиста с необходимой квалификацией.

Приоритетный порядок трудоустройства для высококвалифицированного иностранного специалиста подразумевает условия, что сертификация в Министерстве труда США либо не применяется (для лиц с выдающимися способностями), либо применяется частично (для лиц с исключительными способностями, польза от профессиональной деятельности для национальных интересов США не доказана или не подтверждена). При привлечении иностранных специалистов к трудовой деятельности в США немаловажное внимание уделяется аспекту соответствия претендентов национальным интересам страны и трудовому законодательству¹.

Источниками трудового права в США являются писаное (законы федеральные и штатов) и прецедентное право (case или common law). В отличие от России, в США нет федерального трудового кодекса, равно как уголовного и гражданского. Такие кодексы принимаются законодательными органами штатов. Важным источником трудового права являются акты Верховного суда США, неоднократно принимавшего постановления по спорам о незаконном увольнении работников с указанием на то, что различные формы преследования и дискриминации, послужившие фактической причиной увольнения, являются нарушением Закона США о гражданских правах (Civil Rights Act) 1964 г.

Например, в решении Верховного суда США 1968 г. отмечено, что преследование работников госорганов, организаций и учреждений за информацию о фактах коррупции является нарушением права свободы слова, предусмотренного Первой поправкой к Конституции США. В отличие

¹ Международная организация по миграции. URL: <http://moscow.iom.int/>.

от России, в Соединенных Штатах Конституционный суд не предусмотрен – его функции выполняет Верховный суд США.

Одним из основополагающих законодательных актов трудового права США, как было отмечено, является Закон «О трудовых отношениях» (National Labor Relations Act), введенный в действие 6 июля 1935 г. Он гарантирует право работников частного сектора создавать профсоюзы, заключать коллективные договоры и закрепляет право на забастовки. Им запрещены также любые формы преследования и дискриминации работников за то, что они вступают в профсоюз или уже являются его членами. Данный закон направлен на защиту частных и публичных интересов всех, кто на законных основаниях осуществляет трудовую деятельность.

В настоящее время отбор иностранных специалистов высокой квалификации, как отмечено выше, становится важнейшей составляющей социально-экономического развития США. Для данных категорий граждан эта страна является основой для развития своего бизнеса или для улучшения качества своей жизни, а высококвалифицированные специалисты способствуют росту экономики, стимулируют поток инвестиций и открытие новых компаний. Для такой страны импортера как США принятие участия в международном миграционном обмене рабочей силой помогает созданию новых возможностей для роста экономики, повышает конкурентоспособность и т. д. Использование иностранных работников высокой квалификации помогает организациям избежать банкротства, экономика приобретает большую эластичность.

Важно заметить, что американское миграционное законодательство – одна из наиболее детально разработанных постоянно дополняющихся отраслей американского права. Почти до конца 19 в. миграционная политика была направлена на прием всех желающих, не смотря на социальный статус и этническую принадлежность. Тогда эта страна нуждалась в экономическом развитии поэтому ей была необходима рабочая сила, в аграрном, промышленном и торговом секторе. Частные предприниматели и общество поддерживали присутствие иностранных работников. О США стали говорить

«как о приюте для угнетенных, республиканским убежищем для тех, кем помыкали в монархической Европе». В 1776 г. была принята Декларация независимости, ознаменовавшая рождение американского государства, можно сказать, что миграционной политики в это время не существовало из-за того, что отсутствовало само государство. Это был период освоения новых земель в Северной Америке. Конституция, принятая в 1787 г., передавала Конгрессу право «устанавливать единые правила натурализации». Постановление разд. 9 ст. 1 Конституции США¹ оговаривало свободу каждого штата в приеме иммигрантов: «Перемещение или ввоз тех лиц, который любой из ныне существующих штатов сочтет нужным допустить, не должны запрещаться Конгрессом до 1808 года; однако ввоз может облагаться налогом или пошлиной, не превышающим десяти долларов за каждое лицо».

В 1790 г. Конгресс принимает Федеральный закон о гражданстве², установив всеобщее правило натурализации чужеземцев: любой белый свободный человек, который прожил два года внутри страны и под ее юрисдикцией, имеет право получить американское гражданство. В 1795 г. в этом законе был продлен срок для получения гражданства с двух до пяти лет. Рассмотрение заявления о натурализации происходило в любом суде, в любом штате. Такие условия заложили основу для роста населения страны. В 1798 г. был принят закон о враждебных иностранцах, но затем отменен в 1800 г. Созданию этого закона послужил страх перед Французской революцией, так как правительство США беспокоилось, что эти идеи распространятся на их страну.

Можно сказать, что миграционная политика США не была ограниченной, но в 1819 г. был принят закон, предписывающий вести учет прибывающих мигрантов.

В этот период в миграционном праве формируется миграционная политика, в США появляются более конкретные рамки норм права, некоторые из них сохранились до сих пор и содержатся в современном миграционном праве.

¹ Конституция Соединенных Штатов Америки 1787 г. URL: <http://www.hist.msu.ru/ER/Text/cnstUS.htm>.

² Закон о натурализации 1790 г. (United States Naturalization Law of March 26, 1790) URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki>.

Например, в 1994 г. Акт о Беженцах был дополнен новыми положениями, целью которых было намерение уменьшить мошенничество и усилить правовой механизм депортации. Закон о Борьбе с незаконной иммиграцией, принятый только в 1997 г., закреплял меры на усиление пограничного контроля, целью которого было предотвращение незаконного перехода границ иностранцев без документов. После 11 сентября 2001 г. внесены коррективы в плане ужесточения порядка документов на создание условий, в первую очередь, для высококвалифицированных специалистов со всего мира. Такая ситуация не случайна. Фундаментальной основой эффективности американской экономики является ее инновационный потенциал и политика по привлечению высококвалифицированных специалистов, проводимая страной.

Для получения «зеленой карты» в связи с трудоустройством в США обязательна проверка обоснованности постоянного использования иностранной рабочей силы, в том числе и в качестве высококвалифицированных специалистов. Комиссия при Департаменте труда США должна подтвердить, что среди местных граждан не найден квалифицированный кандидат, который бы согласился на данную работу с назначенным жалованием и обладал бы достаточным уровнем квалификации, и что трудоустройство иностранного гражданина не окажет неблагоприятного воздействия на уровень заработной платы и условия работы граждан США, занятых в подобной должности. Компания обязана представить доказательства своих попыток найти на эту должность сотрудника среди граждан США. В США при рассмотрении заявлений на постоянное пребывание по приглашению работодателя в рамках визовых программ EB2 и EB3 применяется список дефицитных специальностей, освобождающий от исследования рынка труда. В сравнении с другими странами этот список весьма короткий: единственными профессиями, по которым наблюдается кадровый дефицит, являются физиотерапевты,

средний медицинский персонал, а также отдельные специальности из области гуманитарных и точных наук.

В заключение следует отметить, что в США предлагается постоянное место жительства высококвалифицированным специалистам, которые соответствуют определенным критериям. Так, визы EB1 в США выдаются весьма ограниченному кругу мигрантов, пребывающих не с трудовой целью, и право на постоянное место жительства предоставляется только «лицам с экстраординарными способностями», признанным либо на национальном, либо на международном уровне.

Генезис развития отбора высококвалифицированных специалистов в Канаде

Для отбора претендентов, желающих въехать на постоянное место жительства в рамках программы экономического класса, в Канаде разработана специальная балльная система оценок. Величина набранных баллов зависит от возраста претендента, уровня его образования, профессиональной подготовки, опыта работы, уровня знания английского или французского языка, способности к адаптации¹. Однако критерии отбора претендентов для каждой из двух групп экономических иммигрантов – квалифицированных специалистов и бизнес-иммигрантов – различны.

Согласно установленным правилам, претенденты на статус постоянного жителя в качестве высококвалифицированного специалиста должны пройти отбор по критериям.

Для того чтобы пройти «конкурс», согласно закону «Об иммиграции» от 28 июля 2002 г.², претендент должен набрать не менее 75 баллов из 100 возможных. В принципе, число баллов может быть изменено

¹ Саприкина Н.А., Рябко Е.С. Обзор современных методов регулирования международной миграции рабочей силы // Актуальные вопросы современной экономики. 2020. № 6. С. 42– 48.

² URL : https://en.wikipedia.org/wiki/Immigration_and_Refugee_Protection_Act.

Министерством гражданства и иммиграции в зависимости от ситуации, складывающейся на рынке труда.

Так, помимо получения необходимого числа баллов, для въезда в Канаду потенциальный иммигрант должен обладать:

- стажем работы в 1 год из 10 последних лет в области, требующей высшего или профессионального образования;
- достаточной суммой денег для обеспечения проживания своей семьи в Канаде.

Основными критериями для отбора высококвалифицированных специалистов являются:

- уровень образования (25 баллов);
- знание английского (французского) языка (25 баллов);
- опыт работы (25 баллов);
- возраст (24 балла);
- трудоустройство в Канаде (21 балл);
- способность к адаптации (10 баллов).

Важно отметить, что бизнес-иммигранты, в свою очередь, делятся на три категории: инвесторы, предприниматели и самозанятые. Как потенциальные иммигранты они должны обладать определенными финансовыми ресурсами и опытом предпринимательской деятельности.

Инвесторы должны вложить в канадскую экономику 800 тыс. канадских долларов. Предприниматели должны вложить в канадскую экономику порядка 300 тыс. канадских долларов и вести дела созданного ими предприятия. Самозанятые должны доказать, что имеют опыт и возможность организовать в Канаде свое дело. От них не требуется создания новых рабочих мест или осуществления инвестиций, но они должны сами обеспечивать себя и успешно развивать свой бизнес.

Необходимо остановиться на системе начисления баллов для отбора высококвалифицированных специалистов:

Образование:

- диплом, свидетельство о высшем образовании (25 баллов);
- докторская или магистерская степень и 17 лет обучения (25 баллов);
- две или более степеней уровня бакалавра и 15 лет обучения (22 балла);
- два года обучения в университете (законченное образование) и 14 лет обучения (20 баллов);
- год обучения в университете (законченное образование) и 13 лет обучения (15 баллов).

Диплом, сертификат о специальном и профессиональном образовании:

- диплом/сертификат о трехлетнем профессиональном образовании и 15 лет обучения (22 балла);
- диплом/сертификат о двухлетнем профессиональном образовании и 14 лет обучения (20 баллов);
- диплом/сертификат о однолетнем профессиональном образовании и 13 лет обучения (15 баллов);
- диплом/сертификат о однолетнем профессиональном образовании и 12 лет обучения (12 баллов);
- аттестат о полном среднем образовании (5 баллов).

Знание официальных языков:

Первый язык:

- отличное знание языка (4 балла);
- хорошее знание языка (2 балла);
- удовлетворительное знание языка (от 1 до 2 баллов);
- неудовлетворительное знание (0 баллов).

Второй язык:

- отличное знание языка (оценивается умение говорить, понимать, читать, писать) (2 балла);
- хорошее знание языка (2 балла);
- удовлетворительное знание языка (от 1 до 2 баллов);
- неудовлетворительное знание (0 баллов);

- максимальный балл (по 4 характеристикам) (8 баллов).

Опыт работы:

- один год (15 баллов);
- два года (17 баллов);
- три года (19 баллов);
- четыре года (21 балл).

Возраст:

- 21–49 в момент подачи документов (10 баллов);
- минус два балла за каждый год для возрастов старше 49 и младше 21.

Факторы, влияющие на трудоустройство в Канаде:

- а) предложение постоянной работы, подтвержденное Министерством человеческих ресурсов (HRDC) (10 баллов);
- б) наличие временного разрешения на работу:
 - подтвержденное Министерством человеческих ресурсов (HRDC) (10 баллов);
 - в рамках соглашений с NAFTA, GATS, CCFTA или в рамках внутрифирменных переводов (10 баллов).

Способность к адаптации:

- образование супруга или супруги (3–5 баллов);
- минимум один год работы в Канаде (5 баллов);
- минимум два года обучения в высших учебных заведениях Канады (5 баллов);
- наличие баллов по трудоустройству в Канаде (5 баллов);
- наличие родственников в Канаде (5 баллов).

Очень важно подчеркнуть, что высококвалифицированный специалист оформляет рабочую визу, которая представляет собой документ или наклейку

в заграничном паспорте, означающую, что иностранец имеет право работать на территории Канады в течение определенного времени. Рабочая виза относится к категории национальных. Срок, на который выдается виза, а также правила ее оформления зависят от категории заявителя.

Как правило, необходимо найти работодателя, получить от него приглашение, подготовить документы и подать их в дипломатическое представительство Канады на территории родной страны иностранца.

Если кандидат соответствует всем условиям, ему выдается рабочая виза, в которой содержится определенная информация. Например, на канадской визе можно увидеть такие сведения:

- имя и фамилию аппликанта;
- номер паспорта;
- место выдачи визы;
- срок ее действия;
- количество разрешенных въездов;
- тип визы;
- цель поездки.

Иностранцам, въезжающим в Канаду в статусе временного работника, выдается виза W-1. Для ее оформления необходимо получить разрешение на работу в Канаду – Work Permit, которое бывает разных типов. Тип документа зависит от категории заявителя.

Претендентам на канадскую рабочую визу выдаются такие разрешения:

- разрешение на работу на основе LMIA, требующее от работодателя получения положительной оценки влияния найма иностранцев на внутренний рынок труда (LMIA – Labour Market Impact Assessment);

- разрешение на работу без LMIA, которое позволяет работать в Канаде без предварительной оценки воздействия на рынок труда. Выдается таким категориям иностранцев:

- лицам, которые могли бы внести значительный вклад в экономику страны, например, имеющим ученую степень, международные награды,

владельцам сезонных предприятий, доказавших, что их бизнес принесет пользу Канаде;

- жителям стран, подписавших Соглашение о свободной торговле в Северной Америке (NAFTA), Канадско-чилийское соглашение о свободной торговле (CCFTA), Генеральное соглашение по торговле услугами (GATS);

- участникам программ международного молодежного обмена, включая рабочую визу International Experience Canada (IEC), совместные программы для студентов, программы для молодых специалистов;

- сотрудникам иностранных компаний, переведенным на работу в канадский филиал;

- бизнесменам – для посещения деловых встреч, конференций, ведения коммерческой деятельности на территории страны;

- выпускникам учебных заведений Канады¹.

В некоторых случаях можно работать без разрешения на работу или без прохождения традиционного процесса подачи заявок на Work Permit. К таким трудовым мигрантам принадлежат:

- предприниматели, например, сотрудники иностранных компаний, которые находятся в Канаде с целью контроля работы канадских компаний, оказывающих услуги по договору иностранной организации;

- зарубежные представители, аккредитованные Министерством иностранных дел и международной торговли, члены их семей;

- военнослужащие;

- сотрудники службы безопасности, работающие на иностранных воздушных судах;

- участники иностранных музыкальных групп, выступающих в барах, ресторанах, уличные музыканты, артисты цирка;

- спортсмены;

- журналисты, если они работают не в канадской компании.

¹ Income statistics by selected family type in Canada // Date of Statistics Canada. 2020. URL: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200224/t001a-eng.htm>.

В заключение следует отметить, что для того, чтобы Министерство по развитию трудовых ресурсов выдало положительное заключение, работодателю необходимо выполнить ряд условий:

- гарантировать иностранному специалисту зарплату не ниже средней по отрасли;
- продемонстрировать, что были приняты меры по поиску кандидата на внутреннем рынке труда;
- показать, как работодатель собирается заменить временного работника-иностранца канадцем после того, как закончится срок разрешения на работу.

1.5. Опыт селективного отбора иностранных специалистов в ряде государств Европейского союза (Австрийская Республика, Итальянская Республика, Федеративная Республика Германия, Французская Республика, Республика Польша, Королевство Испания, Латвийская Республика) и Соединенного королевства Великобритании и Северной Ирландии

Генезис развития отбора высококвалифицированных специалистов в Австрийской Республике

Анализ практики и юридической литературы показывает, что для регуляции потока мигрантов ввели ряд временных постановлений, направленных на ограничение доступа на территорию Австрийской Республики (далее – также Австрия) лицам из стран «новой волны Европейского союза». Введение этих мер было в первую очередь вызвано так называемым миграционным цунами (Flutwelle), суть которого заключалась в том, что в Австрию попадало большое количество низкоквалифицированной рабочей силы. Это вело к увеличению безработицы среди высококвалифицированных граждан страны. Для регуляции и фильтрации потока мигрантов были введены Общие временные стандарты и меры (Übergangsregelungen). Данные меры включали в себя три фазы: «2+3+2»

по количеству лет их претворения в жизнь¹. Эта программа в существенной степени позволила сократить приток мигрантов, не удовлетворявших ее требованиям. Ее суть заключалась в предоставлении права доступа негражданам Австрии из числа стран Европейского союза на австрийский рынок труда с рядом ограничений, необходимых для защиты прав граждан Австрийской Республики. На ее реализацию отводились семь лет. Это время было разделено на три периода, в течение которых предпринимались следующие шаги:

- в первые два года после въезда в страну для иностранных работников действовали общие правила доступа на рынок труда, установленные в Европейском союзе;

- затем в действие вступала вторая фаза, в рамках которой страна должна была на законодательном уровне ограничить доступ на рынок труда гражданам стран-членов ЕС после предварительного согласования этих ограничений с Комиссией Европейского союза (если ограничения не согласовывались, то иностранные работники продолжали работать в соответствии с пунктом № 1);

- в рамках третьей и заключительной фазы Австрия могла продлить действие ограничений в случае, если на рынке труда сохранялось или возникало кризисное положение, а также если в обозримом будущем рынку угрожало возникновение новых кризисных явлений².

Следует отметить, что еще в 2011 г. Правительство Австрии предприняло попытку реформирования системы управления миграционными потоками для привлечения высококвалифицированной рабочей силы по схеме «Красно-бело-красная карта» (Rot-Weiss-Rot Card), согласно которой большими привилегиями при въезде в страну пользовались высококвалифицированные специалисты, специалисты в дефицитных

¹ URL: https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Zoelle/Der_Zollkodex_der_Union/Uebergangsregelungen/uebergangsregelungen_node.html.

² Bundeszentrale für politische Bildung. URL: <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/57427/uebergangsregelungen>.

профессиях, ценные рабочие кадры, выпускники австрийских вузов. Однако эта программа, хоть и имела определенный успех, не способствовала значительному снижению числа иммигрантов, среди которых и государство, и гражданское общество особенно беспокоили выходцы из мусульманских стран и ассоциируемая с ними террористическая угроза.

Следует отметить, что работа в Австрии открывает для высококвалифицированных специалистов широкие возможности¹. Во-первых, здесь можно заработать. Во-вторых, они смогут жить и трудиться в соответствии с европейскими стандартами. В-третьих – открыть для себя и своей семьи новые жизненные перспективы.

Изучение статистики показывает, что уровень безработицы в стране за 2021 г. составил всего 3,5 %. Ежегодно Федеральное Министерство труда, социальных дел, здравоохранения и защиты прав потребителей Австрии публикует реестр дефицитных специальностей, на которые могут претендовать иностранные работники. В 2021 г. в стране ощущалась острая нехватка высококвалифицированных специалистов рабочих и строительных профессий, технической интеллигенции (металлообработка, энергетика, телекоммуникации, электротехника, IT), бизнес-менеджеров, бухгалтеров и медицинских работников всех направлений. Ставка делается прежде всего на высококвалифицированных специалистов из государств Европейского союза (Австрия строго придерживается общих правил этой организации), а в случае отсутствия таковых — из стран третьего мира (не входящих ни в Европейский союз, ни в Европейскую экономическую зону).

Граждане из СНГ, имеющие высокую квалификацию и трудовой стаж не менее трех лет, могут участвовать в правительственной программе RWR (Rot-Weiss-Rot Card) – «Красно-бело-красная карта».

Главные критерии австрийских работодателей при отборе сотрудников – профессионализм и компетентность. Чтобы претендовать на вакантное

¹ Австрийский центр информации и статистики. URL: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/wanderungen/index.html.

место, высококвалифицированный специалист должен соответствовать австрийским квалификационным требованиям и набрать по балльной системе не менее:

– 70 баллов из 100 максимальных – для особо высококвалифицированных работников;

– 55 баллов из 90 – для претендентов на дефицитные специальности в Австрии, а также для ключевых работников в возрасте до 30 лет с зарплатой 2610 евро в месяц или 3132 евро в возрасте старше 30 лет;

– 50 баллов из 85 – для учредителей нового бизнеса с согласованным бизнес-планом и капиталом не менее 50 тыс. евро.

Большинство предприятий в стране принадлежат к среднему и мелкому звену, поэтому неудивительно, что решающую роль при трудоустройстве может сыграть чисто субъективный фактор. Австрийский работодатель обращает внимание не только на документы об образовании, но и на личностные качества претендента (организованность, дисциплинированность и др.), на состояние его бумаг, а также на то, кто подает заявку – мужчина или женщина, какого возраста и др.

Большое внимание в Австрии уделяют знанию немецкого (в крайнем случае, английского языка), причем требования могут варьироваться от базового уровня (A1) до продвинутого (A2, B1), а иногда и B2.

Также, следует отметить, что лица, которые официально трудоустроились в Австрии, обладают теми же правами и социальной защитой, как и австрийские граждане. В том числе на оплату больничного листа с полной оплатой «минимума» в размере 10 недель, медстраховку, детские пособия. Трудовое законодательство Австрии направлено на обеспечение защиты жизни и здоровья работников. А жесткий контроль его соблюдения обеспечивает благоприятные условия труда и высокие стандарты безопасности на рабочем месте (закон о защите работников – Bundesrecht konsolidiert)¹. При необходимости сверхурочных работ

¹ Gesamte Rechtsvorschrift für ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, Fassung vom 21.10.2021.

работодатель должен дополнительно доплатить работнику 50 % за работу или компенсировать каждый час переработки полутора часами отдыха. Максимальная длительность рабочего времени вместе со сверхурочными ограничена 13 часами в день и 60 часами в неделю (по соглашению с трудовым коллективом).

Важно отметить, что работодателю необходимо подготовить резюме, мотивационное письмо, документы, подтверждающие профессиональное мастерство – дипломы, сертификаты, награды, рекомендательные письма.

Для оформления Вида на жительство, а также визы (Jobseeker Visa), соискателю необходимы:

- заполненный формуляр;
 - заявление работодателя;
 - оригинал и копия загранпаспорта;
 - свидетельство о рождении;
 - фото (45x35 мм) не старше шести месяцев;
 - подтверждение юридического права на проживание в Австрии (договор аренды, субаренды, купли-продажи);
 - медицинская страховка с покрытием минимум 30 тыс. евро;
 - трудовой договор или приглашение на работу в Австрию;
 - квитанция об уплате сбора. За визу соискателя нужно заплатить 150 евро. Оформление RWR Karte или Blaue Karte EU обойдется в 100 евро (80 – консульский сбор и 20 – цена пластиковой карты). Дополнительная плата – 20 евро – взимается за персонализацию (фото и подпись на карте);
 - выписка о несудимости с апостилем;
 - доказательства наличия средств на проживание в Австрии.
- Минимально допустимая сумма с 01.01. 2021 – 933,06 евро в месяц для одиноких, 1 398,97 – на супругов, при наличии детей – дополнительно по 143,97 на каждого ребенка.

Каждый высококвалифицированный специалист, желающий трудоустроиться в Австрии, должен получить разрешение на работу. Однако

следует отметить, что разрешение на сезонную работу (до шести месяцев) или первичное разрешение на работу в Австрии оформляется по запросу работодателя. Работники с опытом работы в этой стране могут получить кратко- и долгосрочное разрешение на работу самостоятельно. Выдача разрешения должна произойти в течение шести недель. Обойтись без разрешения смогут лишь приглашенные преподаватели вузов и ученые исследователи, участники программы Au-pair, лица, приехавшие по межгосударственному соглашению, дипломатические работники, лица в статусе беженцев, церковнослужители, журналисты.

Здесь еще раз следует отметить, что с 2021 г. высококвалифицированные специалисты на трудоустройство в Австрии должны набирать определенную сумму баллов¹ в темах «Квалификация», «Владение иностранными языками», «Возраст», «Рабочий стаж», «Получение образования в Австрии». Это:

а) наличие технического высшего образования. Это позволит получить сразу 30 баллов. Для обладателей ученой степени Ph.D – 40 баллов;

б) возраст и стаж. Здесь возможны варианты:

– закончив вуз в возрасте 23–24 лет (поступив сразу же после окончания школы) можно получить 20 баллов за возраст, 0 баллов – за опыт работы;

– закончив вуз в возрасте 23–24 лет и проработав 10 лет на предприятии, можно получить 20 баллов за возраст (менее 35 лет) и 20 баллов – за стаж. Этот вариант дает наибольшую сумму баллов – 40;

– последующие варианты принесут меньшую сумму баллов. Так, претендент в возрасте от 35 до 40 лет получит за возраст 15 баллов и 20 баллов за стаж (35 баллов), от 40 до 45 лет – за возраст 10 баллов и 20 баллов за стаж (30 баллов);

в) владение иностранным языком (немецким/английским). За уровень B1 – 10 баллов, за A1, A2 – 5 баллов.

г) научные публикации, патенты – 20 баллов.

¹ Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich. Nr. 218/1975 – RIS, 14 Seiten. URL: https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/1975_218_0/1975_218_0.pdf

Для начисления баллов потребуется комплект бумаг (в оригиналах и копиях), с помощью которых можно подтвердить:

- получение профобразования;
- зачисление в австрийский университет (для студентов);
- завершение обучения в европейском вузе (не менее трех лет);
- наличие завершеного высшего образования;
- профессиональные навыки (сертификаты и рекомендации);
- владение немецким (один из сертификатов — Austrian Integration Fund (ÖIF), Goethe-Institut, ÖSD, Telc GmbH) или английским языком (один из дипломов TELC, TOEFL, IELTS, TOEIC).

Генезис развития отбора высококвалифицированных специалистов в Итальянской Республике

Проведенный анализ литературы и политики итальянского государства по привлечению высококвалифицированных иностранных трудящихся мигрантов на рынок труда позволяет сделать вывод о том, что именно миграция, призванная восполнять трудовые ресурсы Итальянской Республики (далее – Италия), разрешает эту задачу с наиболее осязаемыми результатами в сравнении с мерами, направленными, например, на повышение качества жизни и улучшение здоровья населения и способствующими расширению возрастных границ занятости.

Сегодня в Италии с ее прогрессирующей экономикой уже становятся заняты мигрантами определенные экономические ниши, расширение и углубление которых следует прогнозировать и в перспективе. Труд иностранных работников является структурообразующим фактором современной итальянской экономики, ее эффективность функционирования без привлечения иммигрантов, полагаем, на сегодняшний день невозможна. Причем отметим, что иностранные работники привлекаются не только для осуществления сезонных или низкооплачиваемых работ (то есть для работы в

низовых секторах), растет роль миграции в верхнем сегменте рынка труда, где все больше задействуются высококвалифицированные специалисты.

Предлагаемые высококвалифицированным специалистам вакансии в Италии интересны прежде всего по таким причинам¹:

- лояльное миграционное законодательство позволяет существенно сократить временные затраты на официальное трудоустройство в Турине, Тоскане, Сардинии и любом другом популярном регионе;

- есть возможность подать заявку на постоянное место жительства (ПМЖ) и осуществить переезд уже после двух лет проживания в стране со статусом вида на жительство (ВНЖ);

- выше уровень заработной платы для иностранных работников из России и стран СНГ по сравнению с другими европейскими странами, благодаря чему даже неквалифицированная сезонная работа дает хорошую прибыль;

- трудоустройство возможно за пределами квот для обладателей «Голубой карты» Европейского союза (по сравнению с поиском работы в странах за пределами Европейского союза).

Условия труда для иностранных граждан в Италии, в том числе и высококвалифицированных специалистов, не отличаются от тех, которые обеспечиваются местным претендентам.

Как правило, большинство работодателей могут предложить:

- суммарное время работы – 40 часов в неделю + 8 часов допустимых и отдельно оплачиваемых сверхурочных;

- занятость в течение дня с 08.00 до 17.00, обеденный перерыв (сиеста) с 12.30 до 15.30 (на крупных предприятиях обед длится один час);

- четырехнедельный ежегодный отпуск + 12 праздничных дней в году;

¹ Migrazioni e previdenza in Italia. Istituto Nazionale di Previdenza Sociale. URL: www.cestim.it.

– сезонная работа, а также работа горничных и сиделок очень часто предлагается с проживанием¹.

К тем, кто решил устроиться на работу в Италии, предъявляются такие основные требования:

- предпочтение отдается претендентам со знанием итальянского языка;
- работа только по специальности и диплом соответствует предложенной вакансии;
- возраст кандидатов варьируется от 30 до 50 лет.

Официальное трудоустройство у итальянского работодателя состоит из нескольких обязательных этапов:

- первичный контакт с работодателем, прохождение собеседования и устная договоренность о приеме на работу;
- получение разрешения на работу в соответствии с квотой;
- заключение трудового контракта;
- получение приглашения на работу от конкретной фирмы или предпринимателя;
- оформление рабочей визы.

При въезде на территорию Италии с целью работы потребуется наличие таких документов:

- заграничный паспорт (трудоустройство возможно только по биометрическому паспорту);
- рабочая виза, вклеенная в действительный заграничный паспорт;
- трудовой договор с итальянским работодателем;
- разрешение на работу.

Кроме того, могут потребоваться документы, подтверждающие знание языка, получение образования и лицензии на конкретные виды деятельности (актуально для врачей, медсестер, педагогов, инженеров).

¹ Международный форум по европейским и международным исследованиям иммиграции.
URL: <http://fieri.it/analysis>.

Разрешение на работу в Италии (Nulla Osta) выдается иностранным гражданам в рамках ежегодных квот (определенное число иностранцев, которые могут въехать в страну с целью трудоустройства).

Чтобы получить такое разрешение, работодателю необходимо:

- подать заявку в Единое иммиграционное отделение (Sportello Unico per l'Immigrazione) при префектуре по месту будущего трудоустройства;
- пройти проверку работодателя в Департаменте труда данного региона и потенциального работника в Квестуре (полиции);
- получить разрешение на работу в Италии и оформить рабочую визу.

Срок действия разрешения на работу в Италии – 180 суток.

Per Lavoro Subordinato (D) – рабочая виза, для выдачи которой необходимо предоставить в консульство или визовый центр пакет документов.

В число предоставляемых документов для любого вида деятельности входят (контракт на период менее 90 суток):

- биометрический загранпаспорт;
- разрешение на работу;
- контракт;
- национальный паспорт и копия его страниц с личными данными и фото заявителя;
- фото установленного образца;
- квитанция об оплате консульского сбора;
- подтверждение наличия средств для проживания на территории страны (спонсорское письмо/справка с места работы/выписка из банка);
- бронь билетов;
- подтверждение наличия места проживания (договор аренды/свидетельство о владении жилым недвижимым имуществом);
- медицинский полис.

В Италии работающие высококвалифицированные специалисты обязаны отчислять в казну налоги по следующему принципу: проживающие на территории страны от 183 дней в году – со всего дохода за год.

Помимо стандартного пакета документов, для оформления рабочей визы в Италию высококвалифицированным специалистам (бизнесменам) требуются справка от Торгово-промышленной палаты страны и документы, подтверждающие жизнеспособность текущего дела: справки об уплате налогов, выписки о состоянии счетов из банков, копии договоров или подтверждение заинтересованности страны в start-up. ООО (общество с ограниченной ответственностью) и ЗАО (закрытое акционерное общество).

В заключение следует отметить, что наиболее привлекательными в Италии являются следующие сферы деятельности:

- работа по найму: спортсмены;
- работа по найму для артистов;
- менеджеры и высококвалифицированные сотрудники компаний.

Генезис развития отбора высококвалифицированных специалистов в Федеративной Республике Германия

Изучение юридической литературы показало (в частности, в исследованиях М. Вебера, И. Валлерстайна и П. Бурдые), что в настоящее время ставится вопрос об экономической целесообразности государственно-правового регулирования внешней трудовой миграции в ряде стран Европейского союза. Необходимы ли различные интеграционные программы для поддержания их идентичности в европейском обществе¹.

Если обратиться к современной интеграционной политике Федеративной Республики Германия (далее – также ФРГ, Германия), изначальная ее цель заключалась в создании и поддержании мигрантов, сохранении их этнической идентичности для наращивания и укрепления среднего класса, то, как показывает изучение практики, в настоящее время миграционная политика становится все более ограничительной, что выражается в следующем:

¹ Казарян К. В. Государственно-правовое регулирование миграционной деятельности в Германии. С. 249–256

- квалифицированные рабочие предлагают возможности, но страна относится к ним более выборочно;
- ищут инвесторов и предпринимателей, но все чаще изучаются;
- некоторые семейные иммиграционные процедуры ослабевают, но общая тенденция по-прежнему направлена на ограничение;
- имеются новые меры в ответ на гуманитарный кризис в Средиземноморском регионе;
- принимаются меры по укреплению пограничного контроля, поощрение добровольного возвращения в страны исхода и борьба с незаконной занятостью иностранных рабочих.

Программы по привлечению иностранных рабочих в ФРГ стали проводиться еще со второй половины 1950-х гг. Нормативно правовое регулирование миграционной деятельности в Германии представлено как немецким законодательством, так и европейским.

Принципиально важное значение для ФРГ имеют также и законодательные акты Европейского союза (акты Еврокомиссии и Европарламента) в сфере миграции и директивы, в частности Директива об установлении условий въезда и пребывания граждан третьих стран в целях высококвалифицированной работы от 25 мая 2009 г., Директива «Об установлении минимальных стандартов в отношении санкций и мер к работодателям незаконно пребывающих граждан третьих стран» от 18 июня 2009 г., регулирующие миграционные перемещения, а также акты федеральных ведомств, ответственных за разработку и реализацию миграционной политики в ФРГ.

Институционально-правовое обеспечение миграционной деятельности в ФРГ представлено системой органов, регулирующих миграционные процессы¹.

¹ Statistisches Bundesamt // Zahl der Zuwanderer in Deutschland so hoch wie noch nie. 2015. URL: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/MigrationIntegration/MigrationIntegration.html>.

Пересмотр иммиграционной политики ФРГ связан с принятием в 2004 г. Закона «Об иммиграции» (Zuwanderungsgesetz), вступившего в силу 1 января 2005 г. На основании данного Закона функции по реализации миграционной политики централизованы и переданы в ведение Федеральной службы миграции и проблем беженцев при МВД ФРГ (Federal Office for Migration and Refugees)¹, которая организует курсы по интеграции иностранных граждан по таким направлениям, как: язык, правопорядок, культура и история ФРГ.

В ФРГ все граждане обязаны регистрироваться в соответствии с законом, но существует большое количество неофициальных иммигрантов в стране. Кроме того, несмотря на обязательную регистрацию для граждан, в ФРГ в каждой земле города и муниципалитеты фактически самостоятельно осуществляют процесс регистрации граждан. Пребывание граждан стран – членов Европейского союза в Германии определяется Законом «О праве свободного передвижения и повсеместного проживания граждан стран – членов союза» (FreizbgG/EU), определяющим порядок пребывания в стране.

Граждане стран Европейского союза пользуются свободой въезда в ФРГ и могут работать без разрешения на трудовую деятельность, однако им необходимо регистрироваться по месту пребывания и получать в административном порядке свидетельство о праве пребывания. В ФРГ осуществляется содействие внешней трудовой миграции с учетом селекции мигрантов по таким критериям, как: возраст, квалификация, профессиональный опыт, знание языка².

Данное обстоятельство связано с тем, что существует острая необходимость в привлечении мигрантов. Федеральное министерство труда и социальных вопросов ФРГ указало на высокую потребность в привлечении высококвалифицированных специалистов.

¹ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Федеральное управление по миграции и беженцам, BAMF).

² Kersting, N. Migration and Integration in German Cities. // Croatian and comparative public administration. 2018. Т. 18. Р. 201–222

Высококвалифицированные специалисты, такие, как ученые с уникальными знаниями, руководители с особым профессиональным опытом и минимальным годовым заработком в 66 тыс. евро, могут незамедлительно получить разрешение на постоянное проживание в ФРГ. В 2005 г. были введены, а в 2009 г. усовершенствованы правила, облегчившие получение разрешения на проживание высококвалифицированным работникам¹. В июне 2011 г. вместе с ассоциациями работодателей и профсоюзами опубликовало Совместное заявление о защите квалифицированного труда в ФРГ. Оно ставит в приоритет более полное использование внутренних трудовых ресурсов. Одновременно необходимой признается квалифицированная иммиграция.

Целью является обеспечение большего числа квалифицированных иностранных работников для германской экономики и создание правовой базы для привлечения на рынок труда иностранных студентов, обучавшихся в ФРГ.

Согласно Закону «О пребывании, трудовой деятельности и интеграции иностранных граждан на территории Германии», число предоставляемых в ФРГ разрешений на пребывание сокращено до двух: разрешение на временное пребывание; разрешение на постоянное проживание. В соответствии с указанным Законом высококвалифицированные специалисты могут сразу получить разрешение на постоянное проживание, члены семьи, въезжающие в ФРГ вместе с такими лицами, соответственно, имеют право на трудовую деятельность в стране.

В частности, в настоящее время ФРГ ориентируется на канадскую модель, которая направлена на достижение прозрачности установленных критериев и процедур. Согласно ему, в ФРГ должна существовать ежегодная квота на высококвалифицированных специалистов. Решающую роль при

¹ Сравнительно-правовой анализ российского и зарубежного опыта регулирования внешней трудовой миграции. URL:https://studref.com/619022/pravo/sravnitelno_pravovoy_analiz_rossiyskogo_zarubezhnogo_opyta_regulirovaniya_vneshney_trudovoy_migratsii.

выдаче виз играют баллы, которые начисляются за знание немецкого языка, образование, опыт работы и наличие родственников в ФРГ.

Одновременно в 2018 г. был принят закон о воссоединении семей беженцев с ограниченной степенью защиты. Согласно принятому закону, с 1 августа 2018 г. в ФРГ смогут ежемесячно въезжать в рамках воссоединения семей не более одной тысячи человек. Решающее значение будут иметь гуманитарные факторы. Разрешение будут получать в первую очередь давно разлученные супруги, несовершеннолетние дети, тяжело больные, инвалиды и родственники, чья жизнь или свобода находятся под угрозой. Отбор кандидатов на воссоединение будет производить Федеральное административное ведомство (Bundesverwaltungsamt)¹.

В данном контексте также вызывают интерес произошедшие изменения законодательства в сфере миграции и интеграции и новые законодательные инициативы в Германии и в целом в Европейском союзе, учитывающие развитие экономики в краткосрочной и долгосрочной перспективе и потребность в квалифицированных работниках. В частности, это касается «Голубой карты Европейского союза» – специальной категории виз для высококвалифицированных специалистов из стран, не входящих в Европейский союз.

Директива 2009/50/ЕС¹ о введении голубой карты была окончательно принята Европейской комиссией в 2009 г. и транспонирована Парламентом ФРГ еще 1 августа 2012 г. Данный шаг указывает на повышенное внимание Европейского союза к высококвалифицированным специалистам из стран, не входящих в Европейский союз, несмотря на то, что свобода передвижения работников в Европейском союзе предполагает оказывание крупными, средними и малыми предприятиями всяческого содействия лицам, желающим пройти производственную практику, и безработным молодым людям из кризисных стран европейского Средиземноморья (Греческой Республики

¹ Malyshev E. A. State control in the sphere of external labor migration: theory and practice : monograph. M. : Yustitsinform, 2017. S. 140.

(далее – Греция), Италии, Португальской Республики (далее – Португалия), Испании).

Еще в 2000 г. в ФРГ введена в действие программа «Зеленая карта» для специалистов в области информационных систем и технологий, рыночный спрос на которых увеличился на фоне бурного роста интернет-компаний во всем мире и, в частности, в ФРГ, испытывающей дефицит специалистов с соответствующими профессиональными навыками.

В дальнейшем в миграционное законодательство Германии были внесены следующие изменения и дополнения: Закон ФРГ «О пребывании, трудовой деятельности и интеграции иностранных граждан на территории Германии» (Aufenthaltsgesetz) (2008 г.); транспонирование Директивы 2005/71/ЕС о научно-исследовательской деятельности и Директивы 2009/50/ЕС о введении голубой карты Европейского союза; Закон ФРГ «Об определении равноценности профессиональных квалификаций», содержащий упрощенные правила для иностранцев — выпускников немецких вузов и трудящихся мигрантов из стран, не входящих в Европейский союз.

Следует отметить, что начиная с 2013 г. Европейская комиссия и государства Европейского союза совместно усовершенствовали секторальные директивы Европейского союза, регулирующие рынок труда и международный обмен квалифицированными кадрами.

Прежде всего это касалось секторальных директив, принятых в Брюсселе начиная с 2007 г. и затем транспонированных в национальное законодательство в ФРГ. С этого времени ФРГ выдали сотни виз ученым и тысячи голубых карт высококвалифицированным специалистам и студентам из стран, не входящих в Европейский союз, в соответствии с положениями Закона об иммиграции.

По данным Организации экономического сотрудничества и развития (далее – ОЭСР)¹, в части положений о постоянном местопребывании

¹ URL: https://www.economy.gov.ru/material/directions/vneshneekonomicheskaya_deyatelnost/mnogostoronnee_ekonomicheskoe_sotrudnichestvo/oesr/

иностранных граждан законодательство ФРГ является одним из самых либеральных среди промышленно развитых стран в составе ОЭСР.

Как правило, высококвалифицированные специалисты из более развитых стран ориентированы на краткосрочную работу и кратковременное пребывание в ФРГ в отрыве от своих семей, тогда как данная категория из развивающихся стран нацелена на долгосрочное пребывание вместе с семьей, прежде всего в связи с преимуществами обучения детей в системе немецкого общего и профессионального образования, так как они, являясь самостоятельно занятыми лицами и предпринимателями, полностью удовлетворяют условия труда, быта и досуга, а также экономические перспективы в Германии.

Однако к недостаткам относятся зачастую ограниченные возможности трудоустройства супругов в ФРГ. Поэтому изначально более важным критерием для решения иммигрировать в ФРГ является выход на рынок труда, а не наличие системы социальной защиты населения; системе социальной защиты населения отдает предпочтение лишь небольшая часть иммигрантов в Германии.

Возможно, именно использование более взвешенных мер миграционной политики применительно к рынку труда вызвало с 2010 г. по настоящее время небольшой рост чистого притока квалифицированных и высококвалифицированных кадров в Германию как из стран Европейского союза, так и из других государств.

Необходимо отметить, что в настоящее время привлечению высококвалифицированных специалистов из стран за пределами Европейского союза уделяется больше внимания, чем раньше, с точки зрения текущего цикла деловой активности и краткосрочных потребностей рынка труда, с одной стороны, и демографических проблем в ФРГ и других странах ЕС в перспективе ближайших 20 лет, – с другой. Тем самым государственное регулирование иммиграционного потока в ФРГ осуществляется с учетом интересов экономики и потребностей рынка труда в краткосрочной

и долгосрочной перспективе. Кроме того, оно осуществляется в соответствии с директивами Европейского союза, в частности, Директивой Совета 2005/71/ЕС и Директивой Совета 2009/50/ЕС о введении голубых карт Европейского союза (2009 г.).

Согласно исследованию Федерального ведомства по делам миграции и беженцев¹, все больше высококвалифицированных специалистов успешно сдают академические или профессиональные экзамены и нацелены на продолжительное пребывание в ФРГ вместе с семьями.

Современный рынок труда ФРГ отличается своей дифференцированностью и использованием все более сложных технологий на фоне экспортно - ориентированной модели экономики и поэтому от работников, в том числе высококвалифицированных специалистов, сегодня требуется высокий уровень не только профессионализма, но и языковой компетентности. Высококвалифицированным специалистам приходится посещать языковые курсы и/или овладевать профессией на немецком языке, чтобы получить возможность выйти на рынок труда ФРГ и стать его полноценными участниками.

С введением интеграционных курсов в 2005 г. ФРГ инвестирует в развитие языковых навыков вновь прибывших высококвалифицированных специалистов, живущих в стране достаточно продолжительное время. За прошедшее время появились многочисленные курсы, учитывающие самые разные потребности иммигрантов – представителей различных регионов мира и разных культур. Налогоплательщики ФРГ в общей сложности потратили на языковые программы иммигрантов 1,5 млрд евро за 10 лет. Проводя такую политику, ФРГ ориентируется на принцип, что «интеграция требует вложений в интересах будущего».

Проведенные исследования эффективности и целесообразности интеграционных курсов Integrationspanel, проведенные в 2020 г. Федеральным ведомством по делам миграции и беженцев, показали, что расходы на

¹ URL: https://www.bamf.de/RU/Startseite/startseite_node.html

обучение являются выгодной инвестицией в человеческий капитал иммигрантов, способствуют развитию экономики и общества в целом.

В заключение следует отметить, что важным является создание атмосферы сотрудничества профильных органов всех уровней государственного управления ФРГ, осуществляющих прием и интеграцию высококвалифицированных специалистов, включая органы самоуправления на местах, где непосредственно и происходит их интеграция в частное и публичное пространство.

Генезис развития отбора высококвалифицированных специалистов во Французской Республике

Говоря о правовой основе государственного регулирования миграции во Французской Республике (далее – Франция), стоит упомянуть о том, что текст Конституции Франции практически не содержит положений, касающихся рассматриваемой сферы.

Кроме Конституции страны регулирование миграционной политики во Франции осуществляется на основе нескольких законодательных актов. Начать следует с ордонанса от 1945 г. о гражданстве Франции (фр. l'ordonnance de 1945 sur la nationalité française), в который не раз вносились изменения путем принятия законов. Данный правовой акт регулирует основы приобретения гражданства путем филиации или натурализации, а также выхода из него. Для миграционной политики значимыми являются положения, касающиеся приема иностранцев во французское гражданство.

Предъявляемые требования являются стандартными для большинства демократических стран: наличие законного источника средств к существованию, проживание на территории Франции в течение определённого периода времени, знание французского языка и принятие обязанности соблюдать законы этой страны.

Специальное правовое регулирование в сфере миграции осуществляется в основном: законом от 26 ноября 2003 г. о контроле за иммиграцией, о пребывании иностранцев во Франции и о гражданстве¹, законом от 15 декабря 2003 г. о праве на убежище², законом от 26 июля 2006 г. об иммиграции и интеграции мигрантов³, законом от 20 ноября 2007 г. о контроле за иммиграцией, об интеграции мигрантов и об убежище⁴, законом от 16 июня 2011 г. об иммиграции, интеграции мигрантов и гражданстве⁵.

Упомянутые законы регулируют весь процесс миграции во Франции: от въезда в страну до получения гражданства или возможной депортации. Нельзя не упомянуть о том, что правовое регулирование миграции во Франции осуществляется как на национальном, так и на европейском и международном уровнях. Франция ратифицировала все основные международные договоры в сфере миграционного регулирования, среди которых можно выделить, например, Конвенцию о статусе беженцев 1951 г. и Протокол к ней 1967 г. или международную конвенцию о защите прав трудящихся мигрантов и членов их семей 1990 г.⁶

При разговоре о роли миграции в экономическом развитии государства, речь идёт, прежде всего, о трудящихся мигрантах. В 50–60х гг. XX в. трудовая миграция обеспечила Франции экономический подъем.

Еще в 1973 г. министр труда, занятости и народонаселения Франции, сказал: «Совершенно очевидно, что в условиях расширения, которое переживает страна, иммиграция необходима для обеспечения роста»,

¹URL:https://ru.frwiki.wiki/wiki/Loi_du_26_novembre_2003_relative_%C3%A0_la_ma%C3%A9trise_de_l%27immigration%2C_au_s%C3%A9jour_des_%C3%A9trangers_en_France_et_%C3%A0_la_nationalit%C3%A9

² URL: https://ru.frwiki.wiki/wiki/Droit_d'asile_en_France

³URL:https://ru.frwiki.wiki/wiki/Loi_du_24_juillet_2006_relative_%C3%A0_l'immigration_et_%C3%A0_l'int%C3%A9gration

⁴ URL:https://ru.frwiki.wiki/wiki/Loi_du_20_novembre_2007_relative_%C3%A0_la_ma%C3%A9trise_de_l'immigration,_%C3%A0_l'int%C3%A9gration_et_%C3%A0_l'asile

⁵URL:https://ru.frwiki.wiki/wiki/Loi_du_16_juin_2011_relative_%C3%A0_l%27immigration,_%C3%A0_l%27int%C3%A9gration_et_%C3%A0_la_nationalit%C3%A9

⁶ Конвенция о статусе беженцев: Принята 28 июля 1951 г. Конференцией полномочных представителей по вопросу о статусе беженцев и апатридов, созванной в соответствии с резолюцией 429 (V) Генеральной Ассамблеи от 14 декабря 1950 г.

«...мигранты вносят положительный вклад в производство и прогресс Франции»¹.

Это свидетельствует о том, что трудовая миграция играет существенную роль в экономическом развитии страны².

Изучение практики и специальной литературы показывает, что раньше Франция была крайне лояльной к трудовым иммигрантам и найти работу для жителей других стран не составляло особого труда. Однако за последние несколько лет эта ситуация значительно изменилась, список рабочих мест и уровень заработной платы зависит от того, являетесь ли вы обладателем французского гражданства или иммигрантом.

Конечно, существуют исключения для высококвалифицированных специалистов, которых приглашают на работу сами французские компании. Для таких людей предоставляется хорошее жилье, высокая заработная плата и множество других привилегий, недоступных обычным трудовым иммигрантам.

Также очень важным моментом является то, что согласно законодательству Франции, работодатель в первую очередь должен принять граждан Европейского союза. Если среди них не нашлось желающих, можно трудоустроить иностранца. Как и в любом государстве, во Франции существует множество юридических нюансов и особенностей трудового кодекса. В отличие от других государств, работодатели во Франции не оплачивают подоходные налоги за своих работников. Выполняется это самостоятельно, после подачи налоговой декларации. Подоходный налог во Франции учитывается не с одного человека, а со всей семьи³.

¹ Activité, emploi et chômage URL: <https://clck.ru/UfgmW>

² URL: <http://demidov-house.ru/voennoe-pravo/3932-statisticheskimi-dannymi-po-trudovoy-migracii-za-2021.html>

³ Catherine Wihtol de Wenden, Quelle est l'évolution de la politique migratoire en France depuis 1945. URL: <https://clck.ru/Ufgn5>.

Следует отметить, что существует большое количество разновидностей французских виз, однако только некоторые из них дают право на официальное трудоустройство.

Если работодателя устроило «резюме» специалиста, и он подписал контракт, то после этого он обязан отправить всю информацию в Министерство труда и управление по вопросам иммиграции и интеграции OFII. Именно здесь решается, разрешить иностранцу работать во Франции или нет.

Существуют разные типы виз (конкретная выбирается в зависимости от условий и должности, на которую устраивается кандидат):

1. Рабочая OFII. Срок – один год с правом продления. Для получения потребуется контракт с работодателем (не менее, чем на три месяца) и разрешение на работу.

2. По программе Au Pair. Выдается на 6–18 месяцев, не может быть продлена. Чтобы ее получить, нужен контракт, заключенный с принимающей семьей, подтверждение записи на курсы изучения французского языка, а также документ, свидетельствующий о том, что гражданин является студентом либо наемным работником.

3. Студенческая. Срок действия – от шести месяцев. После завершения учебы можно подать документы на получение визы на полгода для поиска работы. Обязательный документ – подтверждение того, что вы поступили во французский вуз.

4. Для научных сотрудников (protocole d'accueil). Срок действия – один год. Для получения потребуется контракт с работодателем, у которого есть аккредитация в качестве исследовательской либо учебной организации.

5. Для талантов (compétences et talents). Срок – до трех лет. Выдается для воплощения в жизнь творческого или научного проекта и позволяет работать только в его рамках. Для получения потребуется подтвердить соответствующую квалификацию и доказать, что на родине у гражданина имеется имущество.

6. Для работы на каникулах (vacances-travail). Выдается только один раз на четыре месяца, но можно продлить до года в случае устройства на работу.

7. Blue Card. Срок действия – один–три года. Требования: контракт с компанией сроком минимум на год, востребованная специальность (высшее образование либо опыт работы не менее пяти лет), гарантированная зарплата – в 1,5 раза выше средней.

Во Франции существует несколько видов разрешений на работу. Документы на него подаются работодателем самостоятельно. Есть краткосрочное разрешение и длительное, которое выдают владельцам Blue Card. Первое выдается сроком от нескольких месяцев до года и подходит для низкоквалифицированных специалистов и новичков. Blue Card действует от одного до трех лет ценным кадрам с высокой заработной платой и редкой востребованной профессией.

Только высококвалифицированные работники¹ с опытом в своей сфере могут претендовать на получение Blue Card.

Важно отметить, работодатель должен убедить государство, что ему жизненно необходимы высококвалифицированные специалисты и кандидата лучше во Франции и странах Европейского союза не нашлось (доказательство – безрезультатные поиски через местную службу занятости), а также в том, что ему будет выплачиваться зарплата минимум в 1,5 раза выше минимальной.

Исключение составляют люди с узкой специализацией. Так называют технических и IT-специалистов, входящих в список дефицитных профессионалов (куда входит порядка 30 должностей, среди которых – специалисты в области строительства, машиностроения, переработки, металлообработки и т. д.). Здесь нет требований по зарплате (однако она должна быть не ниже минимальной в стране), а работодателю не нужно доказывать государству необходимость в специалисте высокой квалификации.

¹ Niveau de diplôme des immigrés et des descendants d'immigrés par origine géographique. URL: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4187349>

Следует остановиться на требованиях, предъявляемых к высококвалифицированному специалисту во Франции.

Обычно первым требованием является знание языка. Владение французским языком – обязательное условие для всех, кто планирует найти высокооплачиваемую работу.

Единственные работники, которым не обязательно хорошо владеть французским – сборщики урожая (сезон длится с мая по октябрь), уборщики и другие рабочие, деятельность которых не предполагает обязательного общения с местным населением.

Следующим требованием является подтверждение диплома. Некоторые виды профессий (в основном, требующие высшего образования, включающие работу с людьми, местной правовой системой и т. д.) требуется подтверждать.

Принимая во внимание все вышесказанное, в заключение можно отметить, что миграционные процессы играют значительную роль в развитии Франции, но при этом в государстве активно используется привлечение высококвалифицированных специалистов не только в экономических целях, но и в демографических.

Генезис развития отбора высококвалифицированных специалистов в Республике Польша

Изучение литературы показывает, что Республика Польша (далее – Польша) предлагает трудовым мигрантам весьма комфортные условия работы и конкурентоспособные заработные платы¹.

Среди основных достоинств работы в Польше можно отметить следующие:

– строгое трудовое законодательство. Трудовым мигрантам предлагается официальное трудоустройство, а вместе с ним – достойные

¹ URL: <https://international.business/pl/rabota-v-polshe/>

условия социального обеспечения. Трудовой кодекс уравнивает права иностранных и польских рабочих;

- лояльное отношение польских работодателей к иностранной рабочей силе.

В отличие от нанимателей из большинства других европейских стран, в Польше руководители предприятий не относятся к выходцам из стран СНГ как к людям второго сорта.

- простая процедура получения рабочей визы. В сравнении с другими европейскими государствами, Польша не обременяет жителей стран СНГ лишними бюрократическими моментами и без проблем выдает визы для трудоустройства через свои представительства;

- широкий выбор вакансий в любой сфере экономики. После вступления страны в Европейский союз значительная часть населения выехала на заработки в более развитые страны Западной Европы. К тому же Польша находится в стадии всестороннего развития, а потому в данный момент работу можно подобрать не только по способностям, но и по предпочтениям¹;

- наличие возможностей для трудоустройства сотрудников с различным уровнем квалификации: работу найдут и представители востребованных профессий, и сезонные рабочие;

- территориальная близость к странам СНГ. При трудоустройстве на длительный срок у мигрантов будет возможность совершать поездки домой;

- своевременная оплата труда;

- большое количество трудящихся мигрантов, особенно из Украины и Республики Беларусь (далее – Белоруссия). Близость соотечественников позволяет делиться информацией об условиях работы и вакансиях в местных компаниях;

- возможность для осуществления полноценной иммиграции. Легально устроившись на работу в Польше, в дальнейшем можно оформить вид

¹ URL: <http://www.sodeistvie.info/category-polsha>

на жительство для всех членов семьи, а впоследствии – получить польский паспорт.

Как и при переезде в другие страны Европы, для лучшей интеграции в общество и получения гражданства трудовым мигрантам, в том числе и высококвалифицированным специалистам, необходимо знать польский язык.

Чтобы представить свою кандидатуру польским работодателям и получить отклик на размещенную соискателем заявку о поиске работы в качестве высококвалифицированного специалиста, нужно подготовить:

- резюме (Curriculum Vitae) на английском или польском языке с указанием образования, специальности, особых навыков, предыдущих мест работы, имеющихся наград, уровня владения польским языком и другими иностранными языками;

- мотивационное письмо в свободной форме (обращение к будущему нанимателю с объяснением того, почему именно соискатель является подходящим кандидатом для вакансии);

- трудовую книжку с записями о предыдущих местах работы с целью подтверждения опыта работы (желательно).

Прежде чем иностранный гражданин сможет поехать на работу в Польшу, работодатель должен оформить для него разрешение на работу от воеводы (главы местного самоуправления) – *zezwolenie na pracę* в качестве высококвалифицированного специалиста. Для этого наниматель обращается в бюро административно-территориальной единицы и подает заявление о намерении нанять к себе иностранца (*Oświadczenie o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi*), после чего получает от воеводы разрешение на наем сотрудника.

Одним из наиболее важных документов для трудоустройства в Польше в качестве высококвалифицированного специалиста является польская рабочая виза. Это национальная виза типа D, выдаваемая на срок более 90 дней, но не более 365 дней.

Тип национальной визы D05 дает право на работу в Польше в течение 180 дней в году, а тип D06 – на осуществление трудовой деятельности в протяжении всего года.

Национальная виза дает право:

- пребывать на территории Польши на протяжении срока действия документа;
- передвигаться по территории стран Шенгенской зоны (не более 90 дней в течение 180 дней).

Рабочая виза оформляется на основании приглашения от работодателя и заказывается тоже нанимателем.

Но получить визу можно и самостоятельно – для этого потребуется подготовить следующие документы:

- анкета на получение визы;
- две фотографии установленного образца;
- приглашение на работу от работодателя (для оформления визы сроком на один год) или заявление-поручение (Urządzie Pracy) от Бюро труда (для получения визы сроком до полугода);
- общегражданский паспорт;
- заграничный паспорт с достаточным для поездки сроком действия;
- медицинская страховка;
- пошлина для оплаты визового сбора.

Визовое заявление будет рассмотрено в течение пяти календарных дней с момента его подачи. В срочных случаях срок изучения заявки сокращается до трех и менее дней, в зависимости от срока нахождения и профессии. В особых случаях срок ожидания продлевается до 30 дней, а при нехватке каких-либо документов – до 60 дней.

Кроме того, с целью привлечения высококвалифицированного персонала Польша дополнительно выдает Голубую карту (Blue card), которая подтверждает одновременно вид на жительство и право на трудоустройство в стране и на территории Шенгенской зоны.

Значительно упрощается процедура трудоустройства в Польше по «карте поляка» (praca w Polsce z Kartą Polaka). Но такой документ могут получить только лица, доказавшие свои польские корни и успешно сдавшие тест на знание польского языка и истории.

Наличие «карты поляка» позволяет выбирать из большего числа предложений о работе и дает знать будущему работодателю, что:

- соискатель говорит по-польски (получение «карты поляка» возможно только при условии владения польским языком на достаточно хорошем уровне);

- не придется оформлять разрешение на работу в Польше – «карта поляка» сама по себе является разрешением на официальное трудоустройство в любом городе Польши¹;

- соискатель оформил долгосрочную визу: обладателю «карты поляка» польская виза выдается сроком на один год без необходимости получения приглашения от работодателя и выезда из страны каждые несколько месяцев для продления въездного документа.

Наконец, заканчивается оформление на работу подписанием трудового договора с работодателем.

Следует обратить внимание на то, какой заключается контракт. Вариантов несколько:

- трудовой договор – umowa o pracę (может быть «na czas nieokreślony» – бессрочный и «na czas określony» – на определенный срок);

- договор подряда – umowa o dzieło (соглашение о выполнении конкретного задания, которое подразумевает получение определенного результата);

- договор поручения – umowa zlecenie (umowa zlecenie это наиболее популярный вид соглашения на конкретный срок, для выполнения работ по которому в течение полугода можно не оформлять разрешение на работу).

¹ URL: <https://открытаяевропа.пф/work-in-poland>

После заключения договора с нанимателем тот должен зарегистрировать высококвалифицированного специалиста как плательщика налогов и оформить на него полис обязательного социального страхования.

При соблюдении всех этих условий трудоустройство высококвалифицированного специалиста в Польше считается официальным.

Следует отметить, что с 2018 г. между Европейским союзом и Украиной был введен безвизовый режим, то есть граждане Украины могут ездить на встречи с бизнес-партнерами без предварительного оформления шенгенской визы – сейчас им достаточно предъявить на границе биометрический паспорт.

По безвизовому режиму разрешается и устраиваться на работу у польских работодателей. Единственным условием является следование разработанной процедуре трудоустройства и наличие необходимых документов.

В частности, должны быть соблюдены следующие правила:

- у высококвалифицированного специалиста должно быть заявление от нанимателя о намерении взять иностранного гражданина на работу, в котором были бы прописаны все условия труда, сроки выполнения работ, величина зарплаты. Вместо такого документа разрешено иметь при себе разрешение на работу;

- по прибытии к месту работы иностранный работник должен подписать у работодателя трудовой договор или договор гражданско-правового характера. Последний заключается строго в определенных законом случаях и гарантирует сотруднику меньше прав, чем трудовое соглашение;

- работодатель обязан обратиться в управление социального страхования (ZUS) для подачи заявления в целях страхования сотрудника и уплаты взносов с его доходов;

- если иностранный работник перейдет к другому работодателю, тот также должен зарегистрировать в бюро административно-территориальной единицы заявление о намерении нанять сотрудника.

В заключение следует отметить, что работать в Польше без рабочей визы по биометрическому паспорту разрешается не более 90 дней в течение 180 дней, в противном случае нарушителю грозит штраф и выдворение из страны на срок от полугода до трех лет. Чтобы трудиться на протяжении более длительного времени, необходимо оформлять долгосрочную рабочую визу или получать вид на жительство¹.

Генезис развития отбора высококвалифицированных специалистов в Королевстве Испания

Если обратиться к содержанию Закона «О предпринимательстве» Королевства Испания (далее – Испания) от 28 сентября 2013 г.², то он предусматривает программу проживания в стране для иностранных специалистов. Любой специалист высокой квалификации может получить вид на жительство на срок трудового контракта. Закон распространяется на компании, желающие привлечь иностранных специалистов из стран, не входящих в зону Европейского Союза. Прежде всего, на момент подачи заявления на визу или временный вид на жительство (ВНЖ), высококвалифицированный специалист должен иметь иностранное гражданство, не связанное с гражданством Европейского союза (ЕС).

Изучение практики показало, что специалист может подать заявку на получение соответствующей визы по месту жительства в Консульстве Испании. Если заявитель уже проживает в Испании, заявка подается в полицейский участок по месту жительства. В обоих случаях, заявку необходимо оформлять на испанском языке.

Имея разрешение на работу и проживание в Испании, высококвалифицированный специалист получает ряд преимуществ не только для себя, но и для членов своей семьи³:

¹ URL: <https://wise.com/ru/blog/rabota-v-polshe-poisk>

² Popov E.V., Veretennikova A.Yu., Omonov Zh.K. Institutional mechanism for shaping social innovation // Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast. 2016. No. 5. P. 57–75.

³ International Migration Wallchart 2019. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. New York, 2019. URL: <https://www.un.org/>

- разрешение на проживание и работу данного типа действительно в любой точке Испании;

- специалист может оформить аналогичное разрешение для членов своей семьи, если они соответствуют трудовым нормам ожидаемого возраста;

- при получении визы для высококвалифицированного специалиста «Тест рынка труда» не применяется;

- обладатель испанской визы имеет право на свободное передвижение внутри стран – членов Шенгенской зоны.

Стоит заметить, что обработка заявок по данному типу резиденции упрощена и составляет 20 дней для разрешения на проживание (ВНЖ) и 10 дней для визы. Предусмотрена также комбинированная обработка документов для членов семьи специалиста. Примечательно, что последующее заявление на получение вида на жительство продляет срок действия ВНЖ или визы владельца до конца процедуры.

В Испании предусмотрены как общие, так и специальные требования для получения ВНЖ для высококвалифицированных специалистов.

Так к общим требованиям относятся:

- разрешенный возраст заявителя – старше 18 лет;

- отсутствие судимости в Испании или в странах, где специалист проживал в течение последних пяти лет. Отсутствие судимости должно быть за преступления, определенные в соответствующем испанском законодательстве;

- наличие государственного или частного полиса медицинского страхования в страховой компании, уполномоченной работать в Испании;

- наличие достаточных финансовых ресурсов для себя и своих семей во время проживания в Испании.

Перед подачей заявки необходимо оплатить пошлины за визу или сборы за авторизацию процедуры получения ВНЖ.

Компания-работодатель или группа компаний должны выполнять любое из следующих требований (по состоянию на момент подачи заявки):

- наличие в Испании персонала компании – более 250 человек в течение трех месяцев;
- годовой чистый оборот в Испании должен превышать 50 млн. евро;
- стоимость капитала или чистых активов в стране должны превышать 43 млн. евро;
- среднегодовой объем валовых инвестиций из-за рубежа — не менее одного млн. евро в течение трех лет;
- компания с инвестиционной стоимостью более трех млн. евро по данным Реестра иностранных инвестиций Министерства промышленности, торговли и туризма Испании.

К особым требованиям деятельности компании¹ относятся:

а) деятельность компании или бизнес-проект, под который берут иностранного специалиста, должны иметь интерес для страны. Следовательно, деятельность или проект должны быть сертифицированы Генеральным директором по торговле и инвестициям Испании, в соответствии с одним или несколькими условиями:

- значительное увеличение или поддержание занятости в компании, секторе деятельности или регионе, где эта деятельность будет осуществляться;
- значительные инвестиции с социально-экономическим эффектом в регионе, где реализуется деятельность компании;
- б) общий интерес к торговой политике и инвестициям;
- в) значительный вклад в научные и/или технологические инновации.

В заключение следует отметить, что одно из преимуществ резиденции для высококвалифицированных специалистов – это возможность воссоединиться с семьей и получить для них вид на жительство в Испании.

¹ International Migration Report 2019. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. New York, 2019. P. 3. URL: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/InternationalMigration2019_Report.pdf.

*Генезис развития отбора высококвалифицированных специалистов в
Соединенном Королевстве Великобритании
и Северной Ирландии*

Изучение практики и истории показывает, что Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии (далее – Великобритания) считается одной из благополучных стран в мире. Высокий уровень благосостояния делает Великобританию привлекательной для высококвалифицированных специалистов.

По оценкам Организации экономического сотрудничества и развития, Великобритания занимает 16-е место в рейтинге самых благоприятных для проживания стран. А создатели Good Country Index считают, что по вкладу в мировое развитие и улучшение жизни собственных граждан Королевство заслуживает седьмого места. Однако получение разрешения на въезд в Великобританию и оформление рабочей визы является сложным и долгим процессом. Только компании, аккредитованные Советом по иммиграции Великобритании, могут оказывать юридические услуги в сфере иммиграции в Великобритании. Оказание юридической поддержки без лицензии от Управления по регулированию деятельности юристов (Solicitor Regulation Authority) считается уголовным преступлением. Приток трудовых ресурсов из-за рубежа остается основным источником пополнения трудоспособного населения страны¹.

Изучение статистики показывает, что в 2021 г. в Великобританию прибыло более 216 тыс. трудящихся мигрантов и их привлекают:

– высокий уровень зарплат. Наиболее высокооплачиваемые специальности – врачи, программисты, менеджеры, спортсмены, ученые. Экономический подъем в стране сопровождается стабильным снижением уровня безработицы (3,8 %);

¹ Карпов Г. А. Британская миграционная политика второй половины XX–начала XXI вв.: уроки для России // Национальная безопасность. 2017. № 1. С. 15–41.

- защищенность прав работника, наличие социальных программ и поддержки со стороны профсоюзов;

- стабильное общество и безопасность жизни;

- реальные перспективы получения ПМЖ и английского гражданства.

В Великобритании благосклонно относятся только к тем трудящимся мигрантам, которые четко следуют иммиграционным требованиям и придерживаются установленных правил:

- легитимно въехали в Великобританию по соответствующей визе, дающей право на трудоустройство;

- получили разрешение на работу, лицензию (для некоторых специальностей);

- обладают важной квалификацией;

- владеют английским языком.

Процедура трудоустройства высококвалифицированного специалиста на всей территории Великобритании одинаковая: соответствуя требованиям вакансии в Великобритании, подготовить пакет официальных бумаг, получить сертификат о спонсорстве от работодателя, подать документы на оформление рабочей визы на въезд в страну. После одобрения визы работодатель получает право оформить иммигранта в качестве своего работника.

В ряде случаев может понадобиться также и лицензия (для практикующих врачей, в охранной деятельности и др.). Претендент должен предоставить своему работодателю необходимые материалы:

- документы о профильном образовании, официально подтвержденном на территории Великобритании;

- рекомендации, характеристики с предыдущих мест работы (желательно за три года);

- резюме;

- копию загранпаспорта претендента.

Сегодня роль разрешений на работу выполняют визы категории Tier (система набора баллов).

Для основной массы претендентов на работу необходимо заручиться поддержкой британских компаний – получить сертификат о спонсорстве:

1. Перед тем как принять иностранца на работу, работодатель должен провести Resident Labour Market Test: опубликовать в местных СМИ (одним из них должен быть Universal Jobmatch, Jobcentre Plus или Job Centre Online) объявление о вакансии и выждать в течение 28 дней. Отведенное время выделяется для подбора кандидатуры на вакансию из числа местных жителей или граждан Европейского союза, если такие найдутся.

2. От прохождения теста освобождены вакансии, включенные в список дефицитных для Королевства специальностей или предполагающие выплату высокой зарплаты – более 160 тыс. фунтов в год.

3. Лишь в случае отсутствия желающих работать из местных жителей работодатель сможет дополнить представленный соискателем пакет своими документами (описанием вакансии, подтверждением проведения рекламной кампании и причин отказа другим кандидатам, копией трудового контракта, копией счетов и годового отчета компании, информацией о работодателе) и передать его в МВД Великобритании на оформление сертификата спонсорства.

4. Документы могут рассматриваться от 6 до 18 недель.

Следует отметить, что Великобритания установила годовую квоту (20 700) на выдачу спонсорских сертификатов на общую рабочую визу. Ежемесячно выдают от 1 500 до 2 200 сертификатов.

В Великобритании выдают несколько категорий виз, дающих право трудоустраиваться в стране. Такие визы бывают иммиграционными и неиммиграционными (временными).

Виза в Великобританию Tier 2 предназначена для квалифицированных работников и в свою очередь состоит из четырех подкатегорий:

Tier 2 General – для квалифицированных работников с предложением от британского работодателя, претендующих на должности, на которые работодатель не смог найти специалистов в Великобритании или в странах

ЕЕА. Эта категория также предназначена для работников профессий, включенных в список наиболее дефицитных и востребованных в Великобритании.

Tier 2 IntraCompanyTransfer – для квалифицированных работников международных компаний, получивших предложение о предоставлении рабочего места в британском филиале той же компании. Данная подкатегория включает четыре разновидности:

- Long Term Staff – предназначена для постоянных штатных работников иностранной компании, которым предлагается должность в подразделении той же компании в Великобритании сроком более, чем на 12 месяцев при условии, что на эту должность невозможно найти претендента на местном рынке труда;

- Short Term Staff – предназначена для тех же целей, что и предыдущая, но при этом предполагаемый срок составляет менее 12 месяцев;

- Graduate Trainee – для тех, кто получил степень и собирается приехать в Великобританию в рамках утвержденной программы обучения персонала компании;

- Skills Transfer – для работников компании, которые приезжают в UK для получения необходимого опыта и навыков.

Tier 2 Sportsperson – для высокопрофессиональных спортсменов и тренеров.

Tier 2 MinistersofReligion – для священнослужителей, членов религиозного ордена или миссионеров.

Пять лет, проведенные по визе Tier 2 (General) в Великобритании, дают право обращаться с заявлением о предоставлении вида на жительство, при условии, что зарплата заявителя за последний год перед подачей составляла как минимум 35 тыс. GBP¹.

¹ Иммиграционный уровень TIER 2 – Квалифицированные работники. Условия получения визы. URL: <https://www.lawfirmuk.net/tier2>.

В Великобритании балльная система по привлечению трудящихся мигрантов, в том числе высококвалифицированных.

Кандидаты, подающие заявки на получение визы Tier 2, оцениваются по балльной системе. Они должны набрать как минимум 50 баллов за наличие работодателя-спонсора, квалификацию и будущую зарплату, обязательные 10 баллов за владение английским языком и обязательные 10 баллов за наличие собственных финансовых средств. Если кандидат не отвечает языковым или финансовым требованиям, он автоматически получает отказ.

За наличие работодателя-спонсора может быть начислено 30 баллов и за будущую зарплату определенного уровня – 20 баллов.

Если специальность, на которую приглашается иностранный работник, входит в список дефицитных профессий в Великобритании, кандидат получает 30 баллов. Если работодатель рекламировал свою вакансию на рынке труда, но не нашел подходящей кандидатуры среди граждан Великобритании и Европейского союза, кандидат получает 30 баллов. Если кандидат переходит в категорию Tier 2 с категории Post Study Work, ему автоматически начисляется 30 баллов (если он проработал как минимум полгода до подачи заявления с визой Post Study Work на того же работодателя). В этом случае работодателю не требуется рекламировать вакансию на рынке труда. Также 30 баллов получает заявитель, которого приглашают на должность в Великобритании с заработной платой £150000 или выше¹.

Считается, что кандидат автоматически отвечает языковым требованиям, если он получил высшее образование в Великобритании, уже находится в стране по визе спонсированного сотрудника или квалифицированного специалиста, или является гражданином одной из англоязычных стран. Во всех остальных случаях ему необходимо документально подтвердить знание языка. Это может быть сертификат IELTS

¹ Получение рабочей визы в Англию: выбор категории. URL: <https://visatimes.ru/drugie-vidy-viz/rabochaya-v-angliyu.html>.

не ниже четырех баллов или сертификат одного из других признаваемых экзаменов с результатом такого же уровня.

Кандидат должен документально подтвердить, что располагает собственными средствами не менее £ 900, которые должны быть в неснижаемом остатке на его счету не менее трех месяцев. На каждого иждивенца потребуется еще £ 600. Документальное подтверждение финансовых средств не требуется, если кандидат продлевает свою рабочую визу либо если новый работодатель предоставляет финансовую поддержку своему сотруднику на первый месяц пребывания в стране по этой визе.

Виза Tier 2 Intra Company Transfer предназначена для сотрудников международных компаний, которые направляются на работу в британские филиалы своей фирмы. Требования к заявителям на ее получение и система оценки баллов практически такая же, как для виз Tier 2 General. Но есть некоторые нюансы, на которые нужно обратить внимание, наиболее важный из них – отсутствие права остаться на постоянное местожительство в Великобритании по прошествии пяти лет. Кандидат на визу Tier 2 ICT должен проработать в своей компании не менее года, прежде чем подавать заявление на рабочую визу в британском филиале своей фирмы. Он также не должен владеть более чем 10 % акций компании, если компания зарегистрирована как limited company.

Баллы начисляются точно так же, как и в категории Tier 2 General, но минимальная зарплата составляет £ 40000. Требования к языку на первые три года отсутствуют, но, если заявитель желает продлить свою визу на дополнительные два года, ему требуется доказать знание языка на уровне A1 по шкале CEFR, что соответствует уровню ниже 4 баллов по экзамену IELTS.

Также в Великобритании работает система спонсорства. Работодатель должен получить лицензию, если намеревается нанимать на квалифицированную работу мигрантов, которые не являются подданными ЕЕА или Швейцарии.

Система спонсорства – это система поручительств от работодателей, согласно которой возрастает ответственность работодателей, находящихся в Великобритании, и их роль в процедуре оформления работников. Работодатели должны информировать Home Office о любых переменах в виде деятельности, о соответствии спонсируемых лиц установленным правилам и других изменениях.

На основе вышеперечисленного можно сделать вывод о том, что внешняя трудовая миграция высококвалифицированных специалистов всегда была решающим фактором для успешного экономического развития Великобритании, а государство избирательно подходит к вопросу выдачи разрешений на работу на его территории, контролируя сроки выезда и регулируя сделки на международном рынке рабочей силы.

Генезис развития отбора высококвалифицированных специалистов в Латвийской Республике

Основными нормативно-правовыми актами, регламентирующими отношения в сфере трудовой миграции Латвийской Республики (далее – также Латвия), являются:

- Конституция Латвийской Республики¹, от 15 февраля 1922 г.;
- Закон об иммиграции² от 30 октября 2002 г.;
- Закон о труде³ от 20 июня 2001 г.;
- Положение о трудоустройстве иностранцев⁴ (Правила Кабинета министров № 55 от 28 января 2014 г.);
- Порядок въезда и проживания граждан союза и членов их семей в Латвийской Республике⁵ (Правила Кабинета министров № 675 от 30 августа 2011 г.).

¹ URL: <https://www.president.lv/ru/konstitucijalatviyskoy-respubliki#>.

² URL: <https://www.legislationline.org/download/id/7252>.

³ URL: <https://www.baltikon.lv/taxes/zakon-o-trude/>

⁴ URL: <https://www.pmlp.gov.lv/ru/trudoustroystvoinostrancev?utmF>.

⁵ URL: <https://www.pmlp.gov.lv/ru/dlya-grazhdan-es-eez>.

В указанных выше нормативных документах отсутствуют определения для таких понятий как «высококвалифицированный специалист», «специалист высокой квалификации» и «трудовая миграция».

Осуществлять контроль, надзор, инспектирование и обеспечивать информационное сопровождение в сфере трудовых правоотношений и трудовой миграции уполномочены государственные органы, такие, как:

- Управление по вопросам гражданства и миграции Министерства внутренних дел Латвийской Республики;
- Государственная инспекция труда Министерства благосостояния Латвийской Республики;
- Государственное агентство занятости Латвийской Республики.

Иностранец – это любое лицо, не являющееся гражданином Латвийской Республики или «негражданином» Латвийской Республики.

Законодательство Латвийской Республики различает две категории иностранных граждан:

- граждане Европейского союза – под этим понятием подразумеваются граждане, как государств-членов Европейского союза (далее – ЕС), так и граждане стран Европейской экономической зоны (ЕС27, Лихтенштейна, Исландии и Норвегии), а также граждане Швейцарской Конфедерации, которые в Латвии имеют равный статус с гражданами Латвийской Республики;
- граждане третьих стран, на въезд и трудоустройство в Латвии которых распространяются дополнительные условия.

Имеется разница между процедурами трудоустройства для граждан Европейского союза и граждан третьих стран.

Согласно нормативно-правовой базе Европейского союза, для граждан Европейского союза нет ограничений на въезд, нахождение и трудоустройство в Латвии. Гражданин Европейского союза может устроиться на работу после заключения трудового договора. Граждане Европейского союза, желающие находиться в Латвийской Республике более трех месяцев подряд, должны

задекларироваться в Управлении по делам гражданства и миграции и получить свидетельство о регистрации, однако эту регистрацию разрешается не выполнять в течение шести месяцев, если гражданин Европейского союза находится в стране с целью найти работу.

Для граждан третьих стран существует ряд ограничений на въезд (виза), проживание (вид на жительство) и трудоустройство (право на трудоустройство), и работодатель несет полную ответственность как за трудоустройство иностранца (включая ограничения по оплате труда), так и за проживание (включая предоставление места проживания и медицинского обслуживания), а при необходимости и за расходы на депортацию.

Основные этапы краткосрочного трудоустройства в Латвии граждан третьих стран.

Работодатель регистрирует вакансию в Государственном агентстве занятости, если трудоустройство предусмотрено на основании трудового договора.

Иностранец должен подать документы для оформления визы в дипломатическое или консульское представительство Латвийской Республики в своей стране. В визу должна быть включена информация о праве на трудоустройство.

Граждан третьих стран разрешается принимать на работу только при условии, что вакансия остается свободной не менее 10 рабочих дней. Такие вакансии должны быть официально зарегистрированы на портале поиска трудовых вакансий (CV.lv) и вакансий Государственного агентства занятости.

В случае краткосрочного трудоустройства граждан третьих стран работодатель подает в Управление по делам гражданства и миграции запрос на приглашение, а в случае долгосрочного трудоустройства – запрос на вызов. Утвержденное приглашение служит основанием для выдачи визы и предоставления права на трудоустройство. В свою очередь, утвержденный

вызов служит основанием для выдачи визы (разрешения на въезд) и предоставления права на трудоустройство.

В заключение следует отметить, что для долгосрочного трудоустройства в Латвии иностранному гражданину необходимо получить вид на жительство.

Заключение

В настоящее время большинство стран мира переживает бурные процессы экономической, политической, информационно-коммуникационной и культурной глобализации, что проявляется, в частности, в создании и расширении деятельности международных экономических и политических объединений и союзов, укреплении позиций транснациональных корпораций, появлении и развитии глобальных информационных систем. Глобализация в значительной степени обуславливает интенсивное развитие миграции населения в международном масштабе, которая, в свою очередь, становится все более существенным фактором экономического, политического, социального, демографического и культурного развития многих стран мира. При этом основную роль в современном межстрановом перемещении населения играет трудовая миграция, достигшая в настоящее время значительных масштабов и определяющая, по существу, всю современную международную миграцию населения.

Во-первых, международная миграция рабочей силы характеризуется сложностью и неоднозначностью последствий для различных стран мира. С одной стороны, современная наука признает необходимость и полезность трудовой миграции, с другой стороны, ее причисляют к одной из самых острых и трудноразрешимых проблем современности. При этом отдельные проблемы, сопровождающие международную миграцию, приобретают в современном мире глобальный характер как в силу их масштабов, так и силу их возможного решения, предполагающего участие большинства государств мира (в первую очередь наиболее крупных и наиболее развитых из них).

Во-вторых, наличие как позитивных, так и негативных последствий международной трудовой миграции обуславливает необходимость научного обоснования государственного и межгосударственного регулирования миграционных процессов на международном рынке труда, направленного на нейтрализацию отрицательных последствий и усиление положительного

эффекта, получаемого отдельными странами и регионами в результате внешней трудовой миграции.

В-третьих, во многих развитых странах мира сложился значительный опыт в области регулирования внешней трудовой миграции, который в определенной мере может оказаться полезным для России.

В-четвертых, реформы в экономической и политической сфере в России создали условия для выхода страны на международный рынок труда. Россия превратилась в страну как отдающую, так и принимающую трудовые ресурсы. При этом как экспорт российской рабочей силы, так и импорт иностранной рабочей силы сопровождается рядом негативных явлений для России, вызванных нерешенностью многих теоретических и практических проблем (в области внешней трудовой миграции, что, несомненно, требует своего научного осмысления).

Интенсификация внешней трудовой миграции в России и негативные явления, сопровождающие ее, требуют проведения эффективной миграционной политики по обоим направлениям: эмиграции и иммиграции трудовых ресурсов.

Анализ миграционного законодательства различных стран позволит заимствовать положительный опыт зарубежных государств в сфере регулирования миграционных потоков. В условиях глобализации достаточно четко прослеживается тенденция диверсификации подходов государства к приему различных категорий иностранных граждан, прибывающих в страну. Если традиционно большая часть административных и финансовых ресурсов принимающих стран шла на предотвращение пресечения границы и пребывания нежелательных (незаконных) мигрантов, то сегодня все больше усилий направляется на привлечение желаемых категорий мигрантов, что достигается путем приоритетного привлечения высококвалифицированных специалистов.

В настоящее время высококвалифицированные специалисты привлекаются в развитые страны в рамках иммиграционных

(переселенческих) программ и программ временной трудовой миграции. Политика привлечения высококвалифицированных специалистов на постоянной основе (иммиграция) проводится странами классической иммиграции: Австралией, Канадой, Новой Зеландией и США.

Одним из инструментов для этого является балльная система отбора, которая введена в Канаде, Австралии, Новой Зеландии. Отработанная балльная система в Австралии и Канаде позволяет повышать процент высококвалифицированных специалистов. Так, современная иммиграционная политика Австралии направлена на привлечение мигрантов, чьи квалификационные характеристики и профессиональный опыт соответствуют потребностям страны. В Австралии большее количество баллов начисляется представителям специальностей, обозначенных в списках требуемых иммигрантских профессий, учитываются также образование и опыт работы в Австралии, знание языков.

В США несмотря на то, что приоритет отдается иммиграции по линии воссоединения семей, установлены преференции на получение статуса постоянного жителя (green-card) для лиц, обладающих высокими достижениями в области науки, искусства, образования, бизнеса или спорта, а также выдающимся профессорам, исследователям и международным менеджерам.

Советом Европейского союза 25 мая 2009 г. принята Директива об условиях въезда и проживания граждан третьих стран в целях осуществления ими деятельности, как высококвалифицированных специалистов.

Основным итогом принятия данной Директивы является введение такого понятия, как «синяя карта», которая предоставляет дополнительные возможности для привлечения высококвалифицированных специалистов в страны Европейского союза. Кроме того, во Франции предусмотрен льготный вид на жительство, получивший название «компетентность и

таланты», для представителей определенного круга профессий и обладающих необходимыми навыками и квалификацией.

В ФРГ существуют преференции для мигрантов – специалистов в сфере информационных технологий. В России также введен режим благоприятствования при въезде в страну высококвалифицированных специалистов, чье вознаграждение составляет не менее двух млн руб. в течение года, появилась возможность получения вида на жительство на весь период трудовой деятельности в России без соблюдения общих требований по временному проживанию. Однако установление приоритета только по уровню заработной платы не сможет в полной мере обеспечить специалистов тех профессий, которые необходимы российской экономике.

Список используемой литературы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: <http://www.pravo.gov.ru>.
2. Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25.07.2002 № 115-ФЗ (ред. 02.07.2021 г.) // НПП «Гарант-сервис». – URL: <https://base.garant.ru/184755/>.
3. Федеральный закон «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию» от 15.08.1996 № 114-ФЗ (ред. 01.07.2021 г.) // НПП «Гарант-сервис». – URL: <https://base.garant.ru/10135803/>.
4. Закон Азербайджанской Республики от 02 июля 2013 г. № 713-IVQ «Об утверждении, вступлении в силу Миграционного кодекса Азербайджанской Республики и связанном с этим правовом регулировании» // ИС Параграф «Юрист». – URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31448427.
5. Закон Республики Кипр «Об иностранцах и иммиграции». – URL: https://www.legislationline.org/download/id/7252/file/Latvia_Immigration_Law_a_m2010_ru.pdf.
6. Закон Китайской Народной Республики «О научно-техническом прогрессе». – URL: http://russian.china.org.cn/china/archive/China2006/txt/200612/06/content_2279104.htm.
7. Закон Республики Беларусь от 21 декабря 2017 г. № 8 «О развитии цифровой экономики» // Официальный Интернет-портал Президента Республики Беларусь. – URL: <https://president.gov.by/ru/documents/dekret-8-ot-21-dekabrja-2017-g-17716>.
8. Закон Латвийской Республики «Об иммиграции». – URL: https://www.legislationline.org/download/id/7252/file/Latvia_Immigration_Law_a_m2010_ru.pdf.

9. Законодательный указ Республики Перу от 4 ноября 1991 г. №689 «Закон о найме иностранных работников» // СПС «КонсультантПлюс». – URL: <http://www.consultant.ru/>.

10. Регламент МВД Израиля «Регламент рассмотрения заявлений на получение разрешения на трудоустройство и лицензий на работу для иностранных экспертов» // СПС «КонсультантПлюс». – URL: <http://www.consultant.ru/>.

11. Реализация миграционной политики уполномоченными органами в сфере миграции в ряде зарубежных стран : учебное пособие / под ред. А. С. Прудникова. – М.: Юнити–Дана. 2020. – 247 с.

12. Конституции зарубежных государств : учебное пособие. – М., 2020. – 198 с.

13. Официальный сайт пограничной службы Великобритании. – URL: <http://bia.homeoffice.gov.uk>.

14. Регент, Т. М. Государственное регулирование миграционных процессов в РФ // Проблемы прогнозирования. 2019. № 1. С. 88–93

15. Казарян, К. В. Государственно-правовое регулирование миграционной деятельности в Германии. 2019. № 1. С. 249–256.

Иностранные источники

16. Immigration Act № 13 of 2002.

17. Regulations made in terms of the Immigration Act, 2002.

18. Refugees Act. № 130 of 1998.

19. Regulations made in terms of the Refugees Act, 1998.

20. The Universal Declaration of Human Rights as adopted by the General.

21. Assembly of the United Nations on 15.12.1948.

22. South African Citizenship Act. № 88. 1995.

23. Regulations made under the South African Citizenship Act of 1995.

24. South African Passports and Travel Documents Act. № 4. 1994.

25. Regulations made in terms of the South African Passports and Travel Documents Act.