

**Профессиональное развитие трудовых мигрантов
как направление миграционной политики
Свердловской области**

**Professional development of labor migrants – the most
important direction of migration policy Sverdlovsk region**

***Аннотация.** Раскрываются цели, задачи и проблемы современной миграционной политики Свердловской области. Обоснована необходимость профессионального развития трудовых мигрантов, представлен имеющийся региональный опыт в создании правового и организационного обеспечения их профессионального обучения.*

***Abstract.** The article describes goals, tasks and problems of modern migration policy of the Sverdlovsk region. It justified the need for professional development of migrant workers, as well as representations of the available regional experience in the creation of legal and organizational support of their vocational training.*

***Ключевые слова:** миграционная политика, профессиональная адаптация, профессиональное развитие, трудовые мигранты.*

***Keywords:** migration policy, professional adaptation, professional development, labour migrants.*

Свердловская область сегодня – один из стабильно развивающихся и инвестиционно привлекательных регионов Российской Федерации. Экономический рост предприятий, успешное функционирование сектора предпринимательства, повышение благосостояния жителей делает Свердловскую область привлекательной для мигрантов и актуализирует проведение активной миграционной политики в регионе.

Миграционная политика – это основанная на принципах конституционного строя система объективно обусловленных целей, задач, направлений развития общественных отношений в сфере миграции, норм миграционного законодательства, а также механизмов управления государством, реализуемых субъектами миграционного процесса (физическими лицами, общественными организациями, государственными органами) и направленных на перемещение, переселение, размещение, обустройство и интегра-

цию физических лиц на территории государства и (или) в отдельных его регионах, обеспеченных стимулирующими и контрольными факторами. Миграционная политика тесно связана с проблемами беженцев, вынужденных переселенцев, лиц, ищущих политическое и временное убежище, трудовых и иных переселенцев, а, соответственно, с правовым статусом граждан и иностранных граждан, его конституционно-правовой основой и особенностями для отдельных категорий физических лиц [3, с. 5–6].

Нужно отметить, что Свердловская область не входила в число регионов, официально рекомендованных к обязательному приему бывших наших соотечественников, оказавшихся в силу распада СССР за пределами своей этнической родины, тем не менее, в 90-е гг. прошлого столетия было зарегистрировано около 50 тыс. беженцев и вынужденных переселенцев. В первой половине 90-х гг. массовый приток вынужденных мигрантов (вынужденных переселенцев) в область достиг пика. Именно в этот период в Свердловской области была создана миграционная служба (1992).

По мере того, как их проблемы решались, поток вынужденных переселенцев снижался. До 2014 г. сокращение численности вынужденных переселенцев являлось объективной реальностью. Однако те политические события, которые начались в одной из стран ближнего зарубежья, Украине, вызвали в Российской Федерации новое увеличение числа граждан данной категории. Военные действия на юго-востоке Украины уже вызвали усиление потоков вынужденных переселенцев, в том числе и в Свердловскую область.

Нужно четко понимать, что современные миграционные потоки значительно изменились. Речь сегодня идет о трудовой миграции. В Россию, в частности в Свердловскую область, едут на работу жители стран СНГ. Особенностью этой рабочей силы является прежде всего незнание русского языка, культуры России, особенностей социально-экономической ситуации. Нынешние мигранты в большинстве своем никогда не жили в СССР, и современная Россия для них – самая настоящая «заграница», в которой им придется выживать.

Основными целями миграционной политики на территории Свердловской области являются устойчивое социально-экономическое и демографическое развитие области, сохранение национальной безопасности и социальной стабильности, удовлетворение потребности организаций Свердловской области в трудовых ресурсах, использование интеллектуального

и трудового потенциала мигрантов для достижения поставленных перед Свердловской областью задач.

Важнейшими из перспективных задач миграционной политики в Свердловской области являются:

- организационно-правовое обеспечение регулирования внешней трудовой миграции;
- регулирование процессов внешней трудовой миграции и привлечения иностранной рабочей силы на территорию области с учетом интересов социально-экономического развития Свердловской области и муниципальных образований, являющихся территориями вселения;
- развитие трудового потенциала и повышение эффективности занятости населения Свердловской области и др. [1].

В целом миграционная политика области развивается с учетом глобальных изменений в миграционной политике зарубежных государств, как стран бывшего СССР, так и государств так называемого дальнего зарубежья. В частности, с 1993 г. действует Устав СНГ, который регламентировал создание Экономического союза, предполагающего свободу перемещения товаров, услуг, капиталов, рабочей силы и т. д. Аналогичные соглашения существуют и с другими мировыми державами. В целом имеющаяся нормативно-правовая база способствует стабилизации международных отношений в сфере миграционной политики зарубежных государств и России.

Однако события последних лет в сфере миграционных отношений говорят о том, что в миграционной политике существует ряд проблем как объективного, так и субъективного характера. Для реализации миграционной политики и выполнения ее задач необходим соответствующий механизм, предусматривающий институциональное, правовое, финансовое, информационное, научное и кадровое ее обеспечение.

Одной из важнейших проблем в работе с трудовыми мигрантами является сложность в правовом и организационном обеспечении их профессиональной адаптации и профессионального обучения. Дело в том, что на современном этапе ни в одной стране мира не достигнуто равенство возможностей в получении профессионального образования. С учетом важности этой проблемы для развития современной экономики и выравнивания социальной структуры общества правительства всех стран прилагают значительные усилия к ее решению [2, с. 21].

Профессиональная адаптация – это прежде всего приспособление, привыкание человека к требованиям профессии, к новым для него условиям труда, усвоение им производственно-технических и социальных норм поведения, необходимых для выполнения трудовых функций. Профессиональная адаптация предполагает овладение человеком ценностными ориентациями в рамках данной профессии, осознание мотивов и целей в ней, сближение ориентиров человека и профессиональной группы, вхождение в ролевую структуру профессиональной группы [5, с. 34].

Профессиональная адаптация рабочих-мигрантов осуществляется путем постоянного привыкания молодого рабочего к содержанию и режиму труда, к требованиям и стилю работы трудового коллектива. Она определяется уровнем овладения профессиональными навыками, формированием профессионально необходимых качеств личности и отражает развитие устойчивого положительного отношения рабочего к профессии, условиям организации труда, системе управления, методам руководства, всему сложному комплексу социальных взаимосвязей на предприятии.

Профессиональная адаптация рабочего-мигранта протекает непосредственно на предприятии начиная со дня приема на работу. Он постепенно входит в жизнь трудового коллектива, начинает освоение его ценностных ориентаций, норм и традиций, своих профессиональных обязанностей в новых социокультурных условиях.

Как правило, процесс профессиональной адаптации становится для мигранта продолжением общего процесса социальной адаптации. Мигранту приходится заново осваивать профессию (даже если в своей стране он был ее носителем), он изучает технологический процесс, налаживает производственные контакты с членами коллектива, приспосабливается к требованиям производственной дисциплины, включается в общественную жизнь коллектива. Данный процесс практически невозможно регламентировать государственным или общественным организациям. Практически всегда его успешность зависит от особенностей самого трудового коллектива и от степени желания работодателя помочь в адаптации работникам-мигрантам.

Одним из ключевых факторов социальной защищенности внешних трудовых мигрантов является уровень их профессиональной подготовленности. По имеющимся данным, более 90 % трудовых ресурсов этой категории нуждаются в профессиональном развитии.

Более того, современный рынок труда и непрерывное развитие производственных технологий требуют соответствующего уровня профессиональной квалификации, который порождает регулярную переквалификацию в течение всей жизни.

Важность профессионального развития трудовых мигрантов обусловлена тем, что большинство из них после первых двух лет работы в Свердловской области перевозят сюда свою семью и не планируют возвращение на родину. В связи с этим профессиональное развитие трудовых мигрантов как процесс, в результате которого человеку удастся сохранить качество и уровень своих профессиональных навыков и умений в течение всей жизни, будет протекать в новых для этой категории работников социально-культурных, экономических и правовых условиях другого государства.

Профессиональное развитие требует от человека осознанного, направленного, активного обучения. Такое обучение отличается от всех остальных форм, поскольку оно не «назначено сверху». Человек сам решает, в каком направлении ему необходимо развиваться, какими способами получать информацию, каким образом ее осваивать и т. д. Однако для трудовых мигрантов, имеющих ограниченные права на территории другого государства, принятие такого решения и его реализация весьма затруднительны.

Известно, что за рубежом (в США, Канаде, Германии) для профессионального обучения мигрантов создаются профессиональные образовательные центры, финансируемые государством и работодателями, главная цель которых состоит в подготовке квалифицированных рабочих из числа мигрантов, не обладающих необходимыми трудовыми навыками. Тем самым обеспечиваются доступность образования по отношению к детям и молодежи любой национальности и вероисповедания, демократизация, открытость образования для других культур, учитываются поликультурные и полиэтнические факторы, создаются и реализуются адаптационно-образовательные программы для мигрантов, сглаживающие напряжение в обществе, озабоченном наплывом иностранцев [5, с. 15–16].

Подобный опыт имеют и крупные города России. Так, в Санкт-Петербурге в 2009 г. был создан Межрегиональный центр образования мигрантов государств–участников СНГ. Его деятельность охватывает доста-

точно большой спектр общественных задач по адаптации мигрантов в новых социокультурных и трудовых условиях.

На Среднем Урале в рамках проекта «Мосты добрососедства» в Центре комплексной поддержки мигрантов общественной организации «Уральский дом» (г. Заречный) стартовали курсы по обучению трудовых мигрантов русскому языку и курсы по их адаптации и интеграции в российское социокультурное пространство. Данный проект поддержало все миграционное сообщество Свердловской области, т. е. члены Общественно-консультативного совета (ОКС) при Управлении Федеральной миграционной службы (УФМС) по Свердловской области. Это бесплатные курсы, которые посещают в основном трудовые мигранты из Центральной Азии. Возраст обучающихся – от 9 до 45 лет. Профессиональный преподаватель обучает их русскому языку, а члены ОКС при УФМС рассказывают им о традициях и культуре России, правилах и нормах поведения, а также о том, как вести себя с представителями органов правопорядка, как получить необходимые разрешительные документы [4].

Имеется также опыт совместного обсуждения проблем взаимодействия городского сообщества и мигрантов. В Екатеринбурге проводятся круглые столы на тему «Общество и мигранты: от адекватной информации к разумному сосуществованию» [1]. В работе круглых столов принимают участие представители государственных, общественных и коммерческих организаций, работающих в сфере миграции в Свердловской области и Республике Таджикистан.

Следует отметить, что для профессионального управления миграционными процессами необходимы квалифицированные кадры, имеющие специальную подготовку для работы в этой сфере деятельности. В настоящее время по полной программе высшего образования со специализацией «Управление миграционными процессами» ведется обучение студентов только в Государственном университете управления на базе кафедры управления миграционными процессами. Выпускники ее успешно работают в аппарате Федеральной миграционной службы России и других ведомствах, где требуются специалисты этого профиля. Без высококвалифицированных специалистов никакая миграционная программа не может быть качественно выполнена. Однако как на проведение научных исследований в области миграции, так и на подготовку кадров Федеральной миграцион-

ной службе средств из бюджета не выделяется, что выглядит достаточно странным. Данная проблема требует решения.

Кроме того, введение с 1 января 2015 г. для всех трудовых мигрантов экзамена на знание русского языка, истории России и российского законодательства в обязательном порядке делает актуальным создание специальных центров для подготовки к такому экзамену, а также подготовки специалистов, способных обучать русскому языку как иностранному.

На наш взгляд, в системе профессионального развития трудовых мигрантов также должны занять свое место неправительственные организации.

В целом имеющийся опыт и возникающие в работе по профессиональному развитию трудовых мигрантов проблемы свидетельствуют о том, что эта работа должна вестись более активно и масштабно. Однако без серьезной правовой поддержки со стороны государства и субъектов РФ эта деятельность не будет способствовать повышению эффективности использования труда мигрантов. А это, в свою очередь, ставит под сомнение общие государственные и промышленные затраты на привлечение мигрантов к решению социально-экономических задач развития Уральского региона.

Список литературы

1. *Концепция* миграционной политики Свердловской области [Электронный ресурс] // Управление Федеральной миграционной службы по Свердловской области: официальный сайт. Режим доступа: <http://www.ufms-ural.ru/statistika/>.

2. *Краснова В.* Работа есть работа, работа есть всегда / В. Краснова, А. Матвеева, Ю. Сюганов // *Коммерсантъ*. 1994. № 21. С. 18–26.

3. *Миграционные* процессы в трансформируемом обществе: монография / под ред. Н. Чудакова. Москва: Эпикон, 1997. 115 с.

4. *Плисецкий Е.* Современные миграционные процессы в России [Электронный ресурс] / Е. Плисецкий // *География*. 2003. № 37. Режим доступа: <http://geo.1september.ru/2003/37/4.html>.

5. *Социальная* адаптация и профессиональная реабилитация мигрантов в учреждениях довузовского профессионального образования – запрос времени: монография / Г. В. Безюлева [и др.]. Москва: МОДЕК, 2005. 184 с.