

Лянной В. Я.

*кандидат юридических наук,
Академия труда и социальных отношений,
доцент кафедры «Экономика и управление в социальной сфере»
e-mail: ekipsoc@yandex.ru*

Пономарева А. И.

*Академия труда и социальных отношений,
ст. преподаватель кафедры «Экономика и управление в социальной сфере»
e-mail: ekipsoc@yandex.ru*

Профессиональное обучение как инструмент адаптации трудовых мигрантов в принимающей стране

В работе представлен анализ системы адаптации трудовых мигрантов в принимающей стране на основе организации профессионального обучения. Определены основные организационные, нормативно-правовые, кадровые, финансовые и иные условия организации системы профессионального обучения трудовых мигрантов.

Ключевые слова: миграция, рынок труда, обучение, адаптация.

Lyannoi V. A.

*PhD (jurisprudence), professor of Department of Economics
and management in social sphere
of the Academy of labor and social relations*

Ponomareva A.I.

*senior teacher of Department of Economics and management
in social sphere of the Academy of labor and social relations*

Professional training as an instrument of adaptation of labor migrants in the host country

The paper presents the analysis of the system of adaptation of labor migrants in the host country on the basis of the organization of vocational training. Identifies the key organizational, legal, personnel, financial and other conditions of the organization of vocational training of migrant workers.

Keywords: migration, labor market, learning, adaptation.

В связи с тем, что миграция стала серьезным вызовом для большинства европейских государств, она требует от правительств эффективных решений в области формирования адекватной миграционной политики (в частности, в сфере управления трудовой миграцией) и уважения прав и достоинства мигрантов. Совет Европы, деятельность которого нацелена на защиту прав человека, убежден, что тот факт, что мигранты меняют место своей работы и жительства, не должен ни в коей мере сказываться отрицательно на их правах и вести к их экономической и социальной маргинализации. Совет Европы стремится помочь правительствам разработать такие меры, которые облегчили бы интеграцию мигрантов в общество принявших их стран и обеспечили их гуманитарные и социальные права. Он активно пропагандирует Европейскую Конвенцию о правовом статусе трудящихся-мигрантов как основной европейский юридический инструмент, дающий возможность преодолеть дискриминацию, которая все еще существует в национальных законодательствах отдельных стран. Совет Европы также выступает за постоянный диалог и эффективное сотрудничество между правительствами, международными организациями, институтами гражданского общества и научным сообществом с целью разработки такой стратегии управления миграцией, которая была бы применима для каждой отдельной страны.

Как и другие государства Европы, Российская Федерация испытала на себе значительный по масштабам приток мигрантов в последние годы, в результате чего она оказалась перед лицом новых для нее проблем, которые требуют эффективного и быстрого решения, поэтому разработка программ управляемой трудовой миграции через внедрение схем организованного привлечения иностранных работников представляет теоретическую и практическую значимость для конкретного региона и для страны в целом.

Миграция представляет собой неотъемлемую часть глобализации. Следствием масштабных перемещений мигрантов становится все возрастающее этнокультурное и этноконфессиональное разнообразие общества. Обратной стороной этнических перемещений является возникающее напряжение между местным населением и мигрантами.

Миграционная и национальная политика рассматриваются властями, средствами массовой информации и общественностью в неразрывной связи. В России значение этничности довольно преувеличено: многие проблемы (социальные, политические, экономические и прочие) начинают сводиться к поиску причин, которые лежат в сфере

этничности и межнациональных отношений. Национальная принадлежность становится ключевым моментом в таких ситуациях.

Прежде чем рассматривать проблемы миграционной политики в России, необходимо разобраться в их причинах. Причиной миграций зачастую являются поиски «лучшей жизни». Если рассматривать внутреннюю миграцию, то, в основном, — это поиск работы, улучшение жилищных условий, повышение уровня и изменение образа жизни. Внутренние миграции особенно распространены в странах с обширной территорией, разнообразными природно-климатическими и экономическими условиями. Основной причиной международной миграции является сложившаяся экономическая ситуация: высокая разница в уровне заработной платы, которая может быть получена за одинаковую работу в разных странах мира. Нехватка каких-либо специалистов в определенном регионе повышает заработную плату, что стимулирует приток мигрантов ¹.

Основными иммигрантами в Россию традиционно считаются жители стран СНГ, Балтии и Грузии. Эти страны составляют около 96% всех мигрантов, переезжающих в нашу страну ².

Приобретая в последние годы ярко выраженный этносоциальный и этнополитический характер, миграция вносит изменения в жизнь местных социумов, влияет на проводимую суверенными государствами политику, а главное — изменяет личностные характеристики тех, кто вынужден перемещаться на другие территории в поисках спокойной жизни и лучшего будущего.

Как и любая проблема, проблема миграции носит двойственный характер. Безусловно, в реальной жизни всю выгоду миграции трудовой силы получают принимающие страны. Иммигранты обычно используются как вторичный ресурс, характеризующийся тяжелыми условиями труда, низкой заработной платой, отсутствием возможности карьерного роста. Больше всего данный подход используется к нелегальным иммигрантам. Соответственно, миграция, для страны в которую иммигрируют, позволяет сократить расходы ³.

Основной положительный эффект представляют собой денеж-

¹ Миграция населения [Электронный ресурс] / Википедия. — Режим доступа свободный: http://ru.wikipedia.org/wiki/Миграция_населения.

² Иммиграция в Россию [Электронный ресурс] / Википедия. — Режим доступа свободный: http://ru.wikipedia.org/wiki/Иммиграция_в_Россию.

³ Проблемы миграции и ее современное состояние [Электронный ресурс] / Все о миграции. — Режим доступа свободный: http://www.migrations.ru/problem_of_migration.

ные переводы трудовых мигрантов в страну происхождения. Объемы переводов денежных средств из года в год все возрастают. Увеличение поступлений иностранной валюты на внутренний рынок помогает защитить национальную валюту. Растущие объемы денежных переводов благотворно сказываются на развитии и консолидации банковской системы страны. Денежные доходы позволяют поддерживать социальную стабильность в стране, снижают напряженность социального конфликта.

Минусы миграции, в основном, заключаются в оттоке специалистов и ценных кадров за границу, зачастую, неудовлетворенных уровнем жизни и не нашедших поддержки в своей стране. Однако есть люди, возвращающиеся обратно, для которых переезд не оправдал надежд⁴.

Адаптация мигрантов на новом месте жительства — базовая проблема интеграции их в российское общество. Основной элемент адаптации трудовых мигрантов в принимающее сообщество — их профессиональное обучение и переквалификация в соответствии с потребностями местного рынка труда.

Наиболее эффективными моделями профессионального обучения мигрантов являются:

- организации профессионального обучения в образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования.
- организации профессиональной подготовки в образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования.
- организации профессиональной подготовки на производстве (возможно обучение русскому языку и освоение программ социальной и профессиональной адаптации в образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования).

Эффективность моделей обеспечивается введением четырех относительно независимых курсов: адаптационного, экономического, общетехнического (общепромышленного) и специального, имеющих дифференциацию по объему учебного времени в соответствии со сроками подготовки. При этом, создание и функционирование системы профессионального обучения трудовых мигрантов неизбежно связана с необходимостью учета ряда аспектов (таблица).

⁴ Миграция. В чем минусы и плюсы? [Электронный ресурс] / Школа Жизни. Режим доступа свободный: <http://shkolazhizni.ru/archive/0/n-34483>.

Таблица

**Организационные аспекты системы профессионального обучения
трудоустроенных мигрантов**

	Аспекты	Мероприятия по реализации
1.	Нормативно-правовой	- разработка и совершенствование нормативных и правовых актов по вопросам профессионального обучения и повышения квалификации трудовых мигрантов на приграничных территориях; - принятие нормативных правовых актов, направленных на создание системы профессионального обучения и повышения квалификации трудовых мигрантов; - разработка и утверждение планов мероприятий по реализации программы обучения трудовых мигрантов на соответствующие годы
2.	Общественный	широкое участие представителей ассоциаций работодателей и общественно-профессиональных организаций в формировании требований к образовательным результатам программ обучения и повышения квалификации, мониторинге качества их реализации
3.	Организационно-управленческий	- использование проектно-программного подхода, осуществление разработки и реализации целевых программ по профессиональному обучению и повышению квалификации трудовых мигрантов; - объединение, координация и налаживание эффективного взаимодействия органов местного самоуправления муниципальных образований, территориальных органов ФМС, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими переданные полномочия Российской Федерации в области содействия занятости населения, учреждений НПО, СПО и ВПО и общественных объединений по реализации мероприятий профессионального обучения и повышения квалификации трудовых мигрантов
4.	Финансовый	- формирование федерального, регионального, областного, муниципального заказа на профессиональное обучение и повышение квалификации трудовых мигрантов; - создание многоуровневой системы финансирования программ профессионального обучения и повышения квалификации трудовых мигрантов, - расширение источников финансирования за счет контрактов, договоров на основе государственно-частного партнерства, индивидуальных образовательных кредитов и платы за обучение из личных средств
5.	Научно-методический	- осуществление мониторинга рынка труда, в том числе анализ требований работодателей к качеству рабочей силы; анализ региональных условий возможностей рынка образовательных услуг с целью определения наиболее востребованных и перспективных профессий;

Продолжение таблицы

		- разработку комплектов учебно-программной и учебно-методической документации для наиболее востребованных и перспективных групп профессий для организации профессионального обучения и повышения квалификации трудовых мигрантов; - разработка диагностических материалов и процедур по сертификации профессиональных квалификаций - экспертиза качества учебных пособий, тестовых, аттестационных и контрольно-измерительных материалов для обеспечения учебного процесса, - мониторинг и анализ мероприятий по проблеме профессионального обучения и повышения квалификации трудовых мигрантов на приграничных территориях; - обобщение международного опыта и опыта других субъектов Российской Федерации по профессиональному обучению и повышению квалификации трудовых мигрантов, дессиминация положительного опыта. - проведение мониторинга процесса создания и деятельности инфраструктуры профессионального обучения и повышения квалификации трудовых мигрантов на региональном уровне; - разработка теоретических, методологических и организационных основ профессионального обучения и повышения квалификации трудовых мигрантов; - мониторинг образовательной среды и кадровой ситуации в регионе, создание единой информационной базы данных в области профессионального обучения и повышения квалификации трудовых мигрантов как основы принятия соответствующих организационно-управленческих и методических решений
6.	Кадровый	- выявление имеющихся в регионе специалистов в области профессионального обучения и повышения квалификации трудовых мигрантов; - обеспечение подготовки и повышения квалификации педагогических кадров с учетом подходов, принципов, целей, задач и моделей, соответствующих целям профессионального обучения мигрантов; - развитие международных обменов в области профессионального обучения и повышения квалификации трудовых мигрантов
7.	Информационный	- сбор и распространение информационных и методических материалов и технологий, формирование групп специалистов, координаторов, консультантов, специалистов в различных профессиональных областях, психологов; - активизацию позитивного влияния СМИ по поводу профессионального обучения и повышения квалификации трудовых мигрантов;

Продолжение таблицы

		- создание информационного ресурса, обеспечивающего свободный доступ к банку программ профессионального обучения и повышения квалификации, аналитическим данным по потребностям регионального рынка труда, данным службы занятости; - проведение конференций, семинаров, круглых столов по проблемам профессионального обучения и повышения квалификации трудовых мигрантов на приграничных территориях; - привлечение средств массовой информации для освещения вопросов, связанных с профессиональным обучением и повышением квалификации трудовых мигрантов на приграничных территориях
8.	Материально-технический	- оснащение образовательных организаций, осуществляющих профессиональное обучение и повышение квалификации трудовых мигрантов, современными учебными лабораториями и мастерскими, компьютерными классами и медиацентрами, учебной и методической литературой.

Адаптационная модель наиболее динамична и ориентирована на быстрое удовлетворение меняющихся потребностей заказчиков на образовательные услуги (мигрантов и работодателей). Для ее эффективного функционирования необходим действенный механизм взаимодействия и социального партнерства.

Модель взаимодействия социальных партнеров (федеральных органов, работодателей, общественных организаций и образовательных учреждений) по реализации адаптационной модели обучения мигрантов предусматривает разделение функций участников процесса.

Профессиональное образовательное учреждение строит работу с мигрантами на основе личносно-ориентированного подхода, что требует разработки действенного механизма учета индивидуальных образовательных потребностей и особенностей мигрантов. Кроме того, УДПО должно удовлетворять потребности регионального рынка труда.

Работодатели должны быть активно включены в процесс подготовки кадров и формулирование требований к уровню профессиональной подготовки и количественному заказу на кадры, предоставлении баз практик, контроле результатов обучения, последующем выстраивании профессиональной карьеры учащегося-мигранта.

Учет образовательных потребностей мигрантов должен происходить на основании анализа результатов интервьюирования и профессиональных проб, путем коррекции программ подготовки. Процесс

обучения мигрантов строится на основе лично-ориентированных технологий и максимально приближен к условиям производства.

Используемые источники

1. Иммиграция в Россию [Электронный ресурс] / Википедия. — Режим доступа свободный: http://ru.wikipedia.org/wiki/Иммиграция_в_Россию.
2. Миграция населения [Электронный ресурс] / Википедия. — Режим доступа свободный: http://ru.wikipedia.org/wiki/Миграция_населения.
3. Миграция. В чем минусы и плюсы? [Электронный ресурс] / Школа Жизни. Режим доступа свободный: <http://shkolazhizni.ru/archive/0/n-34483>.
4. Проблемы миграции и ее современное состояние [Электронный ресурс] / Все о миграции. — Режим доступа свободный: http://www.migrations.ru/problem_of_migration.
5. Россия и страны СНГ 2014: Статистический бюллетень / Росстат. [Электронный ресурс].
6. Труд и занятость в России 2013: Статистический сборник / Росстат. [Электронный ресурс].