

Секция «Мировая политика и международные отношения»
**Миграционная политика: зарубежный опыт привлечения квалифицированной
рабочей силы.**

Волк Анастасия Евгеньевна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет
политологии, Москва, Россия

E-mail: koln_lebel@mail.ru

Интенсификация миграционных потоков, вызванная процессом глобализации и стремительными переменами в мировых политических и экономических системах, способствовала формированию принципиально новой миграционной ситуации в мире.

В настоящий момент наблюдается:

- расширение масштабов международной миграции;
- расширение географии международных миграций и вовлечение жителей практически всех стран и территорий мира;
- качественные изменения в структуре миграционных потоков;
- доминирующее значение экономической составляющей в международной миграции;
- двойственный характер миграционной политики: противоречие между национальным и глобальным интересами;
- необходимость регулирования миграционных потоков.

Проблема эмиграции и иммиграции населения является одинаково сложной как для страны выезда, так и для принимающей страны.

Под миграцией понимают любое территориальное перемещение населения, связанное с пересечением как внешних, так и внутренних границ административно-территориальных образований с целью смены постоянного места жительства или временного пребывания на территории для осуществления *учёбы* или *трудовой деятельности* [1].

На миграционные потоки влияют такие мотивации, как экономические, политические, гуманитарные, личностные, культурные, экологические, психологические и правовые.

По данным Отдела народонаселения Организации Объединенных Наций (ООН) в г. 2013 г. в мире насчитывалось 232 млн. мигрантов, что составляло более трех процентов населения планеты. По данным ООН по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), около 55% трудовых мигрантов трудятся в Европе и Северной Америке, оставшиеся 45% - в других частях мира [2].

В странах принимающих мигрантов (country of destination) исторически сформировался собственный набор инструментов регулирования. Все преимущественно принимающие страны, как правило, преследуют одну и ту же цель: восполнение дефицита рабочей силы. На наш взгляд, наиболее интересен международный опыт по регулированию иностранных мигрантов и привлечение иностранной *квалифицированной рабочей силы* .

Для некоторого ограничения притока внешних мигрантов многие страны применяют практику квотирования, используют балльную систему отбора необходимых работников по профессиям и т.д.

Австралия. В основе отбора иностранных работников лежит балльная система. При отборе иностранной рабочей силы главным критерием является специальность. Иностран- ный работник получает дополнительные баллы, если он обладает профессией, которая вне-

сена в перечень квалифицированных профессий, востребованных на рынке труда. Предпочтение получают внешние мигранты, имеющие *узкоспециализированное образование*, например, в области информационных технологий.

США. Компании США по квотам ежегодно могут приглашать 65 тысяч иностранцев, получивших бакалавриат, на вакансии в сфере технологий и около 20 тысяч - для иностранных граждан, получивших диплом магистра и выше в американских ВУЗах. Для этих иностранных работников действует образовательный ценз - не ниже *колледжа*. В марте 2013 г. в США было создано 200 тысяч рабочих мест, часть которых была занята иностранными работниками, предпочтительно с *техническим образованием*.

Великобритания. Критерий отбора иностранных мигрантов строится также на балльной системе: возраст, *образование*, уровень предыдущих заработков, обучение и опыт работы в Соединенном Королевстве. Иностранные граждане, прошедшие отбор приезжают в Великобританию сначала на год. В дальнейшем этот срок может быть продлен еще на три года, с перспективой получения статуса постоянного жителя страны.

Италия. Миграционное регулирование иностранной квалифицированной рабочей силы, помимо квот, осуществляется на основе двустороннего соглашения о сотрудничестве со странами выезда. Эти страны получают «привилегированные квоты». Мигранты из этих стран более защищены. Ежегодная квота на таких работников составляет около 170 тысяч человек. Иностранные спортсмены, переводчики и медицинские сестры могут получать разрешения на работу в Италии без учета квот.

Германия. Основным требованием для въезда в Германию в качестве высококвалифицированного специалиста, получивших приглашение на работу, является уровень заработной платы работника в своей стране, который приблизительно равен 85 тысячам евро в год.

Из-за острой нехватки медицинского персонала в **Ирландии** и в Австралии есть специальная программа по привлечению *врачей и медсестер*, которым сокращается срок выдачи виз, лицензия на работу выдается в приоритетном порядке.

Канада. Была введена программа, которая облегчает въезд иностранных работников-специалистов в сфере *информационных технологий*. В этом случае не требуется получение работодателями разрешения. Необходимые условия для потенциального работника: знание французского или английского языка, наличие степени бакалавра или диплома о двухлетнем профессиональном образовании и 2-летний стаж работы в соответствующей области.

По нашему мнению, нашей стране необходимо активно использовать международный опыт по привлечению квалифицированной и высококвалифицированной рабочей силы в экономику России. Это позволило бы сделать прорыв в стратегически важных областях науки и экономики.

Источники и литература

- 1) Воробьева О. Д. Миграционные процессы населения: вопросы теории и государственной миграционной политики // Проблемы правового регулирования миграционных процессов на территории Российской Федерации / Аналитический сборник Совета Федерации ФС РФ – 2003. – № 9 (202). – С. 35
- 2) United Nations Convention on Migrants' Rights // United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. Paris, 2005. P. 19.