



АНАЛИТИЧЕСКИЙ БРИФ

Внутрикорпоративные переводы (ВКП): преимущества для ЕС и цена возможностей

Глен Ходжсон

Март 2020

В ЕС существует спрос на высококвалифицированную рабочую силу, а вакансии в настоящее время остаются незаполненными.

РЕЗЮМЕ

Несмотря на проблему беженцев и незаконной миграции, не сходящую с заголовков газет в Европе, ЕС нуждается в высококвалифицированной рабочей силе, и этот спрос не может быть удовлетворен за счет внутренних ресурсов. В результате страдают европейский экономический рост, конкурентоспособность бизнеса и рынки труда. Директива о внутрикорпоративных переводах (ВКП) была принята для устранения этого дефицита, учитывая очевидную нехватку в таких секторах, как компьютерное программирование и инжиниринг.

Полный спектр упрощений и опций, предусмотренных Директивой о ВКП, пока еще не доступен по всему ЕС. Существующая неупорядоченность означает, что в некоторых странах применяются произвольные системы квот, в ЕС отличаются процессы одобрения/отказа, в некоторых странах не существует ускоренной процедуры, а мобильность внутри ЕС, как и возможность работать по ВКП на территории клиентов, ограничены в отдельных государствах-членах ЕС. Кроме того, весь процесс часто является длительным и административно сложным, а это означает, что предприятия не могут получить необходимые навыки, когда они им нужны. В результате компании и экономика в целом проигрывают. В данной публикации мы предлагаем рекомендации для каждой из этих областей и выделяем некоторые виды передовой практики.

Высококвалифицированная миграция становится все более сложной, но при этом потребность в ней растет.



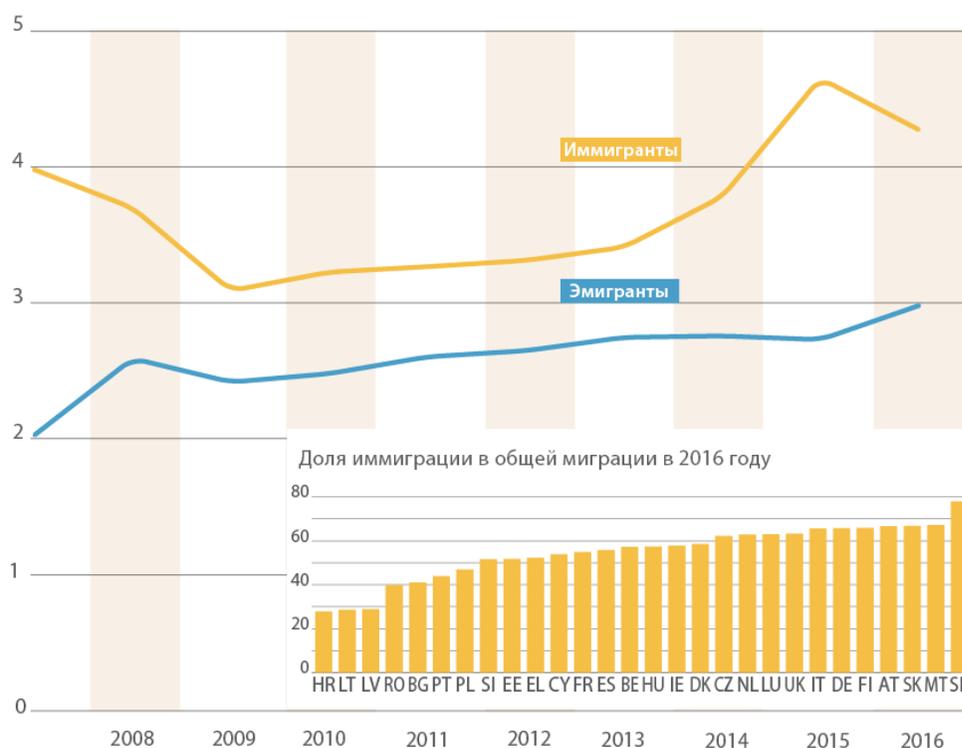
ТЕКУЩИЙ КОНТЕКСТ

Надлежащее управление миграцией является важным инструментом для повышения устойчивости экономики стран ЕС, их систем социального обеспечения и непрерывного устойчивого роста. Изменения в характере экономики – требующие новых навыков и специализаций – наряду с демографическим старением во многих частях ЕС и более низким уровнем рождаемости свидетельствуют о жизненной важности вопроса миграции.

Реальность такова, что государства-члены ЕС фактически усложнили миграцию в то время, когда потребность в ней растет. Это может показаться парадоксальным, но такая реальность основана на недавней истории и событиях.

Европейский Союз изменил свой подход как к законной, так и к незаконной миграции в ответ на миграционный кризис 2015 г. Этот период был отмечен большим количеством беженцев, прибывающих в ЕС через Юго-Восточную Европу и по Средиземному морю. Хотя за прошедшие годы количество прибывающих сократилось, последствия все еще ощущаются в национальной политике, риторике политиков и общественном мнении по всему ЕС. Эта тенденция, вероятно, сохранится на долгие годы.

Мигранты в ЕС (в млн.)



* не доступно: Бельгия 2008, 2009; Болгария 2008-2011; Румынская эмиграция в 2007; Кипрская, Польская эмиграция в 2008

Источник: Евростат



Институты ЕС были вынуждены изменить европейскую политику убежища и укрепить внешние границы. Это привело к негативным последствиям, когда нерегулируемая, законная и высококвалифицированная миграция смешались вместе. Потребность в высококвалифицированной рабочей силе в Европе и положительное влияние, которое она оказывает на экономику, затерялись среди пугающих заголовков и стремления политиков выглядеть жестче в отношении миграции и держать проблему под контролем.

Миграционный кризис разразился в то время, когда в Европе росли популистские настроения, а граждане ЕС уже были обеспокоены нестабильностью на рынке труда. Мысль о том, что миграция крадет рабочие места, распространилась в традиционных и социальных сетях, а затем укоренилась в политических дебатах в Европе. Многие мифы, касающиеся иммиграции, не развенчаны, поскольку они могут помочь получить голоса избирателей. Так, дебаты о брекзите в Великобритании подпитывались опасениями по поводу массовой иммиграции и соответствующих угроз для рабочих мест и социальных услуг. Распространение неправды и дезинформации придало чрезвычайную токсичность проблеме миграции по всей Европе.

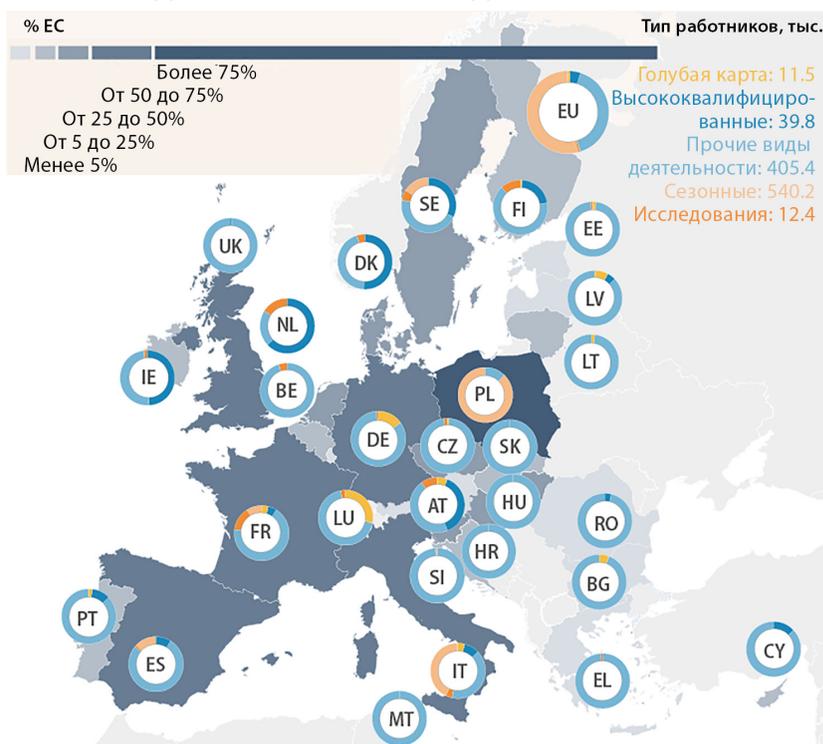
Обратной стороной этой ситуации является то, что бизнес, а также местная и национальная экономика проигрывают. Компании не хотят привлекать внимание к себе и этой проблеме в нынешней политической обстановке, но при этом полагаются на трудящихся-мигрантов – и особенно высококвалифицированных – в управлении бизнесом, производстве продукции и предоставлении услуг. Несмотря на то, что политики говорят о «возвращении рабочих мест домой» и установлении барьеров для иностранных работников, огромное количество вакансий остаются незаполненными из-за отсутствия квалифицированной рабочей силы. Так, например, в Германии, BDI (Федерация немецкой промышленности) подчеркивает, что согласно исследованиям, 71% предприятий считают, что найти подходящих работников для заполнения существующих вакансий «очень сложно» или «умеренно сложно». Такая нехватка квалифицированной рабочей силы все больше ставит под угрозу рост многих компаний в Германии. По мнению BDI, привлечение квалифицированной иностранной рабочей силы является одним из средств решения этой проблемы.

Реальность такова, что высококвалифицированная миграция, и в частности миграция лиц в статусе внутрикорпоративного перевода (ЛВКП), представляют собой миграцию отдельной категории работников, которые предоставляют услуги и навыки, отсутствующие на местах, приезжают на ограниченное время на относительно высокие зарплаты и положительно влияют на экономику принимающей страны.

До появления законодательства о ВКП существовавшая Директива о голубых картах 2009 г. (Директива 2009/50/ЕС) была разработана для регулирования условий въезда и проживания высококвалифицированных работников из третьих стран в ЕС, а также для привлечения нужных талантов. Однако она не сработала, поскольку не использовалась компаниями и не была привлекательной для высококвалифицированных иностранных работников из-за заложенных в нее условий. Например, в 2017 г. число высококвалифицированных работников, прибывших в ЕС, составило всего 39 800 человек. Из этого числа 24 305 являлись обладателями «голубых карт», большинство из которых было оформлено в Германии (20 541).



Впервые оформленные разрешения на проживание в целях профессиональной деятельности (в тыс., данные 2017 г.)



Источник: Евростат

В 2016 г. из-за неэффективности Директивы о голубых картах начался ее пересмотр, но дискуссии по-прежнему заблокированы по ряду вопросов – от включения навыков до признания профессионального опыта и методов воссоединения семьи. Таким образом, законодательство ЕС о ВКП ставит своей целью избежать недостатков инициативы о «голубых картах».

ЛВКП определяется в законодательстве ЕС как гражданин третьей страны, временно откомандированный в целях профессиональной деятельности или обучения, проживающий за пределами ЕС и связанный действующим трудовым договором. Правовая база в области ВКП охватывается Директивой 2014/66/EU, а датой применения является конец ноября 2016 г. 17 государств-членов ЕС впоследствии получили письмо с официальным уведомлением по причине невыполнения Директивы. Эти проблемы реализации были решены во всех случаях, за исключением Бельгии, в отношении которой Европейская комиссия обратилась в Суд ЕС в июле 2019 г. из-за ее неспособности транспонировать Директиву.

Указанное законодательство устанавливает правила и условия въезда и проживания в ЕС сроком более 90 дней – и до трех лет – для ЛВКП. Для соответствия критериям ВКП необходимо: 1) иметь действующий трудовой договор с соответствующей компанией (не менее трех месяцев подряд); 2) предоставить подробную информацию о зарплате, квалификации, продолжительности задания, должностной роли и возможности вернуться после выполнения задания. Важно подчеркнуть, что по закону ЛВКП должны получать зарплату на уровне сопоставимой должности на местном рынке или выше. Этот статус предоставляется на двенадцать месяцев и может быть продлен максимум до трех лет.

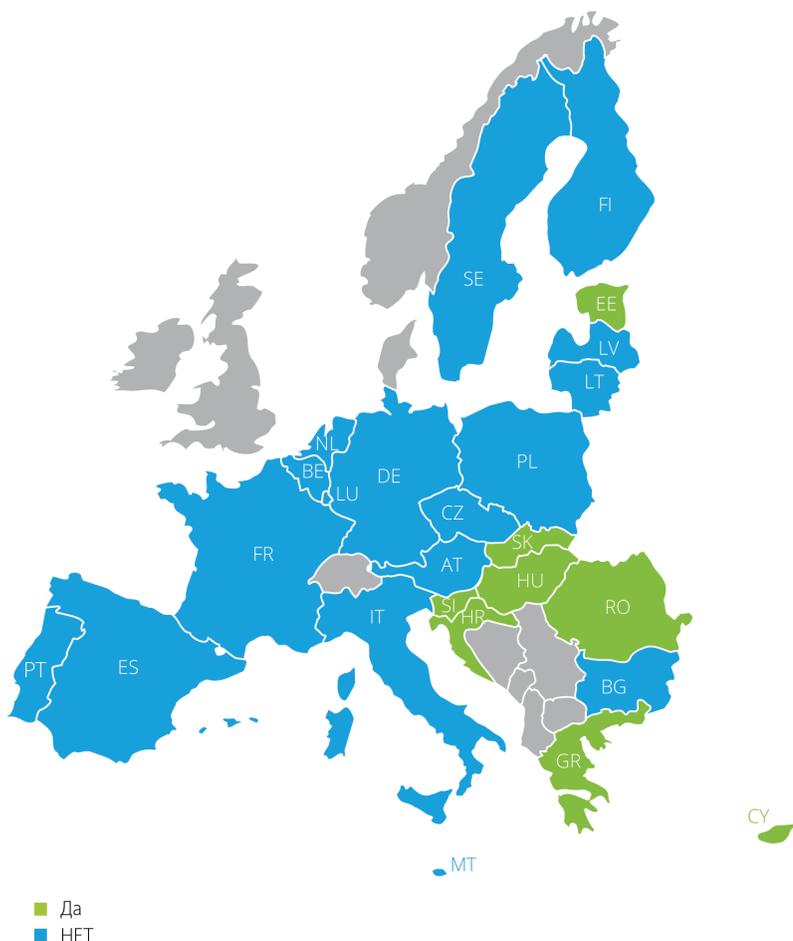
ОПЦИИ ПОЛИТИКИ

Существующее законодательство предусматривает несколько опций политики. В этом разделе мы анализируем почему и каким образом можно скорректировать и улучшить нынешний подход.

Национальные системы квот для ВКП

Статья 6 Директивы о ВКП позволяет государствам-членам ЕС ограничивать количество лиц, принимаемых ими по ВКП. Таким образом, заявки могут быть отклонены на основании политического решения. Эта квота часто бывает произвольной и не связана с реальностью национального рынка труда и спросом со стороны бизнеса. Правильнее было бы позволить рынку решать, какой квалифицированный труд сейчас в спросе, а не применять случайные квоты, установленные должностными лицами.

Страны ЕС, имеющие систему квот на ВКП



Источник: Делойт

Квоты, длительное время обработки и отклонение заявок из-за мелких административных ошибок.



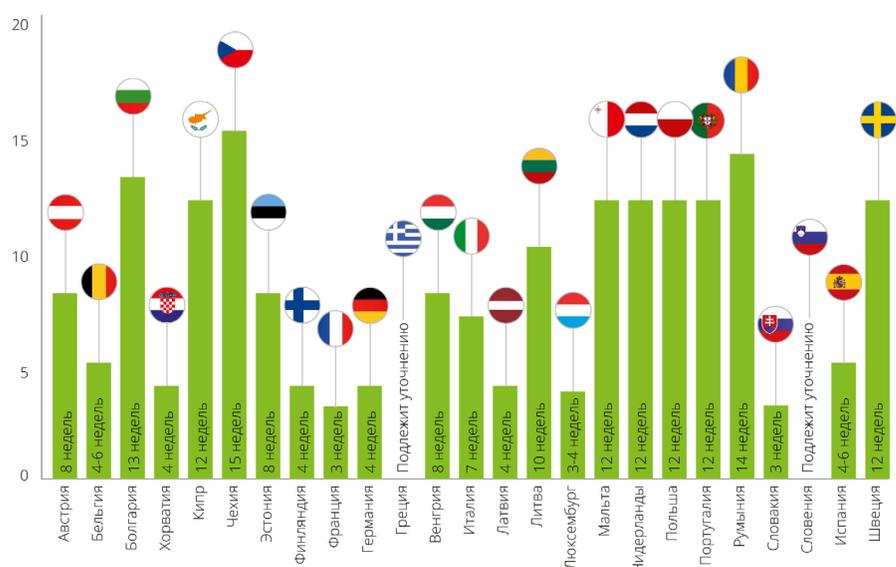
Время обработки и отклонение заявок на ВКП

В Статье 7 четко указаны основания, по которым заявка на ВКП может быть отклонена. Они вполне логичны в тех случаях, когда работодатель подделал документацию, не заявил о выполняемой работе или, напр., занялся нелегальным трудоустройством, или каким-то образом попытался «обойти систему».

Однако национальные органы должны иметь определенное поле для маневра, когда дело доходит до непреднамеренных ошибок и погрешностей в заявках. Слишком часто мы видим, что законные заявки на ВКП отклоняются или откладываются на долгие месяцы из-за мелких административных проблем. Сюда относятся проблемы со страховой информацией от предыдущих работодателей, неверные пенсионные выплаты, а также слишком короткий или слишком длительный отпуск соискателей.

Национальные органы должны четко указывать, какая информация отсутствует, и устанавливать разумные сроки, в которые она должна быть предоставлена. Несмотря на необходимость соблюдать правовые критерии и дух закона, национальные власти должны проявлять гибкость в отношении мелких административных вопросов. Та же логика и подход должны применяться, когда речь идет и о продлении срока действия ВКП. Зачастую даже более важно, чтобы заявки на продления рассматривались национальными властями в приемлемые сроки. На работодателях лежит обязанность своевременно подавать заявки на продление срока действия ВКП, но заставлять ЛВКП ждать многие месяцы и отправлять их обратно в свою страну на период выполнения процесса плохо для работодателей, а также для местной и европейской экономики.

Время обработки заявок на ВКП



Источник: Делойт



Хорошим примером того, как этот процесс должен работать, является Швеция – страна с длительной историей сильных профсоюзов и строгих соглашений, призванных защищать права работников.

Национальное миграционное агентство (Migrationsverket) строго толковало постановление 2015 г., вынесенное Миграционным апелляционным судом, в котором говорилось, что не следует продлевать разрешения тем работникам, чьи работодатели не соблюдали отраслевые нормы. Постановление было связано с двумя случаями недоплаты иностранцам, а решение было призвано защитить мигрантов от недобросовестных работодателей. Несмотря на дух постановления, разработанного в помощь работникам, эффект получился противоположным. Нужные навыки отвергались по причине незначительных технических ошибок в заявках. В результате закон был изменен, и теперь работодателям разрешено задним числом исправлять ошибки. Кроме того, в соответствии с новым решением Миграционного апелляционного суда от декабря 2017 г., необходимо выполнять «общую оценку» по делу каждого заявителя для принятия более взвешенных решений, а не отклонять заявления немедленно из-за незначительных ошибок.

Законодательство ЕС о ВКП также предусматривает ускоренную процедуру для ЛВКП, которую следует использовать чаще и во всех государствах-членах ЕС. Если заявку на ВКП подают проверенные и надежные компании с хорошей репутацией, для них должна существовать возможность ускоренной процедуры. Применение такой ускоренной процедуры должно также зависеть от характера бизнеса и чувствительности ко времени, связанной с привлечением определенных навыков. Вполне естественно, что национальные органы власти могут взимать дополнительную плату за предоставление этой услуги. Тем не менее, этот «зеленый коридор» должен регулярно контролироваться и проверяться на предмет нарушений и отменяться в случае повторных и/или серьезных несоответствий.

Продолжительность статуса ВКП

В отношении продолжительности статуса ВКП закон подчеркивает, что максимальный срок должен составлять три года для руководителей и специалистов и один год для сотрудников-стажеров. По истечении этого времени ЛВКП часто вынуждены покинуть ЕС и не могут подавать повторную заявку на продление еще до шести месяцев в некоторых государствах-членах. Это представляется довольно ограничительным и невыгодным условием для европейских компаний, нуждающихся в квалифицированной рабочей силе. Нынешняя система часто не обладает гибкостью, требуя, чтобы ЛВКП покинули ЕС через три года или же подали заявку на более постоянную форму проживания. Если ЛВКП развили свои навыки и приобрели определенные компетенции, очень жаль автоматически терять их по истечении трехлетнего периода, независимо от реальной экономической потребности на местах. Даже если ЛВКП находятся в середине выполнения проекта, эти положения все еще применяются. Европейскому бизнесу целесообразно рассмотреть возможность продления статуса ВКП в период нахождения ЛВКП в Европе, а не заставлять их возвращаться в свою страну происхождения.



Количество месяцев ожидания перед повторной подачей на ВКП



Источник: Делойт

Мобильность внутри ЕС для ЛВКП

Глава V законодательства охватывает мобильность внутри ЕС для ВКП. Хотя в настоящее время законодательство позволяет ЛВКП перемещаться туда, где их присутствие требуется в пределах ЕС (до 90 дней в течение 180-дневного периода), в зависимости от спроса, практическая реализация этого права весьма различна. Некоторые государства-члены ЕС не допускают мобильность внутри ЕС, а это означает, что их предприятия и отрасли страдают, особенно когда соответствующие навыки отсутствуют на местах. В то время как требования к подаче уведомления и заявки/регистрации в другом государстве-члене ЕС вполне обоснованы, блокирование перемещения квалифицированной рабочей силы (которая соответствует всем критериям и прошла все другие соответствующие проверки и отвечает требованиям) является контрпродуктивным. Аналогичным образом, предоставление долгосрочной мобильности (более 90 дней) должно рассматриваться с точки зрения необходимости и выполняемой роли, а также ее значимости и выгоды для соответствующей компании и экономики в целом.

Как и в случае с другими заявками, они должны быстро и без проблем обрабатываться соответствующими местными органами власти. Неоправданные задержки и административные барьеры будут наносить ущерб местным предприятиям и экономике в целом.

Процесс мобильности внутри ЕС с точки зрения краткосрочной (до 90 дней) и долгосрочной (более 90 дней) мобильности



Процесс мобильности внутри ЕС с точки зрения краткосрочной (до 90 дней) и долгосрочной (более 90 дней) мобильности

Требования к процессу – мобильность в ЕС	Краткосрочная мобильность	Долгосрочная мобильность
Австрия	Уведомление	Заявление
Бельгия	Подлежит уточнению	Подлежит уточнению
Болгария	Уведомление	Заявление
Хорватия	Уведомление	И то, и другое
Кипр	Уведомление	Заявление
Чехия	Уведомление	Заявление
Эстония	Уведомление	Заявление
Финляндия	Уведомление	Заявление
Франция	Уведомление	Заявление
Германия	Уведомление	Заявление
Греция	Подлежит уточнению	Подлежит уточнению
Венгрия	Уведомление	Заявление
Италия	Неприменимо	Заявление
Латвия	Уведомление	Заявление
Литва	Уведомление	Заявление
Люксембург	Уведомление	Заявление
Мальта	Уведомление	Заявление
Нидерланды	Уведомление	Заявление
Польша	Уведомление	Заявление
Португалия	Неприменимо	Заявление
Румыния	Уведомление	Уведомление
Словакия	Уведомление	Уведомление
Словения	Уведомление	Заявление
Испания	Уведомление	Уведомление
Швеция	Неприменимо	Заявление

Источник: Делойт

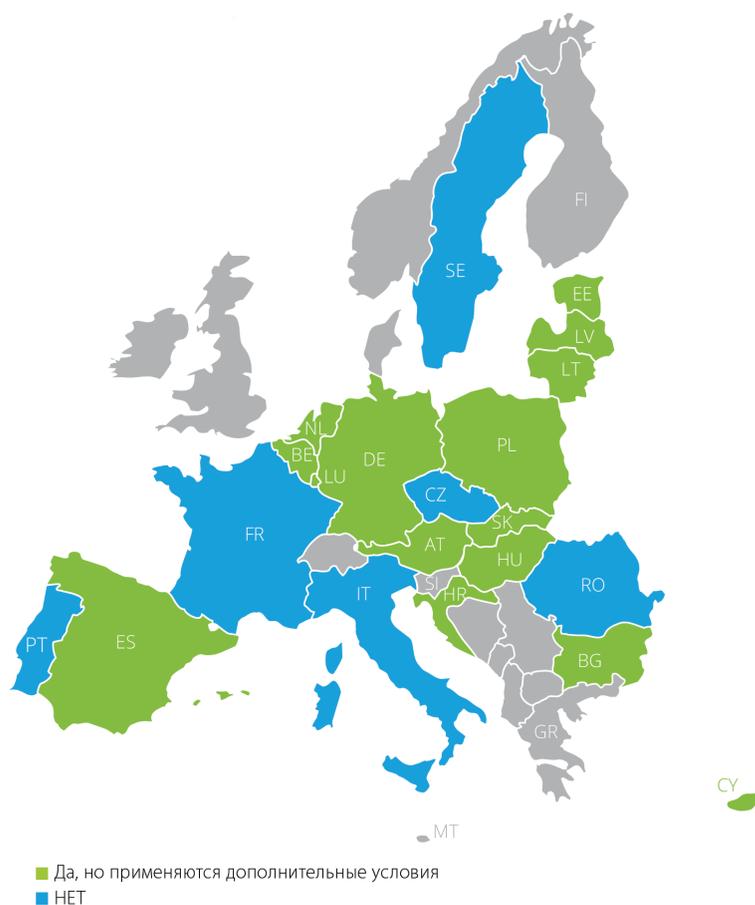
Способность ЛВКП работать на территории клиентов

Когда дело доходит до ЛВКП, работающих на территории клиента, правила в ЕС сильно различаются. Несмотря на то, что законодательство в области ВКП направлено на обеспечение возможности существующим сотрудникам компании работать в другом филиале той же компании, но в разных местах, в действительности многие секторы бизнеса работают с клиентами/заказчиками на их территории. Такая ситуация встречается все чаще. Некоторые страны понимают практическую реальность и разрешают ЛВКП работать на территории клиентов, тогда как другие придерживаются очень



строгого толкования трудового законодательства. Это означает, что в некоторых случаях работа из офисов клиента полностью запрещена, в то время как в других странах для получения разрешения требуется прохождение довольно сложных административных процедур.

Государства-члены ЕС, которые позволяют ЛВКП работать на территории клиента



Источник: Делойт

РЕКОМЕНДАЦИИ В ОБЛАСТИ ПОЛИТИКИ

Учитывая усиленный протекционизм, который мы наблюдаем во всем мире, у ЕС есть возможность плыть против этого течения и показать, что он открыт для квалифицированной рабочей силы и приветствует лучшие мировые таланты. Бизнес носит международный характер, и европейские компании имеют возможность извлекать выгоду, привлекая лучших и наиболее креативных специалистов, в то время как другие страны воздвигают барьеры. При таком подходе европейская экономика получит выгоду в целом, поскольку созданное благосостояние поможет социальному обеспечению – от школ до больниц. Кроме того, так как потребность в квалифицированной рабочей силе возрастает, ЛВКП помогут ЕС достичь целей развития в таких областях, как технологии, искусственный интеллект и достижения в области медицины.

ЕС имеет возможность привлечь лучших и наиболее креативных специалистов, в то время как другие страны воздвигают барьеры.

В рамках Директивы о ВКП это может быть сделано следующими способами:

- устранение произвольных национальных квот на ВКП;
- бóльшая гибкость в отношении мелких административных ошибок;
- повышение осведомленности о действующих правилах среди работников и работодателей;
- создание ускоренной системы обработки заявок;
- отмена обязательных «периодов ожидания»;
- разрешение мобильности внутри ЕС;
- и разрешение ЛВКП работать на территории клиентов.

Во-первых, было бы неплохо убрать национальные квоты на количество ЛВКП, которые могут въехать в страну. Количество ЛВКП должно определяться потребностями, а не административными квотами. Отмена квот также потребует от государств-членов ЕС хорошего понимания своих потребностей на рынке труда. Это потребует установления открытых отношений между компаниями, торговыми ассоциациями работодателей, политиками и государственными органами. Странам нет смысла запускать по ВКП толпы программистов, напр., если в стране уже существует их избыток на местах. ЕС должен привлекать правильный набор талантов и навыков, позволяя въезд в зависимости от трудовых потребностей. Таким образом, можно обеспечить общий экономический рост в ЕС, а также избежать экономических и социальных проблем, как и негативных заголовков.

Во-вторых, национальные органы в ЕС должны быть проинструктированы о том, что следует давать возможность заявителям исправлять административные ошибки, а не просто сразу отклонять заявки. Такие ошибки могут касаться изменений в представленных материалах и предоставления дополнительной информации в случае неполных заявок. Это представляет собой новый подход и требует согласия и решения национальных министерств и политиков. В противном случае, сотрудники национальных органов, ведущие дела, будут толковать букву закона очень узко. Роль национальных миграционных органов состоит не в том, чтобы содействовать экономическому росту, а в том, чтобы не пускать людей, которые не соответствуют установленным критериям. Учитывая эту реальность, четкие политические целеуказания имеет решающее значение. Кроме того, соответствующий срок для представления и обработки новых данных и информации в случае возникновения проблемы стоило бы установить на отметке в 90 дней.

Сегодня слишком часто высококвалифицированные сотрудники из третьих стран, чьи навыки востребованы, депортируются за мелкие административные нарушения. Хотя никто не должен иметь права обходить систему, ЕС нуждается в высококвалифицированном труде, а государства-члены ЕС должны использовать более гибкий подход. Даже в относительно приветливых странах ЕС, таких как Швеция, соучредитель «Spotify» Даниэль Эк заявил, что 15 лучшим сотрудникам его компании (все из-за пределов ЕС) угрожали депортацией. Торговые ассоциации и торговые палаты в Европе повторяют эти взгляды и подчеркивают, что нужно что-то предпринимать.

Параллельно, повышение осведомленности о действующих правилах среди работников и работодателей является жизненно важным первым шагом, о котором следует помнить. Это необходимо делать четко и понятно посредством информационных сессий, кампаний в социальных сетях и работы с торговыми организациями. Распростра-



нение практической информации и налаживание диалога устранят многие из самых распространенных мелких непреднамеренных ошибок. Улучшение сотрудничества между компаниями (большими и малыми), торговыми ассоциациями, профсоюзами и политиками улучшит применение действующих законов, а также будет способствовать формированию, реализации и изменению будущей политики, норм и правил.

В связи с этим административным вопросом всем государствам-членам ЕС следует предусмотреть «ускоренную процедуру» для частых и заслуживающих доверия пользователей ВКП. Это бы означало, что органы власти могут оформлять статус ВКП быстрее и им не нужно поочередно рассматривать каждое заявление по существу. Это освободило бы время и ресурсы для сотрудников, ведущих дела. Со своей стороны компании и организации, прибегающие к «ускоренной процедуре» должны платить за эту услугу, а также периодически подвергаться внеплановым проверкам и аудиту. Частые ошибки или систематическое злоупотребление системой должны приводить к штрафам и, в конечном итоге, к потере права на использование «ускоренной процедуры», предлагаемой утвержденному партнеру.

Кроме того, государства-члены ЕС не должны требовать, чтобы ЛВКП возвращались в страну происхождения и проходили «период ожидания» по истечении трехлетнего периода ВКП. Вместо этого ЛВКП следует разрешить подавать заявку на продление статуса ВКП в принимающей стране. ЛВКП также должны иметь возможность сделать это за шесть месяцев до истечения их действующего статуса ВКП. Затем эта новая заявка на ВКП должна оцениваться с учетом потребностей компании и результатов деятельности за последние три года. Даже если новое разрешение на ВКП не предоставлено, в интересах бизнеса и местной экономики было бы предложить ЛВКП альтернативу выезду из страны. Предоставление других видов разрешения на работу, основанное на местном контракте, было бы целесообразным и позволило бы ЛВКП продолжить свою деятельность и завершить конкретный проект.

Мобильность внутри ЕС должна быть разрешена во всех государствах-членах ЕС. Страны многое теряют с экономической точки зрения, когда запрещают такие действия, несмотря на то, что они предусмотрены и допускаются действующими положениями и законодательством ЕС. Кроме того, процесс подачи уведомления и регистрации ВКП при перемещении внутри ЕС, должен быть административно необременительным и выполняться по согласованной в ЕС стандартной форме. Это облегчит процесс для ЛВКП, компаний и соответствующих национальных органов. Это также ускорило бы процесс регистрации.

Возможность использования ЛВКП на территории клиента должна быть предусмотрена во всех государствах-членах ЕС. Сегодня этого требуют природа бизнеса и интегрированные подходы, применяемые в работе компаний. Таким образом, в тех случаях, когда существует явный совместный проект между работодателем ЛВКП и другой компанией/группой компаний – при наличии заключенного контракта – следует разрешить базирование ЛВКП на территории клиента.

С общей административной точки зрения, 90 дней вполне достаточно для обработки заявок на ВКП. Национальные органы должны обеспечить соблюдение этих сроков для сохранения надлежащей административной практики. В настоящее время во всех государствах-членах ЕС это происходит по-другому, поэтому необходимо улучшать время предоставления ответа для соответствия 90-дневному сроку.



Однако более эффективное использование положений, содержащихся в Директиве о ВКП, является лишь одним из фрагментов гораздо более обширной картины. Необходимы более масштабные реформы в миграционной политике, чтобы повысить привлекательность ЕС для высококвалифицированной рабочей силы. Это включает внесение серьезных изменений в Директиву о голубых картах и ее приведение в соответствие с целевым назначением.

Такие реформы включают в себя снижение стоимости программы «голубой карты» для работодателей, трудящихся-мигрантов и реализующих ее государств. В частности, малые и средние предприятия (МСП) отсеиваются из-за высокой стоимости программы. Кроме того, предоставление реальных дополнительных прав и добавленной стоимости потенциальным бенефициарам сделает схему более привлекательной.

Одним из очевидных преимуществ «голубой карты» могло бы стать предоставление доступа ко всему рынку труда ЕС, а не только в государстве-члене, где она была оформлена. Общее разрешение для всего ЕС было бы более желательным, но бенефициары должны иметь зарплату выше минимальной во всех государствах-членах ЕС, где они планируют работать. Вхождение трудового мигранта из третьей страны в ЕС через страну с низкой заработной платой, такую как Болгария, а затем работа в государстве-члене с высокой заработной платой, таком как Швеция или Германия, является неприемлемым вариантом, поскольку он будет открыт для злоупотреблений.

Еще одно положительное изменение в «голубой карте» может заключаться в том, чтобы более тесно увязать ее с национальными схемами трудовой миграции. Кроме того, следует рассмотреть возможность оформления разрешений на проживание для членов семьи.

На местном уровне страны должны вкладывать больше усилий в привлечение талантов из третьих стран. Хорошим примером этому может служить Международный дом Хельсинки в Финляндии. Этот орган предоставляет широкий спектр информационных и государственных услуг для удовлетворения потребностей иностранных граждан, прибывающих в Хельсинки. Сюда входят вопросы регистрации, налогообложения и социального обеспечения – и все это происходит под одной крышей. Международный дом Хельсинки также предлагает бесплатные консультационные услуги работодателям по вопросам, связанным с набором и удержанием иностранной рабочей силы. Многие другие города смотрят на модель Международного дома и планируют повторить ее.

Также важно помнить, что выгоду от квалифицированных мигрантов из третьих стран получают не только принимающие страны, но и страны их происхождения. Многие мигранты отправляют домой деньги во время своего пребывания и даже инвестируют в свои страны происхождения. Краткосрочные мигранты также часто возвращаются в свои страны и приносят новые навыки, знания и практический опыт в местную экономику.

В заключение, в ЕС существует значительная потребность в высококвалифицированных мигрантах, но политическая обстановка очень затрудняет реализацию национальной политики, которая бы удовлетворяла эту потребность. Вся тема миграции была уведена в другое русло, стала более противоречивой и подверженной манипуляциям из-за дезинформации и адаптации к конкретной политической риторике. Этот токсичный климат также мешает компаниям и бизнес-группам встать и сформу-



лизовать потребность в высококвалифицированной рабочей силе из-за страха подвергнуться нападению.

Нынешняя ситуация не облегчается отсутствием данных о высококвалифицированных работниках. В своем большинстве цифры просто показывают чистую миграцию и не отражают, и не учитывают роль этой группы ценных талантов. Трудно получить даже самые последние данные о количестве оформленных заявок на ВКП и о количестве ЛВКП, проживающих в настоящее время в ЕС. Количественная оценка небольшого числа ЛВКП, фактически находящихся в ЕС, и огромного положительного влияния, которое они оказывают на принимающую страну и ЕС, станет важным элементом получения поддержки для расширения программы.

Однако отрадно, что президент Европейской комиссии фон дер Ляйен подчеркивает необходимость укрепления культуры доказательной политики и максимального использования имеющихся знаний, информации и результатов исследований. Эта решительная позиция против «фейковых новостей» и импульсивной политики заслуживает похвалы. Потребность в высококвалифицированной рабочей силе должна быть определена количественно, а лицам, принимающим решения на национальном уровне, необходимо создать положения и нормативную базу, которая способствует этому для поддержки бизнеса и экономического роста.

ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ

Европейская комиссия. Веб-сайт по вопросам миграции и внутренних дел https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/work_en

Официальный журнал Европейского Союза. Директива 2014/66/EU об условиях въезда и пребывания граждан третьих стран в рамках внутрикорпоративного перевода <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014L0066&from=EN>

ССЫЛКИ

Федерация немецкой промышленности (2019 г.). Потребность в квалифицированном труде. <https://english.bdi.eu/article/news/our-demands/>

Сеть голубых карт ЕС (2020). Жизнь и работа в ЕС. <https://www.apply.eu/>

Европейская комиссия (2019). Атлас миграции 2019. Миграция в Европейском Союзе. <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/atlas-migration-2019>

Европейская комиссия (2019). Директива 2014/66/EU Европейского парламента и Совета от 15 мая 2014 г. об условиях въезда и пребывания граждан третьих стран в рамках внутрикорпоративного перевода https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOL_2014_157_R_0001

Европейская комиссия (2019). Директива 2009/50/ЕС от 25 мая 2009 г. об условиях въезда и проживания граждан третьих стран для целей осуществления высококвалифицированной трудовой деятельности. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3A14573>

Министерство внутренних дел, строительства и сообщества Германии (2020). Квалифицированные иммигранты: актив для Германии. <https://www.bmi.bund.de/EN/topics/migration/immigration/labour-migration/skilled-immigration/skilled-immigration-node.html>

Служба иммиграции и натурализации, Министерство безопасности и юстиции Нидерландов (2020).

Внутрикорпоративные переводы. https://ind.nl/en/work/working_in_the_Netherlands/Pages/Intra-Corporate-Transferees.aspx

Международный дом Хельсинки (2019). Ваш вход на работу и поселение в районе Хельсинки <https://www.ihhelsinki.fi/>

Ломмерс М. (2018). Исследование внутрикорпоративных переводов (ВКП). Содействие гражданам третьих стран в их мобильности в ЕС. <https://www2.deloitte.com/si/en/pages/tax/articles/2018-eu-intra-corporate-transferees-study.html#>

Лютен К. (2019, март). Легальная миграция в ЕС. Брифинг исследовательской службы Европейского парламента. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/635559/EPRS_BRI\(2019\)635559_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/635559/EPRS_BRI(2019)635559_EN.pdf)

Миграционное агентство. (2019). Правила и процедуры разрешения на ВКП. <https://www.migrationsverket.se/English/Private-individuals/Working-in-Sweden/Employed/Special-rules-for-certain-occupations-and-citizens-of-certain-countries/ICT-permit.html>

Сэвидж М. (2019, 16 декабря). Почему Швеция депортирует талантливых технических работников? BBC Worklife.

Сципиони М., Бельмонте М., Тинтори Г., МакМахон С. (2019). Какая связь существует между нерегулируемой и регулируемой миграцией? Поисковое исследование разрешений на проживание в ЕС, ходатайств о предоставлении убежища и распоряжений о выезде. Технический отчет JRC. https://ec.europa.eu/knowledge4policy/publication/what-relationship-there-between-irregular-regular-migration-exploratory-study-eu_en

Все права защищены. Ни одна часть этой публикации не может быть переиздана, размножена, распространена или использована в любой форме электронными или механическими средствами, включая фотокопии, микропленки и записи, или в любой системе хранения и поиска данных без письменного разрешения правообладателя.

Эта публикация была подготовлена в рамках инициативы «Пранский процесс: диалог, анализ и обучение в действии», компонента Инструмента партнерства по мобильности II, при финансовой поддержке Европейского союза.

Содержание этой публикации является исключительной ответственностью автора и инициативы «Пранский процесс: диалог, анализ и обучение в действии», и не может представлять взгляды Европейского Союза.

Контакты

Секретариат Пранского процесса
Международный центр по развитию миграционной политики (ICMPD)
Гонзагагассе 1
А-1010 Вена
Австрия
www.pragueprocess.eu



Mobility Partnership Facility

Funded by the European Union

