

УЕЗЖАЯ В ПОИСКАХ РАБОТЫ, УЕЗЖАТЬ НАВСЕГДА?

ФАКТИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ СТРАН-ПАРТНЕРОВ ЕФО ПО
МЕРАМ ПОДДЕРЖКИ МИГРАНТОВ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ
ТРУДОУСТРОЙСТВА И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ



На данный момент чего хочет ЕФО, так это призвать к совместным действиям, в надежде на то, что импульс, который мы можем создать, не придет слишком поздно; не обязательно для нас, сидящих здесь, в этом зале, а для тех, в чьих интересах мы вырабатываем политику.

Мадлен Щербан, директор, ЕФО

Обращение к участникам пленарного заседания на конференции по Туринскому процессу,
3 июня 2015 г.

1. ВВЕДЕНИЕ

СТРЕМЛЕНИЕ К ТРОЙНОМУ ВЫИГРЫШУ

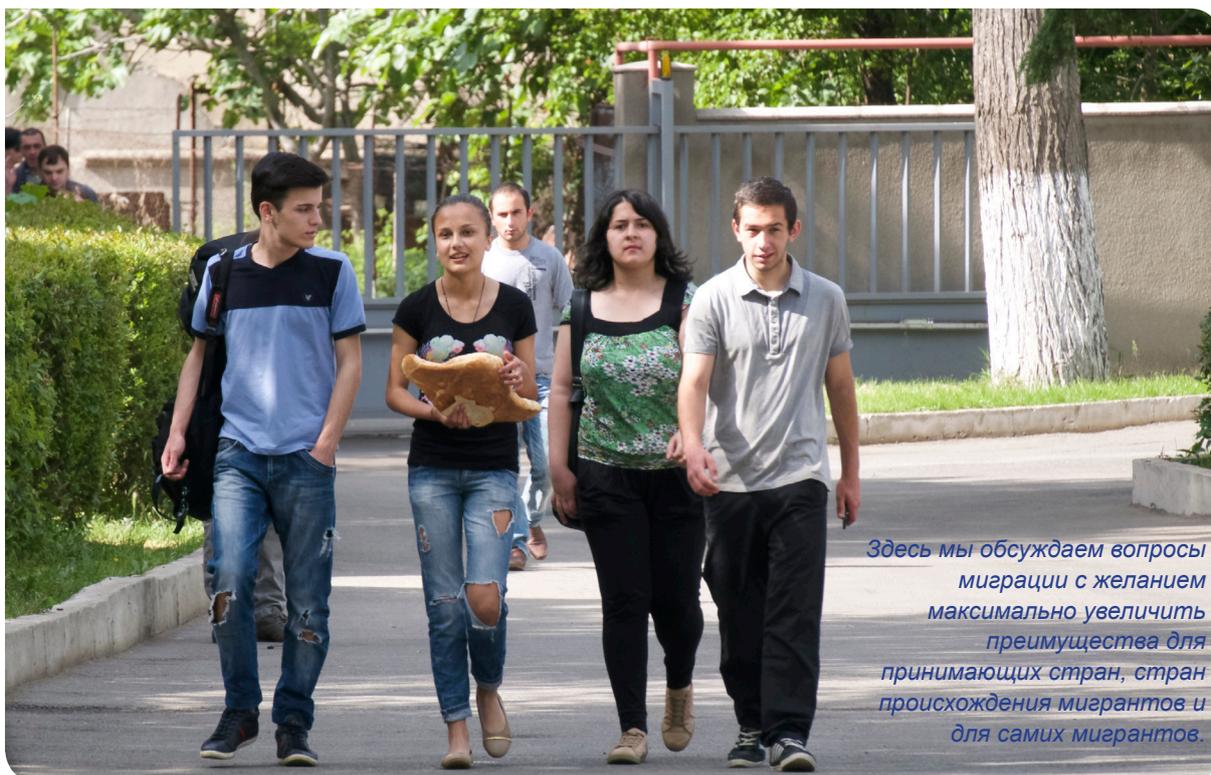
Миграция населения возрастает, и по мере этого роста она приобретает более разнообразный и сложный характер, что приводит к повышению требований к политикам. Этот рост убедительно подтверждается документальными доказательствами за последние десятилетия, например, в отчетах Отдела ООН по народонаселению, посвященным международной миграции и развитию. В начале 1990-х за пределами страны своей гражданской принадлежности жили 154 миллиона человек. К 2013 году их количество достигло 232 миллионов, или 3,2% мирового населения. Большинство мигрантов в другие страны составляют люди трудоспособного возраста, от 20 до 64 лет, и чуть больше половины из них – мужчины (ООН, 2013 г.). Миграция приобретает все более глобальный характер, благодаря отчасти доступности передовых технологий коммуникации и дешевизне межконтинентальных переездов, и количество как отправляющих, так и принимающих мигрантов стран возрастает, несмотря на ограничительные меры и все более политизированное отношение к вопросу во многих странах.

Здесь мы обсуждаем вопросы миграции из стран, соседствующих с ЕС, в государства-члены ЕС,

а также в других направлениях, с желанием максимально увеличить преимущества для принимающих стран, стран происхождения мигрантов и для самих мигрантов – так называемый тройной выигрыш – в то же время, предотвращая нерегулярную миграцию. Существует широкий консенсус в отношении того, что в основе тройного выигрыша лежат приобретение и использование профессиональных навыков, в частности, потому что характер миграции имеет все большую тенденцию к временным и циклическим режимам. Как отмечает известный экономист Томас Пикетти, “распространение знаний и профессиональных навыков является ключом к росту общей производительности, а также к уменьшению неравенства как внутри стран, так и между странами” (Пикетти, 2014 г.).

Эта ситуация тройного выигрыша подчеркивает большое значение мер поддержки мигрантов, которые сосредоточены на вопросах трудоустройства и профессиональных навыков, и которые обеспечиваются до того, как они уезжают из своей родной страны, на протяжении их пребывания в принимающих странах, и после их возвращения домой. Это можно упрощенно сформулировать следующим образом:

1. Рынки труда принимающей страны нуждаются в привлечении работников-мигрантов в связи с рядом демографических, экономических и технологических тенденций; «притягивающих» факторов. Мигранты, таким образом, вносят свой вклад в экономику принимающей страны,



Здесь мы обсуждаем вопросы миграции с желанием максимально увеличить преимущества для принимающих стран, стран происхождения мигрантов и для самих мигрантов.

предоставляя свой труд, профессиональные умения и знания, которые находятся в дефиците, а также платя налоги и тратя деньги на товары и услуги.

2. Опыт, приобретенный мигрантами, помогает им развивать свой собственный человеческий капитал – т.е. умения, знания, установки и модели поведения, которые дают им возможность найти соответствующую работу и быть успешными, где бы они ни были.
3. Отправляющие страны получают выгоду от увеличивающегося человеческого капитала возвращающихся мигрантов, поскольку это содействует улучшениям на рынке труда, повышает предпринимательскую активность и способствует большей социальной сплоченности. Отправляющие страны также получают выгоду от финансовых переводов средств, отправляемых мигрантами, когда они находятся за границей.

Подчеркивая, таким образом, выгоды для принимающих стран, мы, тем не менее, не отрицаем существования трудностей. В то время как «выталкивающие» факторы миграции – бедность, конфликты, преследования и, все чаще, бедствия, связанные с изменениями климата, – остаются за пределами данного документа, это проблемы, с которыми сталкиваются все стороны тройного выигрыша (Таунсенд и Умен, 2015г.). Во время написания данного документа в заголовках новостей преобладали упоминания об ужасающих человеческих жертвах, когда мигранты, ставшие предметом торговли людьми, тонули в море при переездах в невыносимых условиях и

в шокирующих количествах во время отчаянных попыток добраться до места, где, как они полагали, им могли бы предложить шанс на лучшую жизнь. Совершенно ясно, что требуются существенные и согласованные усилия для урегулирования этого кризиса, который является, прежде всего, гуманитарным кризисом, и что ни одна страна, действуя в одиночку, не может справиться с ним.

Как подчеркнул в своей речи, обращенной к Европейскому парламенту 29 апреля 2015 г., президент Юнкер, необходимо, чтобы политика в вопросах миграции не исчерпывалась урегулированием кризисных ситуаций, а справлялась с первопричинами, если говорить об упорядоченном управлении миграцией (Юнкер, 2015г.).

Если сместить акцент на вопросы трудоустройства и профессиональных навыков в рамках легальной миграции, есть больше шансов донести позитивный посыл и запустить «добродетельный круг» с положительными последствиями в поддержку стратегии тройного выигрыша. Более того, новая европейская повестка дня по вопросам миграции, помимо урегулирования проблем безопасности, подчеркивает необходимость удовлетворения потребностей в профессиональных умениях на европейских рынках труда, содействия подбору рабочих мест для граждан «третьих стран» и признания квалификаций мигрантов (Европейская комиссия, 2015г.). Повышенное внимание к политике развития профессиональных навыков в странах Европейского добрососедства дает надежду, что в управлении миграционными процессами будут достигнуты более плодотворные результаты.

ИСТОРИИ МИГРАНТОВ: КАК УЕЗЖАЮТ ИЗ АРМЕНИИ

Большинство армян-мигрантов едут в Россию, поскольку знание языка, отсутствие визовых требований и существующая сеть армянской диаспоры являются факторами, которые содействуют выбору страны назначения. Хотя исследования показывают, что эмиграция из Армении снизилась за последние шесть или семь лет, в стране все так же не хватает экономических возможностей, и это мощный стимул, подталкивающий людей – в частности, мужчин – к тому, чтобы уезжать из страны. В последнее время в сообщениях СМИ большое внимание уделяется тому, что сельское население почти полностью состоит из женщин, которые вынуждены справляться с отсутствием мужчин трудоспособного возраста большую часть года.

Однако есть и те, кто возвращается, как после периодов временного проживания за границей, так и из общин армянской диаспоры. Алекс родился и вырос в Великобритании, и ездил в Армению только как турист до тех пор, пока он не сменил карьеру и из географа переквалифицировался в фотографа, что заставило его увидеть страну в другом свете. В 2012 году он переехал в Ереван на постоянное место жительства и основал фотостудию, поработав сначала преподавателем в центре креативных технологий. Затем он нашел работу в Ереванском зоопарке, где, как он рассказал на сайте сообщества репатриантов Repat Armenia, “У меня была возможность устанавливать рабочие связи и совершенствовать мои умения в качестве фотографа, мне даже удалось выступить в качестве куратора фотовыставки Ереванского зоопарка.” Его студия, «Tarverdi Photography», в настоящий момент специализируется на съемке свадеб, общественных мероприятий и другой креативной фотографии.

КАК УЕЗЖАЮТ ИЗ ГРУЗИИ

Григол работает в ювелирной мастерской в Тбилиси. После того, как он потратил десять месяцев в безуспешных поисках работы в Латвии, он вернулся в Грузию и нашел курсы ювелирного дела, в рамках проекта, который финансируется Партнерством по мобильности ЕС. “Я не получил статуса, поэтому мне пришлось вернуться, но здесь у меня не было работы. Я вернулся с 40 евро в кармане, к тому же Тбилиси – не мой родной город, поэтому было трудно.”

Григол был одним из более чем 1 600 возвращающихся мигрантов, которым помогла Целевая инициатива для Грузии (ЦИГ). Как объяснил директор проекта ЦИГ, “Мы либо помогаем им открыть их собственный бизнес или найти работу, либо пройти дополнительное обучение, чтобы они могли трудоустроиться. Это одна из основных проблем - действительно помогать людям остаться, найти реальные основания для того, чтобы они опять жили в Грузии и оставались в Грузии.”

УЕЗЖАЯ В ПОИСКАХ РАБОТЫ, МИГРАНТЫ СПОСОБСТВУЮТ РАЗВИТИЮ

Как организация, деятельность которой посвящена во многом “распространению знаний и профессиональных навыков”, Европейский фонд образования (ЕФО) активно участвует в политике миграции и развития с тем, чтобы проследить, как лица, ответственные за выработку политики, могут оказывать поддержку людям в том, чтобы они могли извлечь максимум пользы из профессиональных навыков, которыми они уже обладают, развивать новые и применять эти умения таким образом, чтобы вносить вклад в экономику страны своего происхождения, а также стран, в которые они мигрируют. В более широком смысле миссия ЕФО состоит в том, чтобы поддерживать страны-партнеры в соседних с ЕС регионах в развитии их национальных систем профессионального образования и обучения (VET) и в совершенствовании их национальной политики по вопросам занятости, а также в содействии их гражданам во вхождении на рынок труда.

Короче говоря, интерес ЕФО сосредоточен на том, как индивиды могут извлечь максимум пользы из миграции, используя и развивая профессиональные умения; и как страны их происхождения могут улучшить результаты регулярной и циркулярной миграции в рамках своей собственной экономики. В частности, ЕФО поддерживает лиц, вырабатывающих политику в этих странах, в управлении взаимодействием между рынками труда и системами образования и обучения, так чтобы они могли использовать тройной выигрыш в их конкретной национальной стратегии развития.

Как мы видели, в рамках тройного выигрыша в миграционном процессе существуют три четко выраженные стадии, на которых определенные меры политики могут содействовать совершенствованию профессиональных навыков и трудоустройству; перед миграцией, во время

миграции и после миграции. Это привело к появлению ряда инструментов политики, которые стали известны как Меры поддержки мигрантов в области занятости, профессиональных навыков и квалификаций, термин, в дальнейшем упоминаемый в виде сокращения MISMES. Во избежание двусмысленного толкования данное сокращение будет употребляться для обозначения термина как в единственном, так и во множественном числе по всему тексту данного отчета. Некоторые из этих мер нацелены на одну из трех фаз миграции, а некоторые – известные как многомерные MISMES – действуют в двух или более фазах.

Наряду с появлением мер MISMES как инструмента политики ЕС разрабатывает серию Партнерств по мобильности, цель которых состоит в том, чтобы привнести согласованность и стабильность в процесс миграции из основных отправляющих стран. Первоначально пилотный проект был запущен в Кабо-Верде, а теперь Партнерства по мобильности включают в себя Молдову, Грузию, Армению, Азербайджан, Марокко, Тунис и Иорданию, и они рассматриваются как важный фактор в общем направлении миграционной политики ЕС. Однако это не статические структуры, как указано Группой по разработке стратегий миграции в отчете о глобальной конкурентоспособности; “По сути, партнерства по мобильности можно рассматривать как институтолизированные процессы диалога, в которых задачи, методы и мероприятия по контролю должны постоянно пересматриваться” (Ангенендт, 2014г.).

Ангенендт выделяет три специфических области, в которых Партнерства по мобильности послужили связующим звеном между миграцией и развитием: улучшенное сотрудничество между государствами-членами ЕС; больше координации между ними и Еврокомиссией; и усиленный обмен между Комиссией ЕС и странами-партнерами. Вполне можно утверждать, что существует четвертая область, в форме улучшенной координации и

¹ В период написания данного документа ведутся переговоры с Беларусью и Ливаном о подписании деклараций о партнерстве в области мобильности.

ИСТОРИИ МИГРАНТОВ: КАК УЕЗЖАЮТ ИЗ МОЛДОВЫ

После нескольких лет, проведенных в Канаде, Сергиу вернулся в Молдову, чтобы быть поближе к своей большой семье. “Я знаю, что когда у меня будут дети, они смогут видеться со своими бабушками и дедушками, когда захотят. Я хочу, чтобы они росли вместе со своими двоюродными братьями и сестрами, точно также, как я рос с моими братьями и сестрами, по праздникам собираясь вместе, а не ограничиваясь общением по скайпу.”

“Хотя я мог бы поехать в любую европейскую страну нелегально, как делают многие мои соотечественники, я понял, что это не лучшее решение. Я хотел найти такое место, куда я могу поехать легально, где общество открыто для мигрантов и признает их преимущества и компетентность, общество, где к людям со всего мира относятся на равных основаниях. Так что я изучил вопрос миграции в Канаду.” На него произвела впечатление онлайн-поддержка, предоставляемая подающим надежды мигрантам Канадским министерством иммиграции, и Сергиу впоследствии продемонстрировал достаточный уровень опыта работы и навыков владения французским языком, чтобы отправиться в качестве мигранта в Квебек. Он возвращается в Молдову с бесценными знаниями и опытом, и теперь помогает другим молдаванам в легальной и успешной миграции в качестве члена команды в миграционном центре NEXUS.net.

сотрудничества среди национальных учреждений отправляющих стран, как подчеркивается в Отчете по оценке партнерства по мобильности между ЕС и Молдовой (Европейская комиссия, 2014г.). Все они помогают обеспечить необходимую платформу для деятельности по трудоустройству и профессиональным навыкам для мигрантов с целью содействия развитию в отправляющих странах.

УЕЗЖАТЬ НАВСЕГДА? ФАКТИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ И ИЗВЛЕЧЕНИЕ УРОКОВ ИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛИТИКИ

За последние несколько лет ЕФО выстраивает значительную доказательную базу по вопросам планирования, внедрения и оценки мер по поддержке мигрантов с точки зрения трудоустройства и профессиональных навыков. Она основана на результатах масштабных опросов, которые проводил ЕФО в целях исследования миграции и профессиональных навыков в Албании, Египте, Молдове, Тунисе, Украине, Армении, Грузии и Марокко (Всемирный банк и ЕФО, 2010г.; ЕФО, 2013а). В дополнение к подтверждению важности успешного опыта миграции во всех трех фазах и для каждой из трех сторон, извлекающих пользу, результаты опросов подчеркнули потребность в эффективных мерах в предмиграционной фазе, чтобы поддержать мигрантов в подготовке профессиональных навыков и подбора рабочих мест; и в послемиграционной фазе, чтобы способствовать реинтеграции возвращающихся мигрантов на местные рынки труда и в предпринимательскую деятельность (ЕФО, 2014г.).

В ноябре 2013г. ЕФО была организована крупная международная конференция в Тбилиси,

Грузия, чтобы рассмотреть результаты опросов и более глубоко исследовать связи между профессиональными навыками, миграцией и развитием. При подведении итогов конференции было принято решение провести обзор существующих программных мероприятий и примеров передовой практики по поддержке выезжающих и вернувшихся мигрантов, направленных на содействие трудоустройству и совершенствованию профессиональных навыков (ЕФО, 2013b). В 2014г. ЕФО составил глобальный перечень и типологию мероприятий, проводимых в отправляющих странах, которые содействуют мобильности рабочей силы и развитию отправляющей страны (ЕФО, 2015а). Разработанное при поддержке Центра миграционной политики Института европейского университета исследование включает подробное описание конкретных кейсов в странах-партнерах ЕФО, которые также являются сторонами, подписавшими соглашения о партнерстве по мобильности с ЕС, а именно в Армении (ЕФО, 2015b); Грузии (ЕФО, 2015с); Молдове (ЕФО, 2015d); Марокко (ЕФО, 2015е) и Тунисе (ЕФО, 2015f).

Цель настоящего документа состоит в том, чтобы прояснить характер и влияние этой работы в двух частях парадигмы тройного выигрыша – поддержки потенциала лиц, ответственных за разработку политики, и отдельных мигрантов в отправляющих странах. Вопрос не в том, желательна или нежелательна миграция. То, что рынки труда приобретают все более глобальный характер, это - факт, и, несмотря на все правовые и политические барьеры, люди все больше стремятся получить доступ к рынкам труда по всему миру. Чем успешнее они в этом, тем лучше для всех, и характер этого успеха неразрывно связан с трудоустройством и профессиональными умениями.

2. СОСТАВИМ КАРТУ ЛАНДШАФТА MISMES

ЗНАКОМЬТЕСЬ: СЕМЕЙСТВО MISMES

ЕФО определяет MISMES как “специфические инструменты политики, направленные на улучшение интеграции на рынке труда работников-мигрантов и в более общем смысле на содействие трудоустройству в соответствии с квалификационным профилем работников” (ЕФО, 2015а). Другими словами, MISMES помогает людям, которые уезжают из своей родной страны в другие страны найти работу, на которой они смогут надлежащим образом применить свои профессиональные навыки, или определить, какие профессиональные навыки им нужно развить, чтобы получить доступ к соответствующему трудоустройству. Как иллюстрируют истории мигрантов, которые вы найдете в данном отчете, успешность миграции связана с успешным трудоустройством и успехом в развитии профессиональных навыков. Следовательно, ряд мер по поддержке мигрантов с точки зрения трудоустройства и профессиональных навыков – ряд программных мероприятий MISMES – имеют огромное значение для тех, кто несет ответственность за разработку эффективной политики в странах-партнерах ЕФО и фактически по всему миру.

За последние 15 лет интерес к мерам MISMES возрос, и их проведение расширилось, что в значительной степени обусловлено неспособностью рынка удовлетворять потребности в подборе рабочих мест и профессиональных

навыков. Начиная с 2007г. по 2013г. бюджет в размере 40 млн. евро был потрачен на программы типа MISMES в рамках тематической программы ЕС по сотрудничеству с третьими странами в области миграции и предоставления убежища, а также значительные средства инвестируются в MISMES правительствами во многих азиатских странах, из которых выезжают мигранты, и таких крупных странах миграционных направлений, как Канада.

В связи с желанием улучшить управление миграционными потоками был поднят ряд назревших политических вопросов, поэтому введение Партнерств по мобильности и связанных с ними инициатив дало толчок к созданию MISMES. В Глобальной критической инвентаризации (ЕФО, 2015а) было выделено и классифицировано свыше 300 MISMES, которые направлены либо на содействие трудоустройству, либо на содействие приобретению/ совершенствованию профессиональных навыков. Меры, связанные с трудоустройством, включают в себя доступ к информации о рынке труда в странах миграционного направления; международный подбор рабочих мест и услуги трудоустройства; предоставление информации выезжающим мигрантам, планы профориентации и профессиональной подготовки; реинтеграция в рынок труда вернувшихся мигрантов; а также целевые программы по поддержке предпринимательства и открытия бизнеса. Меры, связанные с профессиональными умениями, - это развитие профессиональных навыков для миграции; подтверждение и признание квалификаций и профессиональных навыков мигрантов; и межгосударственные программы по наилучшему использованию профессиональных умений мигрантов.

В Глобальной критической инвентаризации эти инструменты политики классифицируются по 11 моделям MISMES, которые представлены в рамках отдельных стадий миграции – перед,

ИСТОРИИ МИГРАНТОВ: КАК УЕЗЖАЮТ ИЗ МАРОККО

Абдельгани после окончания школы получил квалификацию помощника шеф-повара в своем родном городе Касабланка. “Я прошел курс обучения по специальности «помощник шеф-повара», потому что я думал, что эта стезя сможет открыть передо мной множество возможностей для работы.” Но приехав в Италию, чтобы найти работу, Абдельгани три года искал ее безуспешно. Один из его друзей предложил ему пойти на курсы помощников шеф-повара, после которых предполагалась стажировка. Квалификация Абдельгани не была признана в Италии, поэтому ему пришлось пройти курс повторно.

“Когда я приехал в Италию, я понял, что, чтобы найти работу, нужно уметь хорошо говорить по-итальянски, потому что работа на кухне предполагает, что ты становишься частью команды. И чтобы быть хорошим членом команды, тебе нужно уметь эффективно общаться с коллегами.” По окончании курса была предусмотрена стажировка в баре, где он получил полезный опыт и усвоил привычки и нравы итальянцев. Однако он мечтает вернуться в Марокко и передать там свои умения будущим шеф-поварам.

ИСТОРИИ МИГРАНТОВ: КАК УЕЗЖАЮТ ИЗ ТУНИСА

Мохамед говорит с энтузиазмом, у него масса идей по созданию бутика-пиццерии в Ла-Марсе, пригороде столичного города Туниса. Он был одним из четверых амбициозных предпринимателей, которые презентовали свои проекты перед внушительным жюри, чтобы иметь шанс получить финансирование для открытия бизнеса от 4 000 до 6 000 евро. Кандидатам задавали вопросы об их карьере, квалификациях, бизнес-планах и сетях поддержки. Им также предлагалось продемонстрировать, как их проекты будут создавать рабочие места. Задача жюри состояла в том, чтобы оценить потенциальную прибыльность представленных планов, а также их потенциал для интеграции в официальную экономику региона. Мохамед защищал свои планы с уверенностью, и, в конце концов, ему удалось убедить жюри.

Все четыре кандидата были мигрантами, которые вернулись, поработав во Франции, чтобы снова обосноваться в Тунисе, и возможность презентации проекта с целью нахождения инвесторов была частью программы реинтеграции, которая ориентирована на трудоустройство, или открытие нового бизнеса, подкрепленное обучением, и с доступом к финансовой помощи. Под управлением французского бюро по вопросам иммиграции и интеграции в Тунисе, в партнерстве с Тунисским агентством по трудоустройству и профессиональному обучению, эта схема работает, начиная с 2010 года.

во время и после – или как действующие в двух или более стадиях и поэтому известные как многомерные. Меры поддержки, которые проводятся перед тем, как люди покидают родину, большей частью сосредоточены на подготовке их к рынку труда в стране, являющейся местом назначения. Эти меры включают в себя международный подбор рабочих мест и услуги трудоустройства; информацию перед отъездом, планы профориентации и профессиональной подготовки; развитие профессиональных навыков для миграции; признание документов, подтверждающих квалификацию; а также облегчение доступа к информации о рынке труда и социальной защиты в странах, являющихся местом назначения. Конкретные действия, которые помогают в решении этих задач, включают создание специализированных международных агентств по трудоустройству, баз данных или услуг, взаимодействие с агентствами по подбору персонала для социальных предприятий, и развитие специализированного профессионального обучения для миграции, включая международные стажировки.

Программы для мигрантов в период, когда они живут и, в идеале, работают в других странах, включают в себя содействие эффективному использованию профессиональных умений, которое может быть ориентировано на возвращение на время или навсегда квалифицированных мигрантов на родину, чтобы помочь стимулировать рынок труда и развитие у них на родине. Однако эти меры могут не работать из-за отсутствия международного признания профессиональных навыков и квалификаций или трудностей вхождения в зачастую закрытый рынок труда. Меры поддержки в период миграции, также включают в себя облегчение доступа к информации о рынке труда в странах, являющихся местом назначения, организацию служб поддержки и предоставление

информации о правах и обязанностях рабочих-мигрантов, а также механизмы социального обеспечения и медицинское страхование.

Послемиграционная фаза ориентирована на поддержку реинтеграции возвращающихся мигрантов. Предоставление информации о возможностях трудоустройства по возвращении; активные политики рынка труда по нахождению рабочих мест; целевые программы по поддержке предпринимательства и схем формирования доходов, которые поощряют возвращающихся на родину мигрантов к открытию нового бизнеса; а также механизмы для подтверждения и признания квалификаций и профессиональных навыков мигрантов, полученных за границей, – вот некоторые модели, которые внедряются в послемиграционной фазе. Некоторые меры MISMES классифицируются как категория “Помощь в добровольном возвращении и реинтеграции (AVRR)”. Сложность этой категории состоит в том, что в нее включаются как беженцы и претенденты на получение убежища, так и трудовые мигранты. Такие меры приветствуются управляющими странами, но до настоящего времени они еще не столь хорошо интегрированы в национальные стратегии управления миграционными процессами, государственные службы занятости и другие, связанные с этим области политики.

И, наконец, такие меры MISMES, как создание универсальных ресурсных центров для мигрантов и фондов социального обеспечения, могут активно применяться на двух или более стадиях миграционного цикла, и могут включать разработку политики и укрепление потенциала. Поэтому их определяют как многомерные. Предоставление информации посредством специально предназначенных для этого телефонных служб поддержки и других предотъездных и предвозвратных платформ, которые все больше

создаются на базе интернета, представляют собой хорошую возможность для развития мер поддержки, которые являются всесторонними при их внедрении во всех фазах миграции.

MISMES В КОНТЕКСТЕ ПАРТНЕРСТВ ПО МОБИЛЬНОСТИ

В стратегическом документе “Глобальный подход ЕС к миграции и мобильности” (Европейская комиссия, 2011г.) затрагиваются как причины, так и следствия миграции во всех четырех сферах, а именно политики, нацеленные на нерегулярную миграцию; легальную/трудоустройство; предоставление убежища и международной защиты; а также миграцию и развитие. В соответствии с парадигмой тройного выигрыша задача состоит в том, чтобы способствовать положительным результатам для отправляющих и принимающих стран посредством поддержки возвращения и реинтеграции, а также в том, чтобы поддерживать мигрантов благодаря программам легальной мобильности с облегченной интеграцией (ЕФО, 2014г.).

В совместной декларации между ЕС и каждой из стран, учредивших Партнерства по мобильности, изложены основы политики, которая будет поддерживать выполнение этой задачи, и значительная часть этой политики либо состоит из проектов MISMES, либо из проектов, которые имеют аспекты MISMES. В то время как

политика представляет собой неофициальные обязательства, выполнение которых зависит от политической и финансовой ситуации стран-участниц, большинство мер MISMES включены в ведущие программы, которые финансируются Европейской комиссией. Эти ведущие программы, известные как Целевые инициативы, поддерживаются государствами-членами ЕС и другими организациями, а Еврокомиссия координирует их, чтобы взаимодополнять совместные усилия для получения наилучших результатов.

Например, Целевая инициатива для Грузии была реализована Министерством внутренних дел Республики Чехия и главным образом была сориентирована на реинтеграцию грузинских граждан, возвращающихся на родину, и распространение информации для потенциальных мигрантов, а также нацелена на то, чтобы укрепить потенциал Министерства Грузии по делам вынужденно перемещенных с оккупированных территорий лиц, беженцев и расселению. Деятельность программы включала предоставление информации и консультирование для граждан, возвращающихся на родину, развитие профессиональных навыков и подбор кадров в пределах рынка труда Грузии. В Молдове в рамках Целевой инициативы, которая реализовывалась при участии Государственной службы занятости Швеции, было проведено обучение служащих Государственной службы занятости по вопросам различных фаз миграции. В рамках программы была предоставлена поддержка мигрантам во



© ЕФО/EUP-images

время их жизни за границей и по возвращении в Молдову, уделяя основное внимание предоставлению информации и консультированию, развитию профессиональных навыков и подбору кадров для циркулярной миграции.

В этих и подобных программах в Армении, Тунисе и Марокко основной целью является создание и укрепление потенциала и ответственности на национальном или местном уровне в вопросах разработки и реализации мер, направленных на развитие профессиональных умений и подбор вакансий в соответствии с квалификационным профилем. Однако существует много сложностей, которые затрудняют достижение жизнеспособности таких программ, от индивидуальных психологических трудностей вернувшихся мигрантов до трудностей вовлечения организаций гражданского общества с тем, чтобы мероприятия по реинтеграции были должным образом интегрированы в программы на местном уровне. Таким образом, даже при видимых успехах с точки зрения трудоустройства и профессиональных навыков, могут быть личные или социальные факторы, которые ограничивают благоприятные воздействия. В целом, обзор ЕФО показывает, что долгосрочные результаты MISMES могут быть достигнуты благодаря интегрированному, устойчивому подходу на принципах активного участия и ответственности стейкхолдеров на местном уровне. В случаях, где активное участие принимают местные власти, успехи более

очевидны, что предполагает, что их роль должна открыто поддерживаться в Партнерствах по мобильности, наряду с поощрением финансовой поддержки программ для мигрантов.

В подробном исследовании ЕФО, проведенном в пяти странах, была выявлена 131 мера MISMES, большинство которых проводились в Молдове, в количестве 64 (ЕФО, 2015d); в Грузии - 29 (ЕФО, 2015c); в Армении - 19 (ЕФО, 2015b); в Тунисе - 10 (ЕФО, 2015f); и в Марокко - 9 (ЕФО, 2015e). В отчетах освещается состояние трудовой миграции и связанных с ней учреждений в соответствующих странах, и представлен перечень мер MISMES, осуществленных с 2000г. по 2014г. в каждой стране, также определяя те меры MISMES, которые проводились конкретно в рамках Партнерства по мобильности. В четырех из пяти отчетов были представлены кейсы конкретных проектов.

Методология исследования базировалась на специальном опроснике MISMES, чтобы обеспечить минимальный уровень стандартизации в собранных данных, а также вторичном исследовании и углубленных интервью, чтобы выяснить вопросы, связанные с инициативами в сфере политики, в частности в отношении оценки. В то время как существует некоторое сходство во всех пяти странах, исследование дает веские основания полагать, что обстоятельства на местах и опыт играют основную роль в разработке, реализации и эффективности мер MISMES, независимо от



Особое внимание следует уделить вопросу квалификаций выезжающих и вернувшихся мигрантов, чтобы они могли представить и предложить свои профессиональные умения потенциальным работодателям так чтобы они были понятны, прозрачны и применимы в разных рабочих контекстах, независимо от того, каким образом они были сформированы.

© ЕФО/Marcin Monko

того, откуда исходило финансирование. Тунисский отчет делает больший акцент на проблемах, с которыми сталкиваются существующие проекты MISMES, несмотря на наличие национальных или государственных учреждений, которые могли бы обеспечить структуры для дальнейшего развития мер MISMES. В то время, как в Грузии и Армении была ориентация на постмиграционную реинтеграцию трудовых мигрантов, в Тунисе основное внимание было сосредоточено на подборе рабочих мест в предмиграционной фазе (или видимом его отсутствии). В этом отношении, Молдова скорее балансировала между этими двумя фазами, а исследование Марокко показало ограниченность мер поддержки для мигрантов с целью развития их профессиональных навыков перед отъездом.

Результаты показали, что фазе самой миграции уделяется наименьшее внимание. В тех случаях, когда проекты MISMES реализовывались на базе единого государственного учреждения, наблюдалась большая согласованность в реализации проектов, было меньше дублирования функций (что, в тех случаях, когда это действительно имеет место, ведет к очевидной неэффективности), и больший потенциал для успешного вовлечения международных организаций. В Тунисе есть серьезные государственные учреждения, которые демонстрируют высокую степень согласованности в своих подходах, однако они не могут использовать свой широкий охват для эффективной реализации мер MISMES. Грузия с 2010 года выигрывает от координации ранее разрозненных государственных учреждений, занимающихся вопросами миграции.

Во всех отчетах отмечается положительное влияние Партнерств по мобильности на схемы MISMES. В Тунисе потенциал еще предстоит задействовать, и в отчете дополнительно упоминается двустороннее трудовое соглашение между Францией и Тунисом, хотя с некоторыми оговорками, и утверждается, что формальное правовое признание не обеспечивает успешную миграцию.

Общей темой является переход от ориентации на миграцию и безопасность как центральной парадигмы, к ориентации на миграцию и развитие; однако некоторые страны с трудом осуществляют этот переход. Это также отражается в большем акценте на постмиграционных мерах MISMES, что в свою очередь отражает большую заинтересованность в мерах политики, которые способствуют развитию временной и циркулярной миграции. Наиболее распространенной формой мер MISMES в постмиграционной фазе является Помощь в добровольном возвращении и

реинтеграции (AVRR). Ситуационное исследование в Тунисе содержит кейс программы AVRR, финансируемой Швейцарией; в то время как в Армении имеются сомнения относительно того, насколько добровольной является эта возвратная миграция. В Молдове наблюдался явный сдвиг схем AVRR от ориентации на безопасность к ориентации на развитие. Однако в Марокко не существует формального процесса подтверждения опыта и новых профессиональных навыков мигрантов, когда они возвращаются. Более недавние, финансируемые ЕС программы, обычно в рамках Партнерства по мобильности, были направлены на многомерные MISMES. Миграционные ресурсные центры упоминаются во всех отчетах, кроме одного, и зачастую принимают форму онлайн-платформ или телефонных служб поддержки, которые определяются как информационные платформы по трудоустройству.

Все отчеты рассматривают вопросы экономической эффективности и переносимости и признания квалификаций. Из Туниса сообщают о низком уровне экономической эффективности проектов MISMES, в то время как в Армении не хватало данных, чтобы соответствующим образом оценить экономическую эффективность. Аналогично, учреждения в Марокко, которые координируют меры MISMES, не проводят систематически оценку эффективности, поэтому они не в состоянии измерить влияние программ на реинтеграцию мигрантов. Более того, в Армении меры MISMES в период миграции ориентированы на краткосрочное возвращение высококвалифицированных армян, работающих за границей, но это, видимо, нежизнеспособно без иностранного финансирования; действительно, большинство армянских проектов финансировались из-за рубежа. В нескольких отчетах выражалась обеспокоенность несоответствием профессиональных навыков трудовых мигрантов потребностям европейских работодателей, и имели место обвинения в элитизме, предъявляемые некоторыми субъектами деятельности, потому MISMES рассматривались как меры, которые ориентированы главным образом на меньшинство уже высококвалифицированных мигрантов.

Глобальная критическая инвентаризация (ЕФО 2015а) ставит задачу провести оценку внутренней и внешней эффективности MISMES. Внутренняя оценка эффективности показывает экономическую эффективность мер с точки зрения их общей стоимости и количества непосредственных бенефициаров. Внешняя оценка эффективности рассматривает влияние мер на процесс трудовой миграции с точки зрения трудоустройства мигрантов, их заработной платы, применения профессиональных навыков и повышения

квалификации. Оценка по обоим направлениям затрудняется такими факторами, как отсутствие бюджетных данных в подробной разбивке для различных мер и фактическим отсутствием механизмов мониторинга и последующего контроля выполнения.

Идеальным методологическим подходом к оценке было бы провести прямое сравнение результатов занятости на рынке труда для мигрантов, которые получили поддержку в рамках мер MISMES, с результатами занятости для мигрантов, которые не получали такой поддержки. Однако текущие опросы рабочей силы не предполагают сбор этой информации. Более того, как указано выше, существуют другие факторы, которые могут влиять на результаты. Такие более широкие проблемы, как система всеобщего образования, языковые навыки, общая экономическая ситуация и доступ к формальным и неформальным социальным сетям, могут иметь такое же или большее влияние, чем характеристики трудоустройства и профессиональных навыков или виды деятельности, связанные с ними. Поэтому делая те или иные выводы, важно принимать этот контекст во внимание.

Не удивительно, что лица, ответственные за разработку политики, сомневаются в экономической эффективности мер, учитывая малочисленность бенефициаров и проблемы с обеспечением продолжения их реализации. И все же, хотя лицам, ответственным за разработку политики, трудно признать полезность MISMES, объем финансовых ресурсов, выделяемых на поддержку MISMES возрастает. Очевидно, есть положительные результаты, которые могут вытекать из успешной реализации мер MISMES. Эти положительные результаты включают в себя:

- улучшение общего управления миграционными потоками;
- повышение уровня развития человеческого капитала, в широком смысле;
- установление большего соответствия между потребностями рынка труда и профессиональными умениями работников; и
- оптимальное использование профессиональных навыков мигрантов для их же собственной пользы и на благо стран их происхождения и стран, являющихся местом назначения;
- получение социальной пользы в результате улучшения интеграции мигрантов в общество.

Все эти положительные результаты достигаются благодаря гибкости механизмов, которые можно адаптировать к местным потребностям и специфическим сегментам населения.

3. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

О ЧЕМ НАМ ГОВОРИТ ИССЛЕДОВАНИЕ

Трансатлантические тенденции: Опрос по проблемам иммиграции (немецкий фонд Маршалла в США, 2014г.), в ходе которого были опрошены физические лица в ряде европейских стран, а также в России, США и Канаде, показал, что большинство людей в большинстве стран, которые являются местом назначения мигрантов, выражают положительное отношение к мигрантам, которые приезжают, владея местным языком, высоким уровнем образования и уже имея предложение работы. Другими словами, благодаря признанным профессиональным навыкам и облегченному доступу на рынок труда мигранты становятся более привлекательными с точки зрения социального взаимодействия, таким образом, устойчиво согласовывая международное общественное мнение с мерами, основанными на MISMES.

Несмотря на восприятие общественностью в принимающих странах, классификация ЕФО показывает, что меры MISMES остаются второстепенным инструментом в управлении миграцией, и очень небольшой процент мигрантов извлекает из них пользу в странах Европейского добрососедства. Реализуется мало мер, которые содействуют трудоустройству в принимающих странах, и программы по улучшению использования профессиональных умений мигрантов и по повышению квалификации часто являются «недостающим звеном» в управлении миграцией; хотя они являются ключевыми инструментами в преодолении проблем интеграции на рынке труда, которые в значительной степени наблюдаются как в странах происхождения мигрантов, так и в странах, которые являются местом назначения для них. Меры, связанные с профессиональными умениями, являются решающими для преодоления несоответствий между профессиональными навыками мигрантов и навыками, требуемыми в странах назначения. Как показывает очень небольшое количество схем обучения и подтверждения или признания профессиональных навыков, это остается проблемой. Можно сделать гораздо больше, чтобы помочь потенциальным мигрантам в приобретении, признании и подтверждении профессиональных навыков.

Еще одним важным выводом является успешность конкретных программ по профессионально-техническому образованию, направленных на развитие профессиональных умений и ориентированных на мигрантов, в частности, когда

они связаны с работодателями и конкретными возможностями получить работу за границей. Меры MISMES действуют наилучшим образом, когда они связаны с конкретными возможностями как для потенциальных, так и для возвращающихся мигрантов на соответствующих рынках труда, и отсутствие реальных возможностей получения рабочих мест является очевидным препятствием. К тому же, нужно акцентировать внимание на мигрантах со средним уровнем квалификации; кроме профессионально-технического обучения, схемы должны включать в себя модули по таким направлениям, которые обычно называют ключевыми компетенциями или унифицированными навыками, например, владение языками, информационными и коммуникационными технологиями и предпринимательство. И, наконец, особое внимание необходимо уделять «управлению ожиданиями» как для потенциальных, так и для возвращающихся мигрантов, а также потенциальных работодателей.

Принимая во внимание тот факт, что целевое обучение ведет к большей результативности, большее инвестирование в развитие профессиональных навыков должно быть приоритетом. Это подтверждается примером проекта, который был реализован в египетском городе Файюме (ЕФО, 2015а), в основу которого была положена идея о том, что улучшение доступа социально незащищенной молодежи к техническому образованию и профессиональному обучению в сельской местности с большим потенциалом эмиграции, позволяет им получить знания и умения, которые помогут воспользоваться экономическими возможностями как на родине, так и за границей. В проекте основное внимание было направлено на программу обучения по трем профилям, связанным с туризмом и гостиничной индустрией; на улучшение помещений и лабораторий в учебных заведениях; на соглашения о партнерстве с национальными и международными организациями; на консультирование по вопросам перехода от обучения к работе и партнерство с частным сектором экономики; а также на обучение преподавательского состава. Министерство образования Египта оценило файюмскую модель как очень успешную и приняло решение воспроизвести ее в других учебных заведениях. Несмотря на необходимость для учреждений профессионально-технического образования и их профильных министерств уложиться в установленный бюджет, во всех отправляющих и принимающих странах, предоставляется возможность сделать заявку на финансирование, которое требуется для инвестиций, чтобы обеспечить обучаемым из популяций вероятных мигрантов получение профессиональных навыков, их использование и повышение квалификации.

Особое внимание следует уделить вопросу квалификаций выезжающих и вернувшихся

мигрантов, чтобы они могли представить и предложить свои профессиональные умения потенциальным работодателям так чтобы они были «понятны, прозрачны и применимы в разных рабочих контекстах», независимо от того, каким образом они были сформированы (в системе формального, неформального или путем спонтанного обучения). Хотя эту сферу трудно развить быстро, во многом могут помочь меры по обеспечению прозрачности систем образования и квалификаций по всем странам. Например, программы сотрудничества и взаимодействия сообществ, такие, как обмен студентами, учебные заведения-партнеры, программы двойной сертификации и унификация образовательных программ между системами образования и обучения в разных странах превосходно повышают стандарты и качество и способствуют прозрачности. Другими долгосрочными решениями являются разработка систем национальных квалификаций, предпочтительно связанных с такими международными наработками, как Европейская структура квалификаций, Болонский процесс, ЮНЕСКО или Генеральное соглашение по торговле услугами (GATS) Способ 4, и признание систем предыдущего обучения (подтверждение неформального и спонтанного обучения).

Еще один важный вывод, вытекающий из исследования ЕФО, заключается в том, что большинство мер MISMES нацелены на содействие возвратной миграции, но при этом отправляющим странам предоставляется очень небольшая поддержка для проведения реформ на рынке труда и создания рабочих мест. Учитывая, что нехватка достойных рабочих мест является основной причиной миграции, политика в области трудоустройства требует особого внимания. Меры MISMES, финансируемые донорами в основном содержат инструменты, предоставляющие информационные ресурсы и не взаимодействуют с реальными работодателями или их предложениями работы, как в странах происхождения мигрантов, так и в странах, являющихся для мигрантов местом назначения. Также необходимо, чтобы меры MISMES были всеобъемлющими, охватывая мигрантов и потенциальных мигрантов с разным уровнем образовательных достижений, а не только выпускников.

Опыт сбора данных в этом процессе подчеркнул необходимость большей согласованности в определении требований к информации и данным, и их систематического сбора и анализа. В настоящее время нехватка согласованных показателей затрудняет мониторинг и оценку воздействия и эффективности MISMES, что в свою очередь усложняет обмен между странами приобретенным опытом. Действительно, жизнеспособность программ ограничено сроками донорского финансирования до тех пор, пока местные учреждения не будут полностью

задействованы, а программы не будут составлять часть регуляторной системы.

Применение согласованной структуры внутри каждой страны и между разными странами улучшило бы действие мер MISMES во всех Партнерствах по мобильности. Двусторонние соглашения о миграции являются важной частью этого сочетания, и их непрерывное осуществление опять же подчеркивает необходимость того, чтобы лица, ответственные за разработку политики в отправляющих странах, создали интегрированные национальные стратегии, которые охватывают диапазон межправительственного, надправительственного и неправительственного действия. И в то время как большинство мер MISMES в настоящий момент основаны на проектах, интегрирование мер MISMES в структуры государственных служб занятости и систем профессионально-технического образования в родных странах мигрантов и привязка их к национальным миграционным стратегиям привели бы к их большей жизнеспособности.

КАКИЕ ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ НАМ СЛЕДУЕТ РАССМОТРЕТЬ

Меры по предотвращению коррупции и обеспечению прозрачности в практиках рынка труда являются предпосылкой для долгосрочной эффективности любых мер политики и для справедливого и равноправного развития и экономического роста. Это столь же применимо к внутренним, не ориентированным на мигрантов мерам в отношении трудоустройства и профессиональных навыков, как и к любым мерам в отношении мигрантов, но необходимо подчеркнуть, что процесс миграции делает мигрантов и их семьи еще более уязвимыми, и всем действующим субъектам не следует упускать из виду риск эксплуатации и противоправного обращения.

По мере укрепления доказательной базы меры MISMES станут более ценными как альтернативные варианты политики в рамках управления миграцией. Об этом может свидетельствовать тот факт, что со времени учреждения Партнерств по мобильности, возникает и больше проектов MISMES, и больший интерес к тому, насколько они способны добиться конкретных результатов сценария тройного выигрыша. Таким образом, в то время как определение количества непосредственных бенефициаров в настоящий момент является проблематичным, ожидается, что их количество увеличится, по мере того, как на более ранних стадиях внедрения мер MISMES будут вводиться более эффективные процессы анализа и оценки.

На основе выводов, и принимая во внимание то, что настоящий документ представляет только краткое

изложение собранной массы данных, следует предпринять шаги по уменьшению совпадения и дублирования мер; более эффективно обмениваться знаниями и примерами передовой практики; прояснить вопрос экономической эффективности и снизить риск устойчивости мер MISMES, которые зависят от донорского финансирования.

РЕКОМЕНДАЦИИ

1. Полученные результаты предполагают, что приоритетом в рамках политики управления миграцией в странах Европейского соседства должно быть увеличение инвестиций в развитие профессиональных навыков. Если обучаемые из группы потенциальных мигрантов могут получать и применять профессиональные навыки, повышать квалификацию и обновлять эти навыки, экономическое обоснование для этой инвестиции подтвердит долгосрочная социально-экономическая отдача. Необходимо, чтобы управление миграцией было связано с международным сотрудничеством по развитию. Создание партнерств в области обучения путем инвестирования в системы образования и обучения в секторах мобильности рабочей силы не только повысит качество образования и облегчит доступ к нему в отправляющих странах, но и будет поддерживать более упорядоченное управление миграцией (как это видно на примере файюмского проекта в Египте). А продвижение глобальных партнерств по развитию профессиональных навыков в форме сотрудничества между профессионально-техническими учебными заведениями в отправляющих и принимающих странах будет полезно обучаемым как в случае миграции, так для доступа на рынок труда, с миграцией не связанный. Этого можно было бы достичь, по крайней мере, на первых порах, вовлекая некоторые профессионально-технические учебные заведения, если не национальные системы полностью. Профессионально-техническое образование играет решающую роль в истории мер MISMES. Текущие результаты – и результаты будущих исследований мер MISMES – должны использоваться для привлечения эффективных, долгосрочных инвестиций в профессионально-техническое образование.
2. Важность помощи в подборе рабочих мест в соответствии с квалификационным профилем, с точки зрения как социальных результатов в принимающих странах, так и экономических результатов для мигрантов, предполагает, что внедрение мер MISMES должно задействовать более тесные связи между национальной политикой рынка труда отправляющих стран и существующими

государственными службами занятости (ГСЗ) в принимающих странах. Включение работодателей принимающей страны в тот или иной процесс интеграции ГСЗ является, без сомнения, решающим для успеха этого процесса. ЕС и Европейское экономическое пространство уже охватывается порталом ГСЗ, известным как EURES (Европейская служба занятости), который предоставляет доступ к рынку труда на местном, национальном и европейском уровне для всех соискателей рабочих мест, работодателей и компаний, специализирующихся в подборе персонала. Хотя Европейская служба занятости в настоящий момент не доступна для стран третьего мира, следует рассмотреть эту модель как средство повышения качества и доступности подбора рабочих мест из стран Партнерства по мобильности. Этого можно добиться путем интеграции систем трудоустройства государственного и частного секторов в национальные и международные государственные службы занятости.

3. Как показывают исследования, меры MISMES имеют больший успех в тех случаях, когда они находятся полностью в компетенции соответствующего местного, регионального или национального органа власти. В тех случаях, когда внедрение исключительно или по большей части проводится международными организациями, существует серьезный риск нежизнеспособности этих программ. Качество реализации программ нужно тщательно проверять, при соответствующей поддержке и мониторинге, которые предоставляются лицам, ответственным за разработку политики в отправляющей стране, и другим заинтересованным лицам. Необходимо, чтобы меры MISMES были в большей степени интегрированы в местные государственные учреждения, которые в свою очередь нуждаются в поддержке в создании и развитии потенциала, а вопросы миграции должны быть отражены при разработке других направлений национальной политики, включая внутренний рынок труда, образование и профессионально-техническое обучение.
4. Есть очень мало программ по сертификации, подтверждению и аккредитации профессиональных навыков. Их нехватка представляет собой еще одно серьезное препятствие на пути к успеху мобильности рабочей силы, характеристики, ценной не только для миграции, но и для доступа на внутренний рынок труда. В качестве отправной точки могут использоваться уже существующие инструменты политики, например, Европейские квалификационные рамки и европаспорт. Европаспорт предоставляет шаблон и централизованную базу данных, в которую

соискатели загружают информацию о своих профессиональных умениях, квалификациях, опыте, языках и другую информацию, важную для трудоустройства и связанную с умениями соискателей. Упрощение процесса подобным образом для улучшения прозрачности и сравнимости, сначала для сторон, подписавших Партнерство по мобильности, а со временем между отправляющими и принимающими сторонами в более общем виде, позволило бы в одинаковой степени и работодателям, и мигрантам лучше оценивать, насколько соответствует и подходит работа соискателю. Правительствам и международным донорам следует подумать о большем числе проектов для продвижения прозрачных, разборчивых квалификаций, которые могут способствовать большей мобильности рабочей силы.

5. Существует множество агентств, которые работают над выяснением причин и следствий миграции, и значительная часть инвестиций направлена на то, чтобы облегчить проблемы и извлечь максимальные выгоды, которые может предложить миграция. Эти агентства накопили значительные знания и опыт внедрения немалого количества мер MISMES во многих странах. Однако различные команды внутри отдельных агентств могут быть склонны копировать подходы с одного места на другое, не демонстрируя достаточного знания опыта других команд или других агентств. Все заинтересованные стороны, имеющие отношение к мерам MISMES, должны прилагать усилия к тому, чтобы консолидировать опыт, приобретенный на глобальном уровне и уменьшить перенос моделей «под копиру» без достаточной адаптации.
6. Выходя за рамки ЕС и стран Партнерств по мобильности, в Глобальной критической инвентаризации (ЕФО, 2015а) предлагается разработать глобальную базу данных MISMES на основе обязательного шаблона для сбора информации о проектах MISMES. Гораздо легче описать такие механизмы, чем создать и повсеместно применять их, но без большей степени согласованности информации и сбора данных, шансы на прогресс в анализе и оценке очень невелики. Финансирующим сторонам необходимо подумать над введением требования связывать новые проекты с анализом и оценкой результатов предыдущих проектов, а также предоставлять исчерпывающую информацию и данные по текущим проектам.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

ИССЛЕДОВАНИЯ ЕФО

ETF (2013a). *Migration and Skills in Armenia, Georgia and Morocco: Comparing the Survey Results*.

European Training Foundation. Last accessed June 2015 at: www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Migration_and_skills_Armenia_Georgia_Morocco

ETF (2013b). International Conference 'Skills Dimension of the EU's Global Approach to Migration and Mobility (GAMM)', Tbilisi, 4-5 November 2013 – Conclusions. European Training Foundation.

ETF (2014). 'Migration and Skills Development Agenda in Partner Countries', ETF Position Paper, by U. Bardak. European Training Foundation.

ETF (2015a). *Migrant Support Measures from an Employment and Skills Perspective (MISMES): Global Inventory with a Focus on Countries of Origin*. European Training Foundation/European University Institute, Migration Policy Centre.

ETF (2015b). *Migrant Support Measures from an Employment and Skills Perspective (MISMES): Armenia*. European Training Foundation.

ETF (2015c). *Migrant Support Measures from an Employment and Skills Perspective (MISMES): Georgia*. European Training Foundation.

ETF (2015d). *Migrant Support Measures from an Employment and Skills Perspective (MISMES): Republic of Moldova*. European Training Foundation.

ETF (2015e). *Mesures de soutien aux migrants en matière d'emploi et de compétences (MISMES): Maroc*. European Training Foundation.

ETF (2015f). *Migrant Support Measures from an Employment and Skills Perspective (MISMES): Tunisia*. European Training Foundation.

ДРУГИЕ ИСТОЧНИКИ

Angenendt, S. (2014). *Triple-win Migration: Challenges and Opportunities*. Migration Strategy Group on Global Competitiveness, Framework Paper.

European Commission (2011). *The Global Approach to Migration and Mobility*. COM 2011 743 final, 18 November 2011.

European Commission (2014). *The European Union-Republic of Moldova Mobility Partnership 2008-2011: Evaluation Report*, 10 January 2012. Last accessed June 2015 at: www.mfa.gov.md/img/docs/eu-moldova-mobility-partnership-evaluation.pdf

European Commission (2015). *A European Agenda on Migration*. COM (2015) 240 final, 13 May.

German Marshall Fund of the United States (2014). *Transatlantic Trends: Mobility, Migration and Integration*. Transatlantic Trends: Immigration.

Juncker, J-C. (2015). *Tackling the Migration Crisis*. Speech to the European Parliament. Last accessed June 2015 at: http://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-15-4896_en.htm

Piketty, T. (2014). *Capital in the Twenty-First Century*. Harvard University Press.

Townsend, J. and Oomen, C. (2015). *Before the Boat: Understanding the Migrant Journey*. Migration Policy Institute Europe.

United Nations (2013). *International Migration Report 2013*. UN Department of Economic and Social Affairs, Population Division.

World Bank and European Training Foundation (2010). *Migration and Skills: The experience of migrant workers from Albania, Egypt, Moldova, and Tunisia*. World Bank, Washington, D.C. Last accessed June 2015 at: <http://issuu.com/World.Bank.Publications/docs/9780821380796>

КАК С НАМИ СВЯЗАТЬСЯ

Вы можете найти дополнительную информацию, посетив сайт ЕФО

www.etf.europa.eu

По другим вопросам обращайтесь:

European Training Foundation

Communication Department

Villa Gualino

Viale Settimio Severo 65

I – 10133 Torino

Электронный адрес: info@etf.europa.eu

Телефон: +39 011 6302222

Факс: +39 011 6302200

