
С. В. Егерев

Статья поступила
в редакцию
в августе 2011 г.

КАК ПРИВЛЕЧЬ БЕРНУЛЛИ¹

Аннотация

На основе анализа современного миграционно-трудового законодательства охарактеризован возможный алгоритм трудоустройства иностранного ученого или инженерно-технического работника в российских вузовских, академических и отраслевых лабораториях. Автор считает, что восстановить полноценное кадровое наполнение исследовательских центров России можно, только используя в числе прочих механизмов рутинного международного научного рекрутинга.

Ключевые слова: международное научное сотрудничество, квотирование вакансий, подтверждение квалификации, государственная тайна.

Глобализация в научно-технической и образовательной сфере предполагает создание благоприятных условий для международной мобильности интеллектуальной рабочей силы и открытие всеми странами рынков научного труда [Юревич, Цапенко, 2010. С. 92]. Актуальный вопрос законодательного обеспечения системы мер, необходимых для подлинной интеграции российской науки в науку мировую, остается все еще малоизученным [Аллахвердян, Аллахвердян, 2009]. Он важен не только в связи с попытками привлечь российских ученых-эмигрантов к совместным исследовательским проектам² — сегодня трудно себе представить, каким образом можно восстановить кадровый потенциал науки без зарубежной интеллектуальной рабочей силы в наших университетских, академических и отраслевых лабораториях. Дело даже не в общей депопуляции науки, а в деформации ее кадрового состава (резкое падение доли занятых в науке инженеров, техников и лаборантов) и в особенностях возрастного распределения ученых. Знаменитое «двугорбое» распределение числа ученых по возрасту с выраженным провалом в области 35–50-летних — серьезное ограничение в развитии научной сферы. По-видимому, впервые это явление подробно исследовала О. Рубан [Рубан, 2003]. Данный провал

¹ Исследование частично поддержано грантом РГНФ 11–03–00100 а. Автор благодарен Т. В. Чеченкиной за ценные замечания и интерес к работе.

² Имеется в виду, например, Мероприятие 1.5 «Проведение научных исследований коллективами под руководством приглашенных исследователей» ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 гг.

не может быть заполнен за счет выпускников университетов, кадры должны поступить извне российской научной сферы.

Особенно важно восстановить структуру кадрового потенциала науки высшей школы. Роль исследовательских подразделений высшей школы сегодня возрастает. Например, актуальные положения об интеграции науки и высшего образования содержатся в Федеральном законе № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике РФ» и в Федеральном законе № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании». В проекте «Основ политики Российской Федерации в области развития науки и технологий на период до 2020 г. и дальнейшую перспективу» предполагается передать часть функций отраслевой прикладной науки вузовскому сектору научно-технического комплекса, а также предусматривается всемерное расширение участия вузов в научных исследованиях и разработках.

Поиски инструментов кадровой реабилитации науки продолжаются уже почти два десятка лет. В 1990-е годы общественное мнение склонялось к идее ограничить выезд российских ученых за рубеж, в середине нулевых в политических выступлениях и в концепциях реформирования и развития науки зазвучал тезис о создании условий для возвращения ученых. Сегодня доминирует концепция выборочного «привлечения» не только эмигрантов последней волны, но и более широких категорий зарубежных ученых. Что же стоит за этим несколько «милицейским» термином?

Если под «привлечением» понимать продолжительную и плодотворную работу зарубежного специалиста в нашей среде, то эта идея не нова. В разные эпохи успешно «привлекались» Аристотель Фиораванти, Даниил Бернулли, Бруно Понтекорво, Гуус Хиддинк и другие выдающиеся эксперты. При этом приглашающая сторона прагматически не предъявляла гостю требований относительно «русской ментальности» и даже минимального знания русского языка. Особый размах привлечение специалистов в Россию приняло в начале XVIII в. и в 1920-е годы. Это был очевидный признак того, что страна искренне стремится к модернизации.

Сегодня в повестке дня всемерное развитие научного сотрудничества на уровне не только стран и организаций, но и отдельных ученых. Такое сотрудничество ширится, имеются и исследования этого процесса (см., например, [Дежина, 2010]). Приветствуя все формы научных обменов, например совместные исследования по международным проектам, стажировки, научный туризм, автор в данной работе ставит, однако, вопрос в другой плоскости: возможно ли обеспечить полноценное кадровое наполнение исследовательских центров России, используя в числе прочих механизмов распространенный сегодня в мире механизм рутинного международного научного рекрутинга?³ Задача сводится к рассмотрению

³ Под рекрутингом понимается многоступенчатая процедура, включающая поиск, оценку специалиста, переговоры, различные аспекты оформления трудовых отношений. Наем выступает как завершающая стадия рекрутинга.

простой ситуации: имеются квалифицированный ученый без гражданства РФ, претендующий на место в российской лаборатории, и российская лаборатория, нуждающаяся именно в таком специалисте. Понимая под термином «привлечение» обеспечение возможности любому ученому с зарубежным гражданством (или даже без гражданства вообще) работать в российских НИИ и вузах, рассмотрим процесс такого трудоустройства с выявлением узких мест действующей нормативной базы. Основным документом, регулирующим отношения в данной сфере, является Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». Для целей исследования анализировались также другие нормы действующего законодательства и статистика Федеральной миграционной службы РФ (ФМС).

Вопросы трудовой миграции вызывают интерес правоведов [Крохалева, 2007]. Правовые консультационные системы предлагают комментарии по общим вопросам трудоустройства иностранцев. Однако, насколько известно автору, комплексное исследование практических вопросов трудоустройства ученых без российского гражданства еще не проводилось.

Порядок трудоустройства иностранца в российском НИИ или вузе

В странах, имеющих продолжительную традицию и обширный опыт привлечения в науку зарубежных специалистов, нормативные аспекты замещения научных вакансий в лабораториях иностранными соискателями в целом отрегулированы. Например, в ЕС в 2005 г. принят закон о визах для ученых из стран, не входящих в Европейский союз. Этот закон обеспечил получение статуса резидента иностранцам, прибывающим для занятий научной деятельностью [OECD, 2008]. Такой найм повсеместно становится рутинным и прозрачным процессом.

России еще только предстоит привести этот сегмент законодательства в соответствие с современными условиями. Целый ряд факторов позволял до поры до времени игнорировать необходимость срочного внесения в нормативную базу корректив, облегчающих привлечение квалифицированных научно-технических специалистов из-за рубежа, например в некоторых элитных и статусных НИИ и вузах действуют специальные положения («в особом порядке», «в порядке исключения») о работе иностранных граждан. Но системного решения проблемы пока еще нет. Перейти от эксклюзивного научного найма к найму рутинному (на основе победы в конкурсе резюме) чрезвычайно важно для современной России.

В популярной сегодня шутке — о том, что в условиях современного трудового законодательства Петр I не смог бы пригласить Бернулли и других выдающихся ученых для работы в России, — есть доля правды. Уж слишком сложна нормативная база такого приглашения, и слишком много в ней пробелов, противоречий и недоработок.

Кроме того, специфика научного труда не всегда позволяет напрямую применять нормы миграционного и трудового

законодательства в отношении интеллектуальной рабочей силы. Законодательство нацелено в первую очередь на оформление трудовых отношений с низкоквалифицированной рабочей силой из стран ближнего зарубежья. А могут ли здесь помочь другие нормативные акты, в частности направленные на защиту прав соотечественников? Увы, их тоже недостаточно. Эти законодательные нормы в основном предназначены для защиты соотечественников на проблемных территориях или их культурной поддержки.

Наличие в Федеральном законе от 28 сентября 2010 г. № 244-ФЗ «Об инновационном центре “Сколково”» раздела, эксклюзивно — в благоприятном ключе — регулирующего работу иностранцев на территории данного научного объекта, — это косвенное признание руководящими органами того факта, что трудовые отношения в этом секторе рынка труда в нашем законодательстве удовлетворительным образом не урегулированы⁴. Например, предусматривается отмена заявок для получения разрешения привлечь и трудоустроить иностранных граждан, а также члены семьи специалиста получают дополнительные льготы.

Чтобы пригласить иностранного гражданина (при этом не так уж и важно, ученый он или нет, за исключением некоторых случаев) на работу в Россию, организация должна иметь разрешение на привлечение иностранной рабочей силы. Чтобы получить такое разрешение, НИИ или вуз должен заблаговременно (примерно за год) побеспокоиться о **квотировании** данной вакансии.

Запросы от НИИ и вузов на квоты по «научным» кодам Федеральной миграционной службы — редкое явление. Так, в «Предложениях о потребности в привлечении иностранных работников в г. Москве на 2011 г.»⁵ отражено, что единственной московской организацией, сделавшей заявку на научных сотрудников (и только в области экономики), является НИУ «Высшая школа экономики». Заявку на привлечение нескольких иностранцев — работников инженерного звена сделали зеленоградские ОАО «НИИ молекулярной электроники и завод «Микрон». МГУ им. М. В. Ломоносова нужен иностранный методист, ГТУ «МИЭТ» — тоже методист, НИТУ «МИСиС» — проректор вуза, гражданин США. Заметную долю заявок на инженерно-технических специалистов — иностранцев в 2010 г. подали филиалы транснациональных корпораций (Baker Hughes, Intel и др.), однако запросы собственно московской науки, если судить по данному списку, весьма скромны. И это объяснимо: российское законодательство, годами шлифуемое для удовлетворения запросов работодателей, массово использующих неквалифицированную рабочую силу, оказывается не очень подготовленным для найма ученых. Процесс квотирования рабочей силы

⁴ Соответственно внесены изменения (вставлен п. 4.8 ст. 13) в базовый Федеральный закон 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

⁵ Материалы Департамента труда и занятости населения г. Москвы Правительства Москвы <http://www.labor.ru/index.php?id=1363>

по запросу организации занимает примерно год. Маловероятно, что ученый (инженер, программист, преподаватель) будет «хранить верность» будущему работодателю в течение такого срока. Очевидно, из-за слабости вспомогательной базы (например, ввиду отсутствия опытных кадровиков) НИИ и вузы и не пытаются подступить к квотированию, даже если есть предложение из-за ружбы по нужным специальностям.

После подтверждения квоты на привлечение иностранного ученого работодателя ожидает трудоемкая бюрократическая процедура продвижения заявления о выдаче соответствующего разрешения. Иногда даже наличие квоты не гарантирует получения разрешения. В случае же получения искомого разрешения работодатель подает в территориальный орган ФМС России ходатайство о выдаче приглашения на въезд в РФ иностранного работника (п. 2 ст. 18 Федерального закона № 115-ФЗ). Далее следует обычная процедура получения визы типа «ОР», необходимой для трудоустройства.

Таким образом, необходимость квотирования научно-преподавательских вакансий серьезно осложняет наем иностранного ученого (преподавателя). Элитные НИИ и вузы зачастую решают проблему «в порядке исключения». К сожалению, изменение миграционного законодательства с целью упростить процесс найма иностранных ученых и сделать его более динамичным — дело небыстрое. А можно ли вообще обойти вопрос квотирования? Действующее законодательство предоставляет своеобразные лазейки.

Уже в России, но еще не на работе

Во-первых, некоторые физические лица без российского гражданства вообще не обязаны предъявлять разрешение на работу. В соответствии с п. 4 ст. 13 Федерального закона № 115-ФЗ к такому относятся:

- обучающиеся в Российской Федерации в образовательных учреждениях профессионального образования и выполняющие работы (оказывающие услуги) в период каникул;
- преподаватели, уже приглашенные в РФ для проведения занятий в образовательных учреждениях.

Во-вторых, очень любопытная ситуация возникает, если потенциальный иностранный соискатель научной вакансии ранее въехал в Россию и проживает у нас на законных основаниях. Это означает, что он имеет действительный вид на жительство, либо разрешение на временное проживание, либо визу и (или) миграционную карту, дающие ему право на временное пребывание в РФ, либо иные предусмотренные федеральным законом или международным договором РФ документы, подтверждающие право иностранного гражданина на пребывание (проживание) в России⁶.

⁶ Согласно п. 2 ст. 2 Федерального закона № 115-ФЗ понятие «иностранец» включает понятие «лицо без гражданства», за исключением случаев, когда для лиц без гражданства устанавливаются специальные правила, отличающиеся от правил, установленных для иностранных граждан.

Статус временно проживающего лица (с видом на жительство на пять лет) упрощает трудоустройство. Однако самый лучший с точки зрения трудоустройства — статус постоянно проживающего в России, при наличии которого иностранному гражданину для осуществления трудовой деятельности не требуется разрешения на работу, поэтому работодатель может принимать такого работника в том же порядке, что и российских граждан. Для отечественных НИИ, не обладающих серьезным юридическим потенциалом, наем постоянно проживающего в России иностранного ученого — это отличная возможность без особых проблем укрепить кадры. При этом складывается несколько анекдотичная и не имеющая аналогов за рубежом ситуация: для того чтобы быть принятым в России на научную должность, иностранец должен какое-то время прожить в стране, занимаясь чем-то ненаучным или не занимаясь ничем.

Возможность избежать квотирования возникает и при найме граждан Белоруссии. Вопрос «привлечения» белорусских ученых настолько важен и в то же время настолько деликатен, что его подробное обсуждение выходит за рамки данной работы. Естественно, что речь должна идти не о целенаправленном сманивании ученых из этой страны в политических целях, а о создании общего российско-белорусского рынка научного труда.

Упростить наем других категорий иностранных граждан сегодня можно путем присвоения им статуса высококвалифицированного специалиста. Рассмотрим эту возможность подробнее.

Речь идет о весьма непростой процедуре признания иностранного ученого высококвалифицированным специалистом (ВКС).

Может ли ученый претендовать на статус ВКС? Казалось бы, даже постановка такого вопроса абсурдна. Если уж ученый не входит в число ВКС автоматически, то кого тогда считать квалифицированным? Однако практика решения этого вопроса такова, что статус ВКС получит скорее приглашенный тренер футбольного клуба, чем исследователь. Согласно п. 1 ст. 13.2 Федерального закона от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» ВКС признается иностранный гражданин, имеющий опыт работы и достижения в конкретной области деятельности, если условия привлечения его к трудовой деятельности в России предполагают получение им заработной платы в размере двух и более миллионов рублей за период, не превышающий одного года. Этот невероятный порог по зарплате автоматически зажигает иностранным ученым «красный свет» на пути признания их квалификации.

С 2010 г. вступили в силу изменения в ст. 13.2 Федерального закона № 115-ФЗ, в результате чего условия признания ученых высококвалифицированными специалистами несколько смягчены: годовой порог по зарплате снижен до одного миллиона рублей для ВКС, являющихся научными работниками или преподавателями,

Квотирование и статус высококвалифицированного специалиста

в случае их приглашения для занятия научно-исследовательской или преподавательской деятельностью имеющими государственную аккредитацию высшими учебными заведениями, государственными академиями наук или их региональными отделениями, национальными исследовательскими центрами либо государственными научными центрами.

В Федеральном законе от 28 сентября 2010 г. № 244-ФЗ «Об инновационном центре “Сколково”» определяется, что привлечение иностранных специалистов для работы в данном центре автоматически придает им статус ВКС без каких-либо требований по заработной плате.

Эти поправки вступают в противоречие с некоторыми ранее принятыми документами. В их числе Соглашение между Правительством РФ и Правительством Французской Республики «О временной трудовой деятельности граждан одного государства на территории другого государства» (Федеральный закон от 28 декабря 2010 г. № 393-ФЗ). В нем указывается пороговый размер заработной платы ВКС — 3220 евро в месяц. Это примерно полтора миллиона рублей дохода в год — меньше, чем задавал Федеральный закон № 115-ФЗ в старой редакции, но больше, чем он задает в новой. Этот казус можно расценивать как норму, дискриминирующую при трудоустройстве в России граждан Франции относительно граждан любой другой страны мира (естественно, речь идет о научных вакансиях). Действительно, международные соглашения «главнее» внутренних законов.

Иностранный соискатель вакансии ВКС должен также подтвердить свою компетентность и уровень квалификации. Эти полномочия ФМС делегирует принимающей организации, но при этом не оказывает ей полного доверия: к проверке подключается еще и Рособрнадзор. Процедура проходит в две стадии. На первой стадии иностранный соискатель предъявляет в российское посольство документы об образовании для получения апостиля и нотариально заверенного перевода. На второй стадии Рособрнадзор проводит нострификацию диплома — подтверждает его эквивалентность отечественным аналогам. Далеко не все россияне — обладатели степени PhD и других степеней, пытавшиеся реадаптироваться в российской науке, смогли полностью пройти процедуру признания своих дипломов в России: настолько она сложна и недружелюбна. В результате получило распространение такое явление, как защита диссертации на соискание кандидатской степени российского образца по материалам работы, на основании которой соискатель уже получил степень PhD. Для возвращающихся на родину россиян такой путь обхода нострификации возможен, но для вновь прибывающих иностранцев маловероятен. Решить проблему, по-видимому, можно, лишь полностью делегировав нанимающей организации право самостоятельно оценивать квалификацию соискателя вакансии.

В других отношениях Федеральный закон № 115-ФЗ благоприятствует трудоустройству высококвалифицированных специалистов. Право принять ВКС предоставлено российским научным организациям, образовательным учреждениям профессионального образования (за исключением духовных образовательных учреждений), учреждениям здравоохранения, а также иным организациям, осуществляющим научную, научно-техническую и инновационную деятельность, экспериментальные разработки, испытания, подготовку кадров в соответствии с государственными приоритетными направлениями развития науки, технологий и техники РФ, при наличии у них в случаях, предусмотренных законодательством РФ, государственной аккредитации.

Таким образом, оптимальная стратегия найма иностранного ученого для российского НИИ или вуза может состоять в том, чтобы избегать необходимости квотирования, в том числе и с использованием процедуры признания своего будущего работника в качестве ВКС.

Наука — это область деятельности, в которой законодательно регулируется доступ к сведениям, составляющим государственную тайну. Работодатель в силу Федерального закона от 21 июля 1993 г. № ФЗ-131 «О государственной тайне» и новой Инструкции о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне, утвержденной постановлением Правительства РФ от 6 февраля 2010 г. № 63 и применяемой с 1 мая 2010 г., обязан выдвинуть условие о включении в трудовой договор обязательства работника о неразглашении указанных сведений, а также других дополнительных обязательств. Допуск лиц, имеющих двойное гражданство, лиц без гражданства, а также лиц из числа иностранных граждан, эмигрантов и реэмигрантов к государственной тайне осуществляется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации⁷, что вполне оправданно. Ключевым вопросом, определяющим судьбу иностранного ученого в организации, является выполнение им пп. 54–56 Перечня сведений, составляющих государственную тайну.

Пункты 55–56 исключают доступ иностранных граждан в ведущие закрытые НИИ и КБ. В этом нет ничего удивительного. В США зачисление в штат национальных лабораторий, решающих задачи обороны и безопасности национального уровня, возможно только для лиц с пятилетним (и более) стажем гражданства США. А вот п. 54 Перечня сведений, составляющих государственную тайну, является весьма дискуссионным. Он гласит, что к государственной тайне относятся вообще все «сведения о достижениях науки и техники, о технологиях, которые

Иностран-
ный уче-
ный и госу-
дарствен-
ная тайна

⁷ Статья 21 Закона № ФЗ-131 «О государственной тайне».

могут быть использованы в создании принципиально новых изделий, технологических процессов в различных отраслях экономики».

Дискуссия по поводу этой нормы применительно к естественно-научной и инженерной деятельности на территории России ведется не первый год. При этом картина не проясняется. Формально п. 54 закрывает доступ к любой исследовательской работе на территории России для лиц без российского гражданства. Возникает вопрос: зачем нужна вся эта изнурительная эпопея с квотированием и нострификацией, если иностранцу в силу п. 54 вообще нельзя заниматься научной деятельностью на российской территории? И отсюда становится понятно, почему юридически подкованные рекрутеры маскируют будущую научную деятельность коллег из-за рубежа под какую-нибудь другую, создавая вакансии для преподавателей, методистов, консультантов и инженеров. Исследователи в гуманитарных областях и их работодатели зачастую просто игнорируют эту норму, хотя такую практику нельзя признать правомерной.

Пересмотр п. 54 Перечня сведений, составляющих государственную тайну, является необходимым условием распространения на Россию правил международного цивилизованного рынка труда в науке и образовании.

Права интеллектуальной собственности

Вопросы прав на интеллектуальную собственность, созданную по проектам международного сотрудничества, еще не урегулированы полностью ни законодательно, ни на практике. Так, в условиях многих конкурсов совместных проектов такого рода соглашения не прописаны вообще или прописаны поверхностно. На практике это иногда приводит к конфликтным ситуациям. В истории международного аутсорсинга отечественных НИИ и вузов, научных групп и отдельных лиц имело место немало злоупотреблений со стороны зарубежных заказчиков. Вопросам менеджмента интеллектуальной собственности в аспекте международного сотрудничества посвящен ряд исследований [Семенов, 2003; Дежина, 2003; Дежина, Салтыков, 2004].

Однако в рассматриваемом случае найма российской организацией иностранного научно-технического работника острота проблемы снимается. Вопрос обладания и распоряжения будущей интеллектуальной собственностью напрямую оговаривается в трудовом договоре с работником наряду с соглашением о сохранении конфиденциальности данных работодателя, об условиях труда и отдыха, найма жилья, оплаты переезда работника и его семьи и т. д.

За рамками трудового договора остаются непростые, но вполне решаемые вопросы налогообложения иностранного научного работника. Налоговый кодекс РФ их детально регулирует. Например, ставка налогообложения зависит от того, признают ли

исследователя налоговым резидентом, а решение проблемы двойного налогообложения зависит от страны происхождения исследователя.

Допустим, что препятствия цивилизованному найму зарубежной интеллектуальной рабочей силы устранены. Что это даст российской науке и образованию?

На возвращение российских ученых и преподавателей — эмигрантов последней волны устранение вышеуказанных узких мест законодательства особого влияния не окажет, поскольку этот процесс протекает в последние 20 лет естественным путем и никакому государственному регулированию не поддается. В своей массе ученые-эмигранты этой категории сохранили гражданство РФ, и проблем с повторным трудоустройством у них не возникает.

Речь пойдет о других категориях лиц, которые потенциально могут составить персонал наших лабораторий.

Во-первых, это граждане бывшего СССР, выехавшие до 1992 г. Как правило, они российского гражданства не имеют. Было бы ошибкой считать, что относящиеся к этой категории «возрастные» ученые не представляют большой ценности для российской научно-технической и образовательной сферы: в регулярно публикуемом списке наиболее влиятельных россиян в США (в номинации «Ученые») первая десятка — это в основном ученые, выехавшие до 1992 г. [Егеров, 2009].

Далее, в 1990-е годы заметную долю выехавших из России составляли ученые, отправлявшиеся на постоянное место жительства за рубеж без определенных перспектив трудоустройства по специальности, но с адаптационной поддержкой со стороны различных миграционных программ. Развивая интеграционные связи с Германией, Австралией, Новой Зеландией, мы наверняка встретим и «привлечем» эту категорию соотечественников.

В-третьих, существенным влиянием в научном мире обладают ученые, выехавшие из стран СНГ и заведомо не имеющие российского гражданства. Ввиду их значительных успехов⁸ и того факта, что экономическое либо политическое положение страны происхождения — Молдавии, Украины, Белоруссии, Грузии, Азербайджана — не позволяет им планировать возвращение на родину, российским рекрутерам стоило бы обратить на них внимание.

Четвертая влиятельная группа ученых с европейским кругозором — это русскоязычные ученые, еще с советских времен осевшие в Прибалтике. Они лояльны к российской науке, имеют родственников в России и других странах СНГ.

Пятая группа ученых, которых следует рассматривать как объект «привлечения», представлена специалистами, постоянно

⁸ Например, среди специалистов, работающих в Италии в области биологии, где в последние годы отмечается быстрый прогресс, много ученых молдавского происхождения.

На кого можно рассчитывать

работающими в институтах стран СНГ⁹. К ним частично применимы законодательные нормы, разработанные в отношении трудовых мигрантов, которым виза не требуется¹⁰. В отдельную группу выделим ученых, работающих в белорусских НИИ и вузах.

К шестой группе относятся лица с научно-техническим, педагогическим образованием, хоть и без гражданства, но проживающие в России на законных основаниях. Это, например, беженцы, соотечественники, прибывшие по различным каналам репатриации.

И наконец, имеется необъятная седьмая группа — зарубежные ученые, инженеры, программисты, лаборанты всех национальностей и стран происхождения. В цивилизованных странах существует практика законодательного стимулирования их мобильности, и государства, заинтересованные в развитии современной науки и технологий, стремятся создать условия, при которых перспективные специалисты «осядут» именно в их лабораториях.

Вот эти семь групп автор и имел в виду, пытаясь разобраться с узкими местами российского трудового и миграционного законодательства. Реальная интеграция России в пространство мировой науки произойдет только тогда, когда будут созданы благоприятные условия для рутинного трудоустройства зарубежных ученых в российских лабораториях. Возможность быстро и эффективно найти на открывшуюся российскую вакансию мотивированного, пусть и зарубежного, специалиста, будет очень полезна и в более узком смысле — для становления равноправного диалога с российской научной диаспорой.

Литература

1. Аллахвердян А. Г., Аллахвердян К. Г. Российская научная диаспора в США: опыт и проблемы ее изучения // Наука в условиях глобализации. М.: Логос, 2009. С. 498–518.
2. Дежина И. Г. «Охота за головами»: как развивать связи с российской научной диаспорой? // Научно-исследовательские исследования. 2010: сб. науч. тр. ИНИОН РАН, М.: 2010. С. 47–74.
3. Дежина И. Г. Проблемы прав на интеллектуальную собственность. М.: ИЭПП, 2003.
4. Дежина И. Г., Салтыков Б. Г. Механизмы стимулирования коммерциализации исследований и разработок. М.: ИЭПП, 2004.
5. Егерев С. В. К вопросу о потенциале карьерного роста российских ученых за рубежом // Наука в условиях глобализации. М.: Логос, 2009. С. 484–497.

⁹ Так, в последние годы заметно возросло международное цитирование работ Физико-технического института АН Таджикистана, работающего по ряду перспективных направлений. Есть и другие примеры эффективной работы научной сферы стран СНГ.

¹⁰ В безвизовом режиме в Россию прибывают в основном мигранты из стран СНГ — граждане Азербайджана, Армении, Белоруссии, Казахстана, Киргизии, Молдавии, Таджикистана, Украины, Узбекистана (Письмо МИД России от 27 сентября 2006 г. № 32253/19).

6. Крохалева Ю. И. Понятие и виды трудовой мобильности с позиций российского трудового права // Вестник Пермского университета. 2007. № 8. С. 145–154.
7. Материалы Департамента труда и занятости населения г. Москвы Правительства Москвы <http://www.labor.ru/index.php?id=1363>
8. Основы политики Российской Федерации в области развития науки и технологий на период до 2020 г. и дальнейшую перспективу. Проект http://www.snto.ru/page.php?parent_id=140.
9. Семенов Т. Рынок и российская интеллектуальная собственность // Экономист. 2003. № 3. С. 16–21.
10. Рубан О. Судьба молодежного пика // Эксперт. 2003. № 41. С. 76–80.
11. Юревич А. В., Цапенко И. П. Наука в современном российском обществе. М.: Изд-во ИП РАН, 2010.
12. OECD science, technology and industry outlook. Paris, 2008.