

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования Министерства образования и науки Российской Федерации
«Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта»

На правах рукописи

Лялина Анна Валентиновна

**МЕЖДУНАРОДНАЯ ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ
КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА
В ЦЕНТРЕ И НА СЕВЕРО-ЗАПАДЕ РОССИИ**

Специальность 25.00.24 – Экономическая, социальная,
политическая и рекреационная география

ДИССЕРТАЦИЯ
на соискание ученой степени
кандидата географических наук

Научный руководитель:
кандидат географических наук
Емельянова Лариса Леонидовна

Калининград 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ РОЛИ МЕЖДУНАРОДНОЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В РАЗВИТИИ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА.....	14
1.1. Международная трудовая миграция и рынок труда.....	14
1.2. Теоретические подходы к изучению последствий международной трудовой миграции для рынка труда.....	24
1.3. Методы оценки и моделирования влияния международной трудовой миграции на рынок труда	32
ГЛАВА 2 ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ И СБАЛАНСИРОВАННОСТЬ РЫНКА ТРУДА.....	39
2.1. Обеспечение сбалансированности рынка труда.....	39
2.2. Роль международной трудовой миграции в обеспечении сбалансированности рынка труда.....	55
2.3. Меры и инструменты миграционной политики для целей обеспечения сбалансированности рынка труда	62
ГЛАВА 3 РИСКИ И УГРОЗЫ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ РЫНКОВ ТРУДА СУБЪЕКТОВ ЦФО И СЗФО РФ, ОБУСЛОВЛЕННЫЕ МЕЖДУНАРОДНОЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИЕЙ.....	88
3.1. Методика оценки рисков и угроз сбалансированности регионального рынка труда.....	88
3.2. Типология субъектов ЦФО и СЗФО РФ по уровню и характеру подверженности их рынков труда рискам и угрозам	107
3.3. Рекомендации по обеспечению сбалансированности рынков труда субъектов ЦФО и СЗФО РФ.....	124
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	141
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	145
ПРИЛОЖЕНИЕ А - Классификация основных научных направлений	181

исследования влияния международной трудовой миграции на рынок труда принимающей территории	
ПРИЛОЖЕНИЕ Б - Некоторые актуальные меры и инструменты обеспечения экономической, социальной, инновационной, геополитической сбалансированности рынка труда в условиях привлечения и использования иностранной рабочей силы	205
ПРИЛОЖЕНИЕ В – Типы и подтипы регионов России по особенностям развития рынка труда, динамике воспроизводства населения и темпам экономического развития	212
ПРИЛОЖЕНИЕ Г – Итоговые значения рассчитанных для субъектов ЦФО и СЗФО РФ сводного и индивидуальных индексов подверженности регионального рынка труда рискам и угрозам сбалансированности, обусловленным международной трудовой миграцией.....	215
ПРИЛОЖЕНИЕ Д – Субъекты ЦФО и СЗФО РФ.....	224
ПРИЛОЖЕНИЕ Е - Значения вспомогательного индекса воспроизводства собственных трудовых ресурсов по субъектам ЦФО и СЗФО РФ	225

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Международная трудовая миграция (МТМ) является неотъемлемой частью мирового рынка труда. Формируясь под воздействием процессов глобализации и регионализации, в условиях технического и технологического развития стран и регионов мира, современная трудовая миграция характеризуется небывалой нарастающей масштабностью и сложностью. Возрастающее значение МТМ для России обусловлено усугубляющимся дефицитом собственной рабочей силы. На фоне страны Центральный (ЦФО) и Северо-Западный федеральный округа (СЗФО) РФ являются одними из самых дефицитных по труду. В Калининградской области эта проблема обостряется территориальной оторванностью от остальной территории страны.

Анализ накопленного отечественного и зарубежного опыта изучения воздействия МТМ на развитие рынков труда принимающей территории показал широту и многообразие существующих направлений исследования. Вместе с тем географически детерминированных работ, в фокусе которых особенности воздействия МТМ на рынок труда рассматривались бы на разных пространственных уровнях, крайне мало, и они не охватывают весь спектр обозначенных в рамках смежных научных направлений подходов. Учитывая комплексный характер воздействия трудовой миграции на все стороны социально-экономической жизни территорий, существует необходимость в разработке комплексного экономико-географического исследовательского подхода с использованием индексного метода анализа.

Результаты многочисленных исследований свидетельствуют о позитивной роли МТМ в формировании и развитии рынка труда посредством замещения, перераспределения и селекции трудовых ресурсов. Кроме того, отмечаются и негативные последствия, которые выражаются в накапливающихся рисках и угрозах сбалансированного и устойчивого развития рынка труда. Для российского рынка труда важность проблемы устойчивости при использовании иностранной рабочей силы (ИРС) обусловлена дифференциацией территорий по уровню участия в

национальном и мировом рынках труда, направлениям хозяйственной специализации, складывающейся геодемографической обстановке.

В исследовании МТМ выделяется два главных аспекта:

- количественное соответствие притока трудящихся-мигрантов дополнительной потребности региона в рабочей силе;
- качественное соответствие притока трудящихся-мигрантов дополнительной потребности региона в рабочей силе определенного профессионального и квалификационного состава.

Важнейшим критерием устойчивого развития рынка труда является его сбалансированность. Однако само понятие «сбалансированность рынка труда» трактуется довольно узко: как рыночное равновесие между спросом и предложением рабочей силы. В то же время комплексное всестороннее изучение обеспечения сбалансированности рынка труда в рамках концепции устойчивого развития обязывает учитывать балансы труда не только в рамках экономической и социальной, но также инновационной, экологической и геополитической сфер. Нарушение балансов внутри этих сфер и между ними может быть вызвано массовым или недостаточным привлечением и использованием ИРС.

В связи с вышеизложенным актуальным представляется выявление и последующий анализ рисков и угроз устойчивому и сбалансированному развитию региональных рынков труда, связанных с привлечением и использованием ИРС, для определения влияния МТМ на их пространственную дифференциацию. Такая постановка задачи потребовала теоретического осмысления сложившихся научных направлений в изучении МТМ, разработки в рамках концепции устойчивого развития территорий нового экономико-географического подхода, практически значимой для миграционного регулирования методики оценки рисков и угроз. В работе проведена их систематизация, определен методический инструментарий оценки на региональном уровне, выявлены типологические особенности воздействия МТМ на сбалансированность региональных рынков труда ЦФО и СЗФО РФ, разработаны территориально адаптированные рекомендации для регионов.

Объект исследования – международная трудовая миграция (МТМ).

Предмет исследования – региональные особенности воздействия МТМ на устойчивое развитие рынка труда.

Цель исследования – выявить пространственную дифференциацию регионов ЦФО и СЗФО РФ, обусловленную рисками и угрозами устойчивого функционирования их рынков труда в условиях привлечения и использования иностранной рабочей силы.

В соответствии с целью научной работы решались следующие **задачи**:

1) исследовать влияние МТМ на рынок труда с позиций концепции устойчивого развития и обосновать новый экономико-географический подход к изучению последствий привлечения и использования ИРС – *обеспечение сбалансированности рынка труда в условиях МТМ*;

2) выявить и систематизировать реальные и потенциальные, географически детерминированные риски и угрозы, а также факторы обеспечения сбалансированности региональных рынков труда в условиях привлечения и использования ИРС;

3) разработать комплексную методику оценки уровня и характера влияния МТМ на сбалансированность региональных рынков труда;

4) разработать на основе авторской методики типологию субъектов ЦФО и СЗФО РФ по уровню и характеру влияния МТМ на сбалансированность региональных рынков труда;

5) определить степень значимости полученных результатов типологизации в контексте складывающихся тенденций воспроизводства собственных трудовых ресурсов в регионах;

6) разработать комплекс территориально адаптированных (с учётом специфики конкретных регионов и их типологических групп) мер и инструментов предупреждения, минимизации и нивелирования рисков и угроз сбалансированности рынков труда в сфере МТМ.

Степень научной разработанности темы исследования. Вопросы воздействия МТМ на развитие рынка труда с точки зрения географической научной школы исследуются в работах таких отечественных географов, как О.И.Вендина,

Ж.А.Зайончковская, Н.В.Мкртчян, М.С.Савоскул, В.С.Тикунов, Ю.Ф.Флоринская и др. Из числа зарубежных географов наибольший вклад внесли Дж.Брайсон, А.Грин, Н.Кастри, Д.Моран, Д.Оуэн, С.Схованкова, К.Харрис А.Хэрод, и др. Экономические последствия МТМ рассмотрены Е.С.Вакуленко, А.В.Васильевой, И.В.Ивахнюк, В.А.Ионцевым, А.Н.Каменским, С.В.Рязанцевым, Е.В.Тюрюкановой, О.С.Чудиновских, Р.Боанингом, Дж.Борхасом, К.Дастаном, В.-С.Каслсом, Дж.Саймоном, К.Циммерманном, Б.Чизвиком и др. Проблемы социокультурной адаптации трудящихся-мигрантов, этнической занятости и предпринимательства представлены в работах А.Андреева, Ю.В.Арутюняна, В.С. Белозерова, Б.Е.Винер, Л.М.Дробижевой, В.И.Дятлова, Ф.Знанецкого, В.И.Мукомеля, В.М.Пешковой, В.В.Радаева, О.И.Шкаратана, У.Апич, С.Бокнер, Э.Боначича, Х.Олдрич, Э.Остер, У.Томаса, Р.Уолдингера, Э.Фёрхэма и др.

Вопросы изучения рисков и угроз, обусловленных МТМ, получили развитие в работах Г.С.Витковской, Т.М.Гавриловой, В.В.Гаспарян, Н.В.Дементьева, Ю.Г.Ефимова, И.В.Ивахнюк, Е.Д.Кинасовой, И.А.Малахи, С.Е.Савиной, А.Г.Сиденко, В.Супян и др., в том числе вопросы зависимости рынка труда от ИРС освещены И.В.Ивахнюк, Б.Бузан, О.Вевер, П.Баран, С.Каслс, Г.Козак, П.Мартин, Е.В.Тюрюкановой, и др. Непосредственно проблематика обеспечения экономической безопасности рынка труда, в частности в сфере МТМ, раскрывается в трудах И.И.Алонкиной, М.Е.Бочко, С.Е.Капрановой, А.Орлова, А.А.Тиунова и др.

Методологическую основу исследования составляет системный подход с использованием совокупности **научных методов**: картографического, системно-структурного, статистического, сравнительной оценки, индексного метода, кластерного и ретроспективного анализа.

Информационная база исследования: официальные статистические данные Росстата и его территориальных органов, МВД России, ФМС России, Минтруда России, Роструда, ФНС России, региональных государственных служб и агентств по труду и занятости; ежегодные аналитические и статистические отчеты ОЭСР, ООН, МОТ о международной миграции; данные Департамента трудовой

миграции и социальной защиты Евразийской экономической комиссии; данные сайтов министерств и департаментов в области труда и социальной защиты регионов России; публикации электронного журнала Демоскоп Weekly.

Научная новизна диссертации:

1. Обоснован новый экономико-географический подход к изучению последствий привлечения и использования ИРС – обеспечение сбалансированности рынка труда в условиях МТМ. Определено место предлагаемого подхода в классификации существующих отечественных и зарубежных научных направлений и подходов. Определена роль МТМ в сбалансированном и устойчивом развитии рынка труда в социальной сфере, экономике и сфере инноваций, геополитике и экологии. В рамках предложенного автором подхода выявлены и систематизированы основные риски и угрозы, факторы обеспечения сбалансированности рынка труда в их взаимосвязи с особенностями привлечения и использования ИРС. Уточнено понятие зависимости рынка труда от ИРС.

2. Разработана методика оценки уровня подверженности регионального рынка труда рискам и угрозам его сбалансированности, обусловленным МТМ, с использованием индексного метода. Для целей исследования МТМ рассматривалась комплексно с учетом документированной и undocumented ее частей, иностранной наемной рабочей силы и иностранных индивидуальных предпринимателей.

3. Обоснованы на основе предложенной авторской методики типологические признаки, на основе которых дана типология субъектов ЦФО и СЗФО РФ по уровню и характеру влияния МТМ на сбалансированность их рынков труда. Установлены общие для исследуемых территорий риски и угрозы, связанные с привлечением и использованием ИРС. Определены регионы, для которых выявленные риски и угрозы наиболее значимы.

4. На основе типологии субъектов ЦФО и СЗФО РФ по уровню и характеру влияния МТМ на сбалансированность их рынков труда разработаны территориально адаптированные рекомендации регулирования привлечения и использования ИРС.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Международная трудовая миграция оказывает разнонаправленное воздействие на развитие рынка труда принимающей территории, с одной стороны, выступая фактором обеспечения сбалансированности рынка труда и восполняя недостающие человеческие ресурсы, с другой - обуславливая риски и угрозы его устойчивости и сбалансированности, вызывая зависимость от внешних источников. Их диагностика и анализ с учетом пространственной неоднородности территорий вселения и возможностей «абсорбции» ИРС рынком труда выступает предметом исследований в области предложенного нового экономико-географического научного подхода – обеспечение сбалансированности рынка труда в условиях МТМ.

2. Оценку влияния МТМ на сбалансированность регионального рынка труда предлагается проводить с помощью интегрального сводного индекса, рассчитываемого на основе среднего из четырех индивидуальных индексов, характеризующих влияние МТМ на экономическую, социальную, инновационную, геополитическую сбалансированность рынка труда. Каждый индивидуальный индекс строится на диагностике индикаторов, которые отражают состояние выявленных автором рисков и угроз.

3. По результатам анализа соотношения демографических, социальных и экономических факторов развития рынка труда определено, что 21 из 29 субъектов ЦФО и СЗФО РФ испытывают потребность в импорте внешних трудовых ресурсов. При этом 12 из них демонстрируют наибольшую потребность в ИРС вследствие низкого уровня безработицы, убыли населения и средних или высоких темпов экономического развития. Остальные регионы испытывают потенциальный или перманентный спрос на внешние трудовые ресурсы, и лишь Мурманская область и республики Карелия и Коми не нуждаются в их массовом привлечении. Анализ влияния МТМ на сбалансированность региональных рынков труда ЦФО и СЗФО РФ позволил выделить 4 типа и 4 кластера регионов, которые во многом детерминированы особенностями экономико-географического положения субъектов и складывающимися центр-периферийными связями. Межрегиональное срав-

нение продемонстрировало наличие центра с повышенным уровнем подверженности негативному влиянию МТМ на развитие рынков труда (тип 1) – столичные и пристоличные территории (города Москва и Санкт-Петербург, Московская и Ленинградская области). Столица выделена в кластер 1 как регион, в наибольшей степени подверженный всем рискам и угрозам сбалансированности, обусловленным МТМ, остальные субъекты типа 1 – в кластер 2 с повышенной чувствительностью к экономическим рискам. Калужская, Рязанская и Тверская области, отнесенные к типу 2 со средним уровнем подверженности рискам и угрозам, и кластеру 2, формируют полупериферию 1-го типа, образующую прерывистое «кольцо» вокруг центра. Подавляющая часть исследуемых регионов (16 из 29) проявляет пониженную подверженность рискам и угрозам (тип 3), демонстрируя повышенную подверженность только геополитическим рискам (кластер 3). Это полупериферия 2-го типа, которая замыкает и «растягивает» «кольцо» вокруг центра, и 3-го приграничного типа. Периферия представлена наиболее удаленными от центра северными регионами, в которых хозяйственные комплексы находятся на стадии формирования – Мурманская, Архангельская области и Ненецкий АО, а также приграничными, для которых граница сегодня не связана с массовым притоком ИРС (Псковская, Брянская, Курская области). Отдельно к переходному типу между полупериферией и периферией может быть отнесена Тамбовская область.

4. Разработанные в рамках диссертационного исследования инструменты расширенной и углубленной диагностики рисков и угроз функционирования рынков труда, обусловленных влиянием МТМ, могут дополнить региональный компонент миграционного регулирования привлечения и использования ИРС в субъектах ЦФО и СЗФО РФ. В частности, сложившаяся в России методика мониторинга ситуации на рынке труда, связанная с привлечением и использованием ИРС (Постановление Правительства РФ № 1106 от 15.10.2015 г.), может быть дополнена предложенной методикой с установлением критических значений по основным индикаторам.

Представляется важным расширить региональный компонент регулирования через разработку и внедрение региональных миграционных программ (РМП),

учитывающих пространственную дифференциацию территорий по характеру и уровню интеграции ИРС на рынке труда, имеющимся возможностям и потенциалу «абсорбции» ИРС рынком труда. В соответствии с выявленными типологическими признаками исследованных регионов субъектам кластеров 1 и 2, а также Ненецкому автономному округу кластера 4 предлагается включить в РМП меры по предупреждению и ликвидации зависимости рынка труда от ИРС и иностранного индивидуального предпринимательства, а также меры по предупреждению и противодействию концентрации ИРС в отдельных сегментах рынках труда посредством осуществления активной политики по замещению трудящихся-мигрантов работниками из числа местного населения и выравнивания их условий труда. Эти инструменты совместно с ограничением доли ИРС на рынке труда, ужесточением деятельности рекрутинговых агентств и посреднических организаций, осуществляющих подбор и найм иностранных работников, и усилением контроля над ней, помогут нивелировать риски роста безработицы и неполной занятости населения вследствие притока ИРС, риски дискриминации трудящихся-мигрантов по оплате труда. В регионах кластеров 1 и 2 чрезвычайно важно предпринимать шаги по повышению трудового потенциала ИРС за счет осуществления оргнаборов и целевого трудоустройства, информирования их о возможностях легальной занятости в регионах, создавать условия для привлечения и последующей натурализации иностранных работников с высокой квалификацией.

Большинству регионов кластеров 3 и 4, а также Ленинградской и Тверской областям кластера 2 важно уделять внимание предупреждению, контролю и противодействию роста теневой занятости вследствие притока ИРС через ужесточение ответственности в области трудовой миграции и усиление взаимодействия как с самими мигрантами, так и с организациями, осуществляющими их подбор и найм. Владимирской, Ивановской, Липецкой областям, Республике Карелия кластера 3, Курской области и Ненецкому автономному округу кластера 4 целесообразно также предпринять шаги по предупреждению негативных последствий конкуренции местных и внешних трудовых ресурсов. Кроме того, в Ивановской, Воронежской, Смоленской, Новгородской областях, Республике Карелия кластера 3

в РМП необходимо предусмотреть меры по борьбе с дискриминацией трудящихся-мигрантов по оплате труда, а во Владимирской, Костромской, Орловской, Смоленской, Ярославской областях кластера 3, Тамбовской и Псковской областях кластера 4 – шаги по повышению трудового потенциала ИРС.

Теоретическая значимость работы состоит в рассмотрении влияния МТМ на сбалансированность рынка труда в рамках концепции устойчивого развития территории и обосновании нового экономико-географического подхода к изучению последствий привлечения и использования ИРС – обеспечение сбалансированности рынка труда в условиях МТМ. Предлагаемый подход занимает место на стыке классифицированных автором основных научных направлений и подходов исследования воздействия МТМ на рынок труда. Автором уточнено понятие «зависимость рынка труда принимающей территории от иностранной рабочей силы».

Практическая значимость исследования. Результаты исследования применялись в рамках реализации НИР «Создание университетской информационно-аналитической системы поддержки региональных социально-экономических исследований и ее внедрение в научную, образовательную и инновационную деятельность БФУ им. И. Канта (Этап 1)» Г-2014-61940, «Создание университетской информационно-аналитической системы поддержки региональных социально-экономических исследований и ее внедрение в научную, образовательную и инновационную деятельность БФУ им. И. Канта (Этап 2)» Г-2015-62981, «Модели, эффекты, стратегии и механизмы включения западного порубежья России в систему «горизонтальных» межрегиональных экономических связей в контексте формирования «Большой Евразии» № 18-010-00015, государственного контракта на выполнение исследовательской работы по балансировке и уточнению макроэкономических и секторальных прогнозов социально-экономического развития Калининградской области № 0135200000516000779/2016 от 16 сентября 2016 г.

Апробация результатов. Основные положения диссертации обсуждались и получили одобрение на международных конференциях в России (Санкт-Петербург, 2015; Москва, 2015, 2017; Калининград-Светлогорск, 2016, Калининград, 2017) и Венгрии (Будапешт, 2016).

Соискателем опубликовано 7 научных работ по теме диссертации, в том числе 4 – в изданиях, рекомендованных ВАК, 2 – в иностранных журналах Scopus и Web of Science. Общий объем публикаций – 6,5 п.л. (ВАК – 4,8 п.л.), из них личный вклад соискателя – 5,0 п.л. (ВАК – 3,6 п.л.).

Структура работы. Диссертация включает введение, содержание, 3 главы, заключение, библиографический список, 6 приложений общим объемом 46 страниц. Основной текст содержит 8 таблиц и 12 рисунков. Список литературы включает 339 наименований, в том числе 159 на иностранных языках.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ РОЛИ МЕЖДУНАРОДНОЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В РАЗВИТИИ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА

1.1. Международная трудовая миграция и рынок труда

Глобальные изменения, произошедшие за последнюю четверть века в политической, экономической, социальной, научно-технической и технологической жизни современных обществ, дали толчок небывалой миграционной подвижности населения. В международные миграционные процессы в 2015 году были вовлечены 244 млн человек по всему миру (люди, живущие в государстве, в котором они не родились) или 3,3% всего населения земли – это самое высокое значение за всю историю наблюдений [268]. При этом в течение последних 25 лет численность международных мигрантов увеличилась более чем на 91 миллион человек, или на 60%. Несмотря на колоссальный рост и интенсификацию процессов вынужденной миграции, особенно в Северной Африке и на Ближнем Востоке, порядка 72% всех международных мигрантов сегодня составляют люди в возрасте 20-64 лет, что позволяет говорить о высокой трудовой активности и экономическом потенциале последних.

Исследование направлено на выделение и анализ потоков международной трудовой миграции, на которые в первую очередь оказывает влияние глобализация мировой экономики, упраздняя барьеры трансфера капитала, информации, технологий. Интернационализация мировой экономики означает переход от замкнутых или полужамкнутых рынков рабочей силы к мировому рынку, который образуется и существует только за счет трудовой миграции [177]. Согласно последним статистическим оценкам Международной организации труда, численность трудящихся-мигрантов (лиц, осуществляющих трудовую деятельность или находящихся в поиске работы в стране их проживания) по всему миру в 2013 году насчитывала 150,3 млн человек или 64,8% от всех международных мигрантов, что составляет около 4,4% от общего числа занятого населения [266].

Сегодня на карте мира сформировались центры трудовой миграции, образуемые странами-реципиентами рабочей силы – это, прежде всего, Северная, Южная и Западная Европа, нефтедобывающие страны Ближнего Востока (Саудовская Аравия, ОАЭ, Кувейт), США, Канада, Австралия, некоторые страны Азиатско-Тихоокеанского региона (Япония, Сингапур и др.), Россия. Основными поставщиками рабочей силы выступают страны Латинской и Южной Америки (Мексика, Колумбия, Ямайка), Египет, Мали, Гвинея, Пакистан, Индия, Индонезия, Китай и др.

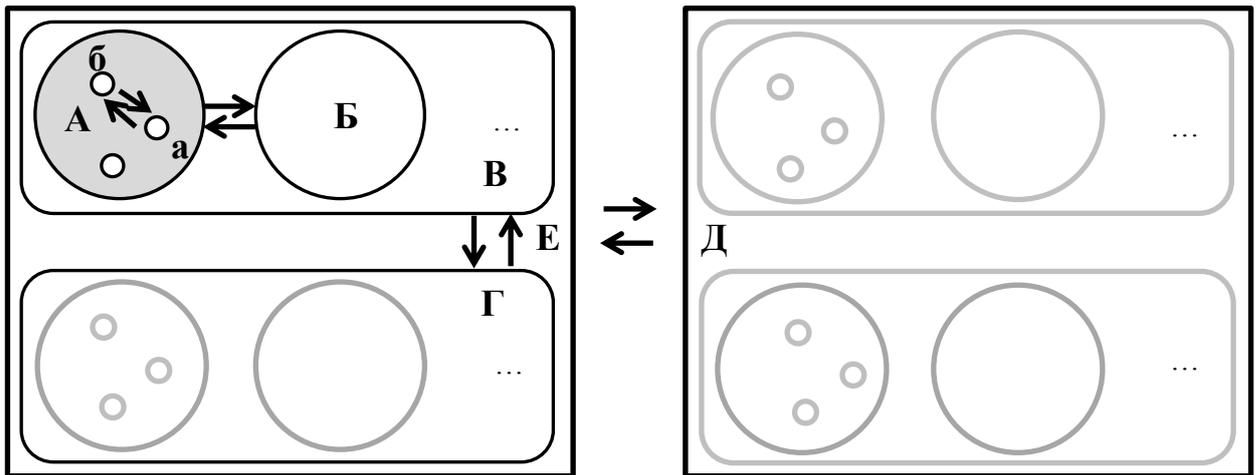
При этом отчетливо прослеживаются «миграционные коридоры», по которым циркулируют потоки трудовой миграции: Южная и Латинская Америка – Северная Америка, Восточная и Юго-Восточная Азия – Северная Америка, Северная Африка – Западная Европа, Южная Азия – Северная Америка, Западная Европа, Юго-Западная Азия, Восточная Европа – Западная Европа и др. Для Российской Федерации наиболее значимым является миграционный коридор, сложившийся по направлению из стран Центральной Азии в Россию, по разным экспертным оценкам насчитывающий 2,7-4,2 млн человек в год [134].

Сегодня научное сообщество и международные организации в области миграции понимают под термином трудовая миграция в широком смысле слова фактически любое перемещение людей в пространстве (между государствами или в пределах одной страны) с целью трудоустройства и занятости [273]. Это определение включает перемещения вне зависимости от срока пребывания мигранта и охватывает всех «людей, вовлеченных не только в официально декларируемые факты перемещения с целью получения работы, но и в разнообразные иные виды миграции (воссоединение семей, брачную миграцию, этническую репатриацию и т.п.) через их фактическую занятость в стране прибытия, которая представляет собой хороший индикатор истинных целей миграции» [133, С. 36]. Но на практике применение миграционного и статистического учета для такой категории граждан затруднено, поскольку зачастую заявленная мигрантом при пересечении границы цель не всегда соответствует действительности. Поэтому зачастую в научном сообществе понятие «трудовая миграция» трактуется в узком смысле

слова: «Трудовая миграция – это все временные перемещения населения с целью работы в другом регионе или стране с периодическим возвращением к обычному или постоянному месту жительства независимо от способа и легитимности пересечения границы и трудоустройства, времени и периодичности работы» [133, С. 36]. Это позволяет использовать термин с точки зрения фиксации различных потоков трудовых мигрантов и возможностей их регулирования государством.

С точки зрения пространственного измерения, статистического, миграционного и иных видов учета, управления миграционными потоками наиболее целесообразно выделять следующие классы трудовой миграции (по аналогии с описанными С.В. Рязанцевым [133] классами миграции) (рисунок 1):

- Внутригосударственная трудовая миграция:
 - внутрирегиональная трудовая миграция (микроуровень) - перемещения между муниципальными образованиями, городскими и сельскими поселениями а-б в пределах административной единицы страны А;
 - межрегиональная трудовая миграция (мезоуровень) - перемещения между административными единицами А-Б внутри страны В;
- Международная трудовая миграция:
 - межстрановая трудовая миграция (макроуровень) - перемещения между странами В-Г;
 - мировая трудовая миграция (международный уровень) - перемещения между межнациональными объединениями, континентами, макрорегионами Е-Д. Примером такой миграции может служить трудовая миграция между странами Евросоюза (далее - ЕС) и другими территориями за пределами ЕС (в статистике указывается миграционный поток суммарно для стран ЕС), или перемещения между Западной и Восточной Европой.



Примечание: а, б – муниципальное образование, поселение; А, Б – административная единица страны; В, Г – страна; Д, Е – континент, макрорегион, межнациональное объединение

Рисунок 1 - Классы трудовой миграции по пространственному уровню

Источник: разработано автором

Отдельным подклассом международной трудовой миграции является приграничная трудовая миграция, которая подразумевает наличие кратчайших расстояний между территориями выбытия и прибытия, достаточных для ежедневного перемещения. Приграничная миграция может наблюдаться в пределах перемещения В-Г.

При этом В.А. Ионцев подчеркивает, что трудовая миграция отлична от экономической миграции, и дает такое определение международной трудовой миграции – «это миграция, связанная с пересечением государственной границы с целью продажи своего труда, т.е. трудоустройства и работы на том или ином предприятии и получение за это соответственно вознаграждения — заработной платы» [58, С. 39].

Важно упомянуть еще одно понятие, появившееся в начале XXI века в силу стремительного развития информационных технологий, отражающее характер трудовой миграции, который та принимает в эпоху цифровой глобализации – виртуальная трудовая миграция. В 2006 году А. Аниш определил, что ее отличие от трудовой миграции в классическом понимании, состоит в том, что она не предпо-

лагает перемещение в пространстве, а трудовая деятельность при этом осуществляется посредством использования информационно-коммуникационных технологий. Главным механизмом, регулирующим такой рынок труда, становится не спрос и предложение, а информация. При этом Аниш А. отмечает, что такая миграция является тестом для национальных экономик, отражающим качество трудовой миграции в данную страну, приверженность страны приема «экономике знаний». Так, «если страну, куда массово въезжают трудовые мигранты, игнорируют виртуальные высококвалифицированные мигранты, то в этой стране качество массовых физических трудовых мигрантов низкое, и она находится в глобальной экономике просто потому, что глобальная экономика существует» [4, С. 65].

Интерпретация термина «трудящийся-мигрант» и основные категории трудящихся-мигрантов приводятся в Международной конвенция о защите прав трудящихся-мигрантов и членов их семей, принятая Резолюцией 45/158 Генеральной Ассамблеи ООН от 18 декабря 1990 г. Это приграничные и сезонные работники, моряки и рыбаки, трудящиеся, занятые на стационарной прибрежной установке, трудящиеся, работа которых связана с переездами (водители, пилоты), трудящиеся на проекте, трудящиеся целевого найма и работающие не по найму. В дополнение к данной классификации выделяют категории дипломатических работников, сотрудников посольств, миссий и консульств, работников международных организаций, военнослужащих и советников, домашних работников и прислугу и др. [133].

В работе рассмотрена международная трудовая миграция (далее – МТМ), включающая перемещения иностранной рабочей силы, занятой в экономике регионов Российской Федерации. Иностранная рабочая сила включает иностранных работников, к которым, согласно Федеральному закону РФ от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» относят иностранных граждан, временно пребывающих в Российской Федерации и осуществляющих в установленном порядке трудовую деятельность. При этом временно пребывающий в Российской Федерации иностранный гражданин – это

лицо, прибывшее в Российскую Федерацию на основании визы или в порядке, не требующем получения визы, и получившее миграционную карту, но не имеющее вида на жительство или разрешения на временное проживание [104].

Поскольку на развитие региональных рынков труда России существенное воздействие оказывает не только документированная, но и undocumented международная трудовая миграция, недоучет которой может привести к искажению результатов исследования, в работе рассмотрены оба вида международной трудовой миграции в совокупности. При этом категория undocumented трудящихся-мигрантов включает граждан, незаконно въехавших в страну и/или незаконно находящихся на ее территории и/или осуществляющих трудовую деятельность без соответствующих разрешительных документов.

В настоящее время в России действует два основных вида разрешительных документов (разрешение на работу, патент), условия и исключения в выдаче которых определяют пять основных каналов документированной международной трудовой миграции. Эти каналы существенно различаются по масштабам потоков и по составу трудящихся-мигрантов.

Первый канал международной трудовой миграции – перемещения иностранных граждан, прибывших в порядке, требующем получения визы, и выполняющих трудовую деятельность на основании разрешения на работу в пределах установленной законодательством квоты¹.

Второй канал – перемещения иностранных граждан, прибывших в порядке, требующем получения визы, и выполняющих трудовую деятельность на основании разрешения на работу, выданного представителям определенных профессий вне пределов установленной законодательством квоты. Перечень таких профессий ежегодно утверждается приказом Министерства труда РФ (т.н. «квалифицированные специалисты»).

¹ Квота представляет собой установленную органами государственной власти субъекта Российской Федерации потребность в привлечении иностранных работников. При этом размер потребности определяется согласно заявкам работодателей, и может быть изменен органами государственной власти субъекта РФ в соответствии со складывающейся на рынке труда ситуацией.

Третий канал – перемещения иностранных граждан, выполняющих трудовую деятельность на основании разрешения на работу, выданного высококвалифицированным специалистам вне пределов установленной законодательством квоты. Критерии признания иностранного работника высококвалифицированным специалистом определены Федеральным законом РФ от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и включают, главным образом, требования к оплате труда такого работника. Оценку компетентности и уровня квалификации иностранных граждан, привлекаемых в качестве высококвалифицированных специалистов, проводит сам работодатель и несет соответствующие риски.

Четвертый канал – перемещения иностранных граждан, прибывших в порядке, не требующем получения визы, и выполняющих трудовую деятельность на основании так называемого патента для работы у юридических и физических лиц.

Пятый канал трудовой миграции открыт для граждан стран, входящих в Евразийский экономический союз – это Республика Беларусь, Республика Казахстан, Республика Армения, Кыргызская Республика (далее – ЕАЭС). Им разрешительных документов для занятия трудовой деятельностью в России не требуется, так как их трудоустройство осуществляется по трудовому договору и регулируется в соответствии с трудовым законодательством РФ. Граждане Белоруссии имели это право и до образования ЕАЭС, благодаря правилам, применяемым в отношении граждан союзного государства Россия-Белоруссия.

Несмотря на то, что сегодня научное сообщество едино во мнении, что на формирование предложения рабочей силы и развитие принимающего рынка труда оказывает влияние любой вид миграции населения, большинство современных исследований направлено на изучение последствий именно трудовой миграции населения. Это связано с экономическим характером такой миграции, т.е. направленностью мигрантов на участие в рынке труда, с одной стороны, и соответственно необходимостью регулирования этими процессами с точки зрения сбалансированного и устойчивого развития рынка труда со стороны принимающего государства, с другой.

Международная трудовая миграция является важнейшим фактором социально-экономического развития принимающей территории. С одной стороны, приток трудящихся-мигрантов увеличивает численность трудовых ресурсов, а значит, и экономические возможности территории [86]. Напротив, конкуренция, которая возникает на местном рынке труда, при условии отсутствия крупных инвестиционных проектов, стимулирует рост безработицы и снижение заработной платы в отраслях, наиболее зависимых от труда иностранных работников. Кроме того, зачастую, предприятия, использующие труд мигрантов, пренебрегают такими важными для модернизации экономики процессами, как обновление основных фондов, внедрение технических и технологических инноваций в производство. Одна из ролей иностранной рабочей силы заключается в ресурсном обеспечении экономики, а воспроизводство трудовых ресурсов является формой взаимосвязи производства и процесса привлечения трудовых мигрантов [17;73]. Поэтому влияние миграции на развитие отдельной принимающей мигрантов территории можно представить в виде функциональной модели регионального воспроизводства, связанного с балансом спроса и предложения в экономике (рисунок 2). Миграционные процессы связаны с производством посредством формирования численности трудовых ресурсов, их перераспределения и селекции. Их количество и качество определяет предложение на рынке труда, которое реализуется в производстве. В свою очередь, последнее, в зависимости от своих потребностей, формирует спрос на рынке труда. На этой стадии запускаются процессы конкуренции среди работников из числа мигрантов и местного населения.



Рисунок 2 - Функциональная модель регионального воспроизводства с участием иностранной рабочей силы

Составлено автором на основе [73;233]

Таким образом, трансформация качественной и количественной структуры потоков трудовых мигрантов влияет на ситуацию на локальном рынке труда, на уровень и качество жизни населения, ведет к изменению темпов и объемов производства и потребления товаров и услуг, воздействует на бюджетную сферу, развитие внешнеэкономической деятельности, на техническое и технологическое развитие экономики. Результатом этих последствий является изменение общеэкономической ситуации в принимающей мигрантов территории.

Воздействие миграции на рынок труда принимающей территории достаточно разнообразно. Большинство ученых (например, Ж.А. Зайончковская, Т.И. Заславская, Л.Л. Рыбаковский, Е.В. Кучина, В.В. Литвишко и многие другие) придерживаются позитивной точки зрения, отмечая неотвратимость использования иностранной рабочей силы в экономике России, положительную роль международной трудовой миграции в воспроизводстве, селекции и перераспределении трудовых ресурсов. В то же время растет исследовательский интерес и к возможным негативным последствиям (работы В. Л. Иноземцева, Т.М. Регент и др.), которые лучше всего проявляются при анализе на микроуровне.

В одной из своих последних работ Ю.Ф. Флоринская, Н.В. Мкртчян, Т.М. Малева, М.К. Кириллова [167, С. 51] представляют схему возможной конкуренции работников из числа трудовых мигрантов и местного населения как поле с закрытыми нишами на рынке труда, где конкурируют работники с одинаковой квалификацией (рисунок 3). Так авторы рассматривают проблемы конкурентной борьбы среди занятых с высокой (1а) и низкой (1б) квалификацией, полагая, что это две различные ниши на рынке труда, которые отделены друг от друга различиями в навыках и заработной плате.

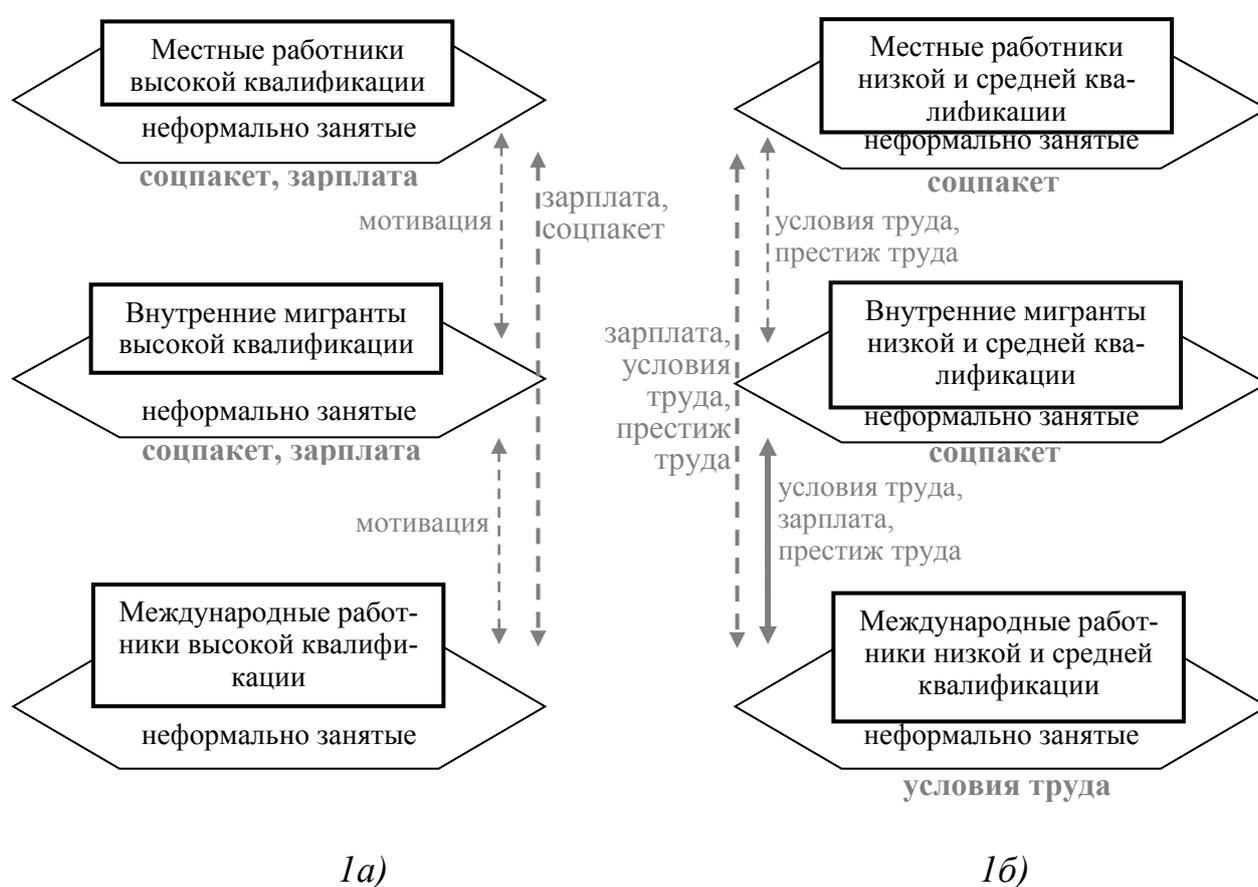


Рисунок 3 - Схема возможной конкуренции между работниками разных категорий

Источник: [167, С. 51]

Примечание: Черным шрифтом приведены названия категорий работников, в прямоугольниках – формально занятых, в многоугольниках – неформально занятых. Серым шрифтом выделены основные конкурентные позиции.

Официально занятые внутренние трудовые мигранты с низкой квалификацией не позволяют работодателям экономить на зарплате или отчислениях, но, по сравнению с местными работниками, они готовы на более продолжительный рабочий день и более интенсивный ритм работы. Поскольку изначально их мотивация к труду выше, они ориентированы на результат в большей степени. Однако в сходной ситуации привлечение иностранных работников не потребует затрат на соцпакет. Фактически иностранец будет иметь меньше прав и для него опасность остаться без работы или понести ущерб из-за неправомерных действий работодателя куда серьезнее, чем для местного работника или внутреннего мигранта, даже если речь идет об официально оформленных иностранцах. Помимо этого, как правило, в интересах иностранцев даже утомительный и монотонный труд, поскольку для него это единственная возможность заработать (если рассматривать низкоквалифицированную рабочую силу). Во многом именно эти преимущества иностранных работников, а не фактор дешевой рабочей силы, играют важную роль для работодателя. Если же сравнивать работников с высокой квалификацией, то иностранцы наоборот могут иметь более привилегированное положение за счет доступа к более высоким заработкам, предоставлению определенных льгот или дополнительного соцпакета. Главным отличием группы высококвалифицированных работников является незначительная разница в конкурентных преимуществах и недостатках между местными и прибывшими работниками.

1.2. Теоретические подходы к изучению последствий международной трудовой миграции для рынка труда

В отечественной и зарубежной литературе исследователи, как правило, акцентируют внимание на двух аспектах положения работников из числа местного населения на рынке труда, которые являются результатом такой конкуренции: смена места работы (изменяется структура занятости) или увольнение (растет уровень безработицы). Именно эти последствия трудовой миграции в наибольшей степени определяют направления государственной миграционной политики в

сфере регулирования рынка труда, доступного для иностранных мигрантов. Кроме того, с целью разработки инструментов селективной миграционной политики важно учитывать не только краткосрочные, но и долгосрочные последствия трудовой миграции, которые могут существенно различаться по характеру и интенсивности проявления. Так, в краткосрочной перспективе дополнительный приток рабочей силы извне приводит к изменениям в структуре занятости и размерах заработной платы. В долгосрочной перспективе ответная реакция экономики на рост предложения на рынке труда проявляется в изменении стоимости и структуры основного капитала, технологических процессов и диверсификации производства, что необходимо для восстановления равновесия в экономике [220;226;255].

Проблема оценки воздействия миграции, и в особенности, ее трудовой составляющей, на развитие рынка труда, в последние 60 лет представляет большой интерес для представителей различных научных школ: экономики, социологии и этнокультуры, географии, политологии, юриспруденции и других. Для определения актуальности современных исследований на базе анализа многочисленной отечественной и зарубежной литературы составлена классификация основных научных направлений исследования влияния международной трудовой миграции на рынок труда принимающей территории, насчитывающая 23 направления (приложение А). В основе классификации лежит принцип соотнесения направлений исследования с научным подходом, что определяется целями и задачами, используемыми методами исследования.

Впервые проблемы воздействия трудовой миграции на развитие принимающего рынка труда стали изучаться представителями-теоретиками экономической научной школы в 1960-ые гг. в классических и неоклассических моделях экономического роста Солоу-Свэна (1956 г.) и Рамсея (1928 г.), в которых миграция рассматривалась как фактор роста численности рабочей силы. Основная идея первых работ заключалась в том, что международное перемещение рабочей силы, как одного из факторов производства, оказывает влияние на темпы экономического роста. В целом включение американскими учеными Р. Барро и Х. Сала-и-Мартин миграционной составляющей в качестве главного источника рабочей си-

лы в теоретические модели экономического роста Солоу-Свэна и Рамсэя в противовес подсчетам представителей властных структур продемонстрировало наличие негативного влияния миграционных процессов на экономический рост (в том числе на капиталовооруженность экономики и производительность труда) [190]. В то время как чистый отток населения способствует экономическому росту, чистый приток замедляет его в силу увеличения предложения на рынке труда и снижения эффективности использования основного капитала. Однако проведенные позднее эмпирические исследования [83;190;204;228;301] доказали обратное. В частности М. Лившиц пришла к выводу, что долгосрочное влияние миграции, как правило, положительно или незначимо [83]. Исключение составляют только страны с высоким уровнем естественного воспроизводства трудовых ресурсов, где возможно присутствие негативного влияния миграции на экономическое развитие.

Позднее по мере расширения методологического инструментария и базы исходных данных учеными было предложено множество направлений исследований в данной области: изучение последствий конкуренции работников из числа местного и вновь прибывшего населения (с учетом их профессиональной неоднородности) для положения местных работников на рынке труда и оплаты их труда [184;201;223;230;259;274;303;313;314]; экономическое положение документированных [200;221;231] и недокументированных [203;206;270;297] трудящихся-мигрантов на рынке труда; оценка экономической эффективности привлечения и использования труда трудящихся-мигрантов [196;234;235;317]; анализ «этнической» специализации и сегментирования рынка труда принимающей территории [227;245;309;312;319]. С последним направлением тесно связаны работы на тему зависимости отдельных отраслей и всей экономики от труда мигрантов [217;218;241;287;328]. Одновременно по мере того, как экспериментальные исследования опровергали предположения теоретических изысканий (например, влияние миграции на изменение заработной платы оказалось незначительным в отличие от выдвигаемых ранее гипотез), взгляд ученых был обращен к вопросам «поглощения» принимающим рынком труда мигрантов [205;251;280].

Отечественная научная экономическая школа во многом двигалась параллельно с исследованиями зарубежных ученых. Однако их отличительной особенностью является более широкий, масштабный подход к изучаемому предмету. Так в советский период разрабатывались исследования в области организации миграции рабочей силы в условиях плановой экономики СССР [94;158;169], определения экономической функции миграции на рынке труда [129;168], влияния миграции на процессы формирования и функционирования российской модели рынка труда [66;110;159]. Актуальными исследованиями российских ученых в данной области сегодня являются выявление дискриминации иностранных работников на рынке труда и анализ их экономической активности [18;24;84;130], изучение форм, масштабов и последствий нелегальной занятости среди мигрантов [59;118;130;162], анализ формирования спроса на иностранную рабочую силу [19;111]. Отдельную нишу занимают исследования, посвященные отраслевой занятости мигрантов, их анклавизации и формированию мигрантских сфер занятости в экономике страны и отдельных регионов [30;132;174]. С категорией данных исследований тесно связаны работы на тему зависимости рынка труда, в частности отраслевой, от труда иностранной рабочей силы [51;54;162]. Самостоятельным направлением выступает оценка экономической эффективности привлечения и использования труда иностранных работников как посредством сопоставления выплачиваемых ими налогов и получаемых выплат [29;162], так и через оценку трудового потенциала мигрантов и уровень угроз миграции [23], эффективной занятости трудящихся-мигрантов [144].

Первые работы в рамках социологического и этнокультурного подходов западной научной школы, посвященные биографическому описанию жизни трудовых мигрантов в США и других странах, появились еще в первой четверти XX в., во многом, благодаря представителям Чикагской социологической школы. Именно используемая ими методология, полученные результаты и открытия легли в основу современных работ в области описания и анализа портрета и жизненного пути трудящегося-мигранта [186;322;330].

Позднее западная социологическая научная школа начала рассматривать проблемы воздействия трудовой миграции на рынок труда принимающей территории, опираясь, главным образом, на теорию неоднородности рынка труда и положения этнической экономики, предложенные экономической научной школой, изучая экономическое поведение трудового мигранта на рынке труда, явления этнической занятости и этнического предпринимательства [188;199;252;281;282;333]. В свою очередь, становление и развитие западной экономической социологии, рассматривающей компоненты рынка труда во взаимосвязи с социальными связями и отношениями (в рамках семьи и этнической общности), предложило ряд новых, сегодня чрезвычайно актуальных, направлений в области изучения социально-экономического положения иностранных работников на рынке труда – социально-культурная и экономическая адаптация, состояние маргинальности и т.д. [194;216;247;279;334;337].

В последние годы в результате нарастания интенсивности миграционных потоков в мире, особенно, в свете последнего миграционного кризиса 2014-2015 гг. в Европе, и широким распространением, в связи с этим, общественных инициатив в области социокультурной и экономической адаптации и интеграции мигрантов, высокую актуальность получили исследования в сфере социальных инноваций, в том числе, значимых для рынка труда и занятости трудящихся-мигрантов [193;208;211;264].

Отечественные последователи социологического подхода дополняют накопленный зарубежными социологами опыт в области изучения портрета трудового мигранта, его демографического и социально-профессионального профиля, жизненного пути, социально-экономического положения и условиях занятости на рынке труда [2;65;69;84;98;115;131;145;174]. По мере становления отечественной экономической социологии во второй половине XX в. широкое развитие получили также тесно связанные с названными выше направлениями работы в области этнической занятости [6;15;45;47;76;125;135;166;179] и социокультурной и экономической адаптации и исключенности мигрантов [12;46;71;79;80;97;108;124;142]. Кроме того, сегодня набирают популярность ра-

боты отечественных социологов в рамках предложенного Д. Норт в 1980-1990 гг. нового институционального подхода к изучению моделей взаимодействия трудовых мигрантов с принимающей средой, в частности исследования вовлеченности иностранных работников в мигрантские сети неквалифицированных и квалифицированных мигрантов [81;82;101;113].

Изучение трудовой миграции с точки зрения географии тесно сопряжено с исследованиями в рамках экономического и социологического подходов. Так анализ пространственных диспропорций и особенностей развития рынков труда принимающих территорий под воздействием международной трудовой миграции наиболее распространен в контексте изучения отраслевой специализации занятости мигрантов и сегментации рынков труда в рамках экономического подхода «географии рабочей силы»² (с англ. «geography of labour») [253;256;260;321]. Напротив, изучение процессов и форм расселения иммигрантов и временных трудящихся-мигрантов взаимообусловлено исследованиями в области формирования этнических сообществ, адаптации и интеграции иностранных граждан в принимающее общество, которые зародились, главным образом, в рамках Чикагской школы социологии (в частности модель пространственной ассимиляции иммигрантов) и Лос-Анджелесской социологической школы городских исследований [25;114;137;272;326]. Интересными представляются редкие зарубежные исследования в рамках нового экономико-географического подхода «трудовой географии»³ (с англ. «labour geography»), согласно которому рассматривается активная деятельность трудящихся-мигрантов по изменению условий, среды, пространства приложения их труда [219;262;292;316].

Относительно молодым и наименее изученным, но обладающим огромным потенциалом направлением является изучение сложившихся институциональных

² Термин «география рабочей силы» был введен американским географом А. Хэродом в 1997 году, и сегодня под ним понимается изучение пространственного размещения рабочей силы (в качестве пассивного ресурса экономики) с точки зрения капитала в целях определения его значения в территориальной организации материального производства.

³ Термин «трудовая география», также введенный А. Хэродом в 1997 году, обозначает сегодня отдельную подотрасль зарубежной школы социально-экономической географии (в русскоязычной литературе этот термин не встречается), которая изучает активную роль работников в территориальной организации экономической жизни общества, обеспечивающей собственное выживание и воспроизводство.

особенностей привлечения и использования, «поглощения» рынком труда трудящихся-мигрантов в зависимости от территории вселения мигрантов [43;72;170]. Данное направление происходит корнями из институциональной географии.

Исследования в области воздействия международной трудовой миграции на развитие рынков труда с точки зрения политологического подхода рассматриваются в рамках нового направления «политической миграциологии»⁴. Трудовая миграция в данном контексте выступает, с одной стороны, как объект политического контроля и управления, с другой – как объект манипулирования [49].

С первым направлением связаны исследования в области влияния внешней политики на трудовую миграцию и разработки и осуществления государственной миграционной политики в отношении привлечения и использования иностранной рабочей силы, положения трудящихся-мигрантов на местных рынках труда, в том числе в целях обеспечения национальной и региональной безопасности [11;62;197]. Последний аспект в зарубежной литературе с 1990х гг. (после окончания «холодной войны») раскрывается с позиции концепции «секьюритизации миграции»⁵ (с англ. «securitization of migration»), предлагающей рассматривать миграцию (нелегальную, бесконтрольную) в качестве «новой» («старыми» считались военные) угрозы национальной безопасности [187;212;240;257;265;300]. Позднее это направление стало популярно и среди российских ученых [35;40;50;53;88;89;117;128;139]. Однако вопросы взаимосвязи процессов трудовой миграции и безопасности в научной среде затрагивались и значительно раньше. Так, например, в Австрии ученые подчеркивают, что, начиная с 1960х гг. массовое привлечение иностранных работников вызвало первые культурные конфликты в обществе, а экономический кризис 1970х гг. лишь усилил их [269].

⁴ Термин «политическая миграциология» появился в 2005 году благодаря работам отечественного политолога Ю.Г. Ефимова. Под политической миграциологией понимается «отрасль политологического знания, объектом которой являются миграционные процессы как часть политической реальности, а предметом - тенденции ее развития и изменения, связанные с политизацией миграционных процессов, с возникновением политической компоненты у миграционных процессов, направленные на конституирование, институционализацию, трансформацию политической реальности».

⁵ Концепция «секьюритизации миграции» была предложена учеными Копенгагенской школы исследований в области безопасности (Копенгагенского института исследования мира) Б. Бузан и О. Вевер в 1998 году.

В рамках второго направления изучаются не только вопросы спекулирования (манипулирования) последствиями трудовой миграции для принимающей территории, в том числе, на рынке труда, со стороны политических сил, которые используют это в борьбе за электорат, но и в общем роль международной трудовой миграции в политических процессах в принимающем обществе [49;95;152;243;248;250;277;296;320].

Исследования последствий трудовой миграции с точки зрения правового (юридического) подхода зачастую опираются на политологические работы и раскрывают роль парламентской составляющей в формировании и реализации эффективной миграционной политики. Работы ученых юридической школы, как правило, включают изучение вопросов совершенствования законодательной базы, нормативно-правового обеспечения государственных механизмов регулирования миграционных процессов, ответственности министерств, ведомств, должностных лиц, граждан за соблюдение норм и правил, установленных в миграционной сфере, мобилизации общественности на поддержание и проведение в жизнь миграционной политики [74]. Сегодня можно выделить три основных научных направления исследования влияния международной трудовой миграции на рынок труда принимающей территории с точки зрения правового подхода. В рамках направления изучения правовых основ регулирования привлечения и использования трудящихся-мигрантов рассматриваются существующие механизмы и практики реализации такой политики, правовые основы взаимодействия стран-доноров и реципиентов мигрантов, заинтересованных лиц [7;28;34;70;126;141;222;224;305;331].

Исследования в области прав трудящихся-мигрантов посвящены особенностям дискриминации иностранных работников разных категорий (домашние работники, недокументированные мигранты, женщины, инвалиды и др.) на рынке труда и механизмам предупреждения нарушения их прав и свобод [9;52;93;148;161;198;258;291;339].

Целесообразным представляется выделение еще одного научного направления в рамках юридического подхода – предупреждение и борьба с явлениями не-

формальной и противозаконной занятости, эксплуатации, торговли людьми среди трудящихся-мигрантов, поскольку накопленный опыт изучения данных вопросов, так же, как и вопросов прав трудящихся-мигрантов, насчитывает уже почти сотню лет. Нелегальная, недокументированная миграция издревле признается одной из главных миграционных проблем, на борьбу с которой направлено миграционное законодательство. В работах [39;55;99;119;182;288;289;302] исследователи акцентируют внимание на ассоциированных с такой миграцией вызовах принимающим странам и регионам (прежде всего, незаконной занятостью), стремятся определить наиболее эффективные правовые механизмы противодействия ей.

1.3. Методы оценки и моделирования влияния международной трудовой миграции на рынок труда

Наиболее широкое распространение для оценки и моделирования влияния международной трудовой миграции на рынок труда принимающей территории получили экономико-математические методы анализа [85].

Большинство моделей влияния трудовой миграции на рынок труда появилось только в 2000-х гг., и сегодня это направление является наиболее изученным [86]. Однако первые модели появились еще в 1980х-1990х гг. Они были призваны ответить на вопрос, «отбирают» ли мигранты рабочие места у работников из числа местного населения. Эти модели предназначались для определения степени взаимозаменяемости/взаимодополняемости труда мигрантов и работников из числа местного населения, в том числе в разрезе отдельных профессионально-квалификационных ниш рынка труда на уровне регионов или целых стран. Для таких моделей, как правило, использовались эконометрические методы анализа (в частности корреляционно-регрессионный анализ, метод пространственной корреляции, метод пробит-регрессии и др.), которые, однако, и сегодня не потеряли своей актуальности [229;271;284;290;306;324;338]. В западных исследованиях также встречаются подходы к оценке последствий регулирующего воздействия в области миграционной политики на влияние миграции на рынок труда [184;271].

Важной особенностью большинства исследований, посвященных рынку труда, является то, что в них с проблемами занятости и безработицы среди работников из числа местного населения неразрывно связаны вопросы изменения заработной платы. Как утверждает знаменитый американский экономист Дж. Борхас и его коллеги Дж. Гроггер и Г. Хансон, эластичность замещения труда работников из числа местного населения трудом мигрантов является критически важным параметром для оценки косвенного влияния миграции на заработную плату работников [202]. Моделированию таких комплексных экономических и социальных последствий миграции посвящено множество теоретических и эмпирических работ [185;191;192;214;215;244;249;274;298;313;332]. Позднее в таких моделях, кроме выше названных экономико-математических методов анализа, широкое применение нашли вычислимые модели общего экономического равновесия и функция постоянной эластичности замещения факторов производства (CES-функция) [207;209;210;223;285;307].

В рамках данного исследования также довольно часто применяется метод декомпозиции Оаксаки-Блайндера, с помощью которого оценивается разрыв в заработных платах работников из числа местного населения и иностранных работников, анализируется степень дискриминации последних [18;183;213;278]. Недавнее исследование российских экономистов Е.С. Вакуленко и Р.С. Леухина показало, что за период 2009-2013 гг. иностранные работники в России подвергались сильной дискриминации по заработной плате – средний размер их оплаты труда был на 40% ниже оплаты труда работников из числа местного населения (при условии их одинаковой производительности) [18]. По мнению авторов, причина этому кроется в структуре отраслевой занятости работников.

Из числа региональных стоит выделить модели, связывающие процессы, детерминирующие сами миграционные потоки и их последствия [24;274]. Российскими учеными Уральской экономической научной школы А.В. Васильевой и А.А. Тарасьевым разработан модельный комплекс прогнозирования взаимообусловленного развития миграционных процессов и рынка труда, позволяющий прогнозировать: 1) миграционные потоки; 2) занятость мигрантов в регионе с

учетом изменения доступности работы в результате притока мигрантов на региональные рынки труда, характеризующиеся поисковыми трениями; 3) уровень заработной платы в регионе с учетом переговорной силы работника [24]. Несмотря на то, что модельный комплекс охватывает множество характеристик рынка труда, он сконцентрирован главным образом на выявлении экономических последствий для прибывающих мигрантов, а не для местного населения.

Особый интерес представляет подход отечественного экономиста А.В. Топилина, заключающийся в оценке влияния международной трудовой миграции на баланс рынка труда принимающей территории посредством расчета миграционной нагрузки на рынки труда регионов РФ [157]. Автор вводит и использует ряд коэффициентов миграционной нагрузки на рынок труда для различных категорий мигрантов - мигранты, прибывающие на постоянное место жительства, внешние трудовые мигранты и внутренние трудовые мигранты, при этом, не учитывая тех из них, кто работает без документов, т.е. нелегально. Сопоставление рассчитанных значений коэффициентов миграционной нагрузки и коэффициентов нагрузки безработными на рынок труда позволило выявить регионы, в которых миграционные процессы усиливают или смягчают сбалансированность рынков труда. Так автор отмечает, что высокая нагрузка трудящихся-мигрантов на рынки труда складывается, преимущественно, в тех регионах, которые обладают ограниченными собственными трудовыми ресурсами, что способствует сглаживанию диспропорций. В то же время авторский подход не позволяет понять имеет ли место конкуренция на рынке труда среди местных и прибывших работников, оценить каким образом рынок труда «абсорбирует» трудящихся-мигрантов с учетом их профессионально-квалификационной и отраслевой занятости.

С этой точки зрения наиболее актуальна разработанная А.В. Васильевой методика оценки эффективности регулирования международной трудовой миграции в регионах Уральского федерального округа с использованием индикативного метода анализа [21;22]. В основе выбранного автором подхода лежит анализ трудового потенциала мигрантов и угроз миграции, в числе которых рассматриваются угрозы на рынке труда. При этом в качестве индикаторов уровня угроз миграции

на рынке труда выбраны численность иностранной рабочей силы, уровень образования и квалификации мигрантов. Полученные результаты демонстрируют, что не всегда высокая миграционная нагрузка на рынок труда (как в Тюменской области РФ) является отражением высокого уровня миграционных угроз, поскольку качественная структура миграционного потока может успешно нивелировать их.

Примененный А.В. Васильевой индикативный метод анализа, наряду с интегральным, сегодня достаточно широко используется для количественной оценки экономической безопасности территории (страны, региона) [171]. Интегральный метод позволяет оценить уровень экономической безопасности с помощью расчета агрегированных индикаторов (специальных индексов). Индикативный метод, напротив, предполагает использование совокупности отдельных индикаторов, каждый из которых описывает определенные свойства и характеристики экономической системы.

Как отмечает Н.В. Цейковец, для оценки экономической безопасности страны российскими учеными данный метод используется довольно редко в силу склонности к применению индикативного подхода, способного более полно описать отдельные риски и угрозы народного хозяйства, определить зоны риска и точки роста [171]. Однако именно в 1960х-1970х гг. советский ученый П.Г. Кузнецов стал одним из основоположников концепции «совокупной мощи государства» (в Германии эти идеи разрабатывал Г. Моргентау, в США – Р. Клайн), которая позднее легла в основу разработанных в Советском Союзе, США и ряде азиатских стран индексов национальной мощи и безопасности [123]. Так на сегодняшний день насчитывается несколько подобных методик: сводный индекс национального потенциала (с англ. «Composite Index of National Capability», CINC) [325], индекс национальной мощи (с англ. «National Power Index», NPI) [299], индекс всеобъемлющей национальной мощи (с англ. «Comprehensive National Power», CNP) [311], индекс национальной безопасности (National Security Index, NSI) [275] и ряд других. Стоит отметить, что, как и за рубежом, в России интерес и мода на использование интегральных методов оценки безопасности страны вновь появляется. В частности в России в работах С.П. Пуденко [122] и

др. получили развитие идеи П.Г. Кузнецова, а в рамках проекта «Политический атлас современности» [120], выполняемого МГИМО (У) МИД России совместно с Институтом общественного проектирования, при поддержке журнала «Эксперт» под руководством А.Ю. Мельвиля в 2005-2006 гг. была разработана новая методика индексной оценки политических систем государств, частью которой стал индекс внешних и внутренних угроз, учитывающий, в том числе, и угрозу избыточной миграции. Проводятся исследования по оценке уровня безопасности отдельных составляющих национальной безопасности. Например, в работе [92] представлена методика интегральной оценки уровня инновационной безопасности регионов СЗФО РФ.

Индексный метод интегральной оценки безопасности территории относится к комплексным методам сравнительного анализа. В большинстве случаев названные выше индексы по своей сути являются сводными (общими) индексами и представляют собой объединение нескольких отдельных субиндексов с учетом или без учета их значимости («веса») (формулы 1, 2).

$$I = i_1 S_1 + i_2 S_2 + \dots + i_n S_n, (1)$$

где I – сводный (общий) индекс,

i_n – индивидуальный субиндекс,

S_n – доля (вес) субиндекса в сводном индексе.

При этом если $S_1 = S_2 = \dots = S_n$, то

$$I = \frac{i_1 + i_2 + \dots + i_n}{n} (2).$$

В свою очередь, каждый отдельный субиндекс рассчитывается как среднее (арифметическое или гармоническое) на основе тщательно отобранных показателей, наилучшим образом отражающих особенности характеризуемого процесса (явления), нормируемых методом линейного масштабирования (формулы 3, 4).

$$i_n = X_1 s_1 + X_2 s_2 + \dots + X_n s_n, (3)$$

где X_n – нормированное значение показателя x_n ,

s_n – доля (вес) нормированного показателя в индивидуальном субиндексе,

При этом если $s_1 = s_2 = \dots = s_n$, то

$$i_n = \frac{X_1 + X_2 + \dots + X_n}{n} \quad (4).$$

Нормирование показателя X_n проводится по формуле (5):

$$X_n = \left| \frac{x_n - x_{\min}}{x_{\max} - x_{\min}} \right|, \text{ при условии, что } x_{\max} \neq x_{\min} \quad (5)$$

где x_n – значение ненормированного показателя,

x_{\min} – минимальное значение показателя среди всей совокупности рассматриваемых территорий (стран, регионов),

x_{\max} – максимальное значение показателя среди всей совокупности рассматриваемых территорий (стран, регионов).

Применение приведенной выше методики интегральной оценки уровня безопасности территории для целей количественной оценки уровня подверженности регионального рынка труда рискам и угрозам его сбалансированности, с точки зрения влияния на него международной трудовой миграции, представляет особый интерес в силу его простоты в реализации и пригодности для межрегиональных сравнений.

Выводы к первой главе:

1. Накопленный отечественный и зарубежный опыт изучения характера и особенностей воздействия международной трудовой миграции на развитие рынков труда принимающей территории с точки зрения различных научных направлений демонстрирует широту и многообразие существующих исследовательских подходов. Вместе с тем проведенный анализ показал, что географически детерминированных работ, в фокусе которых особенности воздействия международной трудовой миграции на рынок труда рассматривались бы на разных пространственных уровнях (локальном, региональном, национальном, наднациональном), крайне мало, и они не охватывают весь спектр обозначенных в рамках смежных научных направлений подходов. Учитывая комплексный характер воздействия миграции на все стороны социально-экономической жизни конкретных террито-

рий, есть необходимость в разработке интегрированного экономико-географического исследовательского подхода с использованием новых методов.

2. Многообразие последствий международной трудовой миграции для рынка труда принимающей территории обусловлено процессами интеграции региональных и национальных рынков труда в мировой. На региональном уровне это проявляется в разновекторной и разноуровневой социально-экономической адаптации трудящихся-мигрантов, их конкуренции за рабочие места с работниками из числа местного населения, концентрации в отдельных нишах и сегментах рынка труда или местах локализации.

3. Воздействие международной трудовой миграции на развитие рынка труда, как показали многочисленные исследования, может быть довольно ощутимым и долгосрочным, приводя к формированию эффекта зависимости от трудящихся-мигрантов, что подрывает основы сбалансированности рынка труда в первую очередь региона, а в совокупности регионов - страны в целом.

4. Сложившаяся в Российской Федерации система учета иностранной рабочей силы дает возможность проводить анализ влияния международной трудовой миграции на сбалансированность рынка труда, обеспечивает сопоставимую исследовательскую эмпирическую базу для дальнейших, как количественных, так и качественных методов изучения, в частности с использованием индексного метода интегральной оценки уровня сбалансированности региональных рынков.

ГЛАВА 2 ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ И СБАЛАНСИРОВАННОСТЬ РЫНКА ТРУДА

2.1. Обеспечение сбалансированности рынка труда

Проблемами формирования и функционирования российского рынка труда в разные годы занималось множество научных коллективов. Заметный вклад в разработку модели российского рынка труда внесли выдающиеся экономисты, представители Высшей школы экономики, В.Е. Гимпельсон и Р.И. Капелюшников. Именно они обосновали существование особой российской модели рынка труда, сформировавшейся в переходный период, и обладающей некоторыми важными особенностями – стабильной занятостью, невысокой безработицей, высокой межфирменной мобильностью рабочей силы, гибкостью рабочего времени и заработной платы, многообразием нестандартных форм трудовых отношений, и одновременно формально-правовой зарегулированностью [63]. Несмотря на относительно невысокий уровень безработицы, на российском рынке труда, как и на любом другом, существует ряд проблем.

Наиболее острые и, можно сказать, «хронические» - это «низкая заработная плата, высокое неравенство и значительный уровень бедности среди работающих, неблагоприятная структура занятости, экспансия неформальности на рынке труда, отсутствие инвестиций в обучение и переобучение на производстве, проблемы с трудоустройством молодежи и работников старших возрастов, чрезвычайно низкие темпы создания новых рабочих мест» [60]. Учитывая сложившиеся проблемы, ряд экономистов (Т.Н. Пигина, М.В. Немцова, С.В. Сигова и др.), прибегают к понятию «сбалансированность» рынка труда, под которым понимается «ряд рациональных соотношений, пропорциональных сочетаний устанавливаемых между его основными элементами» [116, С. 7]. При этом в качестве таких соотношений, как правило, выступают спрос и предложение рабочей силы, стоимость рабочей силы и фактическая оплата труда, отражающие сбалансированность рынка труда лишь с одной стороны. Такой традиционный взгляд на рыночное равновесие рас-

крывается классиками зарубежной экономической научной школы - А. Смитом, Ж.Б. Сэй, Д. Рикардо, Дж. Перри, А. Маршаллом, Дж.М. Кейнсом, П.А. Самуэльсоном, Р. Эренбергом, отечественной экономической научной школы – Ю.Г. Одеговым, Г.Г. Руденко, Н.К. Луневой, П.Э. Шлендером, В. Гимпельсоном, Р. Капелюшниковым, А. Лукьяновой и многими другими. Сущность дефиниции «сбалансированность» в применении к рынку труда П.Э. Шлендер описывает так: «...сбалансированность представляет собой фактически сложившуюся количественную и качественную пропорциональность в распределении трудовых ресурсов, рассматриваемую как соотношение потребностей производства в рабочей силе и имеющихся трудовых ресурсах» [175, С. 173-174]. Однако комплексное всестороннее изучение обеспечения сбалансированности рынка труда в рамках концепции устойчивого развития накладывает обязательства учета балансов на рынке труда не только в рамках экономической и социальной сфер, но также инновационной, экологической и геополитической.

Рынок труда в рамках концепции устойчивого развития территории стоит рассматривать как объект регулирования, посредством которого обеспечивается такое развитие. Для целей настоящего исследования за основу взято определение термина «устойчивое развитие», сформулированное ООН в Докладе Всемирной комиссии по вопросам окружающей среды и развития в 1987 г. – «устойчивое развитие является развитием, которое удовлетворяет потребности настоящего времени, но которое не ставит под угрозу способность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности» [44, С. 59]. При этом в российском законодательстве подчеркивается, что одними из важнейших условий государственного регулирования перехода к устойчивому развитию является создание отлаженной системы взаимодействия «центр-регионы» и обеспечение устойчивого развития всех регионов России [104]. В данном контексте чрезвычайно важным становится осмысление понятия «устойчивое развитие территории», определение которому приводится в Градостроительном кодексе Российской Федерации – «устойчивое развитие территорий — обеспечение при осуществлении градостроительной деятельности безопасности и благоприятных условий жизнедеятельно-

сти человека, ограничение негативного воздействия хозяйственной и иной деятельности на окружающую среду и обеспечение охраны и рационального использования природных ресурсов в интересах настоящего и будущего поколений» [38, Статья 1]. В целях обеспечения устойчивого развития территории рынок труда данной территории должен функционировать так, чтобы настоящие и будущие поколения людей имели вариативную систему жизнеобеспечения, заключающуюся в стабильной занятости и диверсифицированных источниках формирования доходов [160, С. 28].

При этом устойчивое развитие рынка труда Л.А. Третьяковой, разработавшей концептуальные положения развития рынка труда в контексте обеспечения устойчивости, трактуется как «стабильное развитие социально-трудовых отношений, обеспечивающее востребованность трудового потенциала в целях достижения долгосрочного роста эффективности региональной экономики, повышения качества и уровня жизни трудоспособного населения» [160, С. 30]. А стратегической целью устойчивого развития рынка труда она видит «формирование объективных экономических условий востребованности трудового потенциала, стимулирующих спрос на рабочую силу и содействующих росту заработной платы и доходов трудоспособного населения» [160, С. 31]. Исходя из этих положений, устойчивое развитие рынка труда должно обеспечиваться балансом жизнедеятельности человека в социальной сфере, экономике и сфере инноваций, геополитике и экологии. При этом устойчивость рынка труда достигается путем обеспечения его сбалансированности как внутри этих компонент, так и между ними. На рисунке 4 схематично представлены основные компоненты устойчивого и сбалансированного развития рынка труда в условиях привлечения и использования иностранной рабочей силы.

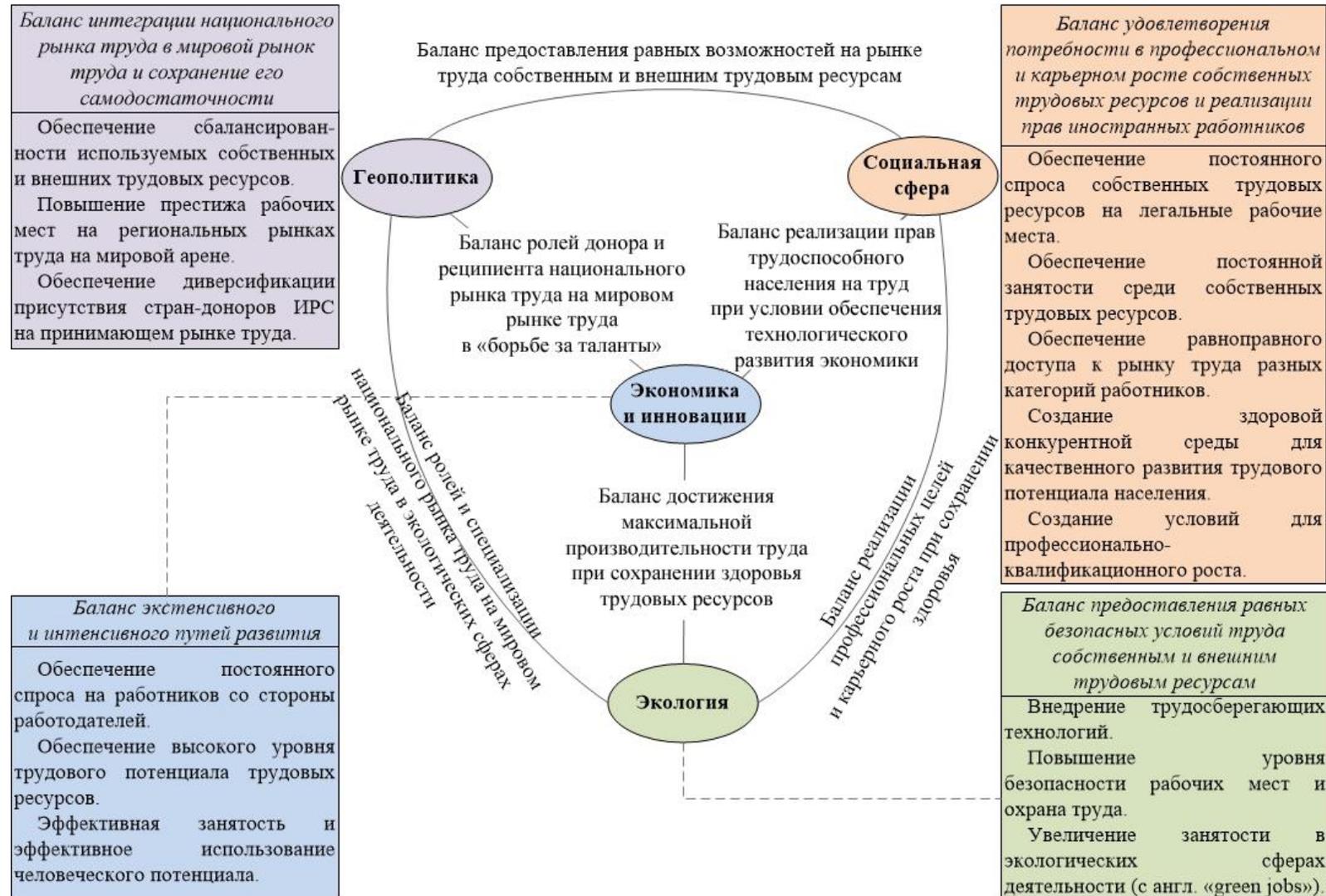


Рисунок 4 – Сбалансированность и устойчивость рынка труда в условиях привлечения и использования иностранной рабочей силы

Источник: разработано автором

Удовлетворение имеющегося спроса на легальные рабочие места со стороны местных жителей, а также создание условий для качественного развития трудового потенциала населения и профессионально-квалификационного роста обеспечивают социальную составляющую устойчивого развития рынка труда. В свою очередь, социальная сбалансированность рынка труда представляет собой баланс удовлетворения потребности собственных трудовых ресурсов в профессиональном и карьерном росте и одновременно реализации прав иностранных работников. Поддержание устойчивости социальной сферы и обеспечение социальной сбалансированности рынка труда будет способствовать повышению качества и уровня жизни трудоспособного населения, равно как и нетрудоспособных членов общества.

Экономическая и инновационная составляющая подразумевает удовлетворение спроса на работников со стороны работодателей и обеспечение высокого уровня трудового потенциала трудовых ресурсов. При этом экономическая и инновационная сбалансированность рынка труда представляет собой баланс экстенсивного направления развития экономики за счет вовлечения дополнительных трудовых ресурсов (в том числе внешних) и интенсивного, реализуемого посредством внедрения новых трудосберегающих технологий и повышения производительности труда. Целью достижения устойчивости и сбалансированности рынка труда в экономической и инновационной сфере является повышение его эффективности для обеспечения необходимого долгосрочного роста экономики принимающей территории.

Обеспечение сбалансированности используемых собственных и внешних трудовых ресурсов, представленных максимальным числом стран-доноров, а также повышение престижа рабочих мест регионального рынка труда на мировой арене поддерживает геополитическую составляющую устойчивого развития рынка труда. Геополитическая сбалансированность рынка труда при этом предполагает установление и сохранение баланса между интеграцией национального рынка труда в мировой и сохранением определенного уровня его самодостаточности.

С экологической точки зрения, рынок труда должен обеспечивать сохранение здоровья человека, как части природы и окружающей среды. Это в значительной степени может быть достигнуто посредством использования трудосберегающих технологий и повышения уровня безопасности рабочих мест, охраны труда, а также увеличения числа рабочих мест, которые способствуют сохранению или восстановлению качества окружающей среды. Экологическая сбалансированность рынка труда в условиях привлечения и использования иностранной рабочей силы есть баланс предоставления равных безопасных условий труда собственным и внешним трудовым ресурсам без проявления дискриминации.

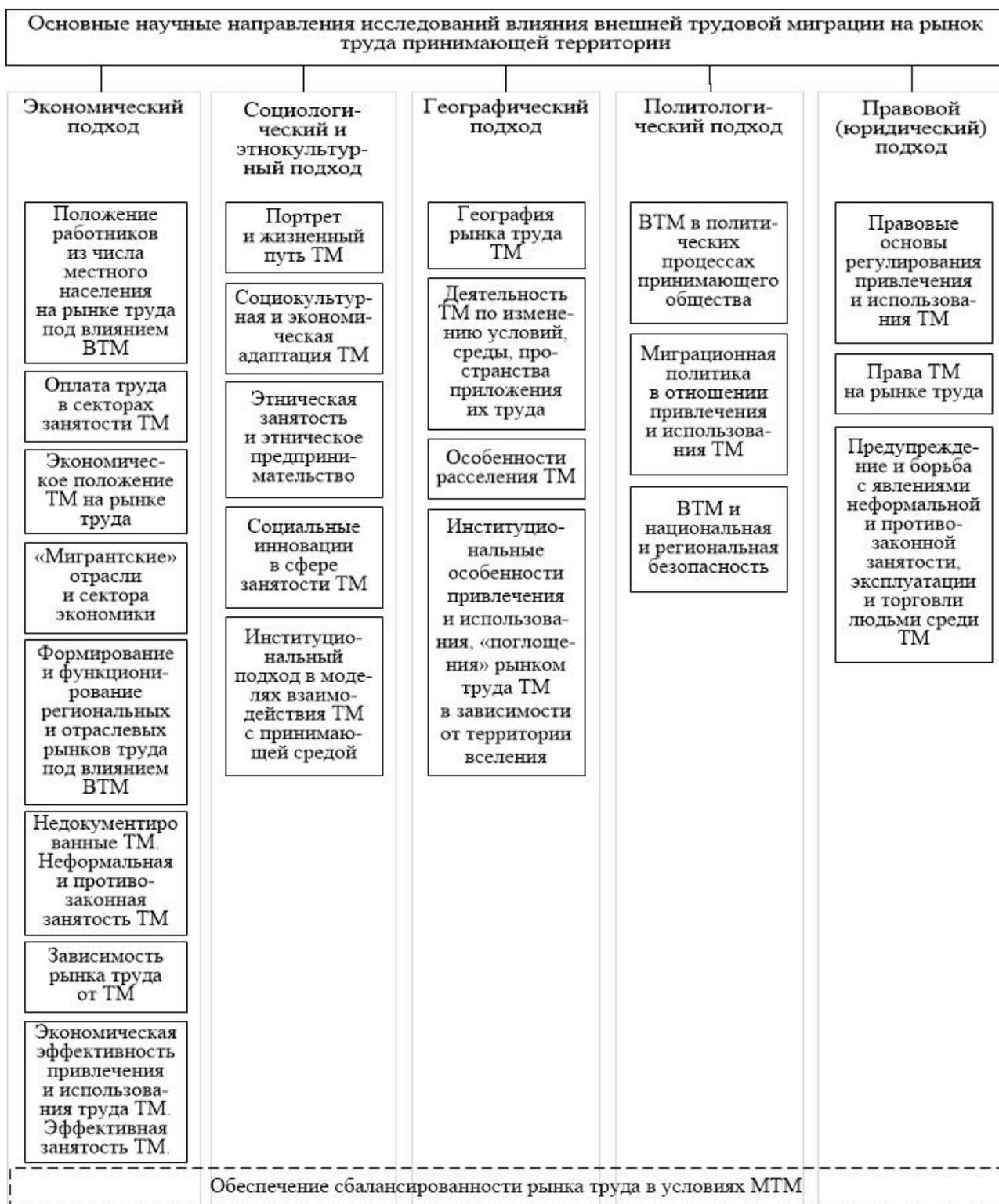
Кроме того, сбалансированность рынка труда во многом обеспечивается установлением и сохранением ряда балансов и между компонентами. Так, например, в эпоху четвертой промышленной революции важным представляется реализация прав трудоспособного населения на труд при обеспечении технологического развития экономики, что соответствует балансу между экономической и инновационной и социальной компонентами.

Сбалансированность российского рынка труда особенно актуально рассматривать на региональном уровне, поскольку, как отмечает Т.Н. Пигина, «становление сбалансированного общероссийского рынка труда затруднено по причине глубоких различий состояния региональных рынков, характеризующихся специфическими особенностями проявлений несоответствий в механизме функционирования» [116, С. 8].

Основными факторами обеспечения сбалансированности регионального рынка труда выступают демографическое, социальное и экономическое развитие регионов. Механизм воспроизводства населения, особенности обеспечения спроса экономики на труд необходимыми по качественному и количественному составу трудовыми ресурсами, сложившаяся динамика экономического развития предопределяют сбалансированность регионального рынка труда. Международная трудовая миграция здесь выступает неотъемлемым фактором, оказывающим существенное влияние на рынок труда, его устойчивое и сбалансированное разви-

тие, посредством воспроизводства, перераспределения и селекции трудовых ресурсов.

В рамках представленной в главе I классификации предлагается сформулировать новый научный экономико-географический подход к изучению последствий международной трудовой миграции для рынка труда в рамках концепции устойчивого развития территории и рынка труда – обеспечение сбалансированности рынка труда в условиях международной трудовой миграции, который может занять свое положение на стыке существующих направлений и подходов с опорой на их накопленный опыт (рисунок 5). Данный подход является междисциплинарным и включает анализ и оценку всех возможных последствий с точки зрения наличия рисков и угроз, факторов обеспечения сбалансированности рынка труда.



Примечание: ТМ – трудящиеся-мигранты, МТМ – международная трудовая миграция

Рисунок 5 – Классификация основных научных направлений исследования влияния международной трудовой миграции на рынок труда принимающей территории

Источник: составлено автором

Риски и угрозы устойчивого и сбалансированного развития рынка труда зачастую рассматриваются с точки зрения обеспечения национальной (региональной) безопасности. Ведь несбалансированный и неустойчивый рынок труда сам по себе выступает внутренней угрозой безопасности региона или страны в целом. Принимая во внимание тот факт, что рынок труда выполняет не только экономическую, но и социальную, инновационную и геополитическую функции, необходимо понимать какое место занимает рынок труда в обеспечении соответственно экономической, социальной, инновационной и геополитической безопасности.

На рисунке 6 схематично представлено место рынка труда в обеспечении экономической, социальной, инновационной и геополитической безопасности государства. Посредством рационального вовлечения, размещения, регулирования и использования труда, рынок труда выполняет экономическую функцию и воздействует на экономическую безопасность. Обеспечивая нормальный уровень доходов и благосостояния населения, стабильный уровень воспроизводства производительных способностей работников, рынок труда реализует социальную функцию и обеспечивает социальную безопасность. Накапливая, адаптируя и поддерживая критическую массу трудовых ресурсов определенного уровня квалификации (особенно высокой) и специализации, отвечающих структурным потребностям экономики территории и стратегическим направлениям ее развития, эффективно используя трудовой потенциал работников (в том числе посредством инновационной самозанятости), рынок труда выполняет инновационную функцию и вносит вклад в обеспечение инновационной безопасности. Вследствие встраивания национального рынка труда в международный рынок рабочей силы происходит, с одной стороны, балансирование внутреннего спроса и предложения, а с другой – формируется зависимость от внешних трудовых ресурсов и частичная утрата независимости, что обуславливает воздействие на геополитическую безопасность.

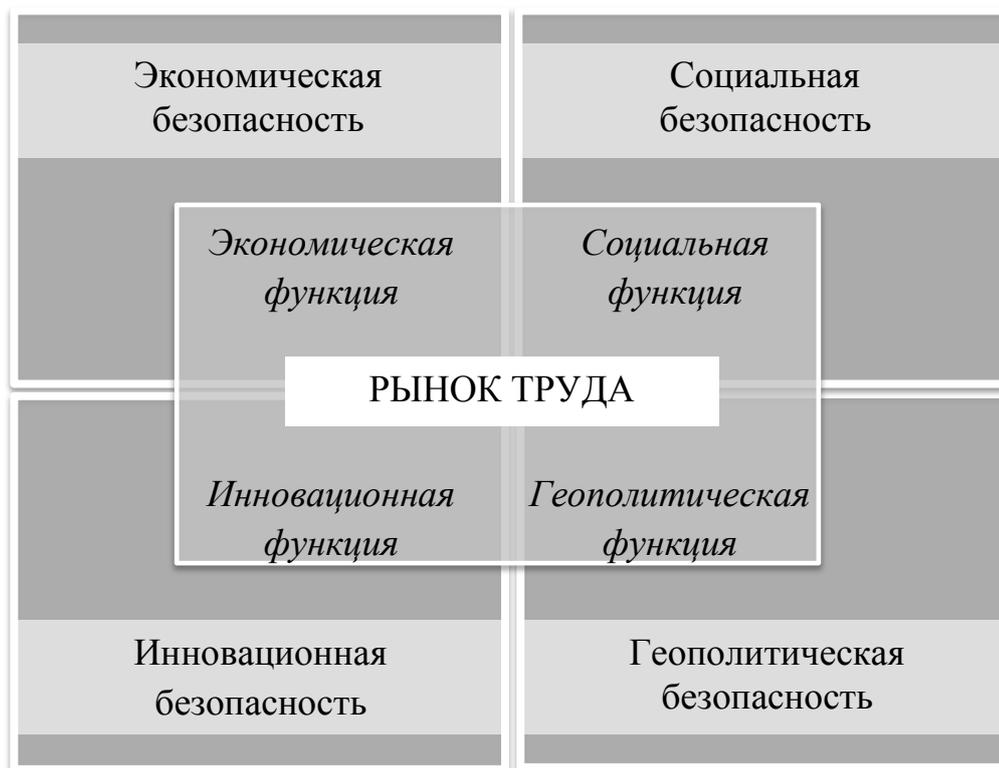


Рисунок 6 - Рынок труда в структуре некоторых элементов национальной безопасности

Источник: разработано автором

Для целей анализа роли рынка труда в обеспечении экономической, социальной, инновационной и геополитической безопасности первоначально необходимо определить контекстуальные рамки используемой терминологии.

Экономическая безопасность и рынок труда

В современной научной литературе не существует единого подхода к интерпретации понятия «экономическая безопасность». Многообразие подходов к определению сущности понятия предопределено использованием разных критериев: с точки зрения пространственного критерия выделяют международную и национальную экономическую безопасность, экономическую безопасность региона и предприятия; с точки зрения социально-направленного критерия – экономическую безопасность государства, общества и личности [41]. В отечественной и зарубежной литературе проблемам экономической безопасности начиная с окончания «холодной войны» на фоне нарастания процессов глобализации уделяется

большое внимание и посвящено множество научных трудов и публикаций конца XX – начала XXI вв. [151;172].

Для целей данного исследования актуальным представляется понимание смысла экономической безопасности региона и страны в целом. Так российский ученый экономист В.К. Сенчагов формулирует общеэкономический подход к определению термина «национальная экономическая безопасность» и понимает под ним «такое состояние экономики и институтов власти, при котором обеспечивается гарантированная защита национальных интересов, социально направленное развитие страны в целом, достаточный оборонный потенциал даже при наиболее неблагоприятных условиях развития внутренних и внешних процессов» [178, С. 73]. При этом экономические, экологические, геополитические, правовые и иные условия должны обеспечивать «предпосылки для его (прим. - государства) выживания при наступлении кризиса и для развития в будущем; защиту жизненно важных интересов в отношении его (прим. - государства) ресурсного потенциала, сбалансированности, динамики развития и роста; создание внутреннего иммунитета и внешней защищенности его (прим. - государства) от дестабилизирующих воздействий; конкурентоспособность на мировых рынках и устойчивость его (прим. - государства) финансового положения; создание достойных условий жизни и, как следствие, гармоничное развитие каждой личности» [68, С. 48-49].

Основными структурными элементами экономической безопасности, согласно подхода Л.И. Абалкина, являются экономическая независимость, стабильность и устойчивость национальной экономики, способность к саморазвитию и прогрессу [1].

Проблематика экономической безопасности региона наиболее полно раскрывается в работах ученых Уральской школы по диагностике экономической безопасности регионов России. Представители этой школы ведущие экономисты А.И. Татаркин и А.А. Куклин под термином «экономическая безопасность территориального образования (области, республики, федерального округа)» понимают «совокупность условий и факторов, характеризующих текущее состояние экономики, стабильность, устойчивость и поступательность ее развития, степень ее

самостоятельности в процессах интеграции с экономикой Федерации» [151, С. 29].

Очевидно, что рынок труда с точки зрения теории экономической безопасности является ее важнейшим элементом, а явления на рынке труда могут выступать как в качестве фактора обеспечения его безопасности, так и в качестве фактора, усиливающего угрозы и риски этой безопасности [64]. Занятость, по мнению С.Е. Капрановой, «является индикатором, оценивающим... состояние экономической безопасности национального хозяйства» [64]. Ее отсутствие у способного к труду населения является, по мнению Л.И. Алонкиной, наиболее значимой угрозой безопасности [5]. Безработица, особенно скрытая, отнесенная профессором А. Орловым к социальным угрозам экономической безопасности, представляет собой «мину замедленного действия, заложенную под рынок труда в переходный период» [109, С. 112]. Рынок труда должен функционировать так, чтобы обеспечивать свою стабильность и устойчивость при наступлении кризисов и геополитических изменениях и для развития в будущем, достаточную независимость от внешних трудовых ресурсов, конкурентоспособность на мировых рынках труда, создание достойных условий жизни для каждого члена общества.

Социальная безопасность и рынок труда

Несмотря на то, что термин «социальная безопасность», равно как и «экономическая безопасность» прочно вошло в обиход научных кругов в России и за рубежом в конце прошлого века, оно еще не имеет устоявшихся в научной литературе границ [102;103;310]. Неопределенность в формировании единой концептуальной основы понятия определяется различными уровнями обеспечения «социальной безопасности»: государственным, общественным, личностным [173]. При этом, если в зарубежной науке теория социальной безопасности (с англ. «social security»), как правило, изучается в основном представителями юридического и политологического научных направлений (через понятия «социальное обеспечение», «социальная помощь»), а наиболее близким к отечественной интерпретации этой теории является понятие «личностная безопасность» (с англ. «human se-

curity»), в российской литературе существенный задел по формированию концептуальных основ этой теории был сделан социологами.

В 1990х-2000х гг. Отделом социологии национальной безопасности Института социально-политических исследований РАН под руководством философа и социолога Р.Г. Яновского была обоснована теория «социальной безопасности» и определение термина сформулировано так: «социальная безопасность – это наличие объективных и субъективных условий и факторов, обеспечивающих нормальную жизнедеятельность социума и его способность противостоять неблагоприятным внешним и внутренним разрушительным воздействиям и влияниям, сохранять свою целостность и способность к воспроизводству, а также устойчивость своего развития» [75, С. 132;171]. При этом национальная социальная безопасность, по мнению В.В. Серебрянникова и А.С. Хлопьева, представляет собой «совокупность мер по защите интересов страны и народа в социальной сфере, развитие социальной структуры и отношений в обществе, системы жизнеобеспечения и социализации людей, образа жизни в соответствии с потребностями прогресса, нынешних и будущих поколений» [138, С. 24-25]. Региональная социальная безопасность сегодня рассматривается с точки зрения социальной безопасности региональных социумов, под которой понимается «состояние исторически сложившегося социокультурного общества, способного выстроить свои отношения таким образом, чтобы они не разрушали и его устройства, и социального положения индивида» [103, С. 213].

Следовательно, рынок труда, как система социально-экономических отношений между работодателем, наемным работником и государством, в рамках теории социальной безопасности должен обеспечивать стабильную и устойчивую к внешним и внутренним неблагоприятным воздействиям и потрясениям жизнедеятельность общества, сохранять его целостность, независимость и способность к воспроизводству и прогрессу. Ведь проблемы занятости и безработицы в качестве социальных угроз могут приводить и часто приводят к ухудшению социального микроклимата и снижению уровня и качества жизни отдельных индивидов и общества в целом [14;109].

Инновационная безопасность и рынок труда

Инновационная безопасность начала рассматриваться в качестве отдельного вида национальной и региональной безопасности относительно недавно [92]. Сформулированное в научном сообществе определение этого понятия сегодня является достаточно дискуссионным, некоторые авторы настаивают на необходимости рассмотрения инновационной безопасности в составе социальной и/или экономической безопасности, другие подменяют это понятие научно-технической или технологической безопасностью [10;16]. В самом общем смысле под национальной инновационной безопасностью сегодня понимается «способность государства обеспечивать такой уровень развития инновационной системы, который необходим для стабильного и динамичного социально-экономического функционирования страны (региона), роста ее благосостояния, поддержания ее обороноспособности, экономической и технологической самостоятельности и независимости» [149, С. 142]. При этом инновационная система здесь представляет «целостную совокупность взаимодействующих социальных институтов и организаций, способствующих превращению научных знаний в новые виды конкурентоспособной продукции и услуг в целях обеспечения социально-экономического роста» [150, С. 85]. Согласно мнению А.А. Михайловой инновационная безопасность региона может рассматриваться в качестве «территориально локализованного вида инновационной безопасности страны, характеризующегося свойствами динамичности, внутренней и внешней неопределенности, относительности, сложности» [92, С. 139].

Роль рынка труда в обеспечении инновационной безопасности заключается в создании факторов и условий для формирования и поддержания воспроизводства и саморазвития необходимых для устойчивого и эффективного инновационного развития экономики трудовых ресурсов при сохранении достаточного уровня независимости от внешних трудовых ресурсов.

Геополитическая безопасность и рынок труда

Термин «геополитическая безопасность» сегодня получил достаточно широкое распространение в российском научном и правовом поле [56;96]. Однако еди-

ного определения этому термину пока не дано. В зарубежной литературе, несмотря на отсутствие использования данного термина как такового, встречаются работы, в которых авторы частично подменяют термин «геополитическая безопасность» понятием «национальная безопасность», осознавая, что система действий по ее обеспечению выходит за пределы национальных границ [13;246]. Отечественными исследователями для того, чтобы придать большую значимость геополитической проблематике, был введен и обоснован термин «геополитическая безопасность». Важно отметить, что сегодня геополитическая безопасность рассматривается, как состояние защищенности и обеспеченности государственных интересов [41;100] и как «способность государства сохранять высокий международный статус (геополитический статус), позволяющий надежно защищать национальные интересы на международной арене, сохранять свой суверенитет, влиять на мировые процессы, иметь круг друзей и союзников в лице государств, коалиций, цивилизаций» [56].

Рынок труда с точки зрения обеспечения геополитической безопасности целесообразно рассматривается в контексте концепции геоэкономики, которая является ее составляющим элементом [283]. Встраивание национального рынка труда в мировой рынок трудовых ресурсов в результате глобализации как посредством участия собственных трудовых ресурсов в рынках труда других стран, так и посредством приема трудящихся-мигрантов на своей территории, обуславливает тесную экономическую интеграцию и взаимозависимость вовлеченных государств. Таким образом, рынок труда выступает регулятором этого взаимодействия, и в целях обеспечения геоэкономической, геополитической безопасности, он должен функционировать так, чтобы предупреждать возможные геоэкономические конфликты, обусловленные конкуренцией за трудовые ресурсы, создавать условия для развития человеческого капитала в целях повышения конкурентоспособности государства на международной арене, способствовать предотвращению деформации предложения на национальном рынке труда в результате международной миграции (прежде всего, трудовой).

Осознавая важность рынка труда в формировании и поддержании экономической, социальной, инновационной и геополитической безопасности государства или отдельно взятого региона, необходимо минимизировать или ликвидировать внешние и внутренние риски и угрозы сбалансированного и устойчивого развития рынка труда или повысить эффективность управления ими. Так А.А. Тиунов в своем диссертационном исследовании справедливо рассматривает рынок труда в качестве одного из «основных объектов защиты от угроз экономической безопасности» [154, С. 9].

В одном из первых исследований, посвященных анализу рисков и угроз рынка труда, С.Е. Капранова рассматривает следующие наиболее важные угрозы с точки зрения экономической безопасности [64]:

- Снижение качества трудового потенциала в результате разбалансированности систем подготовки кадров и рынка труда, расцвет трудоустройства не по специальности;

- Сохранение и увеличение масштабов недокументированной миграции (в частности трудовой), что ведет к развитию теневого рынка труда;

Позднее Л.И. Алонкина дополнила их угрозами [5]:

- Сокращение количества трудового потенциала за счет уменьшения численности населения и его старения, что приводит к росту демографической нагрузки на трудоспособное население;

- Ухудшение физического и духовного здоровья населения в результате ограничения доступа малообеспеченных групп населения к системе здравоохранения;

- Утеря мотивации к производительному общественно-полезному труду среди населения;

- Рост социально-экономической дифференциации населения по доходам;

- «Утечка умов» и отток трудоспособного населения за рубеж;

- Обострение межнациональных конфликтов и снижение качества и уровня жизни населения и мигрантов вследствие притока иммигрантов и их высокой концентрации в пределах отдельных территорий;

В зарубежной научной литературе, как правило, рассматриваются риски и угрозы устойчивому и сбалансированному развитию рынка труда с точки зрения благосостояния работающего населения – риски потери работы и ее последствия для работников и их семей [155;254;263;304]. Множество работ посвящено проблемам демографического (старение населения и наплыв мигрантов) [195;261] и социального [295] развития, глобализации [323], вопросам государственного управления [239] и другие.

Осознавая многообразие рисков и угроз, факторов обеспечения сбалансированности рынка труда, в рамках диссертационной работы целесообразно остановиться только на тех из них, которые обусловлены международной трудовой миграцией и затрагивают четыре ее компоненты - экономическую, социальную, инновационную и геополитическую.

2.2. Роль международной трудовой миграции в обеспечении сбалансированности рынка труда

Международная трудовая миграция представляет собой воздействие на развитие принимающей территории извне, поэтому риски и угрозы, факторы, обусловленные ею, являются внешними и определяют внешнее воздействие на сбалансированность рынка труда [88]. Однако в то же время обусловленный ею мультипликативный эффект, в частности выраженный в совершенствовании системы подготовки кадров в результате изменения предложения на рынке труда, считается уже внутренним.

Место миграции в обеспечении сбалансированности рынка труда во многом определяется той ролью, которая ей отводится в обеспечении экономической, социальной, инновационной и геополитической сбалансированности – с одной стороны, она играет роль фактора обеспечения сбалансированности, с другой – роль

реальной или потенциальной угрозы. В частности эффективная миграция рассматривается как фактор устойчивости социальной сферы жизнедеятельности, способность противостоять миграционному оттоку населения – фактор безопасности социальной сферы. Зарубежными исследователями отмечается, что очень часто международная трудовая миграция используется в качестве инструмента политики «гибкозащищенности» [293]. Трудящиеся-мигранты формируют как бы «буфер» на рынке труда, который в кризисной ситуации может быть использован для обеспечения соблюдения прав местных работников. Иностранцы на принимающем рынке труда реализуют более гибкие стратегии занятости, они более мобильны и в большей степени подвержены вероятности быть уволенными или переведенными на неполный рабочий день, вероятности остаться без оплаты труда в отличие от работников из числа местного населения. Напротив, неконтролируемая (неорганизованная и нелегальная) миграция (а в некоторых работах, международная трудовая миграция в общем) однозначно отнесена к угрозам устойчивого развития страны, в силу ее негативного воздействия на уровень преступности и развитие рынка труда, в числе которых «разрушение национального рынка труда, падение уровня оплаты труда, вытеснение россиян с рынка труда, рост безработицы среди местного населения» [77, С. 91; 151, С. 34].

Анализ значительного массива работ [32;33;35;36;40;53;67;78;87-89;136;139;147], посвященных рискам и угрозам, факторам обеспечения национальной и региональной экономической, социальной, инновационной, геополитической безопасности, обусловленных международной трудовой миграцией, позволил выделить из их числа основные, которые определяют сбалансированное развитие рынка труда принимающей мигрантов территории. Ранее выявленные риски и угрозы, факторы обеспечения сбалансированности рынка труда дополнены новыми потенциальными (в частности геополитическими), сгруппированы в соответствии с характером привлечения и использования трудящихся-мигрантов в стране приема и соотнесены с компонентами сбалансированности рынка труда, на которые оказывается влияние (рисунок 7).

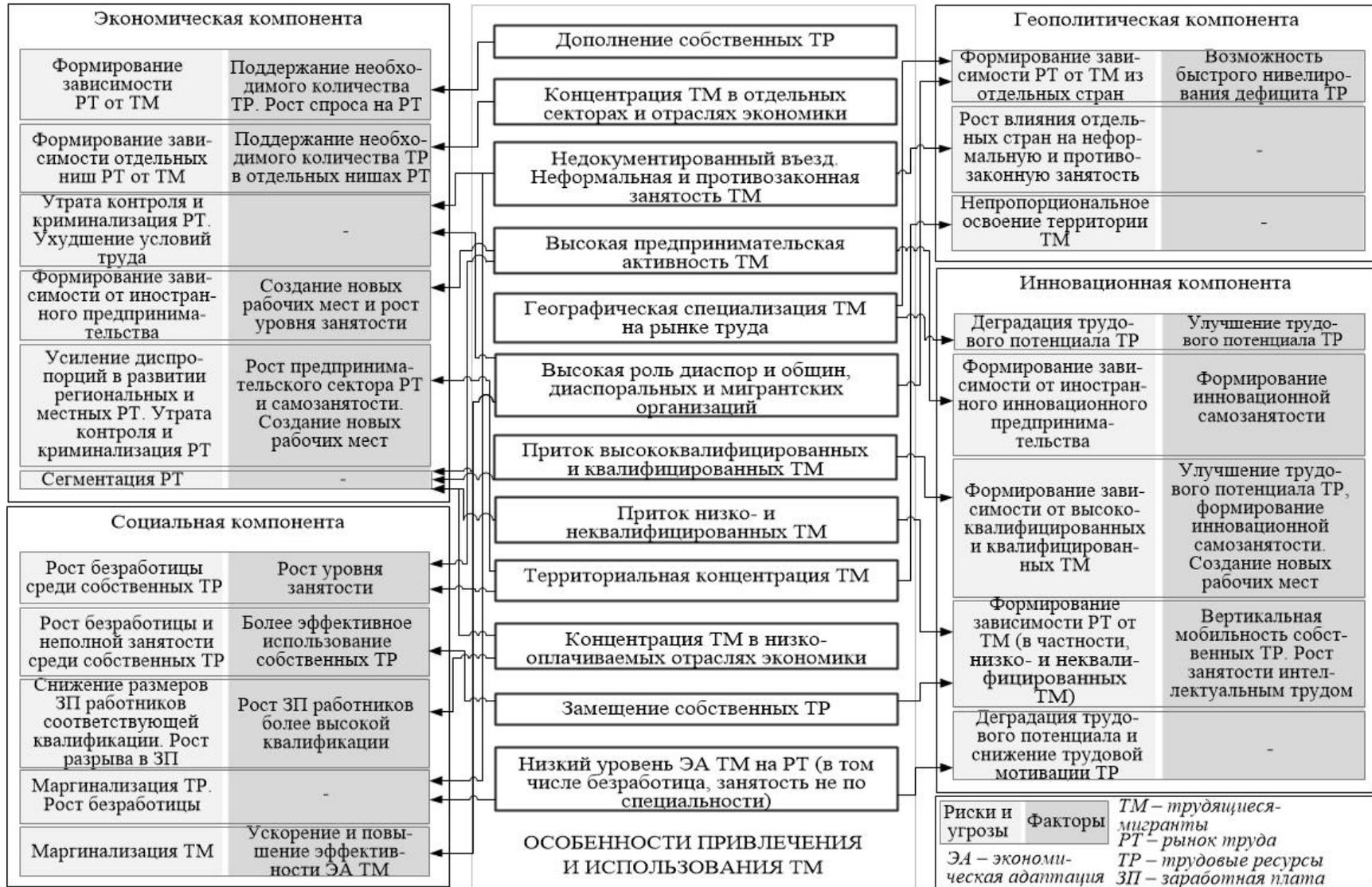


Рисунок 7 - Воздействие международной трудовой миграции на сбалансированность рынка труда

Источник: разработано автором

Наиболее широкое многообразие рисков и угроз международная трудовая миграция несет экономической и инновационной компонентам сбалансированности рынка труда, обуславливая не только зависимость от трудящихся-мигрантов, но и деградацию трудового потенциала в случае притока низко- и неквалифицированной рабочей силы и/или низкого уровня их экономической активности и интеграции, дальнейшую сегментацию, нарастание диспропорций в развитии региональных и местных рынков рабочей силы. Риски и угрозы социальной компоненте выражаются в изменении социально-экономического статуса и занятости работников из числа местного населения. Характер рисков и угроз геополитической компоненте сбалансированности рынка труда связан с ростом влияния отдельных стран на развитие рынка труда и непропорциональным освоением территории, когда трудовая миграция начинает рассматриваться в качестве «мирной экспансии» или даже «мирной оккупации» (например, китайская трудовая миграция на Дальнем Востоке). При этом важно отметить, что наибольшую опасность с точки зрения глубины и многообразия рисков и угроз несет недокументированная миграция и ассоциированная с ней неформальная и противозаконная занятость трудящихся-мигрантов. Немаловажное значение также играет приток неквалифицированных или низкоквалифицированных трудящихся-мигрантов.

Угроза концентрации иностранцев в сфере предпринимательства и формирование зависимости от иностранного индивидуального предпринимательства на первый взгляд представляется незначимой. Однако уже сегодня социологи отмечают «мигрантский бум» в Германии, связанный с ростом предпринимательской активности мигрантов и граждан с мигрантскими корнями. Доля частных компаний, образованных мигрантами за период с 2005 по 2016 гг., возросла более чем в 3 раза - до 44% [61]. При этом данный процесс может проявляться в рисках роста этнического бизнеса, открытого в основном (или только) для соотечественников и живущего по «своим» (порой, криминальным) правилам, в рисках консервации внутренней замкнутости мигрантских диаспор, а также в рисках вытеснения бизнеса местного населения [121;237]. Поэтому регулирование инвестиционной и

предпринимательской деятельности трудящихся-мигрантов должно осуществляться не только с позиций благоприятствования, но и разумного ограничения.

Относительно новой угрозой является формирование зависимости инновационно активного индивидуального предпринимательского сектора рынка труда от иностранных юридических лиц. Она проявляется в стремительном росте доли иностранного капитала и участия иностранных предпринимателей в инновациях в ущерб прорывному развитию местного бизнеса, в превалировании на рынке российского патентования результатов интеллектуальной деятельности зарубежных правообладателей. Так в 2016 году коэффициент технологической зависимости⁶ в России составил 0,59 и увеличился за прошедшие 5 лет на 128% (по сравнению с 2003 годом он вырос в 2,5 раза), что свидетельствует о росте зависимости национальной промышленности от иностранных разработчиков. Как отмечает Н. Полякова, руководитель службы институциональных инициатив ОАО «РВК», «иностранские разработки должны внедряться по принципу: рынок в обмен на технологию и только при одном условии – если в нашей стране аналогичных инновационных технологий, продуктов или услуг нет. Иначе мы станем наркоманами, полностью зависимыми от иностранных разработок и мозгов» [57].

В то же время стоит повториться, что зачастую международная трудовая миграция выступает не только и не столько в качестве источника рисков и угроз, но также и фактора обеспечения сбалансированности рынка труда, что обусловлено, прежде всего, ее воспроизводственной, перераспределительной и селективной функциями [140]. Это свидетельствует о возможности и необходимости регулирования международной трудовой миграции, а не повсеместного ограничения или, наоборот, послабления ей.

Одним из наиболее ощутимых в долгосрочной перспективе рисков является рост зависимости рынка труда от трудящихся-мигрантов. Заманчивая перспектива использовать недорогой и/или более удобный труд мигрантов «затягивает» государство в «омут» решения всех проблем на рынке труда, связанных с демографи-

⁶ Коэффициент технологической зависимости рассчитывается как отношение количества заявок, поданных иностранными заявителями в российское патентное ведомство, к числу внутренних патентных заявок, поданных российскими заявителями.

ческими особенностями развития, за счет миграции, что не способствует переходу от экстенсивного пути развития к интенсивному.

Понятийная интерпретация термина «зависимость рынка труда от иностранной рабочей силы» опирается на разработки теории зависимого развития 1970х-1980х гг. [189;242]. Согласно последней, международная миграция цементирует отношения зависимости менее развитых стран от более развитых. Позднее теоретики глобализации констатировали, что современная картина мира существенно изменилась, и сегодня целесообразно говорить о взаимной зависимости, взаимной увязке социально-экономического развития стран посредством формирования мировых рынков торговли и рабочей силы, международной кооперации производства и т.д. Для определения роли международной миграции в трудоустроенности развития территорий И.В. Ивахнюк вводит и использует понятие «миграционная взаимозависимость» [54]. Автор справедливо выделяет зависимость менее развитых стран от возможности «доступа к рынкам труда других государств для части их относительно избыточного населения» и более развитых стран от восполнения дефицита рабочей силы посредством импорта трудящихся-мигрантов или переноса трудоемких производств в страны с относительно низкой оплатой платой [54].

Говоря о Евразийской миграционной системе, И.В. Ивахнюк отмечает, что взаимная миграционная зависимость «выражается в растущем интересе к межгосударственному сотрудничеству в области международной миграции в формате региональных организаций» и является долгосрочным фактором развития постсоветской Евразии, обуславливающим снижение рисков региональных экономических и демографических дисбалансов [54].

Отходя от понимания зависимости с точки зрения ее двусторонности, которое предлагает И.В. Ивахнюк, стоит рассмотреть иные взгляды и подходы к пониманию зависимости принимающей территории от трудящихся-мигрантов, чтобы в последующем определить границы понятия «миграционной зависимости рынка труда принимающей территории от иностранной рабочей силы». Так в 2004 г. С. Каслс предпринял попытку дать широкое определение понятию «струк-

турная зависимость от труда иммигрантов». Под ним он понимает такое состояние экономики страны, когда она «не может обойтись без мигрантов, несмотря на высокий уровень безработицы, потому что трудящиеся-мигранты сконцентрированы на рабочих местах, которые работники из числа местного населения не могут или не хотят замещать» [217, С. 210]. Позднее в зарубежной литературе [181;287] в отношении зависимости от трудящихся-мигрантов появился и сегодня широко используется термин «эффект колеи» (с англ. «path dependence»), который означает зависимость работодателей от первоначально выбранного пути замещения вакантных мест иностранными работниками, полагаясь на его доступность в будущем. При этом авторы акцентируют внимание на наиболее востребованных и привлекательных для мигрантов вакансиях – с низкой оплатой труда, зачастую с неудовлетворительными условиями труда.

Несмотря на то, что сегодня зависимость от иностранной рабочей силы отнесена Союзом международных ассоциаций (с англ. «Union Of International Associations», UIA) к числу мировых проблем в категории «G: очень специфичные проблемы» [225], до сих пор не раскрыта вся сущность этой зависимости, которая в большинстве своем упирается в зависимость от низкоквалифицированной рабочей силы в отдельных трудоемких отраслях.

На наш взгляд, при определении границ зависимости от иностранной рабочей силы, во-первых, необходимо выделять, к какому объекту относится эта зависимость – работодателю, рынку труда или экономике в целом. В контексте данной работы целесообразно рассматривать зависимость рынка труда принимающей территории. Во-вторых, необходимо конкретизировать, предмет исследования – вся миграция в целом или ее отдельные виды. Для целей данной работы изучается только международная трудовая миграция. В-третьих, чрезвычайно важно учитывать все многообразие реальных и потенциальных рисков и угроз для рынка труда, обусловленных международной трудовой миграцией. С этой точки зрения, предлагается следующее определение *зависимости рынка труда принимающей территории от иностранной рабочей силы – это такое состояние рынка труда, при котором его устойчивое и стабильное функционирование, его сбалансиро-*

ванность в значительной степени определяется объемами и качественными характеристиками внешних трудовых ресурсов. При этом зависимость рынка труда от иностранной рабочей силы включает зависимость рынка труда в целом, его отдельных ниш и сегментов от: а) иностранных работников разного уровня квалификации и образования, страны происхождения; и б) иностранных работодателей (предпринимателей).

2.3. Меры и инструменты миграционной политики для целей обеспечения сбалансированности рынка труда

Сбалансированность рынка труда в сфере международной трудовой миграции на сегодняшний день обеспечивается преимущественно мерами миграционной и внешней политики, политики в области занятости на международном, межгосударственном, национальном или внутригосударственном региональном уровнях. При этом очевидно, что национальное регулирование зачастую выступает «вторым» игроком по значимости в данной сфере (а региональное – «третьим»), уступая место межгосударственному. Например, в условиях формирования единого рынка труда на межгосударственном пространстве – в рамках Европейского Союза (ЕС) или Евразийского экономического союза (ЕАЭС). Это с одной стороны, противоречит принципам защиты собственного рынка труда и осложняет этот процесс, однако, в то же время создает предпосылки для выработки совместных мер и инструментов по защите единого общего рынка труда нескольких государств перед влиянием третьих стран. Кроме того, в рамках единого рынка труда представляется перспективной активизация взаимодействия с диаспорами и диаспоральными сообществами и организациями, контроля над их деятельностью. Это взаимодействие в рамках единого межгосударственного объединения может быть существенно облегчено, а сами диаспоры призваны стать настоящим «мостом», связывающим трех агентов, играющих значимую роль в процессах привлечения и использования иностранной рабочей силы, интеграции трудящихся-мигрантов – самих мигрантов, страны приема и исхода. При этом важно отметить,

что взаимодействие с диаспоральными организациями, как правило, происходит на разных уровнях – на уровне наднациональных и национальных, региональных и местных институтов, бизнес сообществ, профсоюзов, религиозных, правозащитных и других общественных и негосударственных организаций, отдельных индивидов. Не последнюю роль интеграционные процессы могут сыграть и в минимизации рисков безработицы среди иностранной рабочей силы вследствие разработки единой системы взаимного признания уровня образования и квалификации.

Разработанные сегодня меры и инструменты регулирования сферы международной трудовой миграции могут быть широко применены, в том числе, и для минимизации или ликвидации негативных последствий привлечения и использования труда иностранной рабочей силы в контексте обеспечения экономической, социальной, инновационной, геополитической компонент сбалансированности рынка труда (приложение Б).

Экономическая сбалансированность

Наиболее распространенной мерой в данной сфере является **балансирование имеющегося спроса на рынке труда** посредством осуществления селективной миграционной политики, т.е. отбора предпочтительных категорий работников. Принцип селективности осуществляется посредством упрощения разрешительного порядка трудоустройства работникам дефицитных (востребованных) профессий и квалификаций, потребность в которых имеется на рынке труда в настоящее время или появится в обозримом будущем, или работникам стратегически важных секторов экономики. В настоящий момент разработаны разнообразные инструменты, позволяющие достичь желаемого результата. Так, в Канаде, Австралии, Новой Зеландии, Великобритании, Японии, Дании и некоторых других странах используется балльная система по основным критериям: возраст, владение языковыми навыками, уровень образования кандидата и наличие ученой степени, опыт работы и сфера его трудовой деятельности, присутствие близких родственников в стране приезда, наличие средств к существованию. Допуск и

приглашение кандидата в страну осуществляется при достижении суммарного минимального количества баллов.

В некоторых странах с этой же целью действуют исключения в применении ограничений для отдельных работников согласно утвержденным перечням дефицитных профессий (как правило, в рамках системы квотирования существуют категории работников, которые привлекаются на работу в страну вне установленных квот). Примером внедрения таких «разрешительных» мер миграционной политики является Российская Федерация, в законодательстве которой предусмотрен механизм упрощения получения разрешительных документов иностранным работникам, признанным согласно национальному законодательству квалифицированными (трудоустраиваемыми по профессии, включенной в перечень⁷) или высококвалифицированными (при соблюдении требований к размеру оплаты труда).

Стоит отметить, что вопрос оценки и подтверждения уровня квалификации в принимающих мигрантов странах решается по-разному. Это может быть установление шкалы соответствия иностранного уровня образования местному (Новая Зеландия), принятие перечня документов, подтверждающих высокий уровень квалификации и выдающихся способностей (США) или отсутствие каких-либо инструментов вовсе при обязательстве работодателя самостоятельно проводить оценку уровня квалификации (Россия).

Широкое применение в данной сфере нашли финансовые механизмы регулирования, действующие по принципу – цена за привлечение и использование иностранной рабочей силы тем выше, чем менее желательна трудовая миграция. Интересным представляется опыт Сингапура, где разработана система «сбора за работников» (с англ. «foreign worker levy»), согласно которой финансовое обременение работодателей за привлечение иностранного работника устанавливается в зависимости от навыков, отрасли, страны происхождения и допустимой доли

⁷ Согласно приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 мая 2015 г. № 324н «Об утверждении перечня профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан - квалифицированных специалистов, трудоустраиваемых по имеющейся у них профессии (специальности), на которых квоты на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу не распространяются».

трудящихся-мигрантов от общей численности рабочей силы. Максимальный ежемесячный сбор отмечается за использование труда неквалифицированного иностранного работника в строительстве, а также независимо от квалификации в сфере услуг при максимальной доле мигрантов 25-40% и на производстве при доле - 50-60% [335].

Принцип барьерности (ограниченного доступа на рынок труда) осуществляется за счет квотирования или прямого запрета на привлечение отдельных категорий иностранных работников. Квоты чаще всего представляют собой количественное измерение допустимого объема привлекаемой иностранной рабочей силы, реже – процент трудящихся-мигрантов от общего числа занятых. Как правило, ограничения устанавливаются в отношении профессиональной квалификации трудящегося-мигранта (например, обязательно подтверждать соответствие диплома специалиста квалификационным требованиям принимающего государства), его профессиональных заслуг. Ярким примером одной из самых жестких систем квотирования может служить система преференций при выдаче трудовых иммиграционных виз в США. В рамках миграционного законодательства выделены 5 категорий работников наиболее востребованных в стране – приоритетные работники (лица с выдающими способностями, ученые и исследователи, ТОП-менеджеры и управленцы); специалисты, имеющие высшее образование или исключительные способности в науке, искусстве или бизнесе; квалифицированные и малоквалифицированные рабочие и специалисты на постоянную работу, для выполнения которой в США отсутствуют соответствующие работники; особые иммигранты (отдельные категории работников религиозной сферы деятельности, работники международных организаций, сотрудники правительственных учреждений США за рубежом и др.); инвесторы (предприниматели) [308]. Квотированию также подлежит миграция временных и сезонных работников. Выделяется 11 категорий, в числе которых сельскохозяйственные и несельскохозяйственные работники, студенты и учащиеся, спортсмены, артисты, участники международного

культурного обмена и некоторые другие [327]. В России до недавнего времени⁸ также как и в США, принцип барьерности реализовывался путем квотирования. На сегодняшний день квотированию подлежат только работники, прибывающие в визовом порядке. Защита национального рынка труда от избыточного привлечения иностранной рабочей силы в Российской Федерации также реализуется посредством мониторинга показателя доли привлекаемых иностранных работников в численности рабочей силы (экономически активного населения) в рамках реализации государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» [106].

Еще одним инструментом в данной сфере является обязательство наличия предложения (а иногда и контракта) со стороны работодателя для привлечения иностранного работника. В случае отсутствия такового, доступ трудящегося-мигранта в страну закрыт. Столь жесткие требования характерны для стран, практикующих ограничительную миграционную политику, например, Великобритания или Ирландия накладывают такие ограничения на временную трудовую миграцию [318]. Аналогичным требованиям отвечает и миграционное спонсорство (см. ниже).

На межгосударственном уровне для целей балансирования спроса и предложения на рынке труда принимающей территории активно реализуется двустороннее миграционное сотрудничество посредством осуществления оргнаборов рабочей силы в рамках целевых программ (программы занятости для иностранных студентов, программы обмена молодежи и др.). Программно-целевой подход признается большинством экспертов наиболее гибким в регулировании привлечения и использования ИРС, поскольку позволяет оперативно реагировать на изменчивость ситуации на рынке труда, динамику конъюнктуры спроса и предложения ИРС. Примером могут служить: Программа привлечения сельскохозяйственных работников в Канаде из стран Карибского бассейна или Программа привлечения работников для сезонных работ в Германии в рамках двусторонних

⁸ В 2015 году подавляющая часть иностранных работников на российском рынке труда (из стран с безвизовым режимом въезда) была переведена на патентный способ легитимизации трудовой деятельности.

соглашений с Польшей, Чехией, Румынией, Хорватией и другими странами [127]. В Российской Федерации также имеется опыт реализации таких программ. Так в апреле 2017 г. было заключено «Соглашение между Правительством Республики Узбекистан и Правительством Российской Федерации об организованном наборе и привлечении граждан Республики Узбекистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации» [143].

Эффективным инструментом обеспечения экономической сбалансированности рынка труда является установление ограничения времени срока пребывания трудящихся-мигрантов в стране приема, обязательство возвращения на родину. Этот инструмент позволяет не только осуществлять правовой контроль над пребыванием трудящихся-мигрантов, но также формировать более гибкую структуру рынка труда государства согласно потребностям экономики. Миграционное законодательство принимающих стран предусматривает разный порядок регулирования трудовой миграции на постоянное место жительства и временной. Е.В. Горбенкова отмечает, что «возможностей реализовывать свой трудовой потенциал у временных работников значительно меньше, чем у постоянных, что защищает внутренний рынок, упрощает иммиграционный контроль и позволяет избежать значительных расходов на социальные нужды» [37, С. 170-171].

Инструмент информирования трудящихся-мигрантов (в том числе потенциальных) о состоянии рынка труда и потребности в кадрах в стране приема, а также информирования работодателей в стране приема о потенциальных работниках используется всеми странами, осуществляющими активную иммиграционную политику. Информирование может осуществляться на постоянной основе в рамках деятельности государственных структур (миграционные службы, центры занятости и др.) и неправительственных коммерческих и общественных организаций (мигрантские и диаспоральные организации, рекрутинговые агентства и др.), или посредством проведения информационных кампаний и образовательных программ. При этом территория покрытия включает не только страны приема мигрантов, но и страны исхода, происхождения, трансформируясь там в программы домиграционной подготовки.

Довольно эффективным инструментом в данной сфере является инвестирование в программы подготовки потенциальных трудящихся-мигрантов в стране происхождения (либо в стране приема по краткосрочным программам обучения) по специальности, востребованной в стране приема, а также в программы предвыездной подготовки. Такую практику осуществляют органы государственной власти или работодатели, например, в Испании [42]. В России имеется успешный опыт создания Центра предвыездной подготовки и банка легальных вакансий в г. Самарканд (Республика Узбекистан) при активном участии региональных властей г. Санкт-Петербург [112]. Однако стоит понимать, что такие усилия требуют окупаемости вложенных средств (чаще всего, работодателя), а значит, длительного срока пребывания иностранного работника в стране приема.

Интересным представляется опыт внедрения в некоторых странах системы виз для поиска работы (с англ. «job search visas»), которая позволяет иностранному гражданину с потенциально востребованной на рынке труда принимающей страны профессией приехать в страну назначения и в течение ограниченного периода времени заниматься подбором места работы. В случае успеха ему предоставляется право получения рабочей визы и/или разрешения на работу. Такая система используется, в частности в Нидерландах, Германии, Новой Зеландии, Австралии и некоторых других.

Стоит также отметить, что вспомогательным, не относящимся напрямую к миграционному регулированию, инструментом реализации меры по балансированию спроса и предложения на рынке труда является прогнозирование развития рынка труда и сферы образования принимающей территории, которое формирует основу и предпосылки к выработке стратегии по привлечению и использованию иностранной рабочей силы.

В качестве еще одной меры миграционной политики в целях обеспечения экономической сбалансированности рынка труда широко применяется **противодействие концентрации трудящихся-мигрантов в отдельных, как правило, стратегически значимых нишах и отраслях**. Для этой цели может использоваться инструмент квотирования или установления максимальной доли трудя-

щихся-мигрантов от общего числа занятых. Такой инструмент применяется, в частности в России, и устанавливается ежегодно Постановлением Правительства Российской Федерации. Он представляет собой ограничение численности привлекаемых иностранных работников в процентах от общего числа работников, используемых хозяйствующими субъектами отдельных видов экономической деятельности. В России это такие отрасли, как выращивание овощей, розничная торговля алкогольными напитками, включая пиво, табачными изделиями, лекарственными средствами в специализированных магазинах, розничная торговля в нестационарных торговых объектах и на рынках, а также вне магазинов, палаток, рынков, деятельность автомобильного грузового транспорта и прочего сухопутного пассажирского транспорта, деятельность в области спорта прочая. Имеется опыт использования данного инструмента и в отдельных субъектах РФ, например, в Якутии [27]. Кроме того, в данной сфере в некоторых странах активно применяются финансовые механизмы, примеры которых приведены выше (см. пример Сингапура).

Указанные инструменты также применяются и в целях **предупреждения концентрации трудящихся-мигрантов в отдельных регионах и их более равномерного распределения по территории**. Так квотирование иностранной рабочей силы, как правило, осуществляется на уровне отдельных субъектов согласно потребности регионального рынка труда, однако, в последующем может быть скорректировано на федеральном уровне. В Испании, например, каждой административной территорией ежеквартально утверждается Каталог дефицитных профессий, согласно которому работодатель имеет право нанять трудящегося-мигранта по востребованной профессии без государственной регистрации вакансии [8].

Одним из эффективных инструментов здесь выступает «закрепление» привлекаемых иностранных работников в отдельных регионах посредством выдачи документа, позволяющего трудоустройство в стране с правом работы только в конкретном субъекте. Такой механизм не позволяет «стекаться» иностранной ра-

бочей силе в экономически развитые регионы с более выгодными условиями работы и препятствует осуществлению трудовой деятельности в соседнем субъекте.

Практикуется также введение специального регионального коэффициента, используемого при определении стоимости документа, разрешающего трудящимся-мигрантам трудоустройство. Так в России каждым регионом ежегодно определяется размер коэффициента, отражающего региональные особенности рынка труда, для исчисления налога на доходы физических лиц иностранными гражданами, осуществляющими трудовую деятельность по найму на территории субъекта. В случае заинтересованности в иностранной рабочей силе регион вправе обнулить его (оставить равным единице), и, напротив, повысить в целях ограничения притока трудящихся-мигрантов. На практике же, регионы вынуждены балансировать между интересами пополнения регионального бюджета за счет ежемесячных отчислений мигрантов и в то же время сохранения достаточного уровня притока иностранных работников.

В целях реализации указанной меры также может применяться инструмент установления вариативной шкалы минимального размера заработной платы для трудящихся-мигрантов в зависимости от региона. Так в Австралии в наиболее густонаселенных развитых регионах требования к обеспечению минимального уровня оплаты труда иностранных работников значительно выше, чем в менее развитых [42].

Балльная система Канады, а вернее некоторых ее провинций (например, провинции Манитоба), предполагает начисление дополнительных баллов за намерение проживать и работать за пределами административного центра провинции [236]. В рамках выдачи миграционных виз в Австралию предусмотрен специальный порядок получения региональных виз в провинциальную Австралию⁹, согласно которому также поддерживается желание кандидатов-мигрантов жить и работать в штатах со сложной демографической обстановкой (низкими показателями воспроизводства населения) [329]. В Российской Федерации территориаль-

⁹ Провинциальная Австралия включает все территории страны за исключением курорта Золотой Берег и городов Брисбен, Ньюкасл, Сидней, Вуллонгонг, Мельбурн и Перт.

ные преференции при привлечении и использовании иностранной рабочей силы имеют только работодатели – резиденты свободного порта Владивосток и сами трудящиеся-мигранты, привлекаемые для осуществления трудовой деятельности резидентом [105].

На сегодняшний день правовой инструментарий реализации **меры по ограничению бизнес-иммиграции и предпринимательской деятельности мигрантов** существенно ограничен, в отличие от мер и механизмов содействия предпринимательской активности мигрантов, обусловленных стремлением привлечь иностранный капитал в страну, повысить интеграцию мигрантов, исключить их дискриминацию и предоставить им равные права на рынке труда. В таких странах как Канада, Австралия, Новая Зеландия, США и других реализуются даже специальные инвестиционные программы миграции.

Регулирование доступа иностранных граждан к предпринимательской деятельности, как правило, устанавливается национальным законодательством в области иностранного инвестирования или антимонопольного законодательства и законодательства о конкуренции, и дополняется иными нормативными актами [176]. Наиболее широко используются инструменты введения ограничений или запретов на занятия определенными (обычно, стратегически значимыми) видами хозяйственной деятельности, и ограничения мест, доступных для ведения предпринимательской деятельности (запреты устанавливаются на приграничные территории, закрытые военные городки и др.).

В некоторых странах для этой цели также используется инструмент установления обязательства о создании минимального количества рабочих мест для работников из числа местного населения. Так, в США претендент на получение «зеленой карты» в рамках инвестиционной иммиграционной программы EB-5 обязуется создать не менее 10 рабочих мест с постоянной занятостью для работников из числа местных жителей [232]. В Саудовской Аравии на иностранных предпринимателей возложены еще более жесткие обязанности - не только по заполнению созданных рабочих мест на 75% работниками из числа саудовцев, но

также и по подготовке (повышению квалификации) своих саудовских работников в целях постепенного замещения ими иностранных работников [276].

Необходимо отметить, что национальное регулирование предпринимательской и инвестиционной деятельности иностранных граждан, ориентированное хоть и отчасти, но на защиту собственного рынка труда, в условиях региональной экономической интеграции (например, в рамках ЕС, ЕАЭС) вступает в противоречие с нормами наднационального регулирования. И, как правило, ограничения доступа иностранных предпринимателей и инвесторов к рынку труда государства нивелируются.

В интересах обеспечения экономической сбалансированности рынка труда в сфере международной трудовой миграции первостепенную роль играет предупреждение и борьба с недокументированной трудовой миграцией и ассоциированной с ней неформальной и незаконной занятостью. Кроме того, достижение целей миграционной политики невозможно без осуществления контроля над исполнением ее задач. Поэтому в данной сфере чрезвычайно важной мерой является осуществление **контроля над легализацией трудоустройства иностранных работников**. Она подразумевает использование следующих инструментов:

- проверка наличия документов, разрешающих осуществление трудовой деятельности, у трудящихся-мигрантов, работодателей и заказчиков услуг;
- система штрафов и санкций в отношении работодателей, трудящихся-мигрантов и рекрутинговых агентств за привлечение и использование труда иностранных работников без документов;
- легализационные кампании в отношении недокументированных трудящихся-мигрантов;
- информирование трудящихся-мигрантов (в том числе потенциальных) о процедурах и возможностях легального трудоустройства в стране приема и последствиях противозаконной занятости посредством СМИ, деятельности диаспоральных и мигрантских сообществ и организаций, международных организаций, посольских учреждений и др.;

- обязательство регистрации трудовых договоров с иностранными работниками.

Контроль над соблюдением трудовых прав и интересов иностранных работников как мера обеспечения экономической сбалансированности рынка труда сегодня регламентируется на самом высоком уровне - нормами международного законодательства, в частности конвенциями, рекомендациями и декларациями таких международных организаций как МОТ, ООН, МОМ. В соответствии с документами международного миграционного права страны, подписавшие и ратифицировавшие их, реализуют взятые на себя обязательства в рамках национального законодательства. В случае функционирования единого межгосударственного рынка труда в рамках объединенного экономического пространства нескольких стран такие нормы прорабатываются на наднациональном уровне. В частности в ЕАЭС используется инструмент организации и проведения заседаний Консультативного комитета по вопросам социального обеспечения, соблюдения пенсионных прав, оказания медицинской помощи и профессиональной деятельности трудящихся стран-членов Евразийского экономического союза (далее – Комитет). Согласно Положению о Комитете¹⁰ его основная деятельность заключается в формировании равных условий осуществления трудовой деятельности трудящимися государствами-членами на территории ЕАЭС, подготовке рекомендаций для Евразийской экономической комиссии по вопросам применения мер, направленных на повышение эффективности взаимодействия уполномоченных органов в данной сфере.

На национальном уровне выполнение указанной меры обеспечивается такими инструментами как: проверка условий труда иностранных работников; разработка и применение системы штрафов и санкций в отношении работодателей за нарушение условий труда (в том числе в части оплаты труда) иностранных работников; регулирование работы коммерческих и государственных организаций в

¹⁰ Положение о Консультативном комитете по вопросам социального обеспечения, соблюдения пенсионных прав, оказания медицинской помощи и профессиональной деятельности трудящихся государств - членов Евразийского экономического союза, утвержденное Решением Коллегии Евразийской экономической комиссии 27 апреля 2015 г. № 36.

сфере подбора трудящихся-мигрантов (лицензирование, ограничение взимаемой с мигранта платы за трудоустройство, система штрафов и санкций, необходимость размещения долгового обязательства в банке для покрытия невыплаченной заработной платы и др.).

Социальная сбалансированность

Самой распространенной мерой в обеспечении социальной сбалансированности рынка труда принимающего государства в сфере международной трудовой миграции является **приоритизация интересов национальной рабочей силы**. Эта мера, как правило, распадается на две частные - **противодействие демпинга заработной платы работников из числа местного населения и противодействие замещения работников из числа местного населения трудящимися-мигрантами**.

В большинстве стран, активно привлекающих трудящихся-мигрантов, для реализации указанных мер используется инструмент трудовой сертификации или тестирования рынка труда (с англ. «labour market tests»). Он представляет собой механизм согласования соответствия потребности конкретного работодателя в иностранной рабочей силе ситуации на локальном или региональном рынке труда, а также условий труда, предоставляемым иностранным работникам, нормам и требованиям, предъявляемым к рабочим местам по законодательству. Осуществляется это тестирование, как правило, органами в области труда и занятости в целях защиты перспектив занятости местного населения. Различают два вида такого тестирования – аттестация и сертификация [318]. Более мягким подходом считается аттестация, поскольку она требует от работодателя лишь засвидетельствования предпринятых безуспешных попыток в поиске работника. Такой подход используется в Великобритании. Напротив, сертификация предполагает наличие обязательного требования к работодателю о получении подтверждения о провале поиска работника среди местной рабочей силы в соответствующих органах (обычно, в государственной службе занятости). Жесткую позицию в защите национального рынка труда занимает Ирландия.

Современным феноменом миграционного регулирования стало спонсорство. Главной идеей внедрения в некоторых странах (Австралия, Новая Зеландия, Великобритания) этого инструмента служит стремление наиболее эффективно удовлетворять спрос в экономике и конкретных работодателей в рабочей силе и защиты интересов работников из числа местного населения от недобросовестной конкуренции. Кроме того, с помощью этого инструмента можно контролировать и условия труда, предоставляемые работодателем или заказчиком услуг иностранному работнику. Инструмент подразумевает сертификацию (аккредитацию) работодателя по целому комплексу обязательств (легальность и добросовестность бизнеса, соблюдение норм, ответственность и другие), что, в свою очередь, компенсируется предоставлением привилегий в виде приоритета и сокращения сроков рассмотрения заявки, снижении числа проверок и др. [146].

В России и других стран (Канада, США и др.) такая процедура сертификации во многом эквивалентна получению разрешения на привлечение и использование иностранной рабочей силы.

Важно отметить, что в некоторых странах, доступ иностранных работников на национальный рынок труда осуществляется посредством согласования перечней дефицитных профессий или квот с профессиональными организациями и союзами, которые в данном случае представляют интересы работников из числа местного населения и призваны защищать их трудовые права. В тех странах, где профсоюзы хорошо организованы и играют важную роль на рынке труда, их участие в процессе утверждения объемов привлекаемой иностранной рабочей может сказываться на лимитировании международной трудовой миграции [318].

Еще одним инструментом для достижения меры по **противодействию замещения работников из числа местного населения трудящимися-мигрантами** служит ограничение доли трудящихся-мигрантов на рынке труда в целом, или в отдельных его нишах, отраслях. Наиболее жесткое регулирование в данной сфере сложилось в Саудовской Аравии, где с 1970 года реализуется политика «саудизации» рабочей силы, которая подразумевает замещение трудящихся-мигрантов на рынке труда работниками из числа местного населения [238].

В целях реализации меры по **противодействию демпинга заработных плат**, как правило, используется инструмент по установлению требований к минимальному размеру заработной платы трудящегося-мигранта или обязательство работодателя соблюдать условия оплаты труда в рамках коллективного договора. Такие требования лежат в плоскости налогового регулирования. Так, например, в Украине установлены минимальные требования к заработной плате иностранных работников на уровне не менее десяти минимальных заработных плат в стране [156]. В России внедрена система оплаты трудящимся-мигрантом, прибывшим из стран с безвизовым режимом въезда, фиксированного авансового платежа по налогу на доходы физических лиц, так называемого патента. Предполагается, что заработная плата такого иностранного работника не может быть ниже средней по региону, поскольку фиксированный размер патента отражает средний размер заработной платы в регионе.

В некоторых странах такой фиксированный (в абсолютных или относительных значениях) налог на иностранных работников выплачивается работодателем. Примером такого финансового обременения является «сбор за работников» в Сингапуре.

Кроме того, зачастую минимальный размер заработной платы трудящегося-мигранта прописывается работодателем в заявке на привлечение иностранного работника. Данное требование кроме всего прочего является «профилактикой» несоблюдения прав трудящихся-мигрантов и развития явлений противозаконной занятости. Органы, ответственные за выдачу разрешения на привлечение и использование иностранных работников, согласовывают только те заявки, в которых размер и порядок оплаты труда соответствует рыночным условиям. В последующем в случае нарушения указанных норм работодателю грозит административная ответственность.

Чрезвычайно важной мерой в обеспечении социальной сбалансированности рынка труда является **содействие росту экономической активности трудящихся-мигрантов**. Обеспечение как можно более быстрого доступа мигранта к рынку труда и занятости служит одной из главных целей интеграционной политики гос-

ударства. Одним из инструментов здесь выступает признание уровня образования и квалификации трудящихся-мигрантов в стране приема, которое может осуществляться на наднациональном или на государственном уровне, в одностороннем или в обоюдном, взаимном порядке. Наибольшая эффективность данного инструмента отмечается в условиях интеграционных процессов. Примером могут служить европейские основы квалификационных требований в отношении непрерывного образования, общая система признания квалификации кадров в Азии, Соглашение государств-участников СНГ о взаимном признании документов о высшем профессиональном образовании и др. [153].

Реализация указанной меры осуществляется также посредством подготовки потенциальных трудящихся-мигрантов в стране происхождения (либо краткосрочное обучение в стране приема) по специальности, востребованной в стране приема, а также обучение языковым навыкам. Программы подготовки, как правило, финансируются государством, осуществляющим иммиграционную политику, реже – работодателем. Актуальными на сегодняшний день являются курсы профессиональной языковой подготовки, представляющие важный этап политики интеграции мигрантов, например, в Германии [267].

Немаловажное значение играет также инструмент информирования трудящихся-мигрантов о возможностях легального трудоустройства в стране приема. Среди современных способов в данной сфере можно отметить создание интернет порталов и сайтов (например, *Australia's SkillSelect*, *WorkinDenmark*, *NewZealandNow*), мобильных приложений, баз данных, посвященных поиску работы, посредством которых соискатели работы и работодатели могут обмениваться предложениями о работе и резюме. Традиционно используются брошюры и справочники для трудящихся-мигрантов.

Перспективным в данной области представляется интенсификация взаимодействия страны приема трудящихся-мигрантов со страной происхождения и исхода. Это может быть содействие развитию сети международных рекрутинговых агентств, действующих одновременно на территории страны исхода и страны

приема, поддержка диаспоральных и мигрантских организаций, оказывающих помощь мигрантам в поиске работы.

Инновационная сбалансированность

Обеспечение инновационной сбалансированности рынка труда осуществляется, главным образом, посредством **привлечения специалистов определенного уровня квалификации (особенно высокой) и специализации, отвечающих структурным потребностям экономики территории и стратегическим направлениям ее развития.** Достижению указанных целей в наибольшей степени отвечают инструменты селективной миграционной политики, и, прежде всего, балльная система, в рамках которой возможно предусмотреть наиболее важные с точки зрения устойчивого инновационного развития рынка труда критерии к привлекаемым иностранным работникам. Так в Канаде для достижения этой цели в 2002 году была модернизирована используемая балльная система, акцент в которой сместился с удовлетворения конкретных запросов национального рынка труда на повышение общего человеческого капитала трудовых ресурсов для улучшения перспектив экономического развития [26]. В частности наибольшее значение теперь имеет критерий обладания профессиональными навыками и практическим опытом работы, позволяющими быстро адаптироваться к изменениям на рынке труда, а не критерий соответствия определенной дефицитной профессии.

Интерес представляет опыт использования программно-целевого подхода в данной сфере. В частности предложение финансовых, налоговых и иных послаблений для организаций при привлечении высококвалифицированных иностранных работников к трудовой деятельности на территориях с особым режимом хозяйствования или в рамках реализации стратегически значимых проектов. Примером служит миграционное законодательство РФ, в рамках которого предусмотрен сниженный порог заработной платы высококвалифицированным специалистам, привлекающимся научными и образовательными учреждениями высшего образования, резидентами промышленно-производственных, туристско-рекреационных, портовых особых экономических зон, организациями, осуществляющими деятельность в области информационных технологий [105]. Требования к заработной

плате иностранных работников в рамках реализации проекта «Сколково» отсутствуют вовсе.

В то же время важно отметить, что «битва за таланты» начинается, как правило, на более раннем этапе – на привлечении и отборе наиболее перспективных студентов. Так в США реализация программ в области образовательной миграции в свое время продемонстрировала наибольшую эффективность для развития Силиконовой долины, поскольку их результатом стала ассимиляция лучших иностранных студентов.

Сегодня в эпоху цифровизации экономики и стремительного развития информационно-коммуникационных технологий особое значение приобретает механизм привлечения высококвалифицированных иностранных специалистов для работы на условиях аутсорсинга. Регулирование такой виртуальной трудовой миграции сегодня получает все большую популярность в развитом мире. Оно предполагает развитие информационно-коммуникационной инфраструктуры, рынка электронной коммерции, разработки законодательных основ регулирования трудовой деятельности в цифровой сфере.

Огромную роль в реализации указанной меры играют инструменты повышения привлекательности и лояльности принимающей стороны к высококвалифицированным иностранным работникам, что определяет конкурентоспособные преимущества страны на мировом рынке труда в борьбе за таланты. В зарубежной литературе такая политика получила название «торжественного приема» или «приема на высшем уровне» (с англ. «red carpet treatment»), под которой понимается предоставление гарантий государственной поддержки таким работникам [267]. Это могут быть гарантии предоставления жилья, социального обеспечения, в том числе в области здравоохранения и образования детей трудящихся-мигрантов, снижения размеров налоговых ставок по доходам, профессиональное сопровождение в период легализации трудоустройства и адаптации в принимающее общество, грантовая поддержка и другие. При этом, как правило, принимающая сторона заинтересована в получении «отдачи» от вложенных затрат, а значит миграционная политика по привлечению специалистов с высоким уровнем ква-

лификации предполагает их долгосрочное пребывание в стране и часто с последующей натурализацией. Поэтому чаще всего принимающие страны предоставляют таким работникам облегченный доступ к долгосрочному пребыванию или проживанию в стране (например, за счет сокращения срока рассмотрения заявления или отмены обязательства по выезду из страны), а также ряд преференций для членов их семей (например, доступ к рынку труда без получения дополнительных разрешительных документов). Близким по смыслу такому подходу является «консьерж-сервис для мигрантов» (с англ. «immigration concierge service» или «relocation concierge service»). Отличие состоит в том, что «консьерж-сервис», как правило, является прерогативой частных посреднических фирм, но может использоваться и в качестве «модного» инструмента миграционной политики органами государственной власти.

В случае если миграционная политика не преследует цели по натурализации высококвалифицированных и квалифицированных иностранных работников, а заинтересована только во временном обеспечении имеющегося спроса на рынке труда, целесообразно говорить о реализации меры по **противодействию формированию зависимости рынка труда от высококвалифицированных и квалифицированных трудящихся-мигрантов**. В большинстве стран эта мера непопулярна. В государствах, уделяющих внимание данной проблеме (например, в Великобритании), используются инструменты ограничения количества выдаваемых виз, срока пребывания трудящегося-мигранта в стране, прав на постоянное место жительства.

Другой важной мерой обеспечения инновационной сбалансированности рынка труда является **содействие трудоустройству иностранных работников по специальности**. В данной сфере широко применяются такие инструменты: информирование трудящихся-мигрантов (в том числе потенциальных) о возможностях легального трудоустройства в стране назначения; признание иностранного образования (и/или) иностранной квалификации в стране прием; подготовка потенциальных трудящихся-мигрантов в стране происхождения (либо краткосроч-

ное обучение в стране приема) по специальности, востребованной в стране приема.

Стоит упомянуть также еще одну меру в области обеспечения инновационной сбалансированности рынка труда – **привлечение инновационно активных индивидуальных предпринимателей** из-за рубежа. Реализация указанной меры предполагает проведение не только активной политики в области регулирования предпринимательской деятельности иностранцев в стране приема, но также и открытой миграционной политики. В качестве инструментов миграционной политики здесь можно назвать предоставление послаблений иностранному предпринимателю при получении разрешительных документов на пребывание в стране, например, по достижении минимальных финансовых требований для бизнеса, требований по созданию рабочих мест или достижении необходимого экономического эффекта [315].

Программно-целевой подход, предполагающий открытие специальных программ для иностранных предпринимателей, готовых создавать (или развивать уже созданные) в стране приема новые так называемые «start-up» компании, ориентированные на развитие инновационных и стратегически важных технологий, сегодня является чрезвычайно популярным во многих странах. Такие программы существуют во Франции – «French tech Ticket», Ирландии – «STEP» Program, Италии – «Start-up Visa Italia», Австралии – «Business Innovation and Investment Programme», Чили – «Start-up Chile» и других государствах. Важно отметить, что зачастую такие программы предполагают грантовую поддержку отобранных проектов и/или налоговые льготы.

Однако при осуществлении протекционистской политики по привлечению инновационно активных предпринимателей из зарубежных стран и иностранного капитала в сектор высоких технологий необходимо принимать меры по **предупреждению чрезмерной концентрации иностранных юридических лиц в инновационно активном предпринимательском секторе рынка труда**. На сегодняшний день как правило, используются инструменты квотирования и ограничения срока действия предпринимательской визы.

Важно отметить, что в рамках обеспечения инновационной сбалансированности рынка труда в сфере международной трудовой миграции наибольшую значимость приобретает долгосрочное прогнозирование развития рынка труда в соответствии с потребностями инновационного и стратегического развития экономики.

Геополитическая сбалансированность

В целях **диверсификации стран-доноров трудящихся-мигрантов** принимающими государствами применяются так называемые «географические квоты» на привлечение ИРС, которые определяют оптимальный размер привлекаемой иностранной рабочей силы из отдельных стран. Наиболее жесткие ограничения по странам и регионам мира практикуются в Швейцарии, США, Швеции, Дании, наименее жесткие – в Канаде, Австралии, Новой Зеландии, Германии, Франции. В некоторых странах, таких как Сингапур, действуют ограничения на привлечения трудящихся-мигрантов из отдельных стран в определенные отрасли. Так, например, в производственном секторе может использоваться иностранная рабочая сила только из 6 стран: Малайзия, Китай, Гонконг, Макао, Южная Корея и Тайвань [286]. Кроме того, в зависимости от страны происхождения изменяется и размер «сбора за работника».

Реализации указанной меры может служить и целевое трудоустройство трудящихся-мигрантов на основе международных двух- или многосторонних соглашений и договоров, либерализация легального трудоустройства иностранных граждан из отдельных стран также в рамках двух- и многосторонних соглашений.

Важной мерой в обеспечении геополитической сбалансированности рынка труда является **противодействие чрезмерной концентрации иностранных работников из отдельных стран в определенных нишах и отраслях рынка труда**, крайне нежелательным последствием которой становится установление контроля отдельных стран над конкретными сегментами рынка труда. При этом наиболее острой проблемой здесь является концентрация, как правило, недокументированных трудящихся-мигрантов в незаконных секторах экономической деятельности. Главными инструментами для реализации указанной меры могут вы-

ступить квотирование или прямые запреты на привлечение иностранных работников в отдельные отрасли и ниши рынка труда по странам, установление допустимой доли трудящихся-мигрантов из отдельных стран в отрасли, финансовое обременение работодателей. Немаловажная роль также должна отводиться инструментам в области противодействия и борьбы с незаконной и неформальной занятостью трудящихся-мигрантов.

Стоит отметить, что зачастую международная трудовая миграция сама выступает в качестве рычага достижения внешнеполитических целей во взаимоотношениях со странами-донорами трудящихся-мигрантов. Примером может служить введение с 1 января 2016 года запрета на привлечение работодателями в РФ для работы турецких подданных в результате кризиса в отношениях двух стран. Введение аналогичных мер в отношении граждан Молдавии обсуждалось на высшем уровне весной 2017 года после выдворения российских дипломатов из столицы республики. Однако решение по данному вопросу не было принято. В феврале 2018 года официальные власти России заявили о начале репатриации северокорейских трудящихся-мигрантов из страны в соответствии с резолюцией Совета Безопасности ООН 2397 (2017), принятой 22 декабря 2017 года. Манипулирование правом граждан на осуществление трудовой деятельности в стране в целях реализации внешнеполитических интересов недопустимо, о чем заявляет и министр иностранных дел России С.В. Лавров [31].

Кроме того, отдельного внимания заслуживают инструменты мониторинга и оценки воздействия международной трудовой миграции на сбалансированность рынка труда. Так в России, начиная с 2007 года субъектами федерации осуществляется оценка эффективности использования иностранной рабочей силы. Первоначально она проводилась по единой методике согласно приказа Минздравсоцразвития России от 17 сентября 2007 года № 604, а с 2014 года она осуществляется на основе приказов региональных министерств в области труда и занятости в силу отмены выше названного приказа (на основе приказа Минтруда России от 07.04.2014 г. № 214н). Разработанные регионами России в 2014-2015 гг. методики во многом оперируют теми же самыми показателями – доля произве-

денного иностранными работниками валового регионального продукта, доля иностранной рабочей силы в численности занятого в экономике населения по видам экономической деятельности, соотношение потребности в работниках по банку вакансий и численности трудящихся-мигрантов по видам экономической деятельности, соотношение заработных плат работников из числа местного населения и иностранных граждан, баланс доходов и расходов регионального бюджета, связанных с привлечением и использованием иностранной рабочей силы, средний уровень преступности среди иностранных граждан и другие. При всей своей сложности, методика, как правило, не учитывает соответствие профессионально-квалификационной структуры иностранной рабочей силы сложившейся потребности на рынке труда, квалификационно-зарплатное и профессионально-отраслевое сегментирование иностранных работников на рынке труда, уровень экономической активности иностранных граждан, прибывших в целях осуществления трудовой деятельности, производительность труда иностранных работников и их уровень образования, уровень концентрации стран-поставщиков иностранной рабочей силы на рынке труда. Выпадает из мониторинга и «львиная» часть недокументированных трудовых мигрантов. Кроме того, оценивается вклад только иностранных работников, работающих по найму, занятые в предпринимательском секторе рынка труда не учитываются.

Кроме рассмотренной выше оценки в России на постоянной основе (ежемесячно) осуществляется мониторинг ситуации на рынке труда субъектов федерации в сфере международной трудовой миграции, порядок проведения которого установлен Постановлением Правительства РФ № 1106 от 15 октября 2015 г. «Об утверждении Правил проведения мониторинга ситуации на рынке труда Российской Федерации по субъектам Российской Федерации». Ключевым критерием здесь выступает уровень социальной напряженности на рынке труда, связанный с привлечением иностранных работников [107]. Превышение этого уровня в целях поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов недопустимо. По своей сути уровень социальной напряженности на региональном рынке труда представ-

ляет собой соотношение суммарной численности безработных граждан и привлеченных иностранных работников в регионе к общей численности рабочей силы.

Большинство указанных мер и инструментов применяются на уровне государства в целом. Потенциал регулирования на местах – на локальном и/или региональном уровне – используется не в полной мере. А ведь именно на местах наиболее целесообразно проводить диагностику и моделирование воздействия международной трудовой миграции на рынок труда, возникающих рисков и угроз.

В этой сфере наиболее интересным представляется опыт регулирования международной трудовой миграции в провинциях и даже отдельных городах Канады (например, г. Морден провинции Манитоба), где в рамках соглашений с Федеральным Правительством приняты специальные Иммиграционные программы (с англ. «Provincial Nominee Programs»). Они позволяют властям более точно учитывать специфику регионального рынка труда и оперативно адаптировать программу под условия изменяющейся конъюнктуры, отбирать кандидатов-иммигрантов из числа не прошедших по федеральным требованиям [336]. По аналогичному принципу действует и система выдачи региональных виз в Австралии [329].

Приведенные в Главе II меры и инструменты отражают, в основном, лишь сторону миграционного регулирования обеспечения сбалансированности рынка труда в сфере международной трудовой миграции посредством управления рисками и угрозами. Однако автор осознает, что наиболее действенными здесь выступают меры по: реструктуризации экономики с последующим повышением производительности труда и сокращением потребности в низкоквалифицированной иностранной рабочей силе; повышению гибкости рынка труда и системы подготовки работников из числа местного населения; содействию внутренней трудовой миграции и противодействию «утечке умов»; улучшению привлекательности рабочих мест наиболее востребованных среди мигрантов для местного населения; повышению уровня изобретательской и инновационной активности отечественных предпринимателей и другие.

Выводы ко второй главе:

1. Сбалансированность рынка труда рассматривается с точки зрения воздействия международной трудовой миграции на ее четыре компоненты – экономическую, социальную, инновационную и геополитическую, которые, в свою очередь, определяют достижение и поддержание устойчивого развития рынка труда и территории (страны, региона) в экономической, социальной, инновационной и геополитической сферах. Наиболее масштабное и глубокое влияние оказывает недокументированная миграция и ассоциированная с ней теневая и/или противозаконная деятельность на рынке труда, которая существенно затрагивает все составляющие сбалансированного рынка труда.

2. Зависимость рынка труда принимающей территории от иностранной рабочей силы является характеристикой несбалансированного рынка труда и определяет один из наиболее ощутимых рисков сбалансированности рынка труда. Она представляет собой такое состояние рынка труда, при котором его устойчивое и стабильное функционирование, его сбалансированность в значительной степени определяется объемами и качественными характеристиками внешних трудовых ресурсов. При этом зависимость рынка труда от иностранной рабочей силы включает зависимость рынка труда в целом, его отдельных ниш и сегментов от: а) иностранных работников разного уровня квалификации и образования, страны происхождения; и б) иностранных работодателей (предпринимателей).

3. Национальное миграционное регулирование, внешняя политика и политика в сфере занятости на сегодняшний день накопили значительный объем мер и инструментов предупреждения, минимизации и ликвидации рисков и угроз, возникающих на рынках труда вследствие привлечения и использования иностранной рабочей силы. Наименее слабо представлено регулирование трудовой миграции с точки зрения его последствий для геополитической и социальной сбалансированности рынка труда. Однако и в регулировании воздействия МТМ на экономические риски на региональных рынках труда наблюдается отсутствие эффективных инструментов в рамках предупреждения формирования зависимости индивидуального предпринимательства от ИПС в результате роста концентрации

иностранных предпринимателей на рынке труда. Слабо проработан инструментальной реализации меры по противодействию формированию зависимости инновационно активного индивидуального предпринимательства от иностранного капитала и участия. Приоритетным представляется расширение перечня мер и разработка новых инструментов регулирования на региональном и локальном уровне, равно как активизация взаимодействия и использование потенциала диаспор, диаспоральных и мигрантских организаций и сообществ. Оно должно инициироваться и продвигаться на локальном уровне при строгой поддержке и содействии на государственном и международном уровнях.

ГЛАВА 3 РИСКИ И УГРОЗЫ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ РЫНКОВ ТРУДА СУБЪЕКТОВ ЦФО И СЗФО РФ, ОБУСЛОВЛЕННЫЕ МЕЖДУНАРОДНОЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИЕЙ

3.1. Методика оценки рисков и угроз сбалансированности регионального рынка труда

Регионы центральной и северо-западной частей России обладают различным потенциалом участия в мировом рынке труда, а, соответственно, демонстрируют разный уровень интеграции в него. Потребность регионального рынка труда в привлечении и использовании иностранной рабочей силы определяется сочетанием факторов, указанных в пп. 2.1 главы II – демографическое, социальное и экономическое развитие регионов.

Анализ типологии субъектов России, полученной на основе изучения сочетания указанных факторов, показал, что подавляющее большинство регионов ЦФО и СЗФО РФ (21 из 29) испытывают потребность в импорте внешних трудовых ресурсов (в случае невозможности внедрения трудосберегающих технологий и повышения производительности труда) (таблица 2). Это определяется необходимостью обеспечения динамичных темпов развития экономики при сохранении низкого и среднего уровня безработицы в условиях сокращения или небольшого прироста численности населения. Данную гипотезу подтверждают и последние исследования [157].

Типологизация регионов проведена автором с помощью рассчитанных среднегодовых индикаторов за период 2010-2016 гг.: демографическое развитие – прирост (убыль) численности населения на 1000 жителей, социальное развитие - уровень безработицы (по методологии МОТ), экономическое развитие - индекс физического объема ВРП в основных ценах (использованы доступные данные за 2010-2015 гг.). Все использованные показатели взаимонезависимы: максимальное значение корреляции 0,40 отмечается для показателей прироста численности населения и уровня безработицы.

Градация используемых индикаторов:

- прирост (убыль) численности населения на 1000 жителей: высокая убыль – менее -4,0 чел. на 1000 населения (29 регионов), средняя убыль – от -3,9 до -0,1 чел. на 1000 населения (25 регионов); прирост – более 0,0 чел. на 1000 населения (31 регион);
- уровень безработицы (по методологии МОТ): высокий – более 7,6 % (22 региона), средний – от 6,1 до 7,5 % (27 регионов), низкий – менее 6,0 % (36 регионов);
- индекс физического объёма ВРП в основных ценах: низкий – менее 102,0 % (29 регионов), средний – от 102,1 до 103,5 % (31 регион), высокий – более 103,6 % (25 регионов).

Описание выделенных 4 типов и 25 подтипов приведено в приложении В.

Новгородская область СЗФО РФ и 11 регионов ЦФО РФ (Владимирская, Костромская, Рязанская области и др.) отнесены к типу 1, как испытывающие наибольшую потребность в иностранной рабочей силе вследствие низкого уровня безработицы, убыли населения и средних или высоких темпов экономического развития. Для этих субъектов привлечение и использование иностранной рабочей силы при условии реализации селективной миграционной политики может характеризоваться дополнением собственных трудовых ресурсов на рынке труда, что, безусловно, будет носить позитивный характер. В то же время отсутствие контроля над трудоустройством иностранных работников и попустительство в отношении их концентрации в отдельных нишах и сегментах рынка труда может спровоцировать формирование зависимости от внешних трудовых ресурсов.

Тип 2 включает г. Санкт-Петербург и Ленинградскую область СЗФО РФ и 7 регионов ЦФО РФ (г. Москва, Московская, Белгородская, Ивановская, Тверская, Орловская, Смоленская области), испытывающие потребность во внешних трудовых ресурсах. Субъекты характеризуются низким и средним уровнем безработицы при сохраняющейся позитивной динамике экономического развития. При этом большинство регионов данного типа испытывают демографическую убыль насе-

ления, только в столице отмечается прирост, обусловленный, главным образом, механическим движением населения.

Пять регионов СЗФО РФ (Ненецкий автономный округ, Архангельская, Псковская, Вологодская, Калининградская области) объединены в тип 3, как испытывающие потенциальный или перманентный спрос на внешние трудовые ресурсы вследствие сохраняющегося среднего уровня безработицы при низких и средних темпах развития экономики. Среди регионов данного типа положительной динамикой воспроизводства населения характеризуется только Калининградская область за счет положительного сальдо миграции и Ненецкий автономный округ за счет естественного прироста.

В условиях привлечения и использования иностранной рабочей силы регионы типов 2 и 3 могут столкнуться с теми же рисками и угрозами сбалансированности рынков труда, что и субъекты типа 1.

Еще три северных региона СЗФО РФ – Мурманская область и республики Карелия и Коми – не испытывают массовой потребности во внешних трудовых ресурсах и отнесены к типу 4. В силу высокого уровня безработицы на рынке труда привлечение и использование иностранной рабочей силы повлечет конкуренцию за рабочие места между собственными и внешними трудовыми ресурсами, что может спровоцировать замещение собственных трудовых ресурсов, рост безработицы и неполной занятости среди них.

Таблица 2 - Типология субъектов РФ по особенностям развития рынка труда, динамике воспроизводства населения и темпам экономического развития

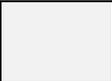
		Уровень безработицы (по методологии МОТ)								
		Высокий (I)			Средний (II)			Низкий (III)		
Индекс физического объема ВРП		Низкий (а)	Средний (б)	Высокий (в)	Низкий (а)	Средний (б)	Высокий (в)	Низкий (а)	Средний (б)	Высокий (в)
		Прирост (убыль) численности населения	Высокая убыль (1)	I.1.а <i>Респ. Карелия, Коми, Калмыкия, Мурманская, Курганская обл., Еврейская автономная область</i>			II.1.а <i>Архангельская обл. без АО, Псковская, Волгоградская обл.</i>	II.1.б <i>Смоленская область, Кировская, Сахалинская обл., Респ. Крым</i>	II.1.в <i>Орловская обл.</i>	III.1.а <i>Ивановская, Тверская, Амурская обл., Чукотский АО</i>
Средняя убыль (2)	I.2.а <i>Карачаево-Черкесская Респ., Забайкальский край</i>		I.2.б <i>Респ. Северная Осетия-Алания, Алтайский край</i>	I.2.в <i>Иркутская обл.</i>	II.2.а <i>Чувашская Респ., Кемеровская обл., Приморский, Хабаровский край</i>	II.2.б <i>Вологодская, Омская обл., Удмуртская Респ., Пермский край</i>	II.2.в <i>Ростовская обл., Респ. Марий Эл</i>	III.2.а <i>Оренбургская обл., Камчатский край</i>	III.2.б <i>Липецкая, Ярославская, Нижегородская, Саратовская обл.</i>	III.2.в <i>Воронежская, Калужская, Курская, Самарская обл.</i>
Прирост (3)	I.3.а <i>Респ. Алтай, Бурятия, Тыва</i>		I.3.б <i>Кабардино-Балкарская</i>	I.3.в <i>Респ. Адыгея, Дагестан, Ингуше-</i>	II.3.а <i>Ненецкий АО, г. Севастополь, Тюменская</i>	II.3.б <i>Калининградская, Челябинская, Новосибирская</i>	II.3.в <i>Свердловская область</i>	III.3.а <i>г. Москва, Ханты-Мансийский АО</i>	III.3.б <i>Краснодарский, Ставропольский, Краснояр-</i>	III.3.в <i>Белгородская, Московская, Ленинград-</i>

			Респ., Томская обл., Респ. Саха (Якутия)	тия, Че- ченская Респ., Астра- ханская обл.	обл. без АО	обл., Респ. Башкортостан, Хакасия			ский края, Респ. Татар- стан	<i>ская обл., г. Санкт- Петербург, Ямало- Ненецкий АО</i>
--	--	--	--	--	-------------	---	--	--	------------------------------------	---

Примечание: по г. Севастополь и Республике Крым за 2010-2013 гг. использованы данные Государственной службы статистики Украины

 Тип 1. Регионы, в наибольшей степени испытывающие потребность во внешних трудовых ресурсах

 Тип 2. Регионы, испытывающие потребность во внешних трудовых ресурсах

 Тип 3. Регионы с потенциальным или перманентным спросом на внешние трудовые ресурсы

 Тип 4. Регионы, не испытывающие массовой потребности во внешних трудовых ресурсах

Источник: составлено автором на основе данных [164]

Таким образом, можно предположить, что по уровню и характеру влияния МТМ на региональные рынки труда субъекты ЦФО и СЗФО РФ сильно разнятся, глубина и степень подверженности их рынков труда рискам и угрозам сбалансированности неодинакова.

Оценка уровня подверженности регионального рынка труда рискам и угрозам его сбалансированности, обусловленным международной трудовой миграцией, опирается на сравнительный анализ реальных и потенциальных рисков и угроз, систематизированных в главе 2.2, для отдельных компонент сбалансированности рынков труда субъектов РФ – экономической, социальной, инновационной и геополитической.

Сравнительный анализ индикаторов, рассчитываемых по методологии национальных и региональных отделений (представительств) Росстата, МВД России (до 2015 г. – ФМС России), Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Федеральной службы по труду и занятости, а также индикаторов, используемых в исследованиях отечественных авторов при оценке влияния миграции на рынок труда, позволил сформировать группы показателей, характеризующих глубину и остроту рисков и угроз компонентам сбалансированности рынков труда с учетом их полноты охвата, сопоставимости, непротиворечивости и репрезентативности. В результате было отобрано 33 показателя для анализа (таблица 3, таблица 4).

Таблица 3 – Перечень показателей оценки подверженности рынка труда региона РФ рискам и угрозам сбалансированности, обусловленным международной трудовой миграцией

Наименование угрозы, риска (индикатор)	Показатель, ед. изм.
1. Экономическая компонента	
А. Формирование зависимости рынка труда от иностранной рабочей силы (далее – ИРС)	1.1.1. Коэффициент нагрузки документированной ИРС на зарегистрированный рынок труда (рассчитывается как отношение числа ИРС, имеющих разрешения на работу и патенты в отчетном году, к общему числу имеющихся вакансий в государственных учреждениях занятости населения в отчетном году), чел. на 1 вакан-

	<p>сию.</p> <p>1.1.2. Доля документированной и не документированной ИРС в общей численности занятых, %.</p> <p>1.1.3. Индекс локализации ИРС для регионов, рассчитанный как отношение доли занятой ИРС от числа занятых в регионе к доле занятой ИРС в среднем по стране.</p>
Б. Формирование зависимости отдельных отраслевых ниш рынка труда от ИРС	<p>1.1.4. Доля документированной и не документированной ИРС, занятой в основных отраслях экономики, в общей численности занятых в этих отраслях, %.</p> <p>Виды экономической деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство; - добыча полезных ископаемых; - обрабатывающие производства; - строительство; - оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования; - транспорт и связь.
В. Утрата контроля и криминализация рынка труда. Ухудшение условий труда	1.1.5. Коэффициент корреляции занятости населения в неформальном секторе и численности документированной и не документированной ИРС.
Г. Формирование зависимости от иностранного индивидуального предпринимательства	1.1.6. Доля индивидуальных предпринимателей (ИП) и крестьянских (фермерских) хозяйств (КФХ), зарегистрированных на лиц, имеющих иностранное гражданство или лиц без гражданства, от общего числа ИП и КФХ, %.
Д. Усиление диспропорций в развитии региональных рынков труда	<p>1.1.7. Коэффициент дисбаланса на рынке труда, рассчитанный как среднее арифметическое нормированных значений коэффициента напряженности на рынке труда и уровня занятости.</p> <p>1.1.8. Баланс спроса на рынке труда и предложения со стороны ИРС в разбивке по профессионально-квалификационным группам (рассчитывается как отношение между двумя соотношениями: а) соотношение потребности в работниках для замещения вакантных мест высококвалифицированных и среднего уровня квалификации, и потребности в работниках для замещения вакантных мест квалифицированных и неквалифицированных рабочих; б) соотношение численности высококвалифицированных и среднего уровня квалификации иностранных специалистов, и численности квалифицированных и неквалифицированных рабочих из числа ИРС.</p>
Е. Сегментация рынка труда (квалификационно-зарплатное и профессионально-отраслевое сегмен-	1.1.9. Соотношение численности высококвалифицированных и среднего уровня квалификации специалистов, и численности квалифицированных и неквалифицированных рабочих в структуре занятого населения.

тирование)	<p>1.1.10. Соотношение средней заработной платы высококвалифицированных и среднего уровня квалификации работников, и неквалифицированных и квалифицированных рабочих.</p> <p>1.1.11. Соотношение численности высококвалифицированных и среднего уровня квалификации ИРС, и неквалифицированных и квалифицированных рабочих из числа ИРС.</p> <p>1.1.12. Соотношение средней заработной платы высококвалифицированных и среднего уровня квалификации ИРС, и неквалифицированных и квалифицированных рабочих из числа ИРС.</p> <p>1.1.13. Индекс диссимилиации Дункана, рассчитанный для отраслевой сегрегации работников из числа местного и вновь прибывшего населения.</p>
2. Социальная компонента	
А. Рост безработицы среди собственных трудовых ресурсов	<p>2.1.1. Коэффициент корреляции уровня безработицы и доли документированной и не документированной ИРС в общей численности занятых, %.</p> <p>2.1.2. Плотность миграционного потока в применении к международной трудовой миграции (рассчитан как отношение числа ИРС к числу безработных).</p>
Б. Рост неполной занятости среди собственных трудовых ресурсов	<p>2.1.3. Коэффициент корреляции уровня неполной занятости (рассчитанного как доля суммарной среднегодовой численности работников, работавших неполное рабочее время по инициативе работодателя и по соглашению между работником и работодателем, в общей среднегодовой численности работников по полному кругу организаций) и доли документированной и не документированной ИРС в общей численности занятых, %.</p> <p>2.1.4. Отношение численности документированной ИРС к численности работников, работавших неполное рабочее время по инициативе работодателя и по соглашению между работником и работодателем.</p>
В. Снижение размеров заработной платы работников соответствующей квалификации или в разрезе отдельных отраслей	<p>2.1.5. Коэффициент корреляции индекса реальной заработной платы в отрасли и доли документированной и не документированной ИРС, занятой в отрасли.</p> <p>2.1.6. Коэффициент корреляции размеров заработной платы высококвалифицированных и среднего уровня квалификации специалистов и доли документированной ИРС соответствующей профессионально-квалификационной группы.</p> <p>2.1.7. Коэффициент корреляции размеров заработной платы неквалифицированных и квалифицированных рабочих и доли документированной ИРС соответствующей профессионально-квалификационной группы.</p>
Г. Маргинализация трудо-	2.1.8. Численность иностранных граждан, въехавших с

вых ресурсов*	целью работы, но не получивших документ, разрешающий осуществлять трудовую деятельность, рассчитанная на 1000 занятых.
3. Инновационная компонента	
А. Деградация трудового потенциала	3.1.1. Соотношение долей документированной ИРС и занятых в экономике со средним (общим) образованием. 3.1.2. Соотношение долей документированной ИРС и занятых в экономике с высшим образованием. 3.1.3. Производительность труда мигранта в сравнении со среднерегиональной в %.*
Б. Формирование зависимости от иностранного инновационного индивидуального предпринимательства*	3.1.4. Доля ИП и КФХ, зарегистрированных на лиц, имеющих иностранное гражданство или без гражданства, и осуществляющих инновации, от общего числа ИП и КФХ, %. 3.1.5. Коэффициент технологической зависимости, %.
В. Формирование зависимости от высококвалифицированной и квалифицированной ИРС	3.1.6. Доля высококвалифицированных и среднего уровня квалификации ИРС в общей численности занятых высококвалифицированных и среднего уровня квалификации, %.
Г. Снижение трудовой мотивации трудовых ресурсов*	3.1.7. Доля документированной и недокументированной ИРС, занятой не по специальности полученного образования, %.
4. Геополитическая компонента	
А. Формирование зависимости рынка труда от ИРС из отдельных стран	4.1.1. Коэффициент относительной концентрации стран-поставщиков ИРС на региональных рынках труда.
Б. Рост влияния отдельных стран на неформальную и противозаконную занятость*	4.1.2. Коэффициент относительной концентрации стран-поставщиков ИРС в неформальных и противозаконных секторах рынка труда.

Примечание: *- не используются в данном исследовании в силу невозможности расчета показателей из-за отсутствия данных

Источник: составлено автором

Таблица 4 – Перечень показателей оценки индекса воспроизводства собственных трудовых ресурсов

Наименование индикатора	Показатель, ед. изм.
А. Воспроизводство населения в трудоспособном	1.1. Среднегодовые темпы прироста среднегодовой численности населения в трудоспособном возрасте в

возрасте, проживающего на территории региона	2010-2015 гг., % 1.2. Среднегодовая доля населения трудоспособного возраста в общей численности населения в 2010-2015 гг., %
Б. Воспроизводство трудовых ресурсов за счет межрегиональной трудовой миграции	2.1. Среднегодовые темпы прироста среднегодовой численности занятого населения, въезжающего на работу в субъект РФ из других регионов РФ в 2010-2015 гг., % 2.2. Среднегодовая доля занятого населения, въезжающего на работу в субъект РФ из других регионов РФ в среднем за год, в общей численности населения, в 2010-2015 гг., %

Источник: составлено автором

Информационной базой исследования выступили официальные данные указанных выше ведомств и государственных структур [48;90;91;164;165], а также данные Федеральной налоговой службы России [163]. Основу исследования представляют данные о заявленной потребности организаций в иностранной рабочей силе, предоставляемой Федеральной службой по труду и занятости РФ. Исследование проводилось на временном промежутке последних 6 лет – с 2010 по 2015 гг. включительно, для некоторых индикаторов использовались доступные данные по 2016 г. Для отдельных индикаторов вследствие отсутствия данных за промежуточные годы, что обусловлено периодичностью проводимых обследований (например, Выборочное обследование организаций Росстат «О численности и потребности организаций в работниках по профессиональным группам»), проводился расчет необходимых данных с использованием средней арифметической из значений ближайших к рассчитываемому периоду лет. Расчет коэффициента относительной концентрации стран-поставщиков ИРС на региональных рынках труда возможен только на имеющихся данных за 2014 г. Стоит отметить, что оценку уровня подверженности регионального рынка труда рискам и угрозам в сфере международной трудовой миграции целесообразно проводить на более продолжительном временном промежутке, в связи с необходимостью определения степени устойчивости и зависимости рынка труда от ИРС. В частности это относится к показателям, характеризующим тесноту связи с помощью корреляци-

онных коэффициентов. В силу отсутствия сопоставимых данных за более ранний период времени, апробация методики проводилась на имеющихся в открытом доступе данных.

Качественные и количественные характеристики документированной иностранной рабочей силы для целей исследования измерялись для временных трудовых мигрантов, осуществлявших трудовую деятельность на территории субъектов РФ на основании выданных разрешений на работу или патентов. Недокументированная часть ИРС рассчитывалась с помощью поправочного коэффициента к документированной миграции, методология расчета которого приведена ниже.

Используемый для расчета отраслевой сегрегации работников из числа местного и вновь прибывшего населения индекс диссимилиации Дункана рассчитывался по формуле 6.

$$ID = \frac{1}{2} * \sum \left| \frac{ME_m(B)_i^j}{ME_m^j} - \frac{Em(B)_i^j}{Em_i^j} \right| \quad (6),$$

где ID - индекс диссимилиации Дункана,

$ME_m(B)_i^j$ - численность ИРС, осуществляющая трудовую деятельность в отрасли B региона j в текущем году i ;

ME_m^j - численность ИРС, осуществляющая трудовую деятельность всего в экономике региона j в текущем году i ;

$Em(B)_i^j$ - численность занятых в отрасли B региона j в текущем году i ;

Em_i^j - численность занятых всего в экономике региона j в текущем году i .

Значения индекса Дункана отражают, какая доля работников из числа местного или вновь прибывшего населения должна сменить отрасль приложения своего труда для достижения равномерного распределения работников двух групп по отраслям экономики.

Применяемый в исследовании коэффициент относительной концентрации стран-поставщиков ИРС на региональных рынках труда рассчитывался по формуле 7.

$$K_{Concrate(i)}^j = \frac{20 + 3 * \beta}{\alpha} \quad (7),$$

где $K_{Concrate(i)}^j$ - коэффициент относительной концентрации стран-поставщиков ИРС на региональных рынках труда,

β - доля трех ведущих стран-поставщиков ИРС, на которые приходится максимальный объем ИРС,

α - доля численности ИРС из трех ведущих стран-поставщиков от общей численности ИРС.

При $K_{Concrate(i)}^j > 1$ концентрация отсутствует, рынок является конкурентным для всех стран-поставщиков ИРС, при $K_{Concrate(i)}^j \leq 1$ на рынке наблюдается высокая степень концентрации ИРС из отдельных стран, рыночная власть выделенных стран велика.

Для оценки влияния международной трудовой миграции на квалификационно-зарплатное сегментирование в регионах прибытия при расчете соотношения размеров заработной платы высококвалифицированных и среднего уровня квалификации иностранных специалистов, и квалифицированных и неквалифицированных рабочих из числа ИРС принимались следующие условия:

А) размер заработной платы иностранных специалистов в профессиональных группах ОКЗ 1-ОКЗ 6¹¹ соответствует средним размерам заработных плат работников из числа местного населения;

Б) размер заработной платы иностранных рабочих принимался равным 60% от среднего размера заработной платы согласно последним оценкам дискриминации иностранных работников по зарплате, полученным в ходе исследования [18].

При оценке корреляционных коэффициентов взаимосвязи процессов и явлений учитывались только положительные значения коэффициентов, отражающие прямую зависимость между показателями, то есть указывающие на наличие риска или угрозы. Отрицательные значения приравнивались к нулю как не оказывающие деструктивного влияния на сбалансированность рынка труда.

¹¹ Общероссийский классификатор занятий ОК 010-93, утвержденный Постановлением Госстандарта РФ от 30 декабря 1993 г. № 298.

Для количественной оценки риска маргинализации иностранных трудовых ресурсов предлагается использовать показатель уровня безработицы среди иностранных граждан, пребывающих с целью осуществления трудовой деятельности, поскольку в условиях безработицы «возникает кризис профессиональной идентификации и профессиональной дезадаптации», что усиливает и ускоряет процесс маргинализации [3]. Однако применить этот показатель в данном исследовании не представляется возможным в силу отсутствия прямого измеряемого статистикой показателя (вследствие невозможности получения временно пребывающим на территории России иностранным гражданином статуса безработного), с одной стороны, и отсутствия доступных данных для косвенной оценки (численность иностранных граждан и лиц без гражданства, поставленных на миграционный учет по месту пребывания с целью осуществления трудовой деятельности) – с другой. По этим же причинам, а также по причине отсутствия сопоставимых данных для всей совокупности изучаемых субъектов за рассматриваемый период, не могут быть применены показатели относительной производительности труда иностранного работника и показатели для оценки индикаторов формирования зависимости от иностранного инновационного индивидуального предпринимательства и снижения трудовой мотивации трудовых ресурсов.

Важно отметить, что показатели, характеризующие долю ИРС в численности занятых, долю иностранных ИП и КФХ от общего количества ИП и КФХ, долю высококвалифицированных и среднего уровня квалификации ИРС в общей численности работников соответствующей группы, корректировались с учетом их стандартного отклонения в течение исследуемого периода. Данный «маневр» позволил выявить регионы с устойчивой высокой или низкой долей ИРС, то есть те из них, которые в большей или в меньшей степени подвержены зависимости от иностранных работников.

Комплексная оценка уровня подверженности регионального рынка труда рискам и угрозам в сфере международной трудовой миграции проводилась на основе расчета индивидуальных экономического, социального, инновационного и геополитического индексов и сопоставления сводного индекса с индексом вос-

производства собственных трудовых ресурсов. Оценка предполагает несколько этапов.

Этап 1. Сбор и расчет необходимых для анализа показателей, в том числе в части оценки количественных и качественных характеристик недокументированной миграции. Для этих целей использовались имеющиеся оценки поправочных коэффициентов недокументированной миграции, за 2010 г. В работах [20;132] приведены значения коэффициентов недокументированной миграции только для отдельных регионов. Оценка его значений для остальных субъектов ЦФО и СЗФО, в том числе в последующие годы, проводилась с опорой на среднее значение показателя по России (1,8 в 2010 г. [132]), и полученное значение взвешивалось по доле документированной ИРС на рынке труда и темпам экономического развития региона в сравнении со среднероссийскими значениями (формула 8).

$$K_{IM(i)}^j = K_{IM(i)}^{\Sigma j} * \frac{\left(\frac{S_{MEM(i)}^j}{S_{MEM(i)}^{\Sigma j}} + \frac{VI_{GRP(i)}^j}{VI_{GRP(i)}^{\Sigma j}} \right)}{2} \quad (8),$$

где $K_{IM(i)}^j$ - общий поправочный коэффициент недокументированной миграции в текущем году i для региона j ,

$K_{IM(i)}^{\Sigma j}$ - общий поправочный коэффициент недокументированной миграции в текущем году i для совокупности регионов,

$S_{MEM(i)}^j$ - доля документированной ИРС в % от общей численности занятых региона j в текущем году i ,

$S_{MEM(i)}^{\Sigma j}$ - доля документированной ИРС в % от общей численности занятых совокупности регионов РФ в текущем году i ,

$VI_{GRP(i)}^j$ - индекс физического объема ВРП региона j в постоянных ценах в текущем году i в % к предыдущему,

$VI_{GRP(i)}^{\Sigma j}$ - индекс физического объема ВРП по всей совокупности регионов РФ в постоянных ценах в текущем году i в % к предыдущему.

Принимая во внимание, что не все отрасли «открыты» для приема недокументированных мигрантов, поправочный коэффициент для отдельных отраслей, в

отличие от предыдущих работ [132], рассчитывался с учетом различного уровня привлекательности отрасли для недокументированных мигрантов (формула 9).

$$K_{IMB(i)}^j = \frac{K_{IM(i)}^j + K_{IMAttB(i)}^j}{2} \quad (9),$$

где $K_{IMB(i)}^j$ - поправочный коэффициент недокументированной миграции для отдельных отраслей B региона j в текущем году i ,

$K_{IMAttB(i)}^j$ - коэффициент привлекательности отрасли B региона j для недокументированных мигрантов в текущем году i .

При условии, что, $K_{IMAtt(i)}^j \in [0, 4; 1, 5]$.

Единичное значение коэффициента привлекательности отрасли $K_{IMAtt(i)}^j$ означает, что в данном секторе экономики вероятность осуществления мигрантом трудовой деятельности без документов равна вероятности работы с документами. То есть, ни мигранту, ни работодателю, нет разницы, как будет выполнять работу иностранный работник. Чем выше значение коэффициента, тем более высока вероятность трудоустройства мигранта без документов, что значит, превалирование числа недокументированных мигрантов над документированными. И, наоборот, со значениями коэффициента менее единицы. Значения коэффициента для различных отраслей приведены в таблице 5. В исследовании коэффициент привлекательности отрасли для отдельных регионов принимался равным за весь период.

Таблица 5 – Значения коэффициента привлекательности отрасли для недокументированных мигрантов

Наименование вида экономической деятельности	Коэффициент привлекательности отрасли для недокументированных мигрантов (в скобках приведено соотношение недокументированных и документированных мигрантов)
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	1,0 (50/50)
Добыча полезных ископаемых	1,0 (50/50)
Обрабатывающие производства	1,2 (50/50)
Строительство	1,5 (60/40)
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мо-	1,5 (60/40)

тоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	
Транспорт и связь	0,4 (30/70)

Источник: оценка автора

Наиболее высокое соотношение числа недокументированных и документированных мигрантов принимается в строительстве и торговле – 60% к 40%, поскольку согласно многочисленным опросам и новостным сводкам о выявленных нарушениях законодательства в области миграции именно в этих отраслях работодатели зачастую трудоустраивают мигрантов без документов. Минимальная доля занятых недокументированных мигрантов присуща транспорту в связи с тем, что деятельность работников данной отрасли (как правило, водителей) подлежит дополнительной текущей проверке со стороны надзорных органов на транспорте, что предопределяет меньшую заинтересованность работодателей в найме таких работников.

Этап 2. Формирование информационно-статистической базы данных и расчет необходимых показателей для исследуемых регионов за 2010-2015 гг.

Этап 3. Нормирование показателей в соответствии с методологией, описанной в главе 1.

Этап 4. Расчет сводных индивидуальных экономического, социального, инновационного и геополитического индексов, а также вспомогательного индекса воспроизводства собственных трудовых ресурсов с учетом индивидуальных весов индикаторов (показателей) согласно методологии, описанной в главе 1.

Этап 5. Выявление подтипов регионов на основе рассчитанных индивидуальных индексов с помощью интервальной шкалы.

Этап 6. Кластеризация регионов методом k-средних с использованием программного обеспечения IBM SPSS Statistics 23 на основе индикаторов в рамках индивидуальных индексов в целях выявления подкластеров регионов и их сопоставления с выделенными на этапе 5 подтипами.

Этап 7. Расчет сводных интегральных индексов подверженности регионального рынка труда рискам и угрозам сбалансированности, обусловленным

международной трудовой миграцией (сводный индекс) без учета весовых значений индивидуальных индексов согласно методологии, представленной в главе 1.

Этап 8. Выявление типов регионов на основе сводного индекса с помощью интервальной шкалы.

Этап 9. Кластеризация субъектов РФ методом *k*-средних с использованием программного обеспечения IBM SPSS Statistics 23 на основе индивидуальных индексов в целях выявления кластеров регионов и их сопоставления с выделенными на этапе 8 типами регионов.

Этап 10. Оценка степени значимости сводного индекса путем сопоставления его значений со значениями индекса воспроизводства собственных трудовых ресурсов по формуле 10.

$$R = I_{slm} - I_{rlf} \quad (10),$$

где R – степень значимости интегрального индекса подверженности регионального рынка труда рискам и угрозам сбалансированности, обусловленным международной трудовой миграцией,

I_{slm} – сводный интегральный индекс подверженности регионального рынка труда рискам и угрозам сбалансированности, обусловленным международной трудовой миграцией,

I_{rlf} – индекс воспроизводства собственных трудовых ресурсов.

При этом интерпретация значений R проводилась по следующей классификации:

- $R < -0,10$ - значимость отсутствует;
- $-0,10 \leq R \leq 0,10$ - низкая значимость;
- $0,11 < R \leq 0,20$ - средняя значимость;
- $R > 0,20$ - высокая значимость.

В работе для обобщающих оценок использовались следующие веса – таблицы 6-7.

Таблица 6 – Веса отдельных индикаторов влияния МТМ на сбалансированность регионального рынка труда

Экономический индекс (ЭИ)	Вес, %	Социальный индекс (СИ)	Вес, %	Инновационный индекс (ИИ)	Вес, %	Геополитический индекс (ГИ)	Вес, %
А. Формирование зависимости рынка труда от ИРС	15,0	А. Рост безработицы среди собственных трудовых ресурсов	30,0 (40,0)	А. Деградация трудового потенциала	40,0 (55,0)	А. Формирование зависимости рынка труда от ИРС из отдельных стран	50,0 (100,0)
Б. Формирование зависимости отдельных ниш рынка труда от ИРС	25,0	Б. Рост неполной занятости среди собственных трудовых ресурсов	20,0	Б. Формирование зависимости от иностранного инновационного индивидуального предпринимательства	15,0	Б. Рост влияния отдельных стран на неформальную и противозаконную занятость	50,0
В. Утрата контроля и криминализация рынка труда. Ухудшение условий труда	15,0	В. Снижение размеров заработной платы работников соответствующей квалификации или в разрезе отдельных отраслей	30,0 (40,0)	В. Формирование зависимости от высококвалифицированной и квалифицированной ИРС	30,0 (45,0)		
Г. Формирование зависимости от иностранного индивидуального предпринимательства	10,0	Г. Маргинализация трудовых ресурсов	20,0 (0,0)	Г. Снижение трудовой мотивации трудовых ресурсов	15,0		
Д. Усиление диспропорций в развитии региональных и	20,0						

местных рынков труда							
Е. Сегментация рынка труда (квалификационно-зарплатное сегментирование)	15,0						
Всего	100,0	Всего	100,0 (100,0)	Всего	100,0 (100,0)	Всего	100,0 (100,0)

Примечание: в скобках указан вес имеющихся индикаторов при невозможности измерения других индикаторов в рамках расчета индивидуального индекса

Источник: оценка автора

Таблица 7 – Веса отдельных показателей в составе индекса воспроизводства собственных трудовых ресурсов

Индекс воспроизводства собственных трудовых ресурсов	Вес, %
Среднегодовые темпы прироста среднегодовой численности населения в трудоспособном возрасте в 2010-2016 гг., %	35,0
Среднегодовая доля населения трудоспособного возраста в общей численности населения в 2010-2016 гг., %	35,0
Среднегодовые темпы прироста среднегодовой численности занятого населения, въезжающего на работу в субъект РФ из других регионов РФ в 2010-2016 гг., %	15,0
Среднегодовая доля занятого населения, въезжающего на работу в субъект РФ из других регионов РФ в среднем за год, в общей численности населения в 2010-2016 гг., %	20,0

Источник: оценка автора

3.2. Типология субъектов ЦФО и СЗФО РФ по уровню и характеру подверженности их рынков труда рискам и угрозам

С помощью рассчитанных индивидуальных экономического, социального, инновационного и геополитического индексов были выделены подтипы субъектов ЦФО и СЗФО РФ, а на основе изученных индикаторов были выявлены подкластеры, объединяющие регионы по совокупности характеристик. Итоговые значения рассчитанных сводного и индивидуальных индексов подверженности регионального рынка труда рискам и угрозам сбалансированности, обусловленным международной трудовой миграцией, для каждого субъекта приводятся в приложении Г.

По уровню подверженности регионального рынка труда экономическим рискам и угрозам сбалансированности, обусловленным МТМ, выделено 4 подтипа субъектов (рисунок 8, приложение Д). Повышенным уровнем подверженности рынков труда экономическим рискам и угрозам обладают два пристоличных региона – Московская и Ленинградская области, еще четыре субъекта характеризуются средним уровнем – это Тверская и Тульская области ЦФО и Ненецкий автономный округ (Ненецкий АО) и г. Санкт-Петербург СЗФО. Важно отметить, что почти половину региональных рынков труда на основе рассчитанного индивидуального экономического индекса (ЭИ) можно отнести к условно сбалансированным, не подверженным экономическим рискам и угрозам, связанным с привлечением и использованием ИРС.

Выделение подкластеров обусловлено схожестью изучаемых субъектов по наличию и остроте проявления экономических рисков и угроз на рынке труда, связанных с МТМ.

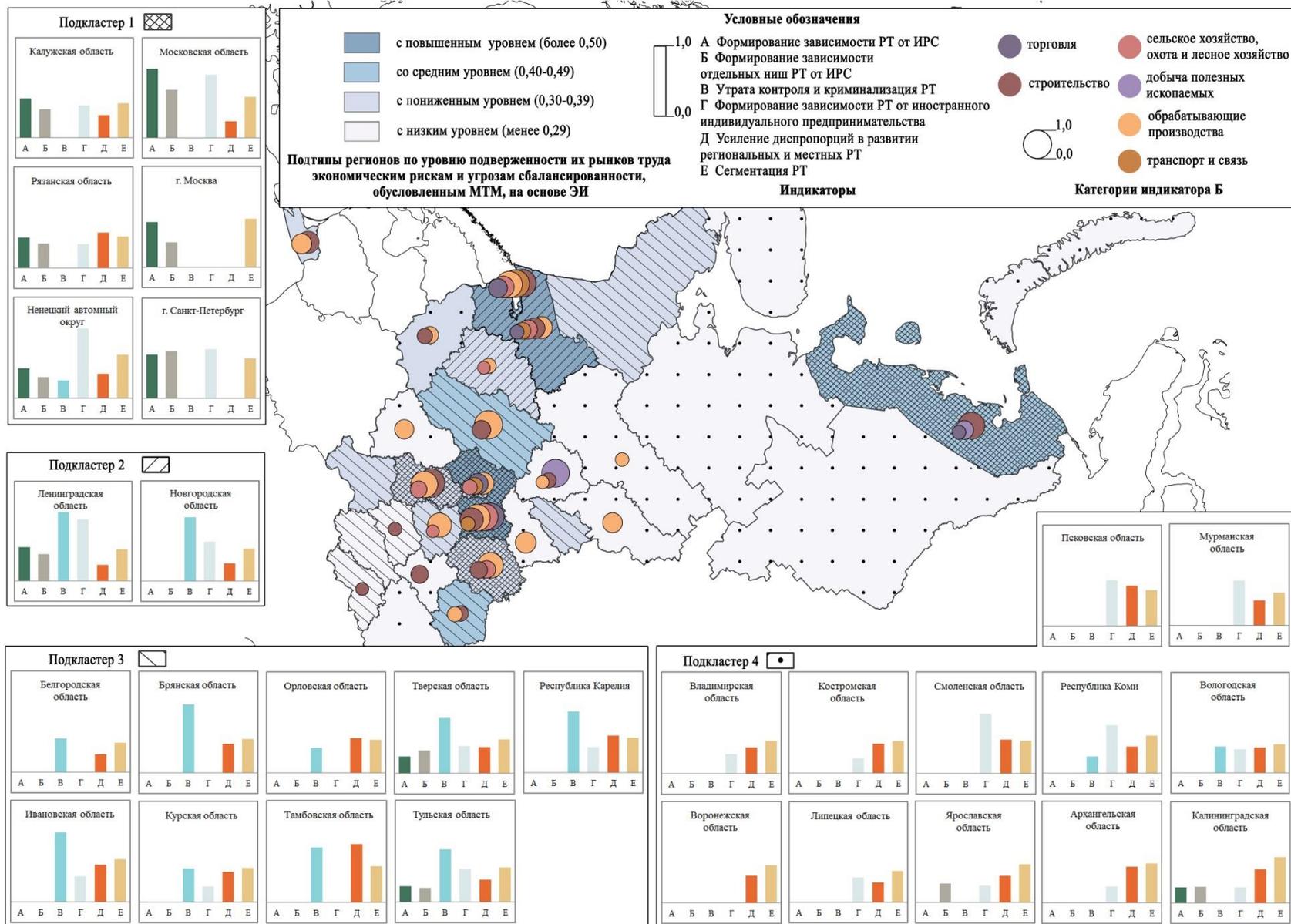


Рисунок 8 - Типология регионов ЦФО и СЗФО РФ по уровню подверженности их рынков труда экономическим рискам и угрозам сбалансированности, обусловленным МТМ

Примечание:

РТ – рынок труда

ИРС – иностранная рабочая сила

МТМ – международная трудовая миграция

ЭИ – экономический индекс

Указаны значения индикаторов, превышающие критически значимое - 0,20, которое по большинству индикаторов отражает среднее арифметическое.

Источник: разработано автором

Подкластер 1 – Наиболее экономически зависимые рынки труда от ИРС. Объединяет 6 регионов (Калужская, Московская, Рязанская области, Ненецкий автономный округ, г. Москва и г. Санкт-Петербург) и характеризуется высокой нагрузкой ИРС на рынок труда и наибольшей экономической зависимостью рынков труда от ИРС – как в общем, так и в разрезе отдельных отраслей и в секторе индивидуального предпринимательства. При этом наблюдается явная отраслевая концентрация ИРС – преимущественно, в обрабатывающих производствах и строительстве, сельском хозяйстве и торговле. Для Санкт-Петербурга, Москвы и Московской области также характерна зависимость от иностранных работников в сфере транспорта и связи, а для Ненецкого АО – в добыче полезных ископаемых. Другой отличительной чертой субъектов является повышенная подверженность квалификационно-зарплатному и профессионально-отраслевому сегментированию рынков труда в результате использования труда ИРС. Это проявляется в: а) существенном несовпадении профессионально-квалификационной структуры привлекаемой ИРС и занятых на рынке труда с превалированием работников рабочих профессий среди трудящихся-мигрантов; б) более ощутимых разрывах в оплате труда ИРС разного уровня квалификации по сравнению с занятыми; в) вы-

сокой концентрации ИРС в отраслях, что препятствует равномерному распределению работников по отраслям экономики.

Подкластер 2 – Рынки труда, наиболее подверженные утрате контроля и криминализации с высокой зависимостью от иностранного индивидуального предпринимательства. Включает всего 2 региона - Ленинградская и Новгородская области, и характеризуется высокой корреляцией между притоком трудящихся-мигрантов из-за рубежа и развитием явлений неформальной занятости, а также высокой долей ИП и КФХ, осуществляющих предпринимательскую деятельность, имеющих иностранное гражданство и без гражданства, от общего числа ИП и КФХ. Стоит отметить, что отнесенная к данному подкластеру Ленинградская область занимает промежуточное положение и по многим индикаторам тяготеет к подкластеру 1. В частности для этого региона характерна высокая экономическая зависимость от ИРС практически по всем отраслям, кроме добывающей отрасли.

Подкластер 3 – Рынки труда, подверженные утрате контроля и криминализации с повышенными рисками в усилении диспропорций и сегментации. К подкластеру 3 отнесены 9 субъектов (Белгородская, Брянская, Орловская, Тверская, Ивановская, Курская, Тамбовская, Тульская области и Республика Карелия) которые объединяет подверженность следующим экономическим рискам, обусловленным МТМ: рост занятости в неформальном секторе, усиление дисбаланса спроса на работников с разной квалификацией и предложения со стороны ИРС, дальнейшее профессионально-отраслевое и квалификационно-зарплатное сегментирование. Стоит также выделить Тверскую и Тульскую области, для которых угроза сбалансированности связана с формированием зависимости обрабатывающей отрасли от ИРС.

Подкластер 4 – Рынки труда, наименее подверженные экономическим рискам и угрозам, обусловленным МТМ. Самый многочисленный по количеству субъектов подкластер, объединяющий 12 регионов (Псковская, Мурманская, Владимирская, Костромская, Смоленская, Вологодская, Воронежская, Липецкая, Ярославская, Архангельская, Калининградская области и Республика Коми), для ко-

торых диагностируемые риски являются незначимыми либо слабо значимыми. К числу последних можно отнести среднюю риски, связанные с усилением диспропорций и сегментацией региональных рынков труда. Особое место занимает Ярославская область, в которой в течение исследуемого периода зафиксирована самая высокая подверженность риску формирования зависимости добывающей отрасли от ИРС. Кроме того, повышенные риски формирования зависимости отдельных отраслей от трудящихся-мигрантов присущи и другим регионам: Владимирской, Калининградской, Костромской и Смоленской областям в сфере обрабатывающих производств, Калининградской и Липецкой областям – в строительстве, Архангельской области – в добывающей отрасли.

Анализ *социальных рисков и угроз сбалансированности рынка труда, обусловленных МТМ*, показал, что для подавляющей части исследуемых субъектов они не значимы, привлекаемая ИРС не конкурирует с занятыми и не ведет к демпингу заработных плат, что коррелирует с выводами большинства предыдущих исследований (рисунок 9, приложение Д). По уровню подверженности рынков труда социальным рискам и угрозам в сфере МТМ к такому подтипу (с низким уровнем подверженности) отнесены почти половина субъектов, еще 10 регионов обладают пониженным уровнем подверженности рынков труда социальным рискам и угрозам. Высокими значениями рассчитанного индивидуального социального индекса (СИ) и высоким и средним уровнем подверженности рынков труда социальным рискам и угрозам характеризуются Москва, Московская, Ивановская и Тверская области ЦФО РФ, Ленинградская область СЗФО РФ.

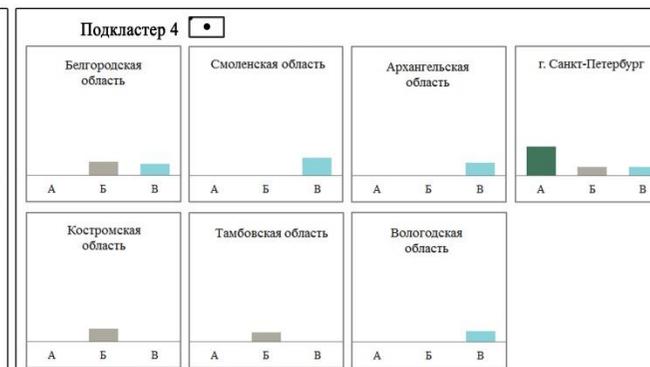
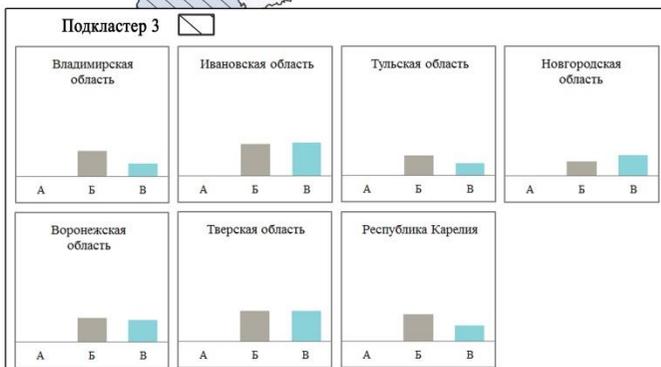
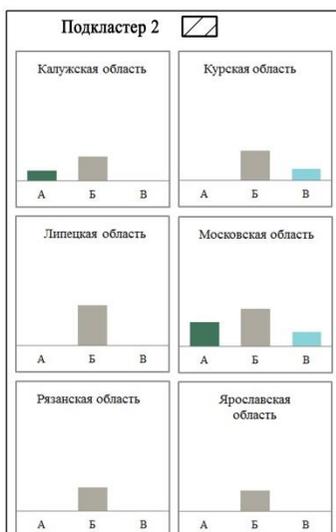
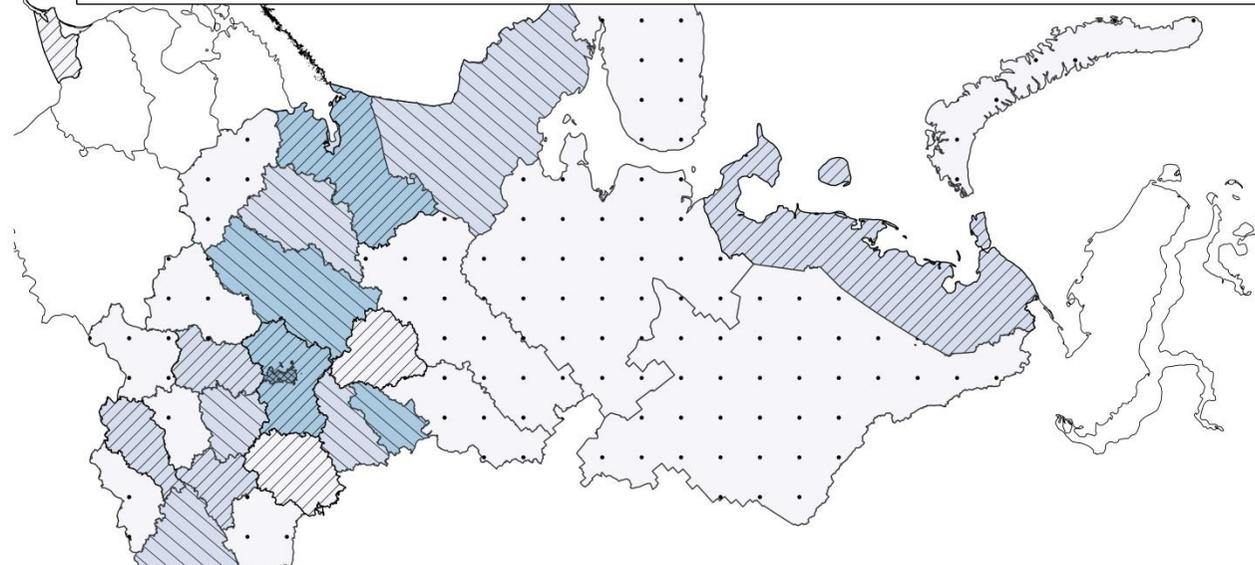
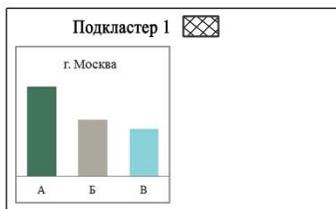


Рисунок 9 - Типология регионов ЦФО и СЗФО РФ по уровню подверженности их рынков труда социальным рискам и угрозам сбалансированности, обусловленным МТМ

Примечание:

МТМ – международная трудовая миграция

СИ – социальный индекс

Указаны значения индикаторов, превышающие критически значимое - 0,10, которое по большинству индикаторов отражает среднее арифметическое.

Для регионов Брянская, Орловская, Мурманская, Республика Коми графики индикаторов отсутствуют в силу наличия значений, не превышающих критически значимое - 0,10.

Источник: разработано автором

Проведенный кластерный анализ индикаторов уровня подверженности социальным рискам и угрозам в сфере МТМ позволил выделить также 4 подкластера.

Подкластер 1 – Рынки труда, наиболее подверженные социальным рискам и угрозам в сфере МТМ. Включает всего один регион (г. Москва), который продемонстрировал высокую подверженность всем диагностируемым рискам – ухудшению положения работников из числа занятых (росту безработицы и неполной занятости), демпингу заработных плат работников, как в отраслевом разрезе, так и по профессиональным группам.

Подкластер 2 – Рынки труда, наиболее подверженные рискам роста неполной занятости населения. Объединяет 9 субъектов по признаку повышенной корреляции между притоком трудящихся-мигрантов из-за рубежа и ростом неполной занятости.

Подкластер 3 – Рынки труда, подверженные рискам роста неполной занятости и демпинга заработных плат. Подкластер 3 включает 7 регионов, обладающих определенной (выше средней) рискогенностью по направлениям развития

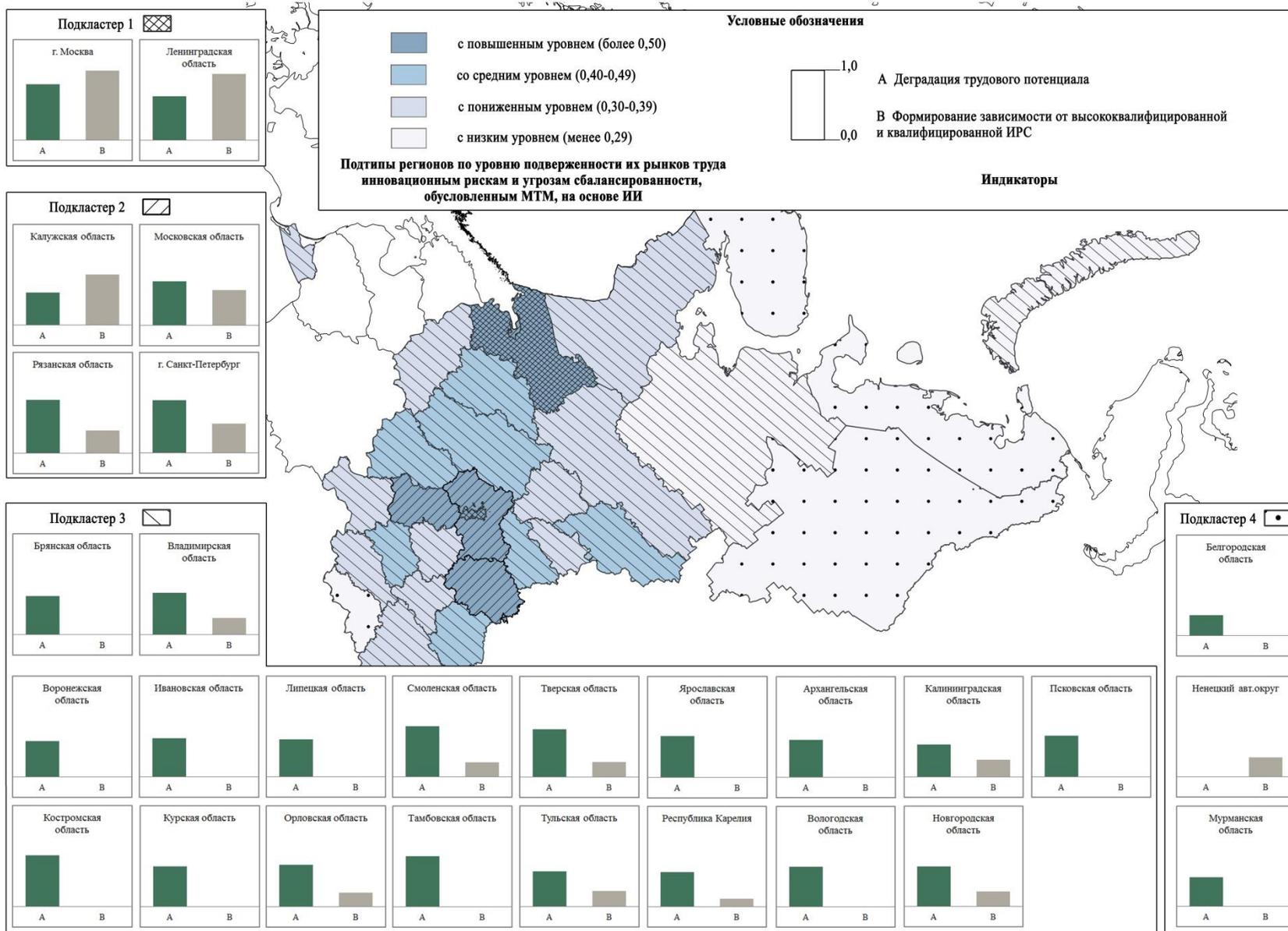
процессов неполной занятости населения и сокращения размеров оплаты труда работников соответствующей квалификации или отраслевой ниши.

Подкластер 4 – Рынки труда, наименее подверженные социальным рискам и угрозам в сфере МТМ. Чувствительность к диагностируемым рискам отнесенных к данному подкластеру 7 регионов минимальна и не превышает средние значения по всей совокупности субъектов. Единственным значимым исключением является Санкт-Петербург, который выделяется на фоне других субъектов повышенными рисками роста безработицы вследствие притока ИРС. Но слабая подверженность рынка труда остальным рискам и угрозам позволила отнести регион к подкластеру 4.

По уровню подверженности регионального рынка труда инновационным рискам и угрозам сбалансированности, обусловленным МТМ, исследуемые регионы были также типологизированы на 4 подтипа (рисунок 10, приложение Д).

На основе рассчитанных значений индивидуального инновационного индекса (ИИ) к первому типу были отнесены 6 субъектов, привлекающих наибольшее количество трудящихся-мигрантов (города Москва и Санкт-Петербург, Московская и Ленинградская, Калужская и Рязанская области) – с наиболее подверженными инновационным рискам и угрозам рынками труда. Наименее подверженными негативному влиянию МТМ в сфере инноваций рынками труда обладают северные регионы – Республика Коми, Архангельская область и Ненецкий АО, Мурманская область, а также Белгородская область. Все остальные регионы (18) характеризуются средним и пониженным уровнем подверженности рынков труда инновационным рискам и угрозам в сфере МТМ.

Выделенные по результатам кластерного анализа четыре подкластера практически полностью соответствуют выявленным на основе ИИ подтипам.



Воронежская область	Ивановская область	Липецкая область	Смоленская область	Тверская область	Ярославская область	Архангельская область	Калининградская область	Псковская область
Костромская область	Курская область	Орловская область	Тамбовская область	Тульская область	Республика Карелия	Вологодская область	Новгородская область	

Ненецкий авт. округ	Мурманская область
---------------------	--------------------

Рисунок 10 - Типология регионов ЦФО и СЗФО РФ по уровню подверженности их рынков труда инновационным рискам и угрозам сбалансированности, обусловленным МТМ

Примечание:

МТМ – международная трудовая миграция

ИРС – иностранная рабочая сила

ИИ – инновационный индекс

Указаны значения индикаторов, превышающие критически значимое - 0,20, которое по большинству индикаторов отражает среднее арифметическое.

Для Республики Коми график индикаторов отсутствует в силу наличия значений, не превышающих критически значимое - 0,20.

Источник: разработано автором

Подкластер 1 – Рынки труда, наиболее подверженные инновационным рискам и угрозам, обусловленным МТМ. Подкластер объединяет 2 субъекта (г. Москва и Ленинградская область), которые в наибольшей степени подвержены рискам: а) деградации трудового потенциала вследствие существенного превалирования в структуре ИРС работников со средним общим образованием и крайне низкой долей работников с высшим образованием; б) формирования зависимости рынка труда от высококвалифицированной и квалифицированной ИРС.

Подкластер 2 – Рынки труда с повышенными рисками деградации трудового потенциала и формирования зависимости от высококвалифицированных и квалифицированных иностранных работников. К данному подкластеру отнесены 4 субъекта федерации.

Подкластер 3 – Рынки труда, подверженные риску деградации трудового потенциала. Подкластер 3 включает подавляющее большинство субъектов (2/3), объединенных по принципу существенного несоответствия образовательной структуры привлекаемой ИРС и занятых в экономике в худшую сторону.

Подкластер 4 – Рынки труда, наименее подверженные инновационным рискам и угрозам, обусловленным МТМ. Подверженность диагностируемым рискам и угрозам для четырех субъектов данного подкластера минимальна.

Ввиду использования только одного индикатора при оценке *уровня подверженности регионального рынка труда геополитическим рискам и угрозам сбалансированности, обусловленным МТМ*, была проведена только типологизация субъектов без кластеризации. На основе полученных результатов расчета индивидуального геополитического индекса (ГИ) было выделено 4 подтипа регионов, подавляющее большинство (1/3) которых отнесены к подтипу 1 как наиболее подверженные негативному влиянию МТМ (рисунок 11, приложение Д). Это, главным образом:

- столичные регионы – Москва и Московская область, Санкт-Петербург и Ленинградская область, на рынках труда которых, несмотря на большое количество стран-партнеров (более 45), порядка 60-70% ИРС приходится на три ведущие страны – Узбекистан, Украину и Таджикистан;
- регионы со средним количеством стран-партнеров (25-35) и существенным превалированием трех ведущих государств в структуре привлекаемой ИРС (более 80%): Белгородская, Воронежская, Липецкая, Тверская, Рязанская области, Республика Коми.

Еще 6 субъектов характеризуются средним уровнем подверженности рынка труда геополитическим рискам и угрозам в сфере МТМ (подтип 2).

Отнесенные к подтипам 1 и 2 регионы имеют высокие и повышенные риски зависимости рынка труда от основных территорий-доноров ИРС – Узбекистана и/или Украины. Третий партнер для указанных субъектов, как правило, различен. Чаще всего, это Таджикистан (для 9 из 16 регионов), Молдова (4 из 16), Вьетнам (Владимирская и Тульская области), Армения (Республика Коми), Литва (Калининградская область).

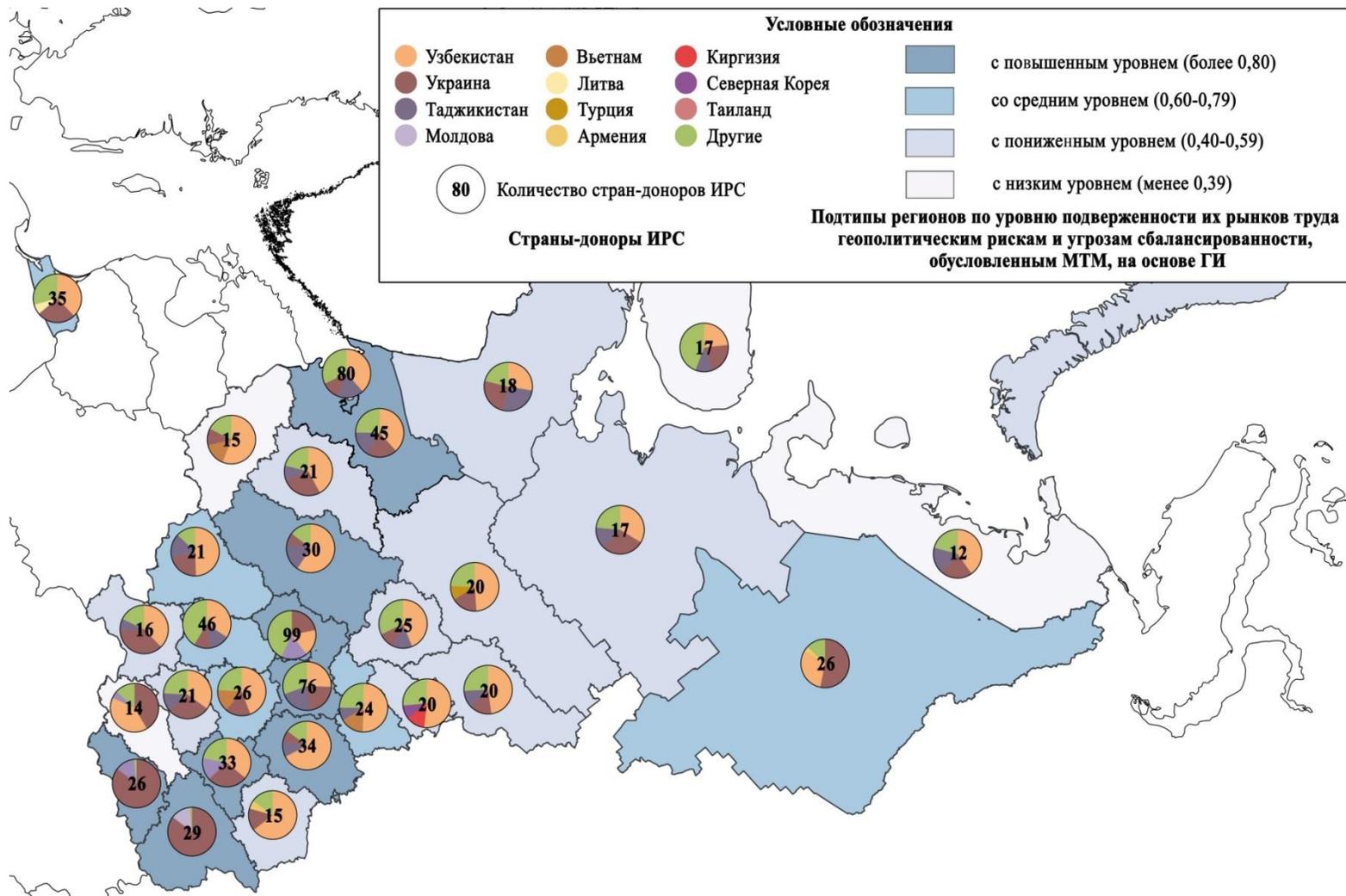


Рисунок 11 - Типология регионов ЦФО и СЗФО РФ по уровню подверженности их рынков труда геополитическим рискам и угрозам сбалансированности, обусловленным МТМ

Примечание:

МТМ – международная трудовая миграция

ГИ – геополитический индекс

Приведены страны-доноры ИРС без учета стран-членов ЕАЭС (по состоянию на 01.01.2015 г.) и стран-доноров ИРС, занятой у физических лиц.

Источник: разработано автором

К пониженному (подтип 3, 10 субъектов) и низкому (подтип 4, 4 субъекта) уровню подверженности рынков труда геополитическим рискам и угрозам сбалансированности, обусловленным МТМ, отнесены регионы хоть и с относительно высокой концентрацией трех ведущих стран в структуре ИРС (70-85%), но с небольшим количеством стран-доноров (10-25). Абсолютными лидерами среди регионов 4 подтипа являются Мурманская область с наименьшей концентрацией стран-доноров (56%) и Ненецкий АО с наименьшим количеством стран-партнеров (12).

По уровню совокупной подверженности рынков труда рискам и угрозам сбалансированности, обусловленным МТМ, на основе рассчитанных сводных индексов были выделены 4 типа регионов, которые практически полностью совпадают по составу территориальных единиц с кластерами (рисунок 12, приложение Д). К типу 1 с повышенным уровнем подверженности рынков труда рискам и угрозам сбалансированности, обусловленным МТМ, отнесены 4 субъекта федерации – города Москва и Санкт-Петербург, Московская и Ленинградская области. Эти регионы по величине сводного индекса довольно сильно отличаются от остальных субъектов. Средний уровень подверженности рынков труда рискам и угрозам в сфере МТМ присущ Калужской, Рязанской и Тверской областям. Наименее подвержены рискам и угрозам сбалансированности рынки труда только 6 регионов – северные Архангельская область, Ненецкий АО и Мурманская область, а также Псковская, Курская и Брянская области. Остальные субъекты (16 из 29) характеризуются пониженным уровнем подверженности рынков труда рискам и угрозам сбалансированности, обусловленным МТМ.

Кластер 1 – Рынки труда, в наибольшей степени подверженные всем рискам и угрозам сбалансированности, обусловленным МТМ. Выделение Москвы в отдельный кластер обусловлено наличием всех диагностируемых рисков и угроз, ассоциированных с привлечением и использованием труда иностранных работников, ввиду чрезвычайно высокой нагрузки документированной и недокументированной ИРС на рынок труда. При этом немаловажным фактом является то, что если вклад экономической компоненты сбалансированности рынка труда остается на уровне среднего (то есть «поглощение» рынком труда новой рабочей силы извне происходит более или менее успешно), то остальные компоненты – социальная, инновационная, геополитическая – ставят регион в крайне уязвимое положение.

Кластер 2 – Рынки труда, подверженные всем рискам и угрозам сбалансированности, обусловленным МТМ. Кластер объединяет 6 субъектов, тяготеющих к столичным регионам России – Санкт-Петербург и Ленинградская область, Московская область и граничащие с ней Калужская, Рязанская и Тверская области. Для указанных регионов также, как и для Москвы, наиболее значимую роль играют риски геополитической и инновационной безопасности. Отличительной чертой субъектов является повышенная чувствительность к экономическим рискам. По социальной компоненте регионы превышают средние значения для всей совокупности исследуемых субъектов, но существенно уступают Москве.

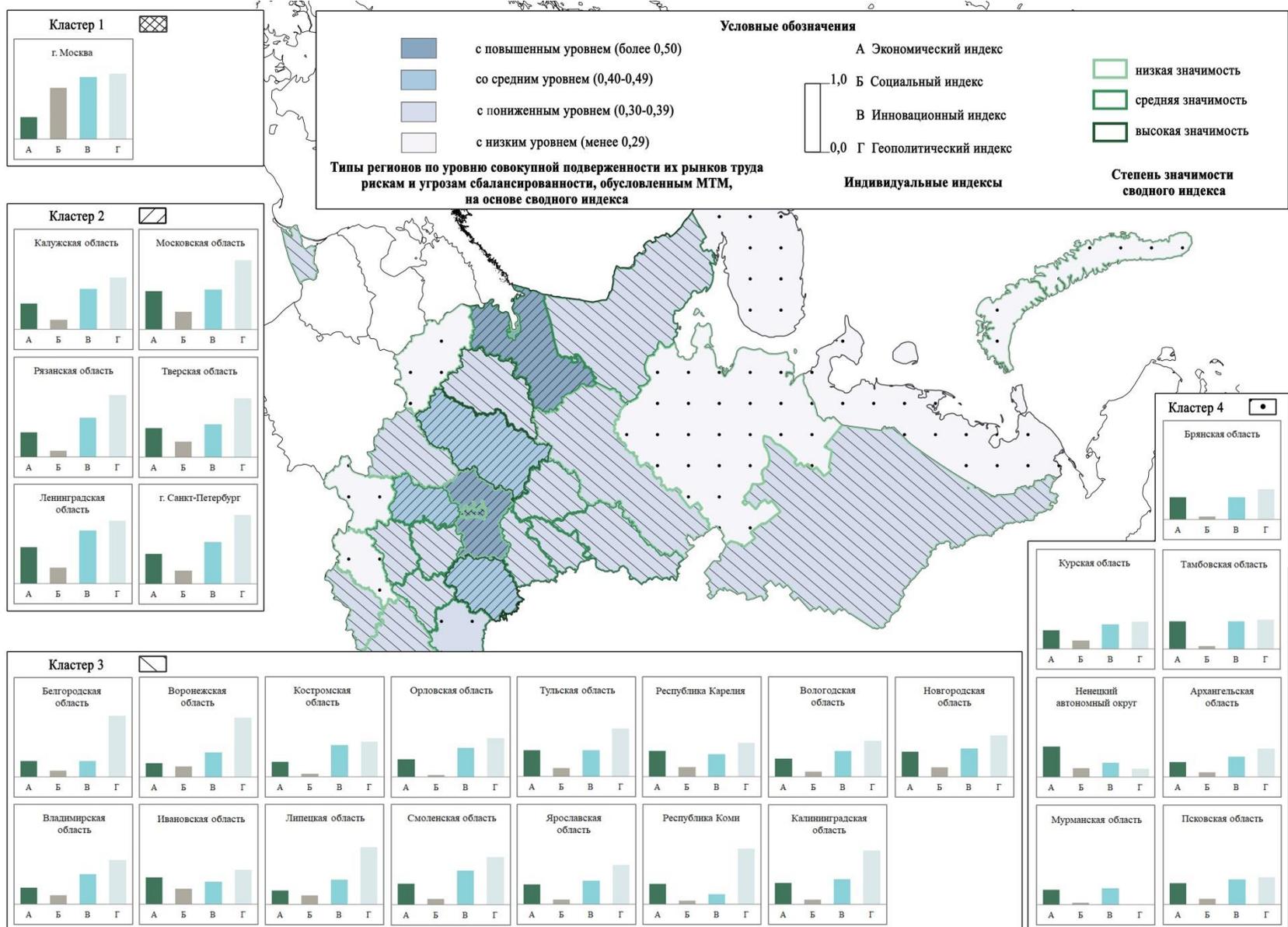


Рисунок 12 - Типология регионов ЦФО и СЗФО РФ по уровню и характеру влияния МТМ на сбалансированность их рынков труда

Примечание:

МТМ – международная трудовая миграция

Указана степень значимости сводного индекса подверженности регионального рынка труда рискам и угрозам сбалансированности, обусловленным МТМ, только со значениями больше -0,10, что отвечает низкой, средней и высокой значимости индекса.

Источник: разработано автором

Кластер 3 – Рынки труда, подверженные геополитическим рискам и угрозам сбалансированности, обусловленным МТМ. Включает более половины субъектов ЦФО и СЗФО РФ (16 из 29). Наиболее существенное значение для сбалансированности рынков труда регионов данного кластера несут геополитические риски, проявляющиеся в зависимости от отдельных стран-доноров трудящихся-мигрантов. Вклад остальных компонент характеризуется значениями ниже среднего.

Кластер 4 – Рынки труда, не испытывающие деструктивного воздействия МТМ. Подавляющее большинство регионов (5 из 7), отнесенных к данному кластеру, отличаются отсутствием значимых рисков и угроз сбалансированности со стороны МТМ. Значения рассчитанных индивидуальных индексов для этих регионов уступают средним показателям. Исключение составляют два региона – Ненецкий АО и Тамбовская область – подверженные экономическим рискам.

Типологизация регионов ЦФО и СЗФО РФ по уровню подверженности их рынков труда рискам и угрозам сбалансированности, обусловленным МТМ, во многом географически детерминирована. Наибольшие риски и угрозы, связанные с привлечением и использованием трудящихся-мигрантов, присущи столичным (Москва и Санкт-Петербург) и пристоличным (Московская и Ленинградская области) регионам. Эти территории, отнесенные к типу 1, кластерам 1 и 2 образуют своеобразный центр с повышенным уровнем подверженности негативному влия-

нию трудовой миграции на сбалансированное развитие рынков труда. Полупериферия представлена регионами, отнесенными к типам 2 и 3, кластерам 2 и 3. Первый тип полупериферии образует прерывистое «кольцо» вокруг центра (Калужская, Рязанская и Тверская области), второй – замыкает и «растягивает» его (Владимирская, Ивановская, Костромская, Липецкая, Орловская, Смоленская, Тульская, Ярославская, Вологодская, Новгородская области, Республика Карелия). Третий тип – прилежит к границам (Калининградская, Белгородская и Воронежская области), что отражает характер привлечения ИРС из соседних стран (в Белгородской и Воронежской областях из Украины, в Калининградской области из Литвы) и исторические предпосылки (Калининградская область традиционно привлекает мигрантов из других стран). Историческая обусловленность привлечения граждан Украины к трудовой деятельности в Республике Коми также позволила отнести регион к полупериферии. Периферия представлена наиболее удаленными от центра северными территориями страны – Мурманская, Архангельская области и Ненецкий АО, а также приграничными территориями, для которых граница сегодня не связана с массовым притоком трудовых мигрантов из соседних стран (Псковская, Брянская, Курская области). Отдельно к переходному типу между полупериферией и периферией может быть отнесена Тамбовская область.

На основе проведенной оценки значимости рассчитанных для регионов сводных индексов были выделены субъекты, для которых риски и угрозы сбалансированности, обусловленные привлечением и использованием иностранных работников, имеют критически важное значение в силу складывающихся негативных тенденций демографического развития. Значения вспомогательного индекса воспроизводства собственных трудовых ресурсов по регионам приведены в Приложении Е. Анализ показал, что наибольшую значимость риски и угрозы сбалансированности рынка труда, обусловленные МТМ, несут субъектам полупериферии 1-го и 2-го типов (за исключением Смоленской области). Наиболее остро это ощущается в Тверской, Рязанской и Новгородской областях, где, несмотря на средний и пониженный уровень подверженности рынков труда рискам и угрозам в сфере МТМ, низкий потенциал воспроизводства собственных трудовых ресур-

сов (в том числе в результате межрегиональной трудовой миграции) ставит под угрозу устойчивое и сбалансированное развитие и независимость региональных рынков труда от внешних трудовых ресурсов.

При этом стоит отметить, что если Московская область выступает одним фронтом с Москвой и не обладает высокой рискогенностью в сфере воздействия МТМ на рынки труда в силу относительно высокого уровня воспроизводства собственных трудовых ресурсов, прежде всего, за счет межрегиональной трудовой миграции, то Ленинградская область относится к числу субъектов в значимой зоне риска.

3.3. Рекомендации по обеспечению сбалансированности рынков труда субъектов ЦФО и СЗФО РФ

Внедрение принципов обеспечения сбалансированности и устойчивости национального (регионального) рынка труда в миграционную политику, прежде всего, а также во внешнюю политику и политику в сфере занятости населения, должно опираться на реализацию интересов государства одновременно в двух плоскостях. С одной стороны, это обеспечение рынка труда необходимыми трудовыми ресурсами и повышение конкурентоспособности страны на мировом рынке труда высококвалифицированных специалистов; с другой - защита национального (регионального) рынка труда от негативных последствий массового привлечения и использования иностранной рабочей силы.

Целесообразно выделять пять неотъемлемых составляющих в данном процессе.

Во-первых, должна быть существенно **модернизирована система статистического и миграционного учета трудовой миграции и занятости иностранной рабочей силы на региональных рынках труда**. Система миграционного учета должна быть усовершенствована в части фиксирования не только выдаваемых документов, разрешающих трудоустройство, но, прежде всего, численности самих трудящихся-мигрантов через формирование и поддержание базы

данных временных трудовых мигрантов. Здесь крайне важным представляется налаживание учета трудящихся-мигрантов из стран-членов ЕАЭС, которые выполняют работу в РФ на основании Трудового Кодекса страны, не получая разрешительных документов. Предпринятые в данном направлении шаги, а именно обязательство работодателей отчитываться о заключении и расторжении трудового договора с иностранным работником, продемонстрировали свое несовершенство, поскольку значительная часть въезжающих трудящихся-мигрантов (заявляющих о намерении работать в миграционной карте или даже получающих разрешительные документы на работу) остаются неохваченными такими договорами. Актуальным также представляется ведение миграционного учета профессионально-квалификационных характеристик трудящихся-мигрантов (уровень образования, профессия, стаж и др.) и специфики их трудовой деятельности в РФ (занятость по специальности и в разрезе отраслей, занятость в неформальном секторе, предпринимательская активность, уровень безработицы, производительность труда и др.). Данный компонент может выполняться не только органами государственной власти, уполномоченными по вопросам миграции (сегодня это МВД России), но также и органами в сфере труда и занятости (Роструд), статистическими структурами (Росстат и ее территориальные представительства). Например, в рамках совершенствования деятельности последних рекомендуется включить соответствующие вопросы в Обследование населения по проблемам занятости (расширив выборку за счет иностранных работников), Сплошное статистическое наблюдение малого и среднего бизнеса (предварительно расширив охват за счет крупных хозяйствующих субъектов), Обследование бюджетов домохозяйств.

Тщательный миграционный учет, ответственный сбор статистической информации, достоверность и открытость данных обеспечат органы, осуществляющие миграционную политику, качественным анализом положения трудящихся-мигрантов и складывающейся ситуации на рынке труда посредством обширных научных исследований, которые будут зиждиться на массивах доступных данных.

Уточнения требует также подход к определению понятия высококвалифицированный специалист в российском миграционном законодательстве. На сего-

дняшний день он не только не конкретизирует, какой квалификацией, уровнем образования и стажем, достижениями должен обладать соискатель (ответственность за их соответствие вакансии лежит на работодателе), но также не учитывает межрегиональные и межотраслевые различия по единственному критерию отнесения трудового мигранта к данной категории – уровень оплаты труда.

Во-вторых, существенных **изменений требует и политика по привлечению и использованию иностранной рабочей силы**. В соответствии с характерными для всех исследованных региональных рынков труда ЦФО и СФЗО РФ особенностями в качестве **федеральных мер** могут быть предложены следующие:

- в целях ликвидации диспропорций в балансе спрос-предложение на региональных рынках труда, сокращения неуправляемых потоков мигрантов и повышения их трудового потенциала необходимо принять новые меры селективной миграционной политики.

Предлагается активнее использовать механизм оргнаборов иностранной рабочей силы при непосредственном взаимодействии с государственными органами в сфере труда и занятости стран исхода трудящихся-мигрантов. Для этого необходимо создать необходимую инфраструктуру по подготовке (переподготовке) и тестированию потенциальных трудовых мигрантов в странах исхода (на знание языка, основ законодательства и истории и культуры России, профессионально-квалификационные навыки), развивать сферу услуг по оказанию специализированной помощи работодателям по подбору работников (в том числе создать электронный портал для размещения вакансий российских работодателей и резюме потенциальных иностранных работников, позволяющего также проводить удаленные собеседования), разработать стандарты взаимного признания документов об уровне образования и квалификации. При этом такое взаимодействие могут осуществлять не только государственные и негосударственные агентства занятости, но также и сами российские работодатели и заказчики работ (услуг) напрямую, получив право на привлечение иностранных работников вне квот, например, на условиях иммиграционного спонсорства.

Альтернативной и дополняющей формой может выступить активизация усилий России по привлечению иностранных студентов в свои образовательные учреждения. Данное направление потребует разработки программ довузовской подготовки иностранных граждан и созданию подготовительных отделений в ВУЗах и/или повышению языковых компетенций профессорско-преподавательского состава и адаптации образовательных программ для иностранных слушателей. Самые большие сложности здесь будут испытывать образовательные учреждения среднего профессионального образования, которым потребуется финансовая поддержка и участие государства и работодателей.

Указанные меры будут способствовать повышению уровня экономической активности иностранных граждан, прибывающих в РФ с целью осуществления трудовой деятельности, занятости по специальности.

В условиях усиления «борьбы за таланты» на мировом рынке труда, особенно на пространстве ЕАЭС (конкуренция с Казахстаном), необходимо также провести ряд мероприятий по повышению привлекательности образа России для работы и обучения, в том числе удаленно, на условиях международного аутсорсинга. Это особенно важно предусмотреть в рамках реализации принятой Государственной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» (Распоряжение Правительства РФ № 1632-р от 28 июля 2017 г.). Конкретные инструменты реализации политики «торжественного приема» рассмотрены в пп. 2.3 главы III.

- в целях диверсификации стран-доноров иностранной рабочей силы целесообразно внедрить инструменты квотирования или прямых запретов на привлечение иностранных работников из определенных стран или разработать систему стимулирования работодателей расширять географию привлечения иностранной рабочей силы. Например, путем финансового обременения последних за привлечение трудовых мигрантов из стран, зависимость от которой сложилась на рынке, либо, наоборот, субсидирования и предоставления льгот за диверсификацию стран-поставщиков. Альтернативой может стать усиление политической и экономической интеграции и взаимозависимости России со странами-донорами тру-

дящихся-мигрантов посредством укрепления трудовых взаимоотношений и заключения межгосударственных соглашений по организованному набору.

- в целях предупреждения и противодействия концентрации ИРС в отдельных сегментах рынках труда (квалификационно-зарплатного и профессионально-отраслевого сегментирования) требуется осуществлять более активную политику по замещению трудящихся-мигрантов в таких сегментах рынка труда работниками из числа местного населения. Данной цели могут служить как программы подготовки и переподготовки, повышения квалификации работников из числа местного населения (в том числе за счет средств работодателей) перед обращением работодателя в государственные органы за разрешением привлечь иностранных работников, так и ограничение доли привлекаемых трудовых мигрантов. Кроме того, чрезвычайно важно способствовать выравниванию уровней оплаты труда трудящихся-мигрантов и местных работников как посредством установления минимального размера заработной платы первых, так и постоянного контроля, мониторинга и наказания за несоблюдение указанного требования.

- в целях защиты прав трудящихся-мигрантов, кроме указанных выше мер, необходимо усилить контроль над деятельностью рекрутинговых агентств и посреднических организаций, осуществляющих подбор и найм иностранных работников (в особенности, оказывающих услуги аутстаффинга), легализацию пребывания и трудоустройства трудящихся-мигрантов на территории России. В частности внести в Требования аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) (ст. 18.1 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» № 1032-1 от 19.04.1991) обязательство по размещению долгового обязательства в банке для покрытия невыплаченной заработной платы иностранному работнику или компенсации со стороны работодателей. При этом размер депонированного денежного залога должен определяться числом рабочих мест, в пределах которого агентство имеет право осуществлять вербовку (в целях исключения дискриминации малого бизнеса). Обязательным также должно быть требование об отсутствии у агентства не устранённых нарушений трудового, миграционного, налогового,

социального законодательства. Целесообразным представляется ратификация Россией Конвенции МОТ № 181 «О частных агентствах занятости» (Женева, 19 июня 1997 г.). Предлагается разработать единые Правила или Руководство по организации и ведению деятельности по предоставлению труда работников (персонала), утвержденные федеральным нормативно-правовым актом. Более мягкой формой может стать Кодекс агентств занятости, принятый Ассоциацией частных агентств занятости (Ассоциацией), при условии расширения состава участников (членов) Ассоциации за счет региональных представителей. Данный документ должен содержать описание приемлемой практики работы рекрутингового агентства. Необходимо внести в форму ежегодного отчета аккредитованного частного агентства занятости о деятельности по предоставлению труда работников (персонала) (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 265н от 30 мая 2016 г.) сведения о реализации деятельности по трудоустройству иностранных граждан. Предлагается также усилить административные механизмы регулярного инспектирования агентств, ужесточить ответственность руководителя агентства за нарушение взятых на себя обязательств, в особенности, в отношении прав трудящихся-мигрантов. Ужесточения контроля в данном направлении также требует деятельность работодателей, прежде всего, в части соблюдения условий труда, техники безопасности на производстве, социально-бытовых условий проживания трудящихся-мигрантов.

- в целях защиты трудовых прав местных работников перед привлекаемыми иностранными целесообразно повысить ответственность работодателей за приоритетное право на трудоустройство местного населения и расширить процесс тестирования рынка труда за счет указанного выше требования по повышению квалификации местных работников.

- в целях привлечения инновационно активных иностранных предпринимателей и повышения инновационной активности уже работающих на территории РФ целесообразно разработать специальный порядок въезда, пребывания и осуществления предпринимательской деятельности иностранными гражданами. Он может иметь форму Программы миграции инвесторов и предпринимателей и

включать: а) требования к минимальному объему инвестиций, срокам и формам капиталовложения, деловому опыту, количеству создаваемых рабочих мест для местных работников, бизнес-плану с обязательной инновационной составляющей, инновационному потенциалу (оцениваемому, например, по количеству имеющихся и используемых в основной деятельности патентов или торговых знаков); а также б) преференции при получении разрешительных документов на пребывание и работу, налоговые льготы. Могут предоставляться также льготы или пониженные требования при условии размещения бизнеса в пределах определенных территорий (не столичных, сельских, с невысоким уровнем социально-экономического развития и др.). Дополнительно требуется разработка и реализация специальных программ поддержки иностранного бизнеса в сфере инновационных и стратегических направлений развития страны приема (в том числе предусматривающие консультирование и информирование, сопровождение, обучение, грантовую деятельность). Такая поддержка особенно важна для иностранных студентов и выпускников российских ВУЗов, генерирующих новые идеи. В данном направлении чрезвычайно важно усилить взаимодействие со странами-членами ЕАЭС.

В то же время разрешение на временное пребывание и на работу (патент) должны быть ограничены во времени и продлеваться только при условии успешного ведения бизнеса и соблюдения взятых на себя обязательств, отсутствия рисков формирования зависимости от иностранного капитала, диагностированных в рамках постоянного мониторинга.

- в целях борьбы с локализацией иностранной рабочей силы в отдельных регионах и административных центрах (преимущественно, столичных) необходимо стимулировать перераспределение собственных трудовых ресурсов за счет внутристрановой трудовой миграции при ограничении допустимой доли трудящихся-мигрантов в отдельных субъектах и их административных центрах.

Одним из ключевых шагов по модернизации государственной политики привлечения и использования иностранной рабочей силы должно стать расширение полномочий субъектов федерации по формированию и реализации **регио-**

нальной миграционной политики (РМП). Она может включать следующие мероприятия:

- разработка и использование собственных региональных перечней дефицитных профессий;
- разработка и установление ограничений на привлечение трудящихся-мигрантов из отдельных стран;
- разработка и использование региональных ограничений по доле иностранных работников в отрасли;
- разработка и использование региональных ограничений по месту/территории осуществления трудовой деятельности в субъекте (например, вне административного центра);
- разработка и внедрение региональной балльной системы для привлечения квалифицированных и высококвалифицированных работников;
- разработка и внедрение региональной балльной системы (или критериев) для привлечения иностранных предпринимателей и инвесторов с инновационными бизнес-идеями, включающей систему оценки востребованности региона в данных нововведениях;
- предоставление региональных налоговых льгот (по НДФЛ, например) для российских работодателей, привлекающих квалифицированных и высококвалифицированных работников, а также для иностранных предпринимателей и инвесторов с инновационными бизнес-идеями;
- установление минимального порога заработной платы в зависимости от отрасли занятости трудящегося-мигранта и его категории (неквалифицированный, квалифицированный и высококвалифицированный работник);
- заключение международных (межрегиональных) двусторонних соглашений со странами-партнерами по развитию инфраструктуры для трудовой миграции (расширение авиасообщения, открытие центров предвыездной подготовки и др.).

На первом этапе такие РМП могут быть разработаны для территорий со специальным режимом хозяйствования (Территории опережающего социально-экономического развития, Особые экономические зоны и др.) или пилотных регионов, участвующих в Национальной технологической инициативе.

Согласно выявленным типологическим признакам субъектов ЦФО и СЗФО РФ в пп. 3.2. настоящей главы предлагается использовать следующие мероприятия и инструменты РМП для отдельных кластеров регионов (таблица 8).

Таблица 8 - Территориально адаптированные рекомендации по регулированию МТМ на рынках труда субъектов ЦФО и СЗФО РФ

Риски и угрозы сбалансированности рынков труда	Кластер			
	Кластер 1. Рынки труда, в наибольшей степени подверженные всем рискам и угрозам сбалансированности, обусловленным МТМ (г. Москва)	Кластер 2. Рынки труда, подверженные всем рискам и угрозам сбалансированности, обусловленным МТМ (Калужская, Московская, Тверская, Рязанская, Ленинградская обл., г. Санкт-Петербург)	Кластер 3. Рынки труда, подверженные геополитическим рискам и угрозам сбалансированности, обусловленным МТМ (все остальные регионы)	Кластер 4. Рынки труда, не испытывающие деструктивного воздействия МТМ (Брянская, Курская, Тамбовская, Архангельская, Мурманская, Псковская обл., Ненецкий АО)
Экономические	<p><i>Ликвидация зависимости рынка труда от трудящихся-мигрантов</i></p> <p>Инструменты:</p> <ul style="list-style-type: none"> ограничение доли трудящихся-мигрантов на рынке труда; финансовое обременение работодателей за привлечение иностранного работника в отдельные отрасли на конкретные позиции и профессии; стимулирование использования трудосберегающих технологий (субсидирование, льготное кредитование работодателей и др.). <p><i>Ликвидация зависимости рынка труда от иностранного индивидуального предпринимательства</i></p> <p>Инструменты:</p> <ul style="list-style-type: none"> повышение предпринимательской активности местного населения (обучение, консультирование, сопровождение, субсидирование и льготное кредитование, налоговые льготы и послабления и др.); ограничения на занятия определенными видами хозяй- 	<p><i>Предупреждение сегментации трудящихся-мигрантов на рынке труда (Ивановская, Калининградская области)</i></p> <p>Инструменты:</p> <p>см. соответствующие инструменты для регионов Кластеров 1 и 2.</p> <p><i>Контроль и предупреждение роста теневой занятости вследствие притока трудящихся-мигрантов</i></p>	<p><i>Ликвидация зависимости рынка труда от трудящихся-мигрантов (Ненецкий АО)</i></p> <p>Инструменты:</p> <ul style="list-style-type: none"> см. соответствующие инструменты для регионов Кластеров 1 и 2. <p><i>Ликвидация зависимости рынка труда от иностранного индивидуального предпринимательства (Ненецкий АО)</i></p> <p>Инструменты:</p> <ul style="list-style-type: none"> см. соответствующие инструменты для регионов Кластеров 1 и 2. <p><i>Предупреждение сегментации трудящихся-мигрантов на рынке труда (Ненецкий</i></p>	

	<p>ственной деятельности для иностранных граждан.</p> <p><i>Предупреждение сегментации трудящихся-мигрантов на рынке труда</i></p> <p>Инструменты:</p> <ul style="list-style-type: none"> • популяризация и повышение престижа наиболее популярных у иностранной рабочей силы профессий среди местного населения; • установление требований к трудовым договорам и соглашениям с трудящимся-мигрантом; • принятие минимальных стандартов труда и отдыха трудящегося-мигранта (минимальный размер оплаты труда, уважение личной жизни и др.); • обязательство работодателей по повышению квалификации работников из числа местного населения в целях постепенного замещения ими иностранных работников; • обязательство работодателей по замещению иностранных граждан местными работниками соответствующей квалификации; • обязательство иностранных работодателей о создании минимального количества рабочих мест для работников из числа местного населения; • установление допустимой доли трудящихся-мигрантов на рынке труда, в том числе в разрезе отдельных отраслей, профессий. <p><i>Контроль и предупреждение роста теневой занятости вследствие притока трудящихся-мигрантов (Ленинградская и Тверская области)</i></p> <p>Инструменты:</p> <ul style="list-style-type: none"> • проверка наличия документов, разрешающих осуществление трудовой деятельности, у трудящихся-мигрантов, работодателей и заказчиков услуг; 	<p><i>(Белгородская, Ивановская, Орловская, Тульская, Вологодская, Новгородская области, Республика Карелия)</i></p> <p>Инструменты:</p> <ul style="list-style-type: none"> • см. соответствующие инструменты для регионов Кластеров 1 и 2. 	<p><i>АО)</i></p> <p>Инструменты:</p> <ul style="list-style-type: none"> • см. соответствующие инструменты для регионов Кластеров 1 и 2. <p><i>Контроль и предупреждение роста теневой занятости вследствие притока трудящихся-мигрантов (Брянская, Курская, Тамбовская области)</i></p> <p>Инструменты:</p> <ul style="list-style-type: none"> • см. соответствующие инструменты для регионов Кластеров 1 и 2.
--	---	--	---

	<ul style="list-style-type: none"> • система штрафов и санкцией в отношении работодателей, трудящихся-мигрантов и рекрутинговых агентств за привлечение и использование труда иностранных работников без документов; • информирование трудящихся-мигрантов (в том числе потенциальных) о процедурах и возможностях легального трудоустройства; • обязательство регистрации трудовых договоров с иностранными работниками; • подготовка потенциальных трудящихся-мигрантов в стране происхождения (либо краткосрочное обучение в стране приема) по специальности, востребованной в стране приема, профессиональное языковое обучение, основам российского законодательства. 		
Социальные	<p><i>Предупреждение роста безработицы и неполной занятости населения вследствие притока трудящихся-мигрантов (Москва, Московская, Ленинградская, Тверская, Калужская, Рязанская, Владимирская, Ивановская, Липецкая области, Санкт-Петербург, Республика Карелия)</i></p> <p>Инструменты:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обязательство работодателей по повышению квалификации и переобучению работников из числа местного населения в целях постепенного замещения ими иностранных работников или по наиболее востребованным на местном рынке труда профессиям; • обязательство работодателей по замещению иностранных граждан местными работниками соответствующей квалификации; • обязательство иностранных работодателей о создании минимального количества рабочих мест для работников из числа местного населения; • ограничение допустимой доли трудящихся-мигрантов на рынке труда, в том числе в разрезе отдельных отраслей, в зависимости от уровня безработицы. <p><i>Предупреждение дискриминации трудящихся-мигрантов по оплате труда (Москва, Московская, Ленинградская, Тверская, Воронежская, Ивановская, Смо-</i></p>		<p><i>Предупреждение роста неполной занятости населения вследствие притока трудящихся-мигрантов (Курская область, Ненецкий АО)</i></p> <p>Инструменты:</p> <ul style="list-style-type: none"> • см. соответствующие инструменты для регионов Кластеров 1 и 2.

	<p><i>ленская, Новгородская области, Республика Карелия)</i></p> <p>Инструменты:</p> <ul style="list-style-type: none"> • система штрафов и санкций в отношении работодателей за нарушение условий труда (в том числе в части оплаты труда) иностранных работников; • регулирование работы коммерческих и государственных организаций в сфере подбора трудящихся-мигрантов (лицензирование, ограничение взимаемой с мигранта платы за трудоустройство, система штрафов и санкций, необходимость размещения долгового обязательства в банке для покрытия невыплаченной заработной платы и др.); • сертификация и аккредитация работодателей, намеревающихся привлечь трудящихся-мигрантов (иммиграционное спонсорство); • обязательство работодателей о внесении долгового обязательства в банк (для выплаты задолженности по заработной плате, возвращения в страну происхождения); • установление требований к трудовым договорам и соглашениям с трудящимся-мигрантом; • принятие минимальных стандартов труда и отдыха трудящегося-мигранта (минимальный размер оплаты труда, уважение личной жизни и др.); установление механизмов подачи жалоб. 	
<p>Инновационные</p>	<p><i>Повышение трудового потенциала трудящихся-мигрантов</i></p> <p>Инструменты:</p> <ul style="list-style-type: none"> • информирование трудящихся-мигрантов (в том числе потенциальных) о возможностях легального трудоустройства в стране посредством СМИ, деятельности диаспоральных и мигрантских сообществ, международных организаций, посольских учреждений; • подготовка потенциальных трудящихся-мигрантов в стране происхождения (либо краткосрочное обучение в стране приема) по специальности, востребованной в стране приема, а также профессиональное языковое обучение; • целевое трудоустройство наиболее востребованных на 	<p><i>Повышение трудового потенциала трудящихся-мигрантов (Владимирская, Костромская, Орловская, Смоленская, Тамбовская, Ярославская, Псковская области)</i></p> <p>Инструменты:</p> <ul style="list-style-type: none"> • см. соответствующие инструменты для регионов Кластеров 1 и 2.

	<p>рынке труда специалистов в определенные отрасли и на конкретные предприятия на основе международных двусторонних или многосторонних соглашений и договоров;</p> <ul style="list-style-type: none"> • предоставление специальных финансовых, налоговых и иных льгот для организаций при привлечении иностранных работников к трудовой деятельности на территориях с особым режимом хозяйствования или в рамках реализации стратегически значимых проектов; • инструменты повышения привлекательности и лояльности принимающей стороны к высококвалифицированным иностранным работникам и членам их семей; <p><i>Противодействие формированию зависимости от трудящихся-мигрантов с высокой квалификацией</i></p> <p>Инструменты:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ограничение срока пребывания трудящегося-мигранта в стране; • квотирование выдачи разрешительных документов на пребывание и осуществление трудовой деятельности в стране; • упрощенный порядок натурализации трудящихся-мигрантов с высокой квалификацией. 	
Геополитические	<p><i>Диверсификация стран-доноров трудящихся-мигрантов</i></p> <p>Инструменты:</p> <ul style="list-style-type: none"> • установление региональных ограничений на привлечение трудящихся-мигрантов из отдельных стран; • заключение международных соглашений об оргнаборе иностранной рабочей силы из стран, не преобладающих на рынке труда; • финансовое обременение работодателей за привлечение иностранного работника в зависимости от отрасли, навыков, страны и максимально разрешенной доли иностранной рабочей силы. 	

Источник: разработано автором

В-третьих, должна быть **усовершенствована система мониторинга и прогнозирования развития рынка труда и системы образования** в соответствии со стратегическими приоритетами развития как государства в целом, так и отдельных его регионов.

В-четвертых, необходимо **увеличить инвестирование в создание и развитие миграционной инфраструктуры**, которая должна включать:

1. Центры предвыездной (домиграционной) подготовки в странах-донорах трудящихся-мигрантов.

2. Центры миграционного сопровождения в регионах.

3. Электронную базу работодателей и соискателей вакансий в регионах с возможностью онлайн-собеседования.

4. Интернет-сервисы и приложения, посвященные государственным и частным услугам в сфере трудовой миграции, для работодателей, мигрантов, диаспор, рекрутинговых агентств и других участников миграционного процесса.

5. Единый электронный регистр всех трудящихся-мигрантов на территории регионов России, содержащий информацию об их социально-демографических, профессионально-квалификационных характеристиках, месте пребывания и осуществления трудовой деятельности.

6. Фонды поддержки инициатив по интеграции иностранной рабочей силы на рынке труда, повышению их экономической активности и эффективной занятости.

7. Электронное портфолио наиболее успешных практик регионов по привлечению, использованию и интеграции иностранной рабочей силы.

И последним пятым чрезвычайно важным условием реализации принципа защиты регионального рынка труда от негативных последствий международной трудовой миграции является **постоянный мониторинг уровня сбалансированности рынка труда в условиях привлечения и использования иностранной рабочей силы**. Существующую в России систему мониторинга ситуации на рынке труда, связанной с привлечением и использованием иностранной рабочей силы (Постановление Правительства РФ № 1106 от 15.10.2015 г.), необходимо допол-

нить предложенной в диссертационном исследовании методикой с установлением критических значений по основным индикаторам.

Выводы к третьей главе:

1. Авторская методика индексной оценки субъектов России по уровню подверженности региональных рынков труда рискам и угрозам их сбалансированности, обусловленных международной трудовой миграцией, разработана на основе выявленных реальных и потенциальных экономических, социальных, инновационных и геополитических рисков и угроз. Она теоретически обоснована и практически применима в силу доступности статистической информации по большинству отобранных показателей. Неоспоримым преимуществом разработанной методики является ее прикладная значимость для модернизации существующих механизмов мониторинга ситуации на рынке труда, связанной с привлечением и использованием иностранной рабочей силы.

2. Проведенная типологизация субъектов ЦФО и СЗФО России выявила основные риски, которым подвержены все исследуемые субъекты, а также наиболее и наименее подверженные рискам и угрозам региональные рынки труда. Среди основных общих рисков выделяется деградация трудового потенциала человеческих ресурсов в результате массового притока низкоквалифицированной ИРС, зависимость от отдельных стран-доноров ИРС, усиление диспропорций в балансе спрос-предложение на региональных рынках труда, квалификационно-зарплатное и профессионально-отраслевое сегментирование рынка труда. Межрегиональное сравнение субъектов продемонстрировало наибольшую подверженность всем выделенным рискам г. Москвы, пристоличных территорий. Однако в силу превалирования складывающихся негативных тенденций воспроизводства собственных трудовых ресурсов на рынке труда наибольшую опасность МТМ представляет регионам, выделенным в полупериферию 1-го и 2-го типов, к которым отнесены Калужская, Рязанская и Тверская области, Владимирская, Ивановская, Костромская, Липецкая, Орловская, Тульская, Ярославская, Новгородская области, Республика Карелия.

3. Нивелирование и минимизация диагностированных рисков и угроз могут быть реализованы посредством модернизации существующей миграционной политики и политики в сфере занятости. Предлагается усовершенствовать систему статистического и миграционного учета трудовой миграции и занятости иностранной рабочей силы на региональных рынках труда, систему мониторинга и прогнозирования развития рынка труда и системы образования, усилить инвестирование в создание и развитие миграционной инфраструктуры, внедрить мониторинг уровня сбалансированности рынка труда в условиях привлечения и использования иностранной рабочей силы с использованием разработанной авторской методики. Наиболее важным является модернизация существующей политики по привлечению и использованию иностранной рабочей силы при усилении роли региона. В частности для каждого субъекта предлагается разработать и внедрить региональные миграционные программы, учитывающие региональную неоднородность по характеру и уровню интеграции ИРС на рынке труда, имеющимся возможностям и потенциалу «абсорбции» ИРС рынком труда, перспективам развития.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. Включение региона в процессы формирования мирового рынка труда и международного разделения труда сопровождается нарастанием интенсивности международной трудовой миграции и межрегионального воспроизводства, перераспределения и селекции трудовых ресурсов. Апробированная в диссертации авторская методика является дополнительным исследовательским подходом при анализе уровня устойчивого развития регионов и их рынков труда. Устойчивое развитие рынка труда обеспечивается балансом жизнедеятельности человека в социальной сфере, экономике и сфере инноваций, геополитике и экологии. При этом устойчивость рынка труда достигается путем сохранения его сбалансированности как внутри этих компонент, так и между ними. Обеспечение сбалансированности рынка труда в условиях привлечения и использования ИРС предполагает, с одной стороны, повышение конкурентоспособности территорий вселения трудящихся-мигрантов на мировом рынке труда, с другой - нивелирование негативных последствий МТМ. Эти аспекты являются предметом исследований нового экономико-географического подхода к изучению последствий привлечения и использования ИРС.

2. Обеспечение сбалансированности рынка труда в условиях международной трудовой миграции как самостоятельный экономико-географический научный подход к исследованию последствий международной трудовой миграции для регионального рынка труда предполагает изучение реальных и потенциальных рисков и угроз, факторов обеспечения сбалансированности рынка труда с учетом их пространственной дифференциации и сложности. Наиболее широкое многообразие рисков и угроз международной трудовой миграция несет экономической и инновационной компонентам сбалансированности рынка труда, обуславливая не только зависимость от трудящихся-мигрантов, но и деградацию трудового потенциала в случае притока низко- и неквалифицированной рабочей силы и/или низкого уровня их экономической активности и интеграции, дальнейшую сегментацию, нарастание диспропорций в развитии региональных и местных

рынков рабочей силы. Риски и угрозы социальной сбалансированности рынка труда выражаются в изменении социально-экономического статуса и занятости работников из числа местного населения. Характер рисков и угроз геополитической компоненте связан с ростом влияния отдельных стран на развитие рынка труда и непропорциональным освоением территории, когда трудовая миграция начинает рассматриваться в качестве «мирной экспансии» или даже «мирной оккупации». Наиболее масштабное и глубокое влияние оказывает недокументированная миграция и ассоциированная с ней теневая и/или противозаконная деятельность на рынке труда, которая существенно затрагивает все составляющие его сбалансированности, но которая, тем не менее, является неизбежным следствием быстрого экономического роста в условиях дефицита труда.

3. Авторская методика оценки уровня и характера влияния МТМ на сбалансированность региональных рынков труда с использованием индексного метода опирается на диагностику выявленных рисков и угроз экономической, социальной, инновационной и геополитической компонентам сбалансированности рынка труда. Она представляет собой сводный интегральный индекс, рассчитываемый на основе среднего из четырех индивидуальных индексов. Разработанная методика опирается как на доступные статистические данные, так и на расчетные экономико-математические показатели и индексы.

4. Выявлена пространственная дифференциация регионов ЦФО и СЗФО РФ по уровню потребности в импорте ИРС, характеру влияния МТМ на региональные балансы рынков труда. Подавляющее большинство исследуемых регионов (21 из 29) вынуждено привлекать внешние трудовые ресурсы вследствие необходимости обеспечения динамичных темпов развития экономики при сохранении низкого и среднего уровня безработицы в условиях сокращения или небольшого прироста численности населения. Влияние МТМ на сбалансированность их рынков труда во многом деструктивно: примыкающие к столице регионы (Калужская, Рязанская, Тверская области) подвержены экономическим, социальным, инновационным геополитическим рискам и угрозам, еще одиннадцать регионов – только геополитическим рискам. Высокий уровень подверженности столицы и Москов-

ской области, а также г. Санкт-Петербург и Ленинградской области всем диагностируемым рискам и угрозам является следствием быстрого роста регионов и «стягивания» рабочей силы со всей территории России и стран СНГ. Проявляющиеся риски и угрозы постоянно преодолеваются, но с нарастанием интенсивности притока трудящихся-мигрантов и сохранением высокой скорости их «абсорбции» рынком труда непременно возникают новые. Для обеспечения сбалансированного и устойчивого развития рынков труда указанных регионов при реализации региональной миграционной политики и политики занятости целесообразно опираться на принципы более тщательной селекции и повышения уровня экономической активности внешних трудовых ресурсов, их равномерного распределения по отраслям и профессиональным нишам в экономике, предоставления равноправного доступа к рынку труда всем категориям работников при сохранении приоритета за работниками из числа местного населения. Субъектам, привлекающим ИРС в условиях низкого демографического потенциала, рекомендуется также принимать шаги стимулирования воспроизводства собственных трудовых ресурсов.

5. Оценка степени значимости полученных результатов анализа влияния международной трудовой миграции на сбалансированность региональных рынков труда ЦФО и СЗФО РФ позволила выявить субъекты, для которых риски, обусловленные привлечением и использованием иностранной рабочей силы, имеют критически важное значение в силу складывающихся негативных тенденций демографического развития. Низкий потенциал воспроизводства собственных трудовых ресурсов, в том числе в результате межрегиональной трудовой миграции, обостряет имеющиеся риски и угрозы в Калужской, Рязанской, Тверской, Владимирской, Ивановской, Костромской, Липецкой, Орловской, Тульской, Ярославской, Новгородской областях, Республике Карелия.

6. В целях обеспечения устойчивого и сбалансированного развития региональных рынков труда ЦФО и СЗФО РФ необходимы: модернизация системы статистического и миграционного учета трудовой миграции и занятости иностранной рабочей силы на региональных рынках труда, системы мониторинга и

прогнозирования развития рынка труда и системы образования; инвестирование в создание и развитие миграционной инфраструктуры; внедрение механизма сбалансированности рынка труда в условиях привлечения и использования ИРС, в том числе, с использованием разработанной авторской методики; совершенствование существующей политики привлечения и использования иностранной рабочей силы. Ключевую роль здесь должны сыграть региональные миграционные программы, призванные учесть региональную неоднородность по характеру и уровню интеграции трудящихся-мигрантов на рынке труда, имеющимся возможностям и потенциалу «абсорбции» иностранной рабочей силы рынком труда, перспективам развития.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абалкин Л. Экономическая безопасность России. Угрозы и их отражение // Вопросы экономики. 1994. № 12. С. 4-13.
2. Абашин С., Чикадзе Е. Экономические мигранты из Центральной Азии: исследование трансформации идентичности, норм поведения и типов социальных связей: отчет по проекту, поддержанному Институтом «Открытое общество» (2007-2008). М.: ЦНСИ.
3. Акопян Н. Маргинальность как одна из основных характеристик трансформирующегося // 21-й век. 2005. №1. С. 150-165.
4. Ализаде А.А. 2008.04.012. Аниш А. Виртуальная миграция: цифровая глобализация. Aneesh A. Virtual migration: The programming of globalization. – Durham; L.: Duke univ. press, 2006. – 208 p. // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 8: науковедение. Реферативный журнал. 2008, № 4. С. 62-66.
5. Алонкина Л.И. Государственное регулирование рынка труда в контексте обеспечения экономической безопасности России: автореф. дис. ... док. экон. наук: 08.00.05. – Москва, 2008. 48 с.
6. Андреев А. Этническая революция и реконструкция постсоветского пространства // Общественные науки и современность. 1996. № 1. С. 105-114.
7. Андриченко Л.В., Васильева Л.Н. Правовое регулирование привлечения и использования иностранной рабочей силы в Российской Федерации // Журнал российского права. 2007. № 2. С. 50-65.
8. Асриев С.А. Международный опыт регулирования привлечения иностранной рабочей силы в условиях глобализации // Современное общество и власть. 2015. № 4 (6). С. 143-147.
9. Асриян Б.А. Социальные и трудовые права мигрантов в Российской Федерации: дис. ... канд. юр. наук: 12.00.05. - Москва, 2004. 180 с.
10. Багаряков А.В. Инновационная безопасность в системе экономической безопасности региона // Экономика региона. 2012. №2. С. 302-305.

11. Балацкий Е. В. Государственное регулирование импорта рабочей силы // Мировая экономика и междунар. отношения. 1994. № 7. С. 136-146.
12. Белозеров В.С. Современные вызовы и риски трудовой миграции в Ставропольском крае // Экология урбанизированных территорий. 2013. № 4. С. 27-30.
13. Бжезинский З. Выбор: глобальное господство или глобальное лидерство. М.: Международные отношения, 2005. 288 с.
14. Бочко М.Э. Управление рисками в сфере занятости населения в регионе: опыт социологического исследования: дис. ... канд. соц. наук: 22.00.08. - Екатеринбург, 2005. 163 с.
15. Бредникова О., Паченков О. Этничность «этнической экономики» и социальные сети мигрантов // Экономическая социология. 2002. Т. 3. № 2. С. 74-81.
16. Бурмистрова Т.В. Проблемы инновационной безопасности российской экономики // Международная научная конференция «Инновационное развитие экономики России: институциональная среда». Москва, 20-22 апреля 2011 г. МГУ.
17. Вакуленко Е.С. Моделирование миграционных потоков на уровне регионов, городов и муниципальных образований: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.13. - Москва, 2013. 239 с.
18. Вакуленко Е.С., Леухин Р.С. Дискриминируются ли иностранные работники на российском рынке труда? // Экономическая политика. 2016. Т.1. №1. С. 121-142.
19. Вакуленко Е.С., Леухин Р.С. Исследование спроса на труд иностранных мигрантов в российских регионах по поданным заявкам на квоты // Прикладная эконометрика. 2015. Т. 37. № 1. С. 67-86.
20. Вакуленко Е.С., Цимайло В.В. Учёт нелегальной миграции населения: методы и оценки // Демоскоп Weekly: демографический еженедельник. 2011 [№ 479-480, 26 сентября – 9 октября 2011]. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2011/0479/analit02.php> (дата обращения: 27.06.2017).

21. Васильева А.В. Методика оценки эффективности регулирования международной трудовой миграции в регионе: разработка и реализация // Государственное управление. Электронный вестник. 2016. № 58. С. 260-286.
22. Васильева А.В. Оценка влияния миграции на безопасность социально-экономического развития регионов России // Фундаментальные исследования. 2014. № 6. С. 118-122.
23. Васильева А.В. Оценка эффективности регулирования международной трудовой миграции в регионе // Региональная экономика: теория и практика. 2015. № 38. С. 20-32.
24. Васильева А.В., Тарасьев А.А. Прогноз развития миграционных процессов и рынка труда в регионах России // Экономика региона. 2014. № 4. С. 283 – 297.
25. Вендина О.М. Москва этническая: грозит ли городу геттоизация? // Демоскоп Weekly: демографический еженедельник. 2004 [№ 177-178, 8 – 21 ноября 2004]. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2004/0177/tema05.php> (дата обращения: 31.07.2017).
26. Владимирова М.А. Законодательные основы иммиграционной политики Канады // США. Канада. Экономика-политика-культура. 2002. № 9. С. 109-121.
27. Власть Якутии запретят иностранцам работать в промышленности и строительстве // ТАСС: информационное агентство России. 2017. 15 ноября. URL: <http://tass.ru/ekonomika/4729485> (дата обращения: 26.11.2017).
28. Волох В.А. Трудовая миграция: политико-правовые и социально-экономические аспекты привлечения и использования иностранной рабочей силы. М.: Спутник+, 2010. 252 с.
29. Воробьева О.Д. Политика и экономическая эффективность внешней трудовой миграции // Использование иностранной рабочей силы: проблемы и перспективы. М.: ИМЭиПИ РАН, 2005. С. 12 -17.
30. Воробьева О.Д. Рынок труда и миграция. Миграционный барометр в Российской Федерации. М.: Макс Пресс, 2011. 76 с.

31. Выступление и ответы на вопросы Министра иностранных дел России С. В. Лаврова в Балтийском федеральном государственном университете им. И. Канта, Калининград, 6 июня 2017 года // Министерство иностранных дел Российской Федерации: сайт. 2017. 6 июня. URL: http://www.mid.ru/vizity-ministra/-/asset_publisher/ICoYBGcCUgTR/content/id/2777284 (дата обращения: 13.09.2017).
32. Гаврилова Т.М. Влияние миграционных процессов на экономическую безопасность России // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2011. № 27 (120). С. 67-74.
33. Гаспарян В.В. Оценка влияния миграционных процессов на экономическую безопасность России и ее регионов: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – Ставрополь, 2009. 176 с.
34. Глазырин В. В. Труд иностранцев в России: правовое положение иностранных граждан в трудовых отношениях в России. М.: Юридический дом Истинформ, 1997. 111 с.
35. Глушенков А.М. Противодействие теневым миграционным процессам в системе обеспечения экономической безопасности Российской Федерации: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – Москва, 2007. 163 с.
36. Говорин А., Казиахмедов Г., Кинасова Е.Д. Особенности влияния иммиграции на экономическую безопасность России // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2013. № 1. С. 120-129.
37. Горбенкова Е.В. Мировой и отечественный опыт государственного регулирования привлечения иностранной рабочей силы // СИСП. 2012. № 1. С.162-180.
38. Градостроительный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон Рос. Федерации от 29.12.2004 № 190-ФЗ: принят Государственной Думой 22 декабря 2004 года: одобрен Советом Федерации 24 декабря 2004 года. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

39. Гулина О.Р. Правовая ответственность за найм нелегальных мигрантов: опыт ЕС и США. Серия «Аналитический обзор по проблемам правоприменения». СПб: ИПП ЕУ СПб, 2013. 24 с.
40. Дементьев Н.В. Совершенствование системы обеспечения экономической безопасности России в сфере внешней трудовой миграции: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – Тамбов, 2012. 22 с.
41. Дементьев Н.В. Экономическая безопасность в структуре национальной безопасности современной России // Социально-экономические явления и процессы. 2011. № 5-6. С. 76-82.
42. Денисенко М.Б. Механизмы регулирования трудовой миграции в развитых странах. М.: МАКС Пресс, 2011. 64 с.
43. Денисова Г.С., Розин М.Д., Суций С.Я., Тумакова Ж.А., Андросова С.В. Отношение к трудовым мигрантам на Юге России: перспектива интеграции в условиях внешних вызовов [Электронный ресурс] // Инженерный вестник Дона. 2014. № 4-1. URL: http://ivdon.ru/uploads/article/pdf/IVD_108_Denisova.pdf_5fb79782a3.pdf (дата обращения: 26.07.2017).
44. Доклад Всемирной комиссии по вопросам окружающей [Электронный ресурс]: Доклад Всемирной комиссии по вопросам окружающей среды и развития ООН А/42/427. 1987. Доступ из: Система Официальной Документации ООН (СОД).
45. Дробижева Л.М., Арутюнян Ю.В., Кузнецов И.М. Занятость и труд в Москве: есть ли этнические особенности? Выходцы из Закавказья в Москве // Демоскоп Weekly: демографический еженедельник. 2007. [№ 271-272, 1 - 21 января 2007]. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2007/0271/tema05.php> (дата обращения: 20.06.2017).
46. Дятлов В.И. Мигранты и принимающее общество: стратегии и практики адаптации (на примере Иркутска) // Байкальский регион в глобальном мире. Экспертные семинары. 2005-2007, г. Иркутск / Байкальский институт бизнеса и международного менеджмента ГОУ ВПО Иркутский государственный

- университет. Центр корпоративного управления Государственного университета - Высшей школы экономики. Иркутск, 2007. С. 72 – 77.
47. Дятлов В.И. Предпринимательские меньшинства: торгаши, чужаки или посланные Богом? : Симбиоз, конфликт, интеграция в странах Арабского Востока и Тропической Африки. М.: [б.и.], 1996. 254 с.
 48. Единая межведомственная информационно-статистическая система: сайт. Росстат, 2017. URL: <https://www.fedstat.ru> (дата обращения: 29.06.2017).
 49. Ефимов Ю.Г. Миграция в современном политическом процессе: дис. ... док. полит. наук: 23.00.02. – Ставрополь, 2007. 289 с.
 50. Ефимов Ю.Г. Миграция и безопасность: корреляция понятий в структуре политической миграциологии // Гуманитарные и социально-экономические науки. 2006. № 7. С. 31-35.
 51. Ефимова Е.А. Иностранная рабочая сила на рынке труда субъектов Российской Федерации // Проблемы современной экономики. 2011. № 1 (37). С. 233-237.
 52. Западнюк Е.А. Миграция рабочей силы и международный рынок труда: институциональная регламентация. М.: Интеграция, 2007. 286 с.
 53. Ивахнюк И., Дауров Р. Незаконная миграция и безопасность России: угрозы, вызовы, риски // Миграция и национальная безопасность; под ред. В.А. Ионцева. Москва: МАКС-Пресс, 2003. Вып. 11. С.30-52.
 54. Ивахнюк И.В. Миграционная взаимозависимость. Часть II «Евразийская миграционная система: от экономического прагматизма к возрождению цивилизационного единства» // Центр Льва Гумилева: информационно-аналитический портал. 2012. 9 февраля. URL: <http://www.gumilev-center.az/migracionnaya-vzaimozavisimost/> (дата обращения: 07.06.2017).
 55. Ивахнюк И.В. Противодействие незаконной миграции: экономический подход // Экономика преступлений и наказаний: научный журнал. Выпуск 8: Нелегальная миграция в современной России. Под ред. Ю.В. Латова и О.Д. Выхованец. М.: РГГУ, 2005. С. 92-99.

56. Ивашов Л.Г. Геополитические угрозы безопасности России // Академия геополитических проблем: сайт. 2011. 13 октября. URL: <http://akademiagp.ru/geopoliticheskie-ugrozy-bezopasnosti/> (дата обращения: 11.05.2017).
57. Интеллектуальный рост // Наука и технологии России: электронное издание. 2013. 26 апреля. URL: http://www.strf.ru/mobile.aspx?CatalogId=223&d_no=54065 (дата обращения: 30.09.2017).
58. Ионцев В.А. Международная миграция населения: теория и история изучения. М.: Диалог-МГУ, 1999. 161 с.
59. Ионцев В.А., Ивахнюк И.В., Аналитический Доклад по проекту на тему: Роль международной трудовой миграции для экономического развития России: научно-исследовательский отчет КАРИМ-Восток 2012/28. Robert Schuman Centre for Advanced Studies, San Domenico di Fiesole (FI): European University Institute, 2012. 46 с.
60. Кадры уходят в тень // Российская бизнес-газета, № 807 (25). 2011. 26 июля. URL: <https://rg.ru/2011/07/26/work.html> (дата обращения: 11.05.2017).
61. Каждый шестой предприниматель в Германии - выходец из-за рубежа // Deutsche Welle: немецкая международная общественная телерадиокомпания. 2016. 1 дек. URL: <http://www.dw.com/ru/%D0%BA%D0%B0%D0%B6%D0%B4%D1%8B%D0%B9-%D1%88%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%B9-%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C-%D0%B2-%D0%B3%D0%B5%D1%80%D0%BC%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B8-%D0%B2%D1%8B%D1%85%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D1%86-%D0%B8%D0%B7-%D0%B7%D0%B0-%D1%80%D1%83%D0%B1%D0%B5%D0%B6%D0%B0/a-36602470> (дата обращения: 24.09.2017)

62. Каменский А.Н. Проблемы международного трудового обмена и Россия. М.: Московский общественный научный фонд, 1999. 260 с.
63. Капелюшников Р.И. Конец российской модели рынка труда? : Препринт WP3/2009/06. М.: Изд. дом Государственного университета — Высшей школы экономики, 2009. 80 с.
64. Капранова С.Е. Занятость как индикатор экономической безопасности: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01. – Казань, 2000. 20 с.
65. Карачурина Л.Б., Полетаев Д.В., Флоринская Ю.Ф., Ватлина Э.С. Домашние работники в России и Казахстане: оценка положения домашних работников на рынках труда России и Казахстана. Алматы: Ex Libris, 2014. 120 с.
66. Кашепов А.В., Сулакшин С.С., Малчинок А.С. Рынок труда: проблемы и решения. М.: Научный эксперт, 2008. 232 с.
67. Кинасова Е.Д. Иммиграция и экономическая безопасность России: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – Москва, 2013. 29 с.
68. Козицын А.А. Экономическая безопасность как основа комплексной оценки состояния экономики территорий // Известия УрГЭУ. 2006. №3 (15). С. 48-59.
69. Коньшева К.В. Значение ингруппы в стратегиях поведения трудовых мигрантов (по материалам социологического исследования) // Вестник ИрГТУ. 2015. №5 (100). С. 384-388.
70. Коротаев А.С. Правовое регулирование труда иностранных работников в Российской Федерации: дис. ... канд. юр. наук: 02.00.05. – Москва, 2008. 178 с.
71. Коршунова Н.Е., Шатаева О.В., Шатаева И.И., Шапиро С.А. Социальная адаптация мигрантов на Московском рынке труда. М.-Берлин: Директ-Медиа, 2015. 123 с.
72. Красова Е.В. Иностранная рабочая сила в мировой и региональной экономике: современные аспекты государственного регулирования. Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2012. 212 с.
73. Красова Е.В. Иностранная рабочая сила как элемент воспроизводства населения // Фундаментальные исследования. 2015. № 2 (21). С. 4722–4726.

74. Кудрявцева Л.В. Правовые проблемы обеспечения экономической безопасности государства в условиях использования в торговой сфере труда иностранных граждан // Ученые записки РГСУ. 2009. № 7-1. С. 155-160.
75. Кузнецов В.Н. Социология безопасности: учебное пособие. М.: МГУ, 2007. 423 с.
76. Кузнецов И.М., Мукомель В.И. Формирование этнических ниш в российской экономике // Неприкосновенный запас. Дебаты о политике и культуре. 2007. № 1 (51). С. 175-184.
77. Куклин А.А. Социально-демографическая безопасность регионов России: подходы к диагностике ситуации // Известия УрГЭУ. 2008. № 3 (22). С. 85-93.
78. Куликов В.А. Нелегальная миграция и ее влияние на экономическую безопасность страны: организационно-экономические аспекты: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – Москва, 2006. 168 с.
79. Лапшина Н.И.. Трудовые мигранты как маргинальный слой российского общества: дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04. – Санкт-Петербург, 2011. 189 с.
80. Леденёва В.Ю. Модели социальной адаптации и интеграции трудовых мигрантов [Электронный ресурс]. 2014. URL: <http://crsce.ru/images/pdf/Ledeneva.pdf> (дата обращения: 20.06.2017).
81. Лисицын П.П., Резаев А.В. Теоретико-методологические основания социального анализа процессов трудовой миграции // Вестник СПбГУ. Серия 12. Социология. 2012. № 4. С. 122-129.
82. Лисицын П.П., Резаев А.В. Трудовые мигранты в России: стратегии социальной адаптации. Теоретические основы междисциплинарных исследований и практические примеры исследований в г. Иваново и г. Санкт-Петербург [Электронный ресурс]. 2015. URL: <http://www.rfh.ru/downloads/Books/154393050.pdf> (дата обращения: 20.06.2017).

83. Лифшиц М.Л. Влияние миграции и естественного воспроизводства трудовых ресурсов на экономический рост в странах мира // Прикладная эконометрика. 2013. №3 (31). С. 32-5.
84. Локшин М.М., Чернина Е.М. Мигранты на российском рынке труда: портрет и заработная плата // Экономический журнал ВШЭ. 2013. № 1. С. 41-74.
85. Лялина А.В. Теоретические подходы к моделированию последствий трудовой миграции для принимающей мигрантов территории // Региональные исследования. 2016. № 2 (52). С. 66-71.
86. Лялина А.В., Наумцева И.М. Теория и практика моделирования последствий трудовой миграции // Информационно-аналитический портал БФУ им. И. Канта. 2016. URL: <http://region.kantiana.ru/modeli/migratsiya/teoriya-i-praktika-modelirovaniya-posledstviy-trudovoy-migratsii.php> (дата обращения: 20.09.2017).
87. Малаха И.А. К вопросу о влиянии миграционных процессов на экономическую безопасность // Использование иностранной рабочей силы в России: проблемы и перспективы: материалы круглого стола. – М.: ИМЭПИ РАН, 2005. С. 38-43.
88. Миграция и безопасность в России / Моск. Центр Карнеги; под ред. Г. Витковской, С. Панарина. М.: Интердиалект+, 2000. С. 84-108.
89. Миграция и национальная безопасность: Научная серия: Международная миграция населения: Россия и современный мир. Выпуск 11 / Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова; отв. ред. В.А. Ионцев. М.: МАКС-Пресс, 2003. 148 с.
90. Министерство внутренних дел Российской Федерации: сайт. URL: <https://мвд.рф> (дата обращения: 29.06.2017).
91. Министерство труда и социальной защиты России: сайт. URL: <http://demo.rosmintrud.ru> (дата обращения: 29.06.2017).
92. Михайлова А.А. Инновационная безопасность как фактор устойчивого развития региона: дис. ... канд. геогр. наук: 25.00.24. – Калининград, 2017. 181 с.

93. Михайлова О.Э. Международные стандарты обеспечения прав и свобод трудящихся-мигрантов // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2013. № 4 (55). С.51-53.
94. Моисеенко В.М. Территориальное движение населения. Характеристика и проблемы управления. М.: Мысль, 1985. 120 с.
95. Молодикова И.Н., Лялина А.В. Территориальные различия взглядов немцев на миграционный кризис в Германии: политический аспект // Балтийский регион. 2017. Том 9, выпуск № 2. С. 82-104.
96. Морозов И.Л. Геополитическая безопасность современной России // Теория и практика общественного развития. 2015. № 8. С. 112-114.
97. Мукомель В.И. Интеграция мигрантов: вызовы, политика, социальные практики // Мир России. 2011. № 1. С. 34-50.
98. Мукомель В.И. Трансформация трудовой миграции: социальные аспекты // Россия реформирующаяся. Вып. 11: ежегодник; отв. ред. М. К. Горшков. М.: Новый хронограф, 2012. С. 236-263.
99. Нелегальная иммиграция: Научная серия: Международная миграция населения: Россия и современный мир. Выпуск 9 / Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова; гл. ред. В.А. Ионцев. М.: МАКС-Пресс, 2002. 140 с.
100. Нефедов С.А. Экологическая компонента геополитической безопасности: автореф. дис. ... канд. полит. наук: 23.00.02. – Ставрополь, 2005. 28 с.
101. Нехода Е.В., Соловьева Н.Н. Методология экономической социологии и ее применение в исследовании трудовой миграции // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2013. № 3 (23). С. 28-37.
102. Ноянзина О.Е. Использование концепции Human Security в изучении социальной безопасности // Известия АлтГУ. 2010. № 1-2. С. 199-202.
103. Ноянзина О.Е. К концептуализации понятия «Социальная безопасность региональных социумов» // Известия АлтГУ. 2013. № 2 (78). С. 209-213.

104. О Концепции перехода Российской Федерации к устойчивому развитию [Электронный ресурс]: Указ Президента Российской Федерации от 01.04.1996 № 440. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
105. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон Рос. Федерации от 25.07.2002 № 115-ФЗ: принят Гос. Думой 21 июня 2002 г.: одобрен Советом Федерации 10 июля 2002 года. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
106. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 298. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
107. Об утверждении Правил проведения мониторинга ситуации на рынке труда Российской Федерации по субъектам Российской Федерации [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 15 октября 2015 г. № 1106. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
108. Окладникова Е.А. Трудовая миграция в нарративах жителей Санкт-Петербурга – этнофобии, конфликты, технологии толерантности. М.-Берлин: Директ-Медиа, 2015. 270 с.
109. Орлов А. Угрозы в социальной сфере: их диагностика и возможности упреждения // Вопросы экономики. 1995. № 1. С. 107-118.
110. Парфенцева О.А. Влияние миграции населения на рынок труда Российской Федерации: Вопросы анализа, методологии и регулирования: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – Москва, 2000. 157 с.
111. Парфенцева О.А., Иванова Н.П. Определение потребности российской экономики в рабочей силе с учетом перспектив социально-экономического развития территорий // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. 2011. Вып. 3. С. 41—47.
112. Петербург открыл в Узбекистане банк легальных вакансий // Международная неправительственная программа «Добрососедство»: сайт. 2017. 13 ноября.

- URL: http://www.dobro-sosedstvo.ru/dobro/ru/news/n_3/o_74753 (дата обращения: 26.11.2017).
113. Петров В.В. Этнические мигранты в принимающем обществе. Методология и теория исследования толерантности и мигрантофобии. Ч. I. Краснодар: Просвещение-Юг, 2005. 237 с.
 114. Пешкова В.М. Инфраструктура трудовых мигрантов в городах современной России (на примере мигрантов из Узбекистана и Киргизии в Москве) // Мир России. 2015. № 2. С. 129-151.
 115. Пешкова В.М. Транснациональные особенности семейной экономики трудовых мигрантов из Средней Азии в России // Мониторинг. 2016. № 1 (131). С. 240-255.
 116. Пигина Т.Н. Обеспечение сбалансированности регионального рынка труда : На примере Республики Хакасия: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – Новосибирск, 2004. 18 с.
 117. Питухина М.А. Миграционная политика Российской Федерации: теория и особенности реализации: дисс. ... доктора полит. наук: 23.00.02. - Санкт-Петербург, 2016. 480 с.
 118. Поладова (Гайдарова) Л.Т. Незаконная миграция в Россию: тенденции, последствия, противодействие: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – Москва, 2012. 149 с.
 119. Полетаев Д.В. Нелегальная иностранная рабочая сила в России: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.15. – Москва, 2001. 270 с.
 120. Политический атлас современности: Опыт многомерного статистического анализа политических систем современных государств. М.: Изд-во «МГИМО–Университет», 2007. 272 с.
 121. Приказчикова О.В., Белашова В.В. Правовые и социальные вопросы адаптации и интеграции субъектов российского миграционного законодательства // Новая наука: теоретический и практический взгляд. 2016. № 4-3 (75). С. 216-221.

122. Пуденко С.П. «Комплексная мощь государства (нации)». Почему рухнул СССР и развивается Китай? [Электронный ресурс] // Альманах «Восток». 2006. № 5 (41). URL: http://www.situation.ru/app/j_art_1155.htm (дата обращения: 08.06.2017).
123. Пуденко С.П. П.Г. Кузнецов и современные концепции мощи государства // Устойчивое инновационное развитие: проектирование и управление. 2014. Том 10, № 2 (23). С. 75-85.
124. Пяткова Е.А. Социальная адаптация трудовых мигрантов из Средней Азии: дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04. – Екатеринбург, 2005. 175 с.
125. Радаев В.В. Этническое предпринимательство: мировой опыт и Россия // Полис. 1993. № 5. С. 79-87.
126. Регулирование экономической миграции: действующие механизмы и практики привлечения, отбора и допуска иностранной рабочей силы и возможности координированного управления трудовой миграцией в Восточной Европе и Центральной Азии // Материалы регионального практического семинара. – М.: Бюро Международной организации по миграции (Бюро МОМ) в Москве, 2014. 128 с.
127. Рубинская Э.Д. Регулирование международной миграции рабочей силы: многоуровневый подход // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2014. № 4. С. 85-93.
128. Рыбаковский Л.Л. Демографическая безопасность: геополитические аспекты и миграция // Миграция и национальная безопасность: Научная серия: Международная миграция населения: Россия и современный мир. Выпуск 11. Москва, 2003. С. 15-30.
129. Рыбаковский Л.Л. Миграции населения (вопросы теории) [Электронный ресурс]. М.: ИСПИ РАН. 2003. URL: <http://rybakovsky.ru/migracia21.html> (дата обращения: 19.06.2017).
130. Рязанцев С.В. Вклад трудовой миграции в экономику России: методы оценки и результаты // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2016. № 2 (22). С. 16-28.

131. Рязанцев С.В. Работники из стран Центральной Азии в жилищно-коммунальном секторе Москвы: рабочий доклад. М.: МОТ, 2010. 69 с.
132. Рязанцев С.В. Роль трудовой миграции в развитии экономики Российской Федерации [Электронный ресурс]: рабочий документ 1 Экономической и социальной комиссии для Азии и Тихого океана (ЭСКАТО). 2016, 15 июня. URL:
<http://www.unescap.org/sites/default/files/1%20Role%20of%20Labour%20Rus%20Oreport%20v3-1-E.pdf> (дата обращения: 19.06.2017).
133. Рязанцев С.В. Трудовая миграция в странах СНГ и Балтии: тенденции, последствия, регулирование. М.: Формула права, 2007. 576 с.
134. Рязанцев С.В. Трудовая миграция из Центральной Азии в Россию в контексте экономического кризиса [Электронный ресурс] // Валдайские записки. 2016. № 55. URL: <http://ru.valdaiclub.com/files/12938/> (дата обращения: 09.06.2017).
135. Рязанцев С.В. Этническое предпринимательство как форма адаптации мигрантов // Общественные науки и современность. 2000. № 5. С. 73-86.
136. Савина С.Е. Эффективный рынок труда как элемент экономической безопасности // Вестник КРСУ. 2015. № 15 (8). С. 145-148.
137. Савоскул М.С. Сиделки из провинции в большом городе // Мониторинг общественного мнения. 2013. № 1 (113). Январь–февраль 2013. С. 127–135.
138. Серебрянников В. В, Хлопьев А. С. Социальная безопасность России. М.: МНИИПУ, 1996. 349 с.
139. Сиденко А.Г. Обеспечение экономической безопасности мегаполиса инструментами миграционной политики (на примере г. Санкт-Петербурга): дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – Санкт-Петербург, 2014. 189 с.
140. Ситарчук Е.А. Институциональное регулирование внешних источников развития потенциала трудовых ресурсов национальной экономики: автореф. дис. ...канд. экон. наук: 08.00.05. – Ростов-на-Дону, 2012. 27 с.
141. Скачкова Г.С. Труд иностранцев в России: правовое регулирование: научно-практическое пособие М.: Волтерс Клувер, 2006. 264 с.

142. Смирнова С.В. Особенности адаптации трудовых мигрантов из стран Средней Азии // Вестник ЮУрГУ. Серия: Психология. 2011. № 42 (259). С. 94-100.
143. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан об организованном наборе и привлечении граждан Республики Узбекистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации // Министерство иностранных дел Российской Федерации: сайт. 2017. 5 апреля. URL: http://www.mid.ru/foreign_policy/international_contracts/2_contract/-/storage-viewer/bilateral/page-1/51965 (дата обращения: 26.09.2017).
144. Соловьева Н.Н. Обеспечение эффективной занятости трудовых мигрантов на российском рынке труда: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – Томск, 2016. 299 с.
145. Соснина И.В. Трудовая миграция в жизненных историях: дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04. – Саратов, 2012. 185 с.
146. Социально-трудовые отношения: сравнительный анализ западных и российских практик действий на рынке труда. М.: ИМЭМО РАН, 2016. 207 с.
147. Социально-экономические риски. Диагностика причин и прогнозные сценарии нейтрализации. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2010. 1200 с.
148. Стокер П. Работа иностранцев: Обзор международной миграции рабочей силы. М.: Изд. центр «Академия», 1996. 330 с.
149. Суховой А.Ф. Проблемы обеспечения инновационной безопасности в Российской Федерации // Экономика региона. 2014. № 4. С. 141-152.
150. Суховой А.Ф., Голова И.М. Инновационные возможности саморазвития региона. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2010. 200 с.
151. Татаркин А.И., Куклин А.А. Изменение парадигмы исследований экономической безопасности региона // Экономика региона. 2012. № 2. С. 25-39.

152. Тимошенкова Е.П. Партийно-политическая система ФРГ после выборов в Бундестаг: основные тенденции развития (2014-2015 гг.) // Вестник МГИМО Университета. 2015. № 5 (44). С. 108-117.
153. Титова Т.П. Высококвалифицированные специалисты как категория трудовых мигрантов: проблемы определения в селективной иммиграционной политике зарубежных стран // Социологический альманах. 2015. № 6. С. 142-150.
154. Тиунов А.А. Формирование рынка труда как фактор обеспечения экономической безопасности: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – Москва, 2007. 24 с.
155. Томашевский К.Л. Политика сочетания гибкости и защиты в трудовом праве Беларуси и России: настоящее и будущее // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2011. № 4. С. 154-161.
156. Топ-7 нововведений в трудоустройстве иностранных граждан в Украине // Ильяшев и Партнеры: сайт. 2017.1 августа. URL: <http://attorneys.ua/ru/publications/top-7-developments-of-foreigners-employment-in-ukraine/> (дата обращения: 05.10.2017).
157. Топилин А.В. Миграция и сбалансированность региональных рынков труда // Миграция и социально-экономическое развитие. 2016. Том 1. № 2. С. 79-96.
158. Топилин А.В. Территориальное перераспределение трудовых ресурсов в СССР. М.: Экономика, 1975, 159 с.
159. Топилин А.В., Парфенцева О.А. Миграция и рынок труда в условиях кризиса. М.: Макс Пресс, 2009. 64 с.
160. Третьякова Л.А. Особенности развития рынка труда в современных условиях // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2014. № 9. С. 26-32.
161. Трудовая миграция. Вопросы управления и защиты прав трудящихся-мигрантов в России: сборник статей / Гл. ред. В.А. Ионцев. М.: ТЕИС, 2005. 197 с.
162. Тюрюканова Е.В. Россия будет сильнее зависеть от труда мигрантов [Электронный ресурс] // Отечественные записки. 2007. № 4 (37). URL:

- <https://www.hse.ru/pubs/share/direct/document/74499710> (дата обращения: 13.06.2017).
163. Федеральная налоговая служба России: сайт. URL: <https://www.nalog.ru/rn39/> (дата обращения: 29.06.2017).
164. Федеральная служба государственной статистики: сайт. Росстат. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/ (дата обращения: 29.06.2017).
165. Федеральная служба по труду и занятости: сайт. Роструд. URL: <https://www.rostrud.ru> (дата обращения: 29.06.2017).
166. Фирсов Е.Ю. Социальная стратификация, этничность и этнические экономики (на примере России) // Экономическая социология. 2004. Том 5. №3. С. 66-77.
167. Флоринская Ю.Ф., Мкртчян Н.В., Малева Т.М., Кириллова М.К. Миграция и рынок труда. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2015. 108 с.
168. Хомра А.У. Миграция населения: вопросы теории, методики исследования. Киев: Наукова Думка, 1979. 146 с.
169. Хорев Б.С., Чапек В.Н. Проблемы изучения миграций населения: статистико-географические очерки. М.: Мысль, 1978. 254 с.
170. Царевская Е.А., Понкратова Л.А. Иностранная рабочая сила в приграничном регионе: предпосылки привлечения, отраслевые и территориальные особенности использования // УЭКС. 2011. № 36. С.15.
171. Цейковец Н.В. Индексные методы интегральной оценки уровня национальной экономической безопасности // Проблемы современной экономики. 2015. № 4 (56). С. 106-109.
172. Цейковец Н.В. Концептуальные подходы к пониманию и обеспечению национальной экономической безопасности: научные теории и государственные стратегии // Журнал новой экономической ассоциации. 2016. № 1 (29). С. 129-157.
173. Чмыхало А. Ю. Социальная безопасность: учебное пособие. Томск: Изд-во ТПУ, 2007. 168 с.

174. Чудиновских О.С., Денисенко М.Б., Мкртчян Н.В. Временные трудовые мигранты в России. Демоскоп Weekly: демографический еженедельник. 2013 [№ 579-580, 16 – 31 декабря 2013]. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2013/0579/tema01.php> (дата обращения: 27.06.2017).
175. Шлендер П.Э. Экономика трудовых ресурсов: учеб. Пособие / П.Э. Шлендер, В.М. Маслова, Л.С. Сухова; под ред. П.Э. Шлендера. М.: Вуз. учеб., 2008. 302 с.
176. Шугаев Д.В. Ограничение предпринимательской деятельности иностранных лиц по Российскому законодательству: дисс. ... канд. юр. наук: 12.00.03. – Москва, 2009. 179 с.
177. Щипанова Д. Г. Современный мировой рынок рабочей силы // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2013. № 3 (15). С. 26-30.
178. Экономическая безопасность России: Общий курс: Учебник / Под ред. В.К. Сенчагова. 2-е изд. М.: Дело, 2005. 896 с.
179. Этнические рынки в России: пространство торга и место встречи / науч. ред. В. И. Дятлов, К. В. Григоричев. Иркутск: Изд-во ИГУ, 2015. 343 с.
180. Яновский Р.Г. Социальная динамика гуманитарных перемен: Социология Шанса для России на достойную и безопасную жизнь её народов. М.: Книга и бизнес, 2001. 424 с.
181. Abella M., Martin P. Guide on measuring migration policy impacts in ASEAN / International labour organization Regional office for Asia and the Pacific; Tripartite action for protection and promotion of the rights of migrant workers in the ASEAN region. Bangkok: ILO, 2016. 206 p.
182. Addressing the irregular employment of immigrants in the European Union: between sanctions and rights: report / International Organization for Migration (IOM); editors Kupiszewski M., Mattila H. Budapest: International Organization for Migration (IOM) Regional Mission for Central and South Eastern Europe, 2008. 328p.

183. Aldashev A., Gernandt J., Thomsen S.L. Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik // Journal of Economics and Statistics. 2012. № 232 (5). P. 490-517.
184. Angrist J.D., Kugler A.D. Protective or Counter-productive? European Labor Market Institutions and the Effect of Immigrants on EU Natives: NBER Working paper series № 8660. Cambridge: The National Bureau of Economic Research. 2001. 51 p.
185. Antonji J.G., Card D. The Effect of Immigration on the Labor Market Outcomes of Less-skilled Natives // Immigration, Trade and Labor, John M. Abowd and Richard B. Freeman, editors. Chicago: University of Chicago Press, 1991. P. 201- 234.
186. Apitzch U., Siouti I. Biographical Analysis as an Interdisciplinary Research Perspective in the Field of Migration Studies. Frankfurt am Main: Johann Wolfgang Goethe Universität, 2007. 30 p.
187. Arifianto A.R. The Securitization of Transnational Labor Migration: The Case of Malaysia and Indonesia // Asian Politics & Policy. 2009. № 1 (4). P. 613-630.
188. Auster E., Aldrich H. Small Business Vulnerability, Ethnic Enclaves, and Ethnic Enterprises // Ethnic Communities in Business: Strategies for Economic Survival, ed. by R. Ward, R. Jenkins. Cambridge: Cambridge University Press, 1984. P. 39-54.
189. Baran P. On the political economy of backwardness // The Political Economy of Development and Underdevelopment, edited by C.K. Wilber. New York: Random House, 1973. P. 82-93.
190. Barro R.J., Sala-i-Martin X. Economic growth. 2nd Edition. Cambridge: The MIT Press, 2003. 428 p.
191. Bauer T. Do Immigrants Reduce Natives' Wages? Evidence from Germany: working paper № 1998-02. New Jersey: The State University of New Jersey, 1997. 16 p.
192. Bauer T., Flake R., Sinning M. Labor Market Effects of Immigration: Evidence from Neighborhood Data: discussion paper IZA № 5707. Bonn: IZA, 2011. 22 p.
193. Benton M., Sumption M., Alsvik K., Fratzke S., Kuptsch C., Papademetriou D.G. Aiming higher: policies to get immigrants into middle-skilled work in Europe: sci-

- entific report. Washington, DC: Migration Policy Institute and International Labour Office. 2014, 35 p.
194. Berry J.W. Immigration, Acculturation, and Adaptation // *Applied Psychology: An International Review*. 1997. № 46 (1). P. 5–68.
 195. Biffl G. The impact of demographic changes on labor supply. Main Facts and Trends // *Austrian Economic Quarterly*. 1998. Vol. 3, issue 4. P. 219-228.
 196. Boeri, T., Hanson, G., McCormick, B. (eds). *Immigration Policy and the Welfare System: A Report for the Fondazione Rodolfo De Benedetti*. Oxford: Oxford University Press, 2002. 356 p.
 197. Bohning W.R. Guest Worker Employment - Lessons for the USA? // *Studies in International Labor Migration*, edited by W.R. Bohning. London: The Macmillan Press Ltd. 1984. P. 123-164.
 198. Bohning W.R. The protection of migrant workers and international labour standards // *International Migration*. 1988. № 26 (2). P. 133-146.
 199. Bonacich E.A. Theory of Middleman Minorities // *American Sociological Review*. 1973. Vol. 38. № 5. P. 583-594.
 200. Borjas G.J. Self-Selection and the Earnings of Immigrants // *American Economic Review*. 1987. № 77 (4). P. 531-553.
 201. Borjas G.J. The Labor Demand Curve Is Downward Sloping: Reexamining The Impact Of Immigration On The Labor Market // *The Quarterly Journal of Economics*. 2003. № 118 (4). P. 1335-1374.
 202. Borjas G.J., Grogger J., Hanson G.H. *Imperfect Substitution Between Immigrants and Natives: A Reappraisal*: NBER Working Paper № 13887. Cambridge: The National Bureau of Economic Research. 2008. 41 p.
 203. Boswell C., Straubhaar T. The Illegal Employment of Foreign Workers: an Overview // *Intereconomics*. 2004. № 39 (1). P. 4-7.
 204. Boubtane E., Dumont J.-C., Rault C. *Immigration and economic growth in the OECD countries 1986-2006: discussion paper IZA № 8681*. Bonn: IZA, 2013. 33 p.

205. Braun S., Weber H. How do regional labor markets adjust to immigration? A dynamic analysis for post-war Germany: discussion paper Deutsche Bundesbank № 05/2016. Frankfurt am Main: Deutsche Bundesbank. 2016. 66 p.
206. Briggs V.M. The problem of illegal immigration // Texas Business Review. 1977. № 51 (8). P. 171-175.
207. Brucker H., Kohlhaas M. International Migration to Germany: A CGE-Analysis of Labour Market Impact [Электронный ресурс]: working paper presented at the 7th annual conference on global economic analysis, Washington. 2004. URL: <https://ecomod.net/sites/default/files/document-conference/ecomod2004/240.pdf> (дата обращения: 15.07.2017).
208. Brundenius C., Göransson B., Carvalho de Mello J.M. Universities, Inclusive Development and Social Innovation. An International Perspective. Switzerland: Springer International Publishing, 2017. 405 p.
209. Bräcker H., Jahn E.J. Migration and Wage-Setting: Reassessing the Labor Market Effects of Migration // The Scandinavian Journal of Economics. 2011. № 113 (2). P. 286-317.
210. Bräcker H., Jahn E.J., Upward R. Migration and Imperfect Labor Markets: Theory and Cross-Country Evidence from Denmark, Germany and the UK // European Economic Review. 2013. № 66. P. 205-225.
211. Buiskool B.J., Frouws B. Migrants to Work: Innovative approaches towards successful integration of third country migrants into the labour market [Электронный ресурс]: final report, project number № B3551. 2010. URL: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/index.cfm?action=media.download&uuid=29DA3117-E6B3-6CF0-E678A9B484C4C5EB> (дата обращения: 20.06.2017).
212. Buzan B., Wæver O., Wilde J. Security: a new framework for analysis. Boulder, CO: Lynne Rienner Publishers. 1998. 239 p.
213. Canal-Domínguez J.F., Rodríguez-Gutiérrez C. Analysis of wage differences between native and immigrant workers in Spain // Spanish Economic Review. 2007, № 10. P. 109-134.

214. Card D. Immigrant Inflows, Native Outflows, and the Local Labor Market Impacts of Higher Immigration // *Journal of Labor Economics*. 2001. Vol. 19 (1). P. 22-63.
215. Carrasco R., Jimeno J.F., Ortega A.C. The Effect Of Immigration On The Employment Opportunities Of Native-Born Workers: Some Evidence for Spain // *Journal of Population Economics*. 2008. № 21 (3). P. 627-648.
216. Castells M. Immigrant Workers and Class Struggles in Advanced Capitalism: the Western European Experience // *Politics and Society*. 1975. №. 5 (1). P. 33–66.
217. Castles S. Why Migration Policies Fail // *Ethnic and Racial Studies*. 2004. № 27 (2). P. 205-227.
218. Castles S., Kosack G. Immigrant workers and class structure in Western Europe. Oxford: Oxford University Press, 1973. 528 p.
219. Castree N. Labour geography: a work in progress // *International Journal of Urban and Regional Research*. 2007. № 31 (4). P. 853-862.
220. Chapman B., Cobb-Clark D. A Comparative Static Model of the Relationship between Immigration and the Short-Run Job Prospects of Unemployed Residents // *Economic Record*. 1999. № 75 (4). P. 358-368.
221. Chiswick B.R., Hurst M. The Labor Market Status of Immigrants: A Synthesis // *Immigration, Citizenship, and the Welfare State: Germany and the United States in Comparison*, ed. H. Kurthen et al. Stamford, CT: JAI Press, 1998. P. 73-94.
222. Cholewinski R. The legal status of migrants admitted for employment: A comparative study of law and practice in selected European states. Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2004. 92 p.
223. D'Amuri F., Ottaviano G.I.P., Peri G. The Labor Market Impact of Immigration in Western Germany in the 1990's // *European Economic Review*. 2010. № 54 (4). P. 550-570.
224. De Lange T. The Privatization of Control over Labour Migration in the Netherlands: In Whose Interest? // *European Journal of Migration and Law*. 2011. № 13 (2). 185–200.

225. Dependence on foreign labour // The encyclopedia of world problems and human potential: website. 2017. URL: <http://encyclopedia.uia.org/en/problem/152300> (дата обращения: 07.06.2017).
226. Devlin C., Bolt O., Patel D. Impacts of migration on UK native employment: An analytical review of the evidence: occasional paper № 109. London: Department for Business, Innovation & Skills and Home Office, 2014. 77 p.
227. Doeringer P.B., Piore M.J. Internal Labor Markets and Manpower Analysis [Электронный ресурс]. 1970. URL: <https://pdfs.semanticscholar.org/f314/27d318f479fba9cd65e39cff8b77602074c4.pdf> (дата обращения: 19.06.2017 г.).
228. Dolado J., Goría A., Ichino A. Immigration, human capital and growth in the host country // Journal of Population Economics. 1994. № 7.2. P. 193 – 215.
229. Dustmann C., Fabbri F., Preston I. and Wadsworth J. The local labour market effects of immigration in the UK: Home Office Online Report № 06/03. London: Home Office, 2003. 64 p.
230. Dustmann C., Glitz A., Frattini T. The labour market impacts of immigration // Oxford Review of Economic Policy. 2008. № 24 (3). P. 477-494.
231. Dustmann C., Glitz A., Vogel T. Employment, wages, and the economic cycle: Differences between immigrants and natives // European Economic Review. 2010. № 54. P. 1-17.
232. EB-5 Immigrant Investor Program // Official Website of the Department of Homeland Security: website. 2017. URL: <https://www.uscis.gov/eb-5> (дата обращения: 28.09.2017).
233. Economic Impacts of Migration and Population Growth [Электронный ресурс]: Productivity Commission Research Report, 24 April 2006 / The Productivity Commission. Melbourne: The Productivity Commission. 2006. 402 p. URL: <http://www.pc.gov.au/inquiries/completed/migration-population/report/migrationandpopulation.pdf> (дата обращения: 09.06.2017).
234. Ederveen, S., Dekker, P., van der Horst, A., Joosten, W., van der Meer, T., Tang, P., Coenders, M., Lubbers, M., Nicolaas, H., Scheepers, P., Sprangers, A. and van

- der Valk, J. Destination Europe: Immigration and Integration in the European Union [Электронный ресурс]. The Hague: CPB/SCP. 2004. 117 p. URL: <https://www.scp.nl/dsresource?objectid=bd7f7291-a9cd-4453-8f6b-5565ccfbfd12&type=org> (дата обращения: 19.06.2017).
235. Ekberg J. Immigrants in the welfare state // Globalization and the Welfare State, B. Södersten (ed.). New York: Palgrave MacMillan, 2004. P. 195–212.
236. Expression of Interest Ranking for Skilled Workers // The Manitoba Provincial Nominee Program Official Website: website. 2017. URL: <http://www.immigratemanitoba.com/immigrate-to-manitoba/general-mpnp-policies/sw-eoi-ranking/> (дата обращения: 27.09.2017).
237. Fairlie R.W., Meyer B.D. The Effect of Immigration on Native Self-Employment // Journal of Labor Economics. 2003. № 21 (3), P. 619-650.
238. Fakeeh M.S. Saudization as a Solution for Unemployment. The Case of Jeddah Western Region: PhD thesis: degree of Doctorate in Business Administration. – Glasgow, 2009. 219 p.
239. Fields G.S. The impact of government policies on urban employment in small economies // Fighting urban employment in developing countries, B. Salomé (ed.). Paris: Organization for Economic Co-operation and Development, 1989. P. 105-121.
240. Flockhart T., Rees G. A core Europe? The EU and the WEU // Rethinking Security in Post-Cold War Europe, W. Park, G.W. Rees (ed.). New York: Routledge, 1998. P. 61-81.
241. Fong P., Lim L. Foreign Labor and Economic Development in Singapore // The International Migration Review. 1982. № 16 (3). P. 548-576.
242. Frank A.G. The Development of Underdevelopment // Monthly Review. 1966. № 18 (4). P. 17-31.
243. Freeman G. Immigrant Labor and Racial Conflict in Industrial Societies. Princeton: Princeton University Press, 2015. 378 p.
244. Friedberg M. The Impact of Mass Migration on the Israeli Labor Market Rachel // The Quarterly Journal of Economics. 2001. № 116.4. P. 1373 – 1408

245. Fussell E. Space, Time, and Volition: Dimensions of Migration Theory // *The Oxford Handbook of the Politics of International Migration*, M.R. Rosenblum and D.J. Tichenor (eds.). Oxford: Oxford University Press, 2012. P. 25-52.
246. Gaddis J. *Surprise, Security, and the American Experience*. Cambridge: Harvard University Press, 2004. 150 p.
247. Gans H.J. Acculturation, Assimilation and Mobility // *Ethnic and Racial Studies*. 2007. № 30. P. 152—164.
248. Givens T. *Voting Radical Right in Western Europe*. Cambridge: Cambridge University Press, 2012. 190 p.
249. Glitz A. The Labor Market Impact of Immigration: A Quasi-Experiment Exploiting Immigrant Location Rules in Germany // *Journal of Labor Economics*. 2012. № 30 (1). P. 175 – 213.
250. Golder M. Explaining Variation in the Electoral Success of Extreme Right Parties in Western Europe // *Comparative Political Studies*. 2003. № 36 (4). P. 432-466.
251. Gonzalez L., Ortega F. Labour Market Adjustments to Large Immigration Influx. How do Open Economies Adjust to Large Immigration Flows? Sectoral Specialization, Household Services, and Other Mechanisms [Электронный ресурс]: CE-Sifo DICE Report 2/2014 (June). 2014. 12(2). P. 1-7. URL: http://84.89.132.1/~gonzalez/Research_archivos/CESifoDICE.pdf (дата обращения: 03.05.2017).
252. Granovetter M. The Economic Sociology of Firms and Entrepreneurs // *Economic Sociology of Immigration, The: Essays on Networks, Ethnicity, and Entrepreneurship*, eds. A. Portes. New York: Russell Sage Foundation, 1995. P. 128-165.
253. Green A.E., Atfield G., Davies R., Jones P., Owen D. Migrant Workers in the East Midlands Labour Market [Электронный ресурс]: final report TRN606. 2010. 151 p. URL: https://www.researchgate.net/profile/Gaby_Atfield/publication/273951148_Migrant_workers_in_the_East_Midlands_labour_market_in_2009/links/551151760cf29a3bb71d86df/Migrant-workers-in-the-East-Midlands-labour-market-in-2009.pdf (дата обращения: 31.07.2017).

254. Green F. Unpacking the misery multiplier: how employability modifies the impacts of unemployment and job insecurity on life satisfaction and mental health // *Journal of Health Economics*. 2011. № 30 (2). P. 265–276.
255. Gross D. Three Million Foreigners, Three Million Unemployed? Immigration Flows and the Labour Market in France // *Applied Economics*. 2002. 34 (16). P. 1969-1983.
256. Gross D., Schmitt N. Temporary Foreign Workers and Regional Labor Market Disparities in Canada // *Canadian Public Policy/Analyse de Politiques*. 2012. 38 (2). P. 233-263.
257. Guild E. *Security and Migration in the 21st Century*. Cambridge: Polity Press. 2009. 200 p.
258. Hainfurther J.S. A Rights-Based Approach: Using CEDAW to Protect the Human Rights of Migrant Workers // *American University International Law Review*. 2009. № 24 (5). P. 843-895.
259. Haisken-DeNew J.P., Zimmermann K.F. Native wage impacts of foreign labor: a random effects panel analysis // *Journal of Population Economics*. 1994. №7. P. 177 – 192.
260. Harris C., Moran D., Bryson J. Polish Labour Migration to the UK: Data Discrepancies, Migrant Distributions, and Indicators of Entrepreneurial Activity // *Growth and Change*. 2015. № 46 (2). P. 196–217.
261. Henschel B., Pohl C., Thum M. *Demographic Change and Regional Labour Markets: The Case of Eastern Germany*: CESifo Working Paper Series 2315. Munich: CESifo GmbH. 2008. 32 p.
262. Herod A. From a geography of labor to a labor geography: labor's spatial fix and the geography of capitalism // *Antipode*. 1997. № 29 (1). P. 1–31.
263. Hijzen A., Menyhert B. *Measuring Labour Market Security and Assessing its Implications for Individual Well-Being*: OECD Social, Employment and Migration Working Papers № 175. Paris: OECD Publishing. 2016. 51 p.
264. Hillmann F. How socially innovative are ethnic entrepreneurs. A case study of Berlin // *Social Innovation and Territorial Development*, Mac Callum D., Moulaert

- F., Hillier J., Haddock S.V. (Eds.). Burlington: Ashgate Publishing Company. 2008, P. 101-114.
265. Huysmans J. The European Union and the Securitization of Migration // Journal of Common Market Studies. 2000. № 38 (5). P. 751-777.
266. ILO Global estimates of migrant workers and migrant domestic workers: results and methodology [Электронный ресурс] / International Labour Office - Geneva: ILO, 2015. 100 p. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf (дата обращения: 09.06.2017).
267. International Migration Outlook 2017. Paris: OECD Publishing, 2017. 364 p.
268. International Migration Report 2015, ST/ESA/SER.A/384 [Электронный ресурс] / United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. 2016. URL: <http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2015.pdf> (дата обращения: 09.06.2017).
269. Jakubowicz L. Migration and Security – an Unusual Perspective? // SIAK-Journal – Journal for Police Science and Practice. 2011. № 1. P. 26-39.
270. Jandl M., Hollomey C., Gendera S., Stepien A., Bilger V. Migration and Irregular Work in Austria: A Case Study of the Structure and Dynamics of Irregular Foreign Employment in Europe at the Beginning of the 21st Century. Amsterdam: Amsterdam University Press, 2009. 248 p.
271. Jean S., Jimnez M. The unemployment impact of immigration in OECD countries: Economics Department working paper № 563. Paris: OECD Publishing. 2007. 31 p.
272. Kain J.F. Housing segregation, negro employment, and metropolitan decentralization // The Quarterly Journal Of Economics. 1968. № 82 (2). P. 175-197.
273. Key Migration Terms // International organization for migration: website. 2011. URL: <http://www.iom.int/key-migration-terms#Labour-migration> (дата обращения: 09.06.2017).

274. Kugler A., Yuksel M. Effects of low-skilled immigration on U.S. Natives: Evidence from hurricane Mitch: NBER Working paper series № 14293. Cambridge: The National Bureau of Economic Research. 2008. 40 p.
275. Kumar S. India's National Security: Annual Review 2002. New Delhi: India Research Press, 2003. 610 p.
276. Labor law: Royal Decree of Saudi Arabia No. M/51 23 Sha'ban 1426, 27 September 2005, first edition, 2006. Access from NATLEX.
277. Lahav G., Courtemanche M. The Ideological Effects of Framing Threat on Immigration and Civil Liberties // *Political Behavior*. 2012. № 34 (3). P. 477-505.
278. Lehmer F., Ludsteck J. The immigrant wage gap in Germany: are east Europeans worse off? // *International migration review*. 2011, № 45 (4). Pp. 872-906.
279. Levanon A. Ethnic Social Capital: Individual and Group Level Sources and Their Economic Consequences. *Social Science Research*. 2011. № 40 (1). P. 77–86.
280. Lewis E.G. Local, Open Economies Within the US: How Do Industries Respond to Immigration?: FRB Working Paper № 04-1. Philadelphia: Federal Reserve Bank of Philadelphia, 2003. 58 p.
281. Light I. Immigrant and Ethnic Enterprise in North America // *Ethnic and Racial Studies*. 1984. № 7 (2). P. 195-216.
282. Light I., Bhachu P., Karageorgis S. Migration networks and immigrant entrepreneurship // *Immigration and Entrepreneurship. Culture, Capital and Ethnic Networks*. Eds. Light I., Bhachu P. New Brunswick: Transaction Publishers, 1993. P. 25–49.
283. Luttwak E. From Geopolitics to Geo-Economics: Logic of Conflict, Grammar of Commerce II // *The Geopolitics Reader*, ed. by G. Tuathail, S. Dalby, P. Routledge. New York: Routledge, 1998. P. 125-130.
284. Malchow-Moller N., Munch J.R., Skaksen J.R. Do Immigrants Take the Jobs of Native Workers?: discussion paper IZA № 4111. Bonn: IZA, 2009. 34 p.
285. Manacorda M., Manning A., Wadsworth J. The Impact of Immigration on the Structure of Wages: Theory and Evidence from Britain // *Journal of the European economic association*. 2012. № 10 (1). P. 120-151.

286. Manufacturing sector: Work Permit requirements // Ministry of Manpower Official Website: websitr. 2017. URL: <http://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-worker/sector-specific-rules/manufacturing-sector-requirements> (дата обращения: 28.09.2017).
287. Martin P. A need for migrant labour? UK-US Comparisons // Who Needs Migrant Workers?: Labour Shortages, Immigration, and Public Policy, ed. by M. Ruhs, B. Anderson. Oxford, England: Oxford University Press, 2010. P. 295-323.
288. Martin P. Policy responses to unauthorized of irregular workers // Intereconomics. 2004. № 39 (1). P. 18-20.
289. Martin P., Miller M. Employer Sanctions: French, German and US Experiences: International Migration Papers № 36. Geneva: International Labour Office, 2000. 75 p.
290. Martins P., Piracha M., Varejao J. Do Immigrants Displace Native Workers? Evidence from Matched Panel Data: discussion paper IZA № 6644. Bonn: IZA, 2012. 27 p.
291. Matilla H. Protection of Migrants Human Rights: Principles and Practice // International Migration. 2001. № 38 (6) SI 2. P. 53-71.
292. McDowell L. Röpke Lecture in Economic Geography — The Lives of Others: Body Work, the Production of Difference, and Labor Geographies // Economic geography. 2015. № 91 (1). P. 1-23.
293. Meardi G., Artiles A.M., Remo O.M., van den Berg A. Migration & Labour Market Uncertainty in the Light of the Crisis Segregation and Social Sustainability in Three European Countries and Two Sectors [Электронный ресурс] // ILERA World Congress 2012. Track 1. Trans-national Movement of Labour & Growing Diversity in the Workforce. 2012. 21 p. URL: https://warwick.ac.uk/fac/soc/wbs/research/irru/publications/recentconf/gm_-_ilera2012_3.pdf (дата обращения: 26.12.2017).
294. Mikhaylova A.A. Region in the national security system of Russia // Social and Economic Geography. 2015. № 1 (1). P. 9-15.

295. Mondéjar-Jiménez J., Vargas-Vargas M., Meseguer-Santamaría M.-L., Mondéjar-Jiménez J.-A. Impact of social factors on labour discrimination of disabled women // *Research in Developmental Disabilities: A Multidisciplinary Journal*. 2009. № 30 (6). P.1115-1123.
296. Money J. No Vacancy: The Political Geography of Immigration Control in Advanced Industrial Countries // *International Organization*. 1997. № 51 (4). P. 685-720.
297. Nadadur R. Illegal Immigration: A Positive Economic Contribution to the United States // *Journal of Ethnic and Migration Studies*. 2009. № 35 (6). P. 1037-1052.
298. Nathan M. The Long Term Impacts of Migration in British Cities: Diversity, Wages, Employment and Prices: SERC Discussion paper № 67. London: Spatial Economics Research Centre, 2011. 48 p.
299. National Power Index // *Nation Ranking: website*. 2011. URL: <https://nationranking.wordpress.com/category/national-power-index/> (дата обращения: 08.06.2017).
300. Nesadurai H.E.S. Malaysia's conflict with the Philippines and Indonesia over labour migration: economic security, interdependence and conflict trajectories // *The Pacific Review*. 2013. № 26 (1). P. 89-113.
301. Neto J.P.J., Claeysen J.C.R., Ritelli D., Scarpello G.M. Migration in a Solow Growth Model [Электронный ресурс] // *SSRN Electronic Journal*. 2010. 15 p. URL: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1578565 (дата обращения: 19.06.2017).
302. OECD. *Combating the Illegal Employment of Foreign Workers*. Paris: OECD Publishing, 2000. 184 p.
303. Ottaviano G., Peri G. Rethinking the gains from immigration: theory and evidence from the US // *NBER Working paper series* № 11672. Cambridge: The National Bureau of Economic Research. 2005. 45 p.
304. Pacelli L, Devicienti F, Maida A, Morini M, Poggi A, Vesan P. Employment security and employability: A contribution to the flexicurity debate / *European Founda-*

- tion for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. 2008. 75 p.
305. Panizzon M, Zürcher G, Fornalé E (eds). The Palgrave Handbook of International Labour Migration. Basingstoke: Palgrave Macmillan. 2015. 613 p.
306. Peri G. Rethinking the Area Approach: Immigrants and the Labor Market in California, 1960-2005 // Journal of International Economics. 2011. № 84 (1). P. 1-14.
307. Peri G. The impact of immigrants in recession and economic expansion. Washington, DC: Migration Policy Institute, 2010. 24 p.
308. Permanent Workers // Official Website of the Department of Homeland Security: website. 2017. URL: <https://www.uscis.gov/working-united-states/permanent-workers> (дата обращения: 24.09.2017).
309. Petras E. The Global Labour Market in the Modern World Economy // Global Trends in Migration: Theory and Research on International Population Movements. M.M. Kritz, C.B. Keely and S.M. Tomasi (eds.). New York: Center of Migration Studies. 1981. P. 44-63.
310. Pieters D. Social Security: an introduction to the basic principles. Netherlands: Alphen aan den Rijn: Biggleswade: Kluwer Law International, 2006. 152 p.
311. Pillsbury M. China Debates the Future Security Environment. Washington: National Defense University Press, 1999. 384 p.
312. Piore M.J. Birds of Passage: Migrant Labour and Industrial Societies. New York: Cambridge University Press. 1980. 240 p.
313. Pischke J.-S., Velling J. Wage and Employment Effects Of Immigration To Germany: An Analysis Based On Local Labor Markets: working paper department of economics № 94-8. Cambridge: Massachusetts institute of technology, 1994. 58 p.
314. Pope D., Withers G. Do migrants rob jobs? Lessons of Australian History, 1861-1991 // The Journal of Economic History. 1993. № 53 (4). P. 719-742.
315. Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly skilled employment [Электронный ресурс]: Commission staff working document

- impact assessment 7.6.2016, SWD (2016) 193 final, PART 6/6. Strasbourg. Access from EUR-Lex.
316. Rogaly B. Spaces of Work and Everyday Life: Labour Geographies and the Agency of Unorganised Temporary Migrant Workers // *Geography Compass*. 2009. № 3 (6). P. 1975–1987.
317. Roodenburg H.J., Euwals R.W., ter Rele H.J.M. Immigration and the Dutch Economy: CPB Special Publications series № 47. The Hague: CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis, 2003. 122 p.
318. Ruhs M. *The Price of Rights: Regulating International Labor Migration*. New Jersey: Princeton University Press, 2013. 272 p.
319. Sassen S. *The Mobility of Labor and Capital: A Study in International Investment and Labor Flow*. New York: Cambridge University Press, 1988. 240 p.
320. Scheve K., Slaughter M. Labor market competition and individual preferences over immigration policy // *Review of Economics and Statistics*. 2001. № 83. P. 133–145.
321. Schováňková S. Determinants of the spatial distribution of foreign employees on different skill job positions: The case of the Czech Republic // *DANUBE: Law and Economics Review*. 2013. № 4 (2). P. 115–139.
322. Shinozaki K. *Negotiating Citizenship in Transnational Migration: The Case of Filipina and Filipino Migrant Domestic Workers in Germany*: PhD thesis: degree of Doctorate in Social Sciences. - Tokyo, 2004.
323. Siedel T. *The impact of globalization with rigid labour markets*. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Mueller e.K., 2008. 228 p.
324. Simon J.L., Moore S., Sullivan R. The effect of immigration on aggregate native unemployment: An across-city estimation // *Journal of Labor Research*. 1993. № 14 (3). P. 299–316.
325. Singer J.D., Stuart B., Stuckey J. Capability Distribution, Uncertainty, and Major Power War, 1820–1965 // *Peace, War, and Numbers*, ed. by B. Russett. Beverly Hills: Sage, 1972. P. 19–48.

326. Sinning M.G., Vorell M. The Effect of Ethnic Residential Segregation on Wages of Migrant Workers in Australia [Электронный ресурс] // Hilda Conference 2009 Proceedings. 2009. URL: http://melbourneinstitute.unimelb.edu.au/assets/documents/hilda-bibliography/hilda-conference-papers/2009/Sinning,-Mathias_paper.pdf (дата обращения: 31.07.2017 г.).
327. Temporary (Nonimmigrant) Workers // Official Website of the Department of Homeland Security: website. 2011. URL: <https://www.uscis.gov/working-united-states/temporary-nonimmigrant-workers> (дата обращения: 24.09.2017).
328. Terauds K. Singapore's structural dependence on foreign talent: causes and consequences [Электронный ресурс]. 2011. URL: <https://krisageneve.files.wordpress.com/2011/02/terauds-e762-paper.pdf> (дата обращения: 19.06.2017).
329. The points table // Department of Immigration and Border Protection Official Website: website. 2017. URL: <https://www.border.gov.au/visas/supporting/Pages/489/points-table-489.aspx> (дата обращения: 27.09.2017).
330. Thomas W.I., Znaniecki F. The Polish Peasant in Europe and America. Boston: The Gorham Press. 1918. 526 p.
331. Trachtman J.P. The International Law of Economic Migration: Toward the Fourth Freedom. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 2009. 416 p.
332. Venturini A., Claudia V. Are Immigrants Competing with Natives in the Italian Labour Market? The Employment Effect: IZA Discussion Paper № 467. Bonn: IZA, 2002. 28 p.
333. Waldinger R., Aldrich H., Ward R. Ethnic Entrepreneurs // Entrepreneurship: The Social Science View, ed. R. Swedberg. Oxford: Oxford University Press, 2000. P. 356-388.
334. Ward C., Bochner S., Furnham A. The Psychology of Culture Shock (2nd ed.). Hove, UK: Routledge, 2001. 367 p.

335. What is the foreign worker levy // Ministry of Manpower Official Website: website. 2017. URL: <http://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-worker/foreign-worker-levy/what-is-the-foreign-worker-levy> (дата обращения: 28.09.2017).
336. Who can apply as a provincial nominee // The Government of Canada Official Website: website. 2017. URL: <http://www.cic.gc.ca/english/immigrate/provincial/apply-who.asp> (дата обращения: 27.09.2017).
337. Wilson K.L. Immigrant Enclaves: An Analysis of the Labor Market Experiences of Cuban in Miami // *American Journal of Sociology*. 1980. № 86. P. 295—319.
338. Winter-Ebmer R., J. Zweimuller J. Do Immigrants Displace Young Native Workers: The Austrian Experience // *Journal of Population Economics*. 1999. № 12. P. 327 – 340.
339. Zegers De Beijl R. Combating discrimination against migrant workers: international standards, national legislation and voluntary measures. The need for a multi-pronged strategy // Paper prepared for the seminar on Immigration, Racism and Racial Discrimination, 5-9 May 1997. Geneva: Centre for Human Rights. 14 p.

Приложения

Таблица А.1

**Классификация основных научных направлений исследования влияния международной трудовой миграции
на рынок труда принимающей территории**

№ п/п	Направление исследований. Основоположники и ведущие ученые, примерное время по- явления	Некоторые основные положения
Экономический подход		
1.	<p>Положение работников из числа местного населения на рынке труда</p> <p>Дж. Борхас, Д. Ангрис, А. Куглер, М. Юксель, К. Дастман, Й. Пишке, Й. Вейлинг, Ф. Фабри, Б. Чизвик, В. Смольный, Т. Штраубхаар, Х. Вебер, Д. Поуп, Г. Визерс, М. Гринвуд, Х. Рооденберг, Т. Бауэр, К. Циммерманн, Я. Престон, Д. Кард, Р. Фридберг, Дж. Хант, А. Глитц, Дж. Уодсворт, Т. Боэри, Г Брюкер., Э. Ян, Ф. Д'Амури, Ж.</p>	<p>Трудовая миграция, как правило, не оказывает заметного негативного влияния на уровень и риск безработицы среди работников из числа местного населения (менее 1%) в долгосрочной перспективе. Краткосрочные эффекты зависят от ряда факторов и условий, сложившихся на местном рынке труда: экономических условий, развития институтов и политики в сфере занятости, сочетания навыков местных и вновь прибывших работников и др. Негативное воздействие трудовой миграции обычно возрастает по мере уменьшения эластичности рынка труда.</p> <p>Индивидуальные риски безработицы чаще встречаются в отдельных небольших группах работников (в частности с низкой квалификацией).</p> <p>Если распределение трудовых мигрантов по квалификации таково же, как и в принимающей стране, это не окажет дистрибутивного влияния на рабочую силу, но приведет к общему перераспределению доходов в пользу капитала. Если же квалификация иностранных работников тяготеет к низкому уровню, произойдет структуризация как внутри рабочей силы, так и между трудом и капиталом.</p>

	<p>Оттавиано, Дж. Пери, Дж. Антоний, Дж. Саймон, С. Мур, Р. Салливан и др.; А.Н. Каменский, Е.В. Тюрюканова, С.В. Рязанцев, И.В. Ивахнюк и др. 1985</p>	
2.	<p>Оплата труда в секторах занятости трудящихся-мигрантов. Конвергенция доходов работников из числа местного и вновь прибывшего населения. Дж. Борхас, Т. Бауэр, К. Циммерманн, Дж. Хайскен-ДеНью, Й. Пишке, Й. Вейлинг, Р. Флэйк, Д. Кард, Дж. Антоний, М. Синнинг, Г. Брюкер, Э. Ян, Ж. Оттавиано, Дж. Пери, А. Глитц, Р. Фридберг, Дж. Хант, Б., Чизвик К. Дагман, Дж. Карлайнер, А. Спрангэрс, Й. Валк, Б. Бэлл и др.; А.Н. Каменский, Е.В. Тюрюканова, Е.С. Вакуленко, Е.М. Чернина, М.М. Локшин, А.В. Васильева, А.А. Тарасьев, Е.А. Ефимова и др.</p>	<p>Свободное перемещение трудовых ресурсов способно оказать дистрибутивное воздействие на оплату труда работников из числа местного населения, однако, воздействие это будет незначительным и отразится лишь на отдельных небольших группах работников (в частности с низкой квалификацией). Вопреки распространенному мнению о более низких заработках трудовых мигрантов, реальное финансовое положение последних не всегда отличается от работников из числа местного населения в худшую сторону (даже среди работников с низкой квалификацией). Разница в оплате труда работников из числа местного и вновь прибывшего населения, как правило, уменьшается со временем пребывания трудящегося мигранта в стране приема. Достижение мигрантами уровня оплаты труда работников из числа местного населения обусловлено инвестированием мигрантами в специфический для принимающей страны человеческий капитал, а именно, улучшением языковых знаний и навыков и повышением уровня квалификации. Однако для временных трудовых мигрантов конвергенция доходов работников из числа местного и вновь прибывшего населения за счет дополнительного года пребывания на рынке труда не столь явная или вовсе отсутствует.</p>

	1978	
3.	<p>Экономическое положение трудящихся-мигрантов на рынке труда</p> <p>Б. Чизвик, Дж. Борхас, Д. Ангрист, А. Куглер, К. Дагман, А. Глитц, Т. Фогель и др.;</p> <p>С.В. Рязанцев, И.В. Ивахнюк, В.А. Ионцев, Е.В. Тюрюканова, О.С. Чудиновских, Н.В. Мкртчян, А.В. Васильева, А.А. Тарасьев, Е.М. Чернина, М.Б. Денисенко и др.</p> <p>1995</p>	<p>Уровень занятости трудовых мигрантов зачастую определяется предоставлением и размером пособия по безработице в стране приема, но, как правило, среди вновь прибывшего населения, он выше, чем среди местного.</p> <p>Кроме того, изменение уровня безработицы среди мигрантов напрямую взаимосвязано с количеством трудовых мигрантов, прибывающих в регион.</p> <p>Различия в уровнях занятости работников из числа местного и вновь прибывшего населения, как правило, уменьшаются со временем пребывания трудящегося мигранта в стране приема.</p> <p>Экономические шоки (например, рецессия, кризис) влияют на положение мигрантов на рынке труда в принимающей стране в большей степени, чем на местных жителей, так как уровень безработицы растет, прежде всего, за счет высвобождения ранее мигрировавшего населения.</p> <p>Однако зачастую трудовые мигранты проявляют на рынках труда большую гибкость в стратегиях трудоустройства, чем местные работники, что позволяет им быстрее найти работу, даже в условиях экономического шока.</p>
4.	<p>«Мигрантские» отрасли и сектора экономики.</p> <p>«Специализация» стран на мировом рынке труда.</p> <p>М. Пиоре, П. Дерингер, А. Портес, Э. Петрас, С. Сассэн, Э. Фуссэлл, Р. Бах, Дж. Коннэлл и др.;</p> <p>А.Н. Каменский, И.В. Ивлева, Е.А. Назарова, Н.А. Родионова, И.Х. Симпсон, А.В. Топилин, М.В. Винник, О.Д. Воробьева, О.С. Чудиновских,</p>	<p>В результате противоречий соотношения факторов производства, труда и капитала, во многих развитых странах сложился сегментированный рынок труда, разделенный на первичный сектор (в некоторых работах – «ядро» рынка труда), представленный работниками из числа местного населения, и вторичный сектор («периферия» рынка труда), основным ресурсом которого являются трудовые мигранты. Зачастую такую нишу на рынке труда называют «три «Д»» (с англ. «the «3D» jobs: dirty, dangerous, degrading»), то есть предполагающую грязный, опасный и тяжелый труд.</p> <p>С другой стороны, по мере становления мирового рынка труда также складывается специализация отдельных стран на предоставлении рынку работников определенных профессий (Филиппины – горничные, медицинские сестры, матросы торгового флота, Индия – врачи, инженеры, программисты и др.). Следствием этих явлений стало формирование во многих странах и регионах «мигрантских» ниш и сфер</p>

	Н.В. Мкртчян, С.В. Рязанцев, Е.В. Тюрюканова, И.В. Ивахнюк, М.М. Локшин, Е.М. Чернина, Д.В. Полетаев и др. 1972	занятости, которые, как правило, отличаются высокой трудоемкостью, невысокими требованиями к уровню квалификации, более низкой оплатой труда и плохими условиями работы. В развитии этого процесса играют особую роль и обладают большим потенциалом сложившиеся миграционные сети и этнические диаспоры, которые зачастую выступают в качестве посредников между трудовыми мигрантами и работодателями принимающей территории.
5.	Влияние трудовой миграции на процессы формирования и функционирования региональных и отраслевых рынков труда. Спрос на рынке труда. Г. Беккер, Х. Бодер, С. Браун, Х. Вебер, Л. Гонсалес, Ф. Ортега, Э. Льюис и др.; Л.С. Чижова, А.В. Кашепов, А.В. Топилин, А.У. Хомра, О.Д. Воробьева, О.А. Парфенцева, В.С. Осанкин, Е.С. Вакуленко, Р.С. Леухин, С.В. Рязанцев, Е.А. Единак, А.Г. Коровкин, И.Б. Королев и др. 1990	Воздействие миграции на рынок труда не является односторонним: так же как миграция регулирует рынок труда, рынок труда определяет миграционные потоки. Перспектива повышения спроса на рабочую силу возникает безотносительно к тому, дополняют ли трудовые мигранты работников из числа местного населения или замещают их. Ведь согласно теореме Рыбчинского ¹² увеличение предложения рабочей силы за счет притока мигрантов приводит к расширению выпуска товара/услуги в трудозависимых отраслях, что ведет к росту доходов и совокупному увеличению спроса на мигрантов. Трудовая миграция с одной стороны сглаживает дефицит рабочей силы в принимающей стране, с другой – может обострять структурную безработицу. Растущий спрос на иностранную рабочую силу может быть нивелирован или уменьшен за счет перераспределения трудовых ресурсов посредством управления потоками внутренней трудовой миграции. Сегодня использование иностранной рабочей силы по существу является основным регулятором сбалансированности рабочих мест и трудовых ресурсов. Согласно теории человеческого капитала Беккера Г. приток квалифицированных мигрантов одновременно оказывает влияние и на рынок квалифицированного и на рынок неквалифицированного труда, поскольку они дополняют друг друга. Таким образом, рост предложения со стороны квалифицированных кадров будет способствовать увеличению спроса на неквалифицированных работников.

¹² Теорема Рыбчинского (теорема воздействия факторов на производство в отраслях) была сформулирована в 1955 г. британским экономистом Т. Рыбчинским. Она предполагает, что при одинаковых нормах замещения в производстве увеличение количества одного фактора приводит к расширению выпуска товара, связанного с использованием относительно большого объема этого фактора, и к сокращению выпуска товара, связанного с использованием относительно меньшего объема того же фактора.

		<p>Продолжительность адаптации и «поглощения» рынком труда принимающих стран мигрантов достаточно длительная. Основную роль здесь играет внутривнутрирегиональная и внутрирегиональная миграция, которая перераспределяет внешние потоки и корректирует их воздействие на рынок труда.</p>
б.	<p>Недокументированные трудящиеся-мигранты на рынке труда. Неформальная и противозаконная занятость мигрантов</p> <p>В.-Р. Боанинг, В. Бриггс, М. Джандл, К. Холломей, А. Степиен, С. Джендера, В. Бильгер, Дж. Саймон, Дж. Солт, А. Портес, А. Степик, Л. Фукс, Д. Массей, Р. Нададур, Дж. Пери, А. Шассамбулли, П. Стокер, К. Босуэлл, Т. Штраубхаар и др.;</p> <p>Г.С. Витковская, А.Г. Вишневецкий, Ж.А. Зайончковская, В.А. Ионцев, А.Н. Каменский, И.А. Малаха, Н.М. Римашевская, Л.Л. Рыбаковский, О.Д. Захарова, И.Г. Ушкалов, В.В. Радаев, С.В. Рязанцев, И.В. Ивахнюк, Л.С. Перепелкин, В.И. Мукомель, Д.В. Полетаев, Е.В. Тюрюканова, Е.С. Красинец, Л.Т.</p>	<p>Недокументированные мигранты на рынке труда, как правило, занимают доступные для них ниши низкоквалифицированного труда, связанные с вредной, иногда даже опасной для жизни и здоровья, деятельностью и плохими условиями работы, текучестью рабочей силы, которые пользуются слабым спросом со стороны местного населения или востребованы среди отдельных категорий (например, студентов, подростков). Зачастую недокументированные мигранты заняты трудовой деятельностью в неформальном или противозаконных секторах экономики. Для недокументированных трудовых мигрантов обычно характерен высокий уровень занятости и низкий уровень безработицы.</p> <p>Последствия занятости недокументированных трудящихся-мигрантов для рынка труда аналогичны тем, что оказывает трудовая деятельность документированных работников. Наибольшую выгоду от использования труда недокументированных трудовых мигрантов извлекают работодатели, в частности молодые организации, для которых отказ от труда иностранных граждан может привести к разорению.</p> <p>Ужесточение миграционного законодательства и пограничного контроля, распространение депортации недокументированных трудовых мигрантов негативно скажется на низкоквалифицированных рынках труда, увеличив безработицу среди работников из числа местного населения с низким уровнем квалификации. Поскольку ограничение возможностей работодателей в использовании более дешевой иностранной рабочей силы вызовет рост издержек и сокращение инвестиций в создание новых рабочих мест (в том числе для местного населения). Напротив, их легализация, ожидается, приведет к увеличению числа мигрантов и росту прибыли работодателей, что трансформируется в создание новых рабочих мест (в том числе для местного населения).</p>

	Поладова (Гайдарова) и др. 1978	
7.	<p>Зависимость рынка труда от трудящихся-мигрантов С. Каслс, Г. Козак, П. Фонг, Л. Лим, У. Кнудсон, К. Тероудс, Я. Секкомб, Р. Лоулесс, Б. Курус, А.Р.А. Хамид, П. Мартин и др.;</p> <p>И.В. Ивахнюк, Е.В. Тюрюканова, Е.А. Ефимова и др. 1973</p>	<p>Труд, являясь фактором производства, в случае замещения местных трудовых ресурсов импортом трудящихся-мигрантов, обуславливает зависимость рынка труда и экономики от иностранной рабочей силы в наиболее трудоемких отраслях и стагнацию или снижение производительности в долгосрочной перспективе.</p> <p>Проблема зависимости от иностранной рабочей силы является частью проблемы зависимости от импорта внешних ресурсов.</p> <p>Она наиболее остро ощущается в странах и регионах, где наблюдается сокращение численности населения и старение национальной рабочей силы (Россия), а также в странах с высокими темпами развития экономики (Сингапур, Малайзия, страны Персидского залива).</p> <p>Как правило, зависимость от иностранной рабочей силы формируется при длительном ее использовании и появлении «эффекта колеи» (с англ. «path dependence»), то есть тогда, когда: а) временные трудящиеся-мигранты переходят в ранг постоянных, что обуславливается взаимным стремлением остаться как самих мигрантов, так и работодателей, заинтересованных в их удержании, или б) создается постоянная замещаемость первоначально прибывших мигрантов вновь прибывшими. Поэтому иногда термин «зависимость от трудящихся-мигрантов» подменяется термином «эффект колеи». Структурная отраслевая зависимость рынка труда от труда иностранной рабочей силы формируется, как правило, в трудоемких сферах экономики за счет повышенного спроса на низкоквалифицированных работников. Это, прежде всего, сельское хозяйство и гостиничный сервис, где наблюдается, в основном, сезонная зависимость, строительство, обрабатывающая промышленность, сфера услуг. Однако также распространено и явление зависимости от импорта квалифицированных специалистов (Швеция, США). В России наибольшая зависимость от труда иностранной рабочей силы наблюдается в строительной отрасли.</p>
8.	Экономическая эффектив-	Большинство работ в рамках данного направления посвящены оценке экономиче-

	<p>ность привлечения и использования труда иностранных работников. Эффективная занятость трудящихся-мигрантов. Нагрузка на государственную систему социального обеспечения.</p> <p>Ф. Блау, М. Тиенда, Л. Йенсен, Дж. Борхас, Г. Лоффельхольц, Д. Треанхардт, Э. Ванденсье, Т. Боэри, Г. Хэнсон, Б. Маккормик, Х. Рооденберг, Р. Эйвалс, Х. Релей, Я. Экберг, С. Эдервин, П. Дэккер, А. ван дер Хорст, В. Юстен, Т. ван дер Меер, П. Тан, М. Коэндерс, М. Люберс, Х. Николаас, П. Счеперс и др.;</p> <p>Е.В. Тюрюканова, О.Д. Воробьева, М.Е. Малинкин, Е.А. Мурзина, Н.Н. Соловьева, А.В. Васильева и др.</p> <p>1984</p>	<p>ского эффекта (по сути эффективности) от использования трудящихся-мигрантов, а именно сопоставления объемов выплачиваемых иностранными работниками налогов и получаемых ими социальных выплат.</p> <p>Зависимость мигрантов, и, в частности трудовых, от определенных форм социального обеспечения (страхование по безработице, семейные пособия) в разных странах не одинакова и обусловлена, преимущественно, низкими возможностями трудоустройства на рынке труда. Во многих европейских странах, она выше, чем среди местного населения, что отчасти объясняется возрастными и образовательными различиями. Однако наиболее важную роль здесь играют политические и институциональные различия между странами. Так, в России временные трудящиеся-мигранты не могут рассчитывать на пенсионное обеспечение, но имеют право получать медицинское обеспечение и ряд пособий, в частности пособия по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. В то же время отмечается, в России ввиду обширной занятости мигрантов в теневом секторе экономики и значительно более низких заработных платах, их нагрузка на государственную систему социального обеспечения невелика.</p> <p>При этом участие иностранной рабочей силы в финансировании системы социального обеспечения, по сравнению с местным населением, обычно ниже.</p> <p>Эффективная занятость трудящихся-мигрантов представляет собой совокупность мероприятий по обеспечению их достойными условиями труда и жизни, возможностью получения непрерывного образования и повышения квалификации, что создает предпосылки для достижения максимального экономического роста. При этом базовый уровень эффективной занятости иностранных работников должен включать минимальные национальные условия труда мигрантов и минимальный национальный уровень социальной защиты.</p>
Социологический и этнокультурный подходы		
9.	Портрет и жизненный путь трудящегося-мигранта	Исследования в рамках данного направления зачастую строятся на изысканиях антропологического подхода в изучении миграции. Используя метод биографиче-

	<p>У. Томас, Ф. Знанецкий, У. Апич, И. Сиути, О. Пай, Р. Дауд, Ю. Хармоно, Ш. Киоко, М.-К. Руоконен-Энглер и др.; В.И. Мукомель, Ж.А. Зайончковская, С.Н. Абашин, Е.В. Тюрюканова, Ю.Ф. Флоринская, О.С. Чудиновских, С.В. Рязанцев, Н.В. Мкртчян, Л.Б. Карачурина, М.М. Локшин, Е.М. Чернина, Д.В. Полетаев, В.М. Пешкова, И.В. Соснина, К.В. Конышева и др. 1918</p>	<p>ских исследований, ученые изучают жизненный путь трудящегося-мигранта, что позволяет определить причины миграции и характеристики миграционных стратегий. Исследователи выделяют разные образы трудящихся-мигрантов, сложившиеся в СМИ или как стереотипы в обществе: по легальности положения мигранта в стране приема (например, «мигрант-нелегал»), по социальному статусу («мигрант-жертва», «мигрант-преступник»), по сфере занятости («мигрант-торговец»), по национальности («мигрант-таджик») и др. Портрет и образ трудящегося-мигранта, его жизненные и миграционные стратегии определяют направление и глубину процессов социальной и экономической интеграции в принимающее общество, и, во многом, его успех в этом. Портрет трудящегося-мигранта отличен во многих странах, однако, как правило, сегодня ему присущи и ряд схожих черт: молодой возраст, превалирование работников мужского пола при повсеместной феминизации иммиграционного потока, семейность, низкообразованность, происхождение из малых городов и сел. Особенности пребывания в стране приема также чаще всего схожи: короткий срок пребывания и сезонность, наличие устойчивых формальных и неформальных мигрантских сетей. Качественные характеристики трудящихся-мигрантов определяют изменение трудового потенциала рабочей силы на территории приема, ее квалификационной и образовательной структуры.</p>
10.	<p>Социокультурная и экономическая адаптация трудящихся-мигрантов. С. Бокнер, Э. Фёрхэм, Дж. Бэрри, М. Кастельс, Б.-Ж. Бэскул, Б. Фроус, А. Леванон, Р. Аллен, Г. Ганс, К. Уилсон и др.; В.И. Мукомель, В.И. Дятлов, Ж.А. Зайончковская, В.С. Белозеров, Е.В. Тюрюканова,</p>	<p>Как правило, условия труда мигрантов хуже чем, у работников из числа местного населения, а процесс социально-культурной и экономической адаптации на рынке труда происходит не всегда успешно. Доказано, что экономическая активность мигрантов на рынке труда в значительной степени зависит от отношений в семье и с этническим сообществом. Однако эффект от взаимодействия со своей этнической группой в долгосрочной перспективе ослабевает. Основными индивидуальными барьерами в адаптации на рынке труда иностранных работников являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие языковых навыков, знания основ законодательства принимающей территории у трудящихся-мигрантов; • Отсутствие профессиональных и образовательных компетенций у трудящихся-

<p>С.В. Смирнова, О.Д. Воробьева, Н.И. Лапшина, Б.Е. Винер, Л.Б. Карачурина, Н.В. Мкртчян, С.В. Рязанцев, Е.С. Красинец, С.Н. Абашин, О. Бредникова, В.М. Пешкова, Т.М. Безбородова, А.Х. Люев, М.М. Локшин, Е.М. Чернина, А.В. Бедрик, З.Х. Лепшакова, А.С. Матвеевская, О.Ю. Дядин, Е.Я. Варшавская, Т.В. Корель, Е.В. Гурченков, Д.В. Полетаев, В.В. Гриценко, Н.М. Лебедева, Е.А. Назарова, А.А. Налчаджян, В.Н. Павленко, Я. Щепаньский, Н.С. Кресова, В.Ю. Леденёва, Е.А. Окладникова, Д.С. Григорьев, Е.А. Пяткова и др. 1984</p>	<p>мигрантов;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие механизмов признания иностранного образования (и/или) иностранной квалификации в стране приема; • Отсутствие или ограниченная информация о состоянии рынка труда принимающей территории; • Недостаточный уровень развития социального и/или профессионального сетевого взаимодействия между трудящимися-мигрантами и представителями принимающего общества; • Дискриминация трудящихся-мигрантов на рынке труда; • Плохие условия осуществления трудовой деятельности трудящимися-мигрантами; • Отсутствие экономической или неэкономической мотивации в адаптации у трудящихся-мигрантов, обусловленных, например, щедрым социальным обеспечением безработных со стороны принимающего государства, или традиционными ценностями и патриархальными семейными взглядами женщин-мигрантов; • Низкий уровень внедрения в функционирование рынка труда принципа «гибкой защищенности» (с англ. «flexicurity») и/или сложная текущая ситуация на рынке труда принимающей территории, характеризующаяся, например, отсутствием вакантных рабочих мест (в результате экономического кризиса, шока или др.); • Неблагоприятная социальная среда; • Контекстуальные институциональные барьеры в стране приема: сложное и/или запутанное законодательство в области регулирования осуществления трудовой деятельности иностранными гражданами; отсутствие или низкая степень развития институтов языковой подготовки; низкий уровень институционального взаимодействия между заинтересованными сторонами и др. <p>Трудящиеся-мигранты, меняя место приложения своего труда, зачастую попадают в состояние «кризиса» с неопределенностью своего социального положения, невключенностью (или неполной включенностью) в социальные структуры, статусной рассогласованностью, что определяет их подверженность маргинализации. С</p>
--	---

		отсутствием единых согласованных и принятых международных норм защиты прав трудовых мигрантов связано широкое распространение во всем мире явлений трудовой эксплуатации, торговли людьми.
11.	<p>Этническая занятость и этническое предпринимательство Э. Боначич, Р. Уолдингер, Э. Остер, Х. Олдрич, Р. Уорд, А. Лайт, С. Карагеоргис, Ф. Хиллманн, М. Грановеттер и др.;</p> <p>А. Андреев, В.В. Радаев, О.И. Шкаратан, Ю.В. Арутюнян, Л.М. Дробижеева, Ю.В. Веселов, В.И. Дятлов, Е.В. Капусткина, Р.В. Карапетян, Н.П. Рыжова, Л.А. Жапуева, О. Бредникова, И.М. Кузнецов, В.И. Мукомель, О.Д. Воробьева, А. Снисаренко, И.М. Хрусталева, Г. Глущенко, В.К. Акопян, А.Х. Люев, Е.Ю. Фирсов, А.В. Лайша, В.М. Пешкова, С.В. Рязанцев и др. 1972</p>	<p>Этническая экономика является производной от экономики принимающей территории с одной стороны, и строится под влиянием культурного потенциала и ресурсов этнических сообществ и исторических обстоятельств миграции с другой. Существование явления этнического предпринимательства объясняется тремя основными теориями:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Теория невыгодного социально-экономического положения мигранта при его дискриминации на рынке труда и недостатке социального капитала; • Теория реактивной этничности, которая предполагает развитие предпринимательства через укрепление этнической и классовой солидарности в ответ на отчужденность от принимающего общества; • Ресурсная теория этнического предпринимательства, отводящая первостепенную роль этническим (предпринимательская история группы, разветвленные сети и наличие не занятых соотечественников на рынке труда и др.) и классовым ресурсам. При этом снижение транзакционных издержек в результате осведомленности мигрантов о рынках родной страны, основных предпочтениях населения, наличия налаженных деловых связей и пр. является следствием создания транснациональных сообществ¹³. <p>Предпринимательские возможности мигрантов могут быть ограничены рыночными условиями благоприятными для ведения бизнеса, удовлетворяющего только потребности этнического общества.</p> <p>Бизнес иммигрантов распространяется в тех отраслях, где технические барьеры входа на рынок наиболее низкие, а соотношение труда и капитала понижает эти барьеры (т.е. там, где не существует проблем замещения капитала трудом и где колебания спроса способны привести к простаиванию дорогого оборудования).</p>

¹³ Под транснациональными сообществами понимаются плотные сети связей, образуемые мигрантами и лицами, имеющими контакты с ними и проживающими в странах их исхода, в целях достижения экономического успеха и политического признания.

12.	<p>Социальные инновации в сфере занятости мигрантов Бэскул Б.-Ж., Фроус Б., К. Брундениус, Б. Горанссон, Х. Карвалью де Мелло, Ф. Хиллманн, М. Бентон, М. Сампшен, К. Альсвик, С. Фратцке, К. Куптч, Д. Пападеметриу и др. 2010</p>	<p>Социальные инновации в сфере занятости мигрантов направлены, прежде всего, на борьбу с негативными явлениями на рынке труда принимающей территории и повышение социокультурной и экономической адаптации иностранных работников. Прежде всего, это помощь в трудоустройстве (в т. ч. по профессии) и переобучении мигрантов, содействие защите прав трудящихся-мигрантов, предупреждение явлений нелегальной занятости, противодействие маргинализации и дискриминации на рынке труда, эксплуатации и торговле людьми.</p> <p>Социальные инновации наиболее широко распространены в стране приема, но иногда затрагивают и страны исхода мигрантов, в таких сферах, как:</p> <ul style="list-style-type: none"> • образование, обучение и стажирование трудящихся-мигрантов; • консультирование, наставничество и сопровождение во время поиска и в первое время работы трудящихся-мигрантов; • профессиональное развитие работников, осуществляющих посредническую деятельность в процессе трудоустройства мигрантов; • активное вовлечение работодателей в процесс адаптации трудящихся-мигрантов, в т. ч. через реализацию концепции корпоративной социальной ответственности; внедрение механизмов «управления разнообразием»¹⁴ (с англ. «diversity management»), в частности механизмов «управления социально-культурным разнообразием» в стратегию хозяйствующих субъектов; • разработка программ и механизмов признания иностранного образования и/или иностранной квалификации в странах исхода и приема мигрантов; • развитие тесного сетевого взаимодействия мигрантов с различными заинтересованными сторонами (работодателями, правительственными организациями, государственными и частными службами занятости, образовательными учреждениями, диаспоральными и мигрантскими организациями, общественными и профсоюзными организациями и др.). <p>Значительным потенциалом для разработки и внедрения социальных инноваций</p>
-----	---	---

¹⁴ Под «управлением разнообразием» понимают философию менеджмента, которая нацелена на признание ценности гетерогенности в организации.

		обладает этническое предпринимательство, которое одновременно удовлетворяет потребности человека (которые «еще не» или «уже не» воспринимаются государством или рынком как важные, и поэтому, не удовлетворяются), вовлекает в свою деятельность местное население, расширяет права и возможности представителей ранее маргинальных слоев общества.
13.	<p>Институциональный подход в моделях взаимодействия трудящихся-мигрантов с принимающей средой</p> <p>В.В. Петров, А.В. Резаев, А.В. Лисицын, М.В. Донцова, Н.М. Нос, Л.С. Скрипченко, Е.В. Нехода, Н.Н. Соловьева и др.</p> <p>2005</p>	<p>Трудовая миграция в рамках институционального подхода рассматривается как институциональное явление, а взаимодействие иностранных и местных работников, мигрантов и принимающего общества - как столкновение формальных и неформальных институтов, оказывающих влияние на поведение обоих участников коммуникации. При этом основой коммуникации выступают: 1) общие формальные правила принимающего сообщества, создающие возможности социального взаимодействия для всех членов общества; 2) формальные правила принимающего общества, созданные по отношению к мигрантам вообще, и к их отдельным категориям в частности; 3) неформальные правила по отношению к мигрантам, существующие в принимающем сообществе; 4) неформальные правила как своеобразные культурные опоры, принадлежащие мигрантам.</p> <p>К формальным институтам относят политико-экономические договоры и правила, начиная от конституции, статусов (законодательных актов), законодательных постановлений и распоряжений, до индивидуальных контрактов. Неформальные институты включают неписанные правила, традиции и обычаи.</p>
Географический подход		
14.	<p>Территориальная структура занятости трудящихся-мигрантов.</p> <p>География рынка труда иностранных работников.</p> <p>Д. Гросс, Н. Шмитт, С. Сховáнková, Д. Массей, А.</p>	<p>Международная трудовая миграция изучается с точки зрения подхода, именуемого «география рабочей силы», а размещение трудящихся-мигрантов анализируется в качестве фактора пространственного развития рынка труда и экономики. Самыми привлекательными территориями для трудовых мигрантов являются наиболее интенсивно развивающиеся столичные и другие высокоурбанизированные регионы, притягивающие инвестиции и, соответственно, создающие рабочие места.</p>

	<p>Мелех, П. Салменхааре, А. Форсандэр, Л. Хабличек, О. Хэгиэши, К. Харрис, Д. Моран, Дж. Брайсон, К. Буркерт, А. Нибур, Р. Ваплер, А. Грин, П. Джонс, Д. Оуэн и др.;</p> <p>С.В. Рязанцев, Е.С. Вакуленко, Р.С. Леухин, Ю.Ф. Флоринская, Н.В. Мкртчян, Т.М. Малева, М.К. Кириллова, Е.Е. Письменная, Л.Л. Емельянова, В.С. Тикунов, Е.В. Кондратьева и др.</p> <p>1995</p>	<p>Однако зачастую неравномерное распределение дополнительных трудовых ресурсов извне может усиливать диспропорции в развитии региональных и местных рынков труда. Свободный доступ иностранной рабочей силы (особенно определенного уровня квалификации, профессии) для замещения растущего спроса в экономически развивающихся трудодефицитных регионах не стимулирует использование собственных трудовых ресурсов из трудоизбыточных регионов (за счет внутренней миграции) и ведет к сохранению и усугублению проблем безработицы в этих регионах.</p> <p>Для Российской Федерации характерны следующие пространственные особенности занятости трудящихся-мигрантов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Высокая концентрация мигрантов наблюдается в Центральном и Северо-Западном федеральных округах (лидерами являются Москва и Московская область), нефтедобывающих регионах Уральского федерального округа; • Выделяются пять типов субъектов РФ по характеру отраслевой специализации занятости мигрантов: строительный, транспортный, транспортно-промышленный, торгово-обслуживающий, сельскохозяйственный и лесной.
15.	<p>Деятельность трудящихся-мигрантов по изменению условий, среды, пространства приложения их труда</p> <p>А. Хэрод, Н. Кастри, Д. Митчелл, Л. Макдауэлл, Б. Рогали, М. Бакли, С. Макфи, Дж. Уиллс, Дж. Мэй, К. Датта, Я. Эванс, Дж. Герберт, К. Макилвейн, Н. Коу и др.</p> <p>1995</p>	<p>Международная трудовая миграция изучается с точки зрения экономико-географического подхода «трудовой географии». Особенностью таких исследований является акцент на активную или превентивную деятельность иностранного работника по изменению пространства приложения своего труда изнутри. Характер принимаемых действий определяется стратегией трудящегося-мигранта: стратегией приспособляемости к условиям (связано с каждодневным преодолением трудностей), стратегией переработывания (связано с принимаемыми усилиями по улучшению своего материального положения, в том числе посредством сверхзанятости), стратегией сопротивления. Как правило, стратегия принятия трудовым мигрантом тяжелых, иногда эксплуататорских условий труда с низкой оплатой, обусловлено ожиданием получения более оптимальных условий в будущем. В то же время огромная роль существования таких условий отводится государственной политике. Деятельность трудящихся-мигрантов может быть формальной или</p>

		неформальной, индивидуальной или коллективной, спонтанной или спланированной, может осуществляться на локальном, транслокальном, региональном, национальном и, по мнению некоторых ученых, глобальном уровнях.
16.	<p>Особенности расселения трудящихся-мигрантов, территориальная сегрегация мигрантов</p> <p>А. Портес, Л. Йенсен, Д. Массей, Н. Дентон, Э. Бёрджесс, Р. Парк, Л. Вирт, Дж. Кейн, Касарда Дж., У. Уилсон, К. Уилсон, П. Чжу, Э. Паррадо, Ч. Флиппен, Дж. Логан, В. Чжанг, Р. Альба, К. Бреттелл, С. Дженкинс, М. Заубер, И. Фридендер, Э. Фонг, Э. Чан, М. Диар, Дж. Дишман, П. Маркус, Р. ван Кемпен, Г. Болт, Дж. Бёрджерс, К. Пандит, С. Холлоуэй, К. Рэй, Г. Халсет, Б. Джонсон, Л. Вэй, М. Синнинг, М. Ворель и др.;</p> <p>О.М. Вендина, Е.Б. Деминцева, В.М. Пешкова, Н.С. Кресова и др.</p> <p>1925</p>	<p>Территориальная сегрегация является отражением этнической сегрегации при формировании этническими меньшинствами и мигрантами зон компактного расселения. Доказано, что на характер расселения вновь прибывающего иностранного населения (дисперсное или концентрированное) оказывает влияние их социальный (родственные связи, дружеские сети, посреднические институты), человеческий и финансовый капитал.</p> <p>В рамках существующих подходов к исследованию особенностей расселения мигрантов и этнических меньшинств (чикагская школа социологии, лос-анджеллеская школа городских исследований и др.) выделяют следующие формы концентрированного расселения: в городской местности - гетто, этнические анклав; за пределами городов - этнопригороды или мультиэтнические пригороды. Как правило, концентрированный характер расселения способствует созданию и развитию ориентированного на спрос иностранного населения этнического бизнеса, различных служб и институтов (культурных, религиозных, социальных и др.) в пределах выделенных территорий, что, с одной стороны, обуславливает формирование дополнительных новых сфер занятости для мигрантов (в том числе в неформальном секторе экономики), с другой – может вызывать рост безработицы как среди местного, так и вновь прибывшего населения (так называемая, «географическая стигматизация»). Последнее положение может быть объяснено с точки зрения широко дискутируемой гипотезы пространственного рассогласования (с англ. «spatial mismatch hypothesis»): концентрированное расселение этнических меньшинств и мигрантов рассогласуется с точками экономического роста и спроса на квалифицированный высокооплачиваемый труд.</p>
17.	Институциональные особенности привлечения и исполь-	Процессы привлечения и использования трудящихся-мигрантов, их «поглощения» рынком труда, во многом, опираются на сложившиеся институциональные усло-

	<p>зования, «поглощения» рынком труда трудящихся-мигрантов в зависимости от территории вселения Е.В. Красова, Г.С. Денисова, М.Д. Розин, С.Я. Суций, Ж.А. Тумакова, С.В. Андросова, Е.А. Царевская, Л.А. Понкратова и др. 1990</p>	<p>вия и институциональную среду принимающей территории, которые, в свою очередь, могут быть отражением местной специфики, исторически обусловленными процессами развития.</p> <p>Во многих странах мира практикуется региональная миграционная политика, призванная корректировать национальный курс привлечения и использования иностранной рабочей силы с учетом региональных особенностей (прежде всего, потребности и напряженности на рынках труда). Так, например, в России за субъектами федерации закреплено право формировать потребность (в том числе по отдельным видам экономической деятельности) в иностранных работниках, прибывающих на основании визы, с учетом предложений работодателей, и устанавливать запрет на привлечение организациями иностранных граждан; вводить региональный корректирующий коэффициент для базовой стоимости патента на работу (утвержденной федеральным законодательством), размер которого зависит от региональных особенностей рынка труда.</p> <p>Кроме того, существуют также пространственные особенности формирования и функционирования неформальных институтов. Прежде всего, это традиции и стереотипы по отношению к трудящимся-мигрантам в принимающем обществе, которые «мягче» и благоприятнее в этнически многообразных, поликультурных регионах, уже давно испытывающих миграционную нагрузку, а также в регионах с доминированием надэтнических идентичностей (гражданской общероссийской или региональной).</p>
<p>Политологический подход</p>		
18.	<p>Международная трудовая миграция в политических процессах принимающего общества Г. Фримен, Дж. Маней, Л. Макларен, К. Шевер, М. Слотер, С. Камарота, Ж. Томас-</p>	<p>Проблемы воздействия международной трудовой миграции на рынок труда рассматриваются с позиции нового направления «политической миграциологии». Несмотря на то, что участие временных трудовых мигрантов в политической жизни принимающего общества ограничено (они не обладают правом электорального участия) ввиду отсутствия у мигрантов гражданства в течение определенного периода времени, они оказывают существенное влияние на политические процессы в стране приема опосредованно. Это влияние может иметь разные формы:</p>

	<p>сен, Р. Хансен, Д. Лил, Г. Лахав, М. Голдер, Т. Гивенс, Д. Пападеметриу, А. Капешевский, Л. Люэр, Д. Флинн, Р. Форд, У. Сомервилл, А. Балч, Л. Моралес, Ж.-Б. Пиле, Д. Рюдан и др.;</p> <p>Ю.Г. Ефимов, А.С. Чесноков, Е.П. Тимошенкова, А.М. Кокеев, О.В. Громцев и др.</p> <p>1994</p>	<ul style="list-style-type: none"> • привлечение трудящихся-мигрантов к общественно-политической жизни, например, создание специальных консультативных структур при органах государственной власти, в которых интересы мигрантов отстаивают представители институционализированных сообществ мигрантов, или участие мигрантов в существующих общественных или политических организациях (профсоюзах, СМИ, религиозных и других организациях) или организация своих собственных; • формирование отношения принимающего населения к трудящимся-мигрантам в результате их взаимодействия и оценки индивидуальных (рост безработицы, снижение уровня заработной платы и т.д.) и национальных экономических или культурных последствий, с последующей его трансформацией в электоральные предпочтения (так называемая «гипотеза дефицита политики»¹⁵, с англ. «policy gap hypothesis»); • использование феномена трудовой миграции участниками электорального процесса (политическими партиями) в избирательной кампании. Так, зачастую вопросы миграционного регулирования и экономической эффективности миграции, в частности в контексте минимизации потенциальных рисков безработицы, увеличения налогового бремени и снижения государственных социальных расходов для местного населения в результате притока иностранной рабочей силы, ставятся во главу избирательной кампании множества крайне правых партий и других участников электоральной системы, пропагандирующих и активно использующих ксенофобские и анти-иммигрантские настроения в принимающем обществе.
19.	<p>Ограничительные, селективные и другие меры миграционной политики в отношении привлечения и использования трудящихся-мигрантов</p>	<p>Разработка миграционной политики в отношении привлечения иностранных работников опирается, как правило, на интересы работодателей, заинтересованных в наращивании производства, и государства, также стремящегося к стабильному экономическому росту и эффективному рынку труда, с одной стороны, и обеспечении своих национальных интересов, национальной безопасности, с другой, но</p>

¹⁵ «Гипотеза дефицита политики» была впервые сформулирована американским политологом Г. Фриманом в 1994 г., и предполагает, что широкая общественность придерживается ограничительных взглядов на миграцию, но общественное мнение мобилизуется медленно, поэтому политика формируется, в основном, организованными группами, чьи политические ориентации широко признаны в обществе

<p>В.-Р. Боанинг, Ч. Кили, Э. Рубенс, В. Бриггс, П. Мартин, М. Абелла, Дж. Саймон и др.; А.Н. Каменский, Е.В. Балацкий, И.В. Ивахнюк, С.В. Рязанцев, О.Д. Воробьева, А.А. Куклин, А.В. Васильева, Д.В. Полетаев, А.К. Чапанов, А.С. Чесноков, И.В. Семенов, Е.С. Красинец, В.А. Волох, И.П. Цапенко, Е.В. Красова, Т.И. Куценко, А.Г. Гришанова, А.И. Лебедева, Н.С. Землянухина, В.С. Борисов, Е.А. Ситарчук, М.Б. Денисенко, О.А. Хараева, О.С. Чудиновских, С.В. Таскаева и др.</p> <p>1979</p>	<p>обязательно должна учитывать интересы принимающего общества. Отмечается, что международная трудовая миграция не должна использоваться в качестве рычага для достижения геополитических целей.</p> <p>Во многих странах, программы привлечения и использования иностранной рабочей силы давно уже перешли из разряда временных в постоянные, хотя и были введены для решения перманентных вопросов нехватки рабочей силы, например, в послевоенное время. Это отчасти объясняется «эффектом колеи» и сложившейся зависимостью рынков труда от иностранной рабочей силы.</p> <p>Сегодня выделяют три вида инструментов регулирования привлечения иностранной рабочей силы: организационно-экономические (платежи нанимающей стороны за использование трудящихся-мигрантов, контроль за въездом и пребыванием иностранных работников и др.), административно-правовые (квотирование, амнистия и легализация и др.), политические (международные соглашения, членство в международных организациях и др.).</p> <p>Наиболее распространенными международными практиками в этой области являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Совершенствование и упрощение разрешительного порядка трудоустройства работников дефицитных профессий и квалификаций, потребность в которых имеется на рынке труда в настоящее время или появится в обозримом будущем, или работников стратегически важных секторов экономики (так называемая «селективная миграционная политика»). Осуществление такой политики осложнено необходимостью соблюдения ряда международных договоров и соглашений о положении и правах мигрантов и др., лимитированным предложением на рынке труда специалистов востребованных профессий, наличием «пространства» для незаконной миграции. • Легализационные кампании в отношении недокументированных трудящихся-мигрантов; • Введение финансовых и организационных ограничений на использование иностранной рабочей силы для работодателей, например, отчисления в бюджет за ис-
--	---

		<p>пользование иностранных работников, гарантии материального, медицинского и жилищного обеспечения мигрантов на период его пребывания в стране, подтверждение приоритетности местных работников и др.;</p> <ul style="list-style-type: none">• Установление ограничений на привлечение иностранных работников: максимальные разрешенные сроки пребывания, отраслевые и региональные пороговые значения по доле мигрантов от общей численности занятых, квотирование или прямые запреты на привлечение отдельных категорий иностранных работников или из определенных стран и др.;• Целевое трудоустройство трудящихся-мигрантов в определенные отрасли и на конкретные предприятия на основе международных двусторонних или многосторонних соглашений и договоров;• Регулирование работы коммерческих и государственных организаций в сфере подбора трудящихся-мигрантов (лицензирование, ограничение взимаемой с мигранта платы за трудоустройство, система штрафов и санкций, необходимость размещения долгового обязательства в банке для покрытия невыплаченной заработной платы и др.);• Информирование потенциальных мигрантов о состоянии рынка труда и потребности в кадрах в странах приема посредством международного взаимодействия;• Определение государством потребности в рабочей силе, предполагаемой к замещению иностранными работниками (численность, уровень образования, приоритетные профессии и др.);• Совершенствование механизмов признания иностранного образования (и/или) иностранной квалификации в стране приема;• Установление требований к минимальному размеру оплаты труда и обязательство регистрации трудовых договоров с мигрантами, проверки инспекцией труда соблюдения прав и условий осуществления трудовой деятельности мигрантами и другие меры по защите и противодействию дискриминации иностранных работников на рынке труда.
--	--	---

		<p>Оценка эффективности миграционной политики в отношении трудовых мигрантов осуществляется с помощью таких индикаторов, как степень развития недокументированной трудовой миграции, уровень безработицы среди трудовых мигрантов и местных работников, наличие и «глубина» зависимости рынка труда от иностранной рабочей силы, доходы и расходы государственного бюджета, связанные с трудовой миграцией и др.</p>
20.	<p>Международная трудовая миграция и национальная и региональная безопасность Б. Бузан, О. Вевер, Т. Флокхарт, Г. Рис, Э. Гилд, Дж. Хьюсман, А. Арифianto, Х. Несадурай и др.; Ю.Г. Ефимов, В.А. Ионцев, А.М. Глушенков, В.А. Куликов, В. Супян, А.Н. Литвиненко, А.Г. Сиденко, А.С. Чесноков, Л.Л. Рыбаковский, И.В. Ивахнюк, Г.С. Витковская, Г.Г. Попов, А.Н. Каменский, В.Г. Гельбрас, И.А. Малаха, Г.А. Пядухов, И.Г. Ушкалов, А.И. Лебедева, Л.И. Алонкина, М.А. Питухина, А.И. Алексеев, А.А. Кучеренко, С.А. Загребнев, Т.М. Безбородова, Т.М. Гаврилова, Н.В. Дементьев и др. 1970</p>	<p>Миграционная политика является фактором обеспечения национальной безопасности, а трудовая миграция рассматривается в качестве угрозы этой безопасности с позиции концепции «секьюритизации миграции». Наиболее пристальное внимание научного сообщества сегодня обращено к угрозам демографической и экономической, социальной и этнокультурной, общественной и внутренней безопасности. Влияние трудовой миграции на безопасность рынка труда принимающей территории, как правило, изучается в контексте экономической безопасности и затрагивает следующие аспекты: зависимость рынка труда (или отдельных его ниш) от иностранной рабочей силы, негативные последствия для работников из числа местного населения (безработица, демпинг заработных плат), развитие форм нелегальной занятости и криминализации рынков труда, неэффективное использование трудового (прежде всего, образовательного и квалификационного) потенциала мигрантов, нерациональное размещение мигрантов по территории страны и деформация региональных рынков труда под натиском документированных и, особенно, недокументированных мигрантов.</p>

Правовой (юридический) подход		
21.	<p>Правовые основы регулирования привлечения и использования трудящихся-мигрантов</p> <p>Дж. Трахтман, М. Паниззон, Э. Форнале, Т. де Ланге, С. Лавенекс, С. Санчес, Р. Холевински, А.-А. Рияд, Ж.-К. Сеше, Д. Дюйссен и др.;</p> <p>В.В. Глазырин, Г.С. Скачкова, А.С. Коротаев, Б.А. Асриян, Л.В. Андриченко, В.А. Волох, Л.Н. Васильева, Д.К. Бякишев, Д.В. Иванов, Л.В. Кудрявцева, Н.Г. Гладков, Т.Н. Балашова, В.В. Гошуляк, Ю.В. Жильцова, Ю.А. Гефтер, В.В. Войников, О.В. Абрамова, Р.Ш. Давлетгильдеев и др.</p> <p>1977</p>	<p>Как показывает мировая практика, правовые основы регулирования привлечения и использования трудящихся-мигрантов касаются, прежде всего, работодателей и заказчиков, самих иностранных работников, рекрутинговых агентств и служб по найму трудящихся-мигрантов, органов государственной власти. Разработкой международно-правовой базы, регулирующей отношения, связанные с трудовой миграцией, занимаются, главным образом, Организация Объединенных Наций (ООН) и Международная организация труда (МОТ).</p> <p>Основным специальным международным правовым документом, регулирующим деятельность иностранных работников, является Конвенция МОТ № 97 О трудящихся-мигрантах (пересмотренная в 1949 году) (Конвенция о трудящихся-мигрантах), принятая 1 июля 1949 г. На сегодняшний день ее ратифицировали 49 государств, не включая Россию. Дополнением к Конвенции о трудящихся-мигрантах служит Рекомендация МОТ № 151 о трудящихся-мигрантах, принятая 24 июня 1975 г. Являясь актом «мягкого» права, она предлагает основы трудового регулирования, содержащиеся в Конвенции о трудящихся-мигрантах, для построения и реализации последовательной политики в области международной миграции трудящихся в поисках работы, в том числе для стран, не присоединившихся к Конвенции о трудящихся-мигрантах.</p> <p>Зачастую основу правового регулирования международной трудовой миграции также составляют двусторонние и многосторонние соглашения, призванные более конкретно регулировать отношения между отдельными государствами в области трудовой миграции, и порой преследующие интересы отдельных частных компаний и корпораций.</p> <p>Так в целях регулирования миграции рабочей силы и ее трудоустройства на пространстве СНГ, Россией был заключен ряд соглашений с соседними и дальними зарубежными странами. Примером одного их таких документов является многостороннее Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов, подписанное большинством стран СНГ (за</p>

		<p>исключением, Грузии и Туркменистана). Россией оно было ратифицировано 24 апреля 1995 г.</p> <p>Создание ЕАЭС и дальнейшая интеграция стран-участниц объединения предопределило новый формат взаимодействия в области трудовой миграции. Основные положения передвижения трудовых ресурсов по территории ЕАЭС, согласования политики в области регулирования трудовой миграции, содействия организованному набору и привлечению трудящихся для осуществления ими трудовой деятельности определены в Договоре о ЕАЭС и обеспечивают свободу осуществления трудовой деятельности.</p> <p>Имеющиеся универсальные международно-правовые акты (ООН и МОТ) преимущественно раскрывают содержание терминологии в области трудовой миграции и определяют основы регулирования правового статуса трудящихся-мигрантов на универсальном уровне. Целями существующих актов является содействие осуществлению прав и защите лиц, мигрирующих в целях получения работы, и сдерживание и, в конечном счете, ликвидация нелегальной миграции. В то время как эффективное использование иностранной рабочей силы, защита рынка труда принимающих стран и предупреждение негативных последствий от необоснованного привлечения трудящихся-мигрантов для местных работников лежит, как правило, в плоскости внутренних правовых актов.</p>
22.	<p>Права трудящихся-мигрантов на рынке труда</p> <p>П. Стокер, Х. Маттила, В.-Р. Боанинг, Р. Перрушод, Р. Зегерс де Бейл, Дж. Хейнфёзер и др.;</p> <p>Е.В. Тюрюканова, М.Л. Тюркин, Д.В. Полетаев, Е.А. Западнюк, О.В. Лавриненко, И.Л. Трунов, О.Э. Михайло-</p>	<p>Обеспечение прав и свобод трудящихся-мигрантов является главным предметом международного миграционного регулирования. Основную роль в защите прав и свобод иностранных работников играют МОТ, ООН и Международная организация по миграции (МОМ). Вопросы установления, соблюдения и защиты трудовых прав мигрантов обозначены в ряде специальных источников международного миграционного права - это Устав, конвенции (прежде всего, Конвенция о трудящихся-мигрантах и Конвенция МОТ № 143 О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей обращения, принятая 4 июня 1975 г.) и рекомендации, декларации МОТ. Определенными полномочиями международной миграционной правосубъектности обладают также не-</p>

	<p>ва, С.А. Трыканова, Б.А. Асриян, А.И. Иванчак, Р.Ш. Давлетгильдеев, Л.Н. Васильева, Е.Б. Мезенцева, Ю.В. Жильцова и др. 1919</p>	<p>правительственные организации работодателей и работников. Например, Всемирная федерация профсоюзов (Global Union Federation, GUF), Международная конфедерация свободных профсоюзов (International Confederation of Free Trade Unions, ICFTU), Всеобщая конфедерация труда (General Labour Confederation, GLC) и др. В частности они могут участвовать в международно-правовом нормотворчестве в рамках МОТ по принципу трехсторонности и подавать жалобы в отношении стран-членов МОТ, не соблюдающих ратифицированные конвенции.</p> <p>Многие вопросы условий осуществления трудовой деятельности и равенства обращения, обеспечиваемых иностранным работникам, рассматриваются также в нормативных актах ООН (Всеобщая декларация прав человека 1948 г., Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 г. и др.). Главным специальным документом ООН и наиболее масштабным в данной области является Конвенция ООН №45/158 Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, принятая 18 декабря 1990 г, которую Россия до сих пор не подписала.</p> <p>Посвящены защите прав трудящихся-мигрантов и некоторые правовые акты СНГ: прежде всего, Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов 1994 г., Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей 2008 г. и многие другие.</p> <p>Права и свободы иностранных работников, участвующих в едином рынке труда ЕАЭС, закреплены в международно-правовых актах ЕАЭС (Договоре о ЕАЭС 2014 г.), двух- и многосторонних соглашениях между странами-участницами (Соглашение о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей 2010 г. между Россией, Белоруссией и Казахстаном). Ряд двусторонних соглашений заключен и с другими странами.</p> <p>Стоит отметить, что в международном праве уделяется особое внимание защите прав отдельных категорий трудящихся-мигрантов: недокументированных мигрантов, женщин, инвалидов и больных людей, домашних работников и др.</p>
23.	Предупреждение и борьба с	Первый самостоятельный международно-правовой документ в обла-

<p>явлениями неформальной и противозаконной занятости, эксплуатации, торговли людьми среди трудящихся-мигрантов</p> <p>П. Мартин, М. Миллер, К. Босуэлл, Т. Штраубхаар, С. Робин, Л. Баррос, Дж. Фрейзер, Х. Маттила, и др.;</p> <p>Д.В. Полетаев, Т.И. Куценко, Е.В. Тюрюканова, Е.С. Красинец, Т.Н. Балашова, А.Н. Аверин, М.М. Бабаев, В.Н. Болдырев, В.А. Ионцев, Л.Л. Рыбаковский, И.В. Ивахнюк, Г.С. Витковская, Г.Ю. Нуфер, О.Р. Гулина и др.</p> <p>1926</p>	<p>сти борьбы с рабством и принудительным трудом предложила в начале XX в. Лига Наций – это была Конвенция о рабстве 1926 г. Позднее появились и первые документы МОТ в сфере противодействия эксплуатации и торговле людьми – Конвенция МОТ № 29 О принудительном или обязательном труде 1930 г., Дополнительная Конвенция МОТ Об упразднении рабства, работорговли и институтов и обычаев, сходных с рабством 1956 г., Конвенция МОТ № 105 Об упразднении принудительного труда 1957 г. и др.</p> <p>Немаловажное значение в международном нормотворчестве в данной области отводится и ООН, которое также приняло ряд важных документов – Конвенция о борьбе с торговлей людьми и эксплуатацией проституции третьими лицами 1949 г., Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 г. и др. Стоит отметить и Конвенцию ООН против транснациональной организованной преступности 2000 г., которая посвящена сотрудничеству стран при предупреждении транснациональной организованной преступности и борьбе с ней.</p> <p>Существенную роль в международно-правовом регулировании незаконной миграции и занятости трудящихся-мигрантов играют двух- и многосторонние международные соглашения, в том числе на территории СНГ. Это Соглашение о сотрудничестве государств – участников Содружества Независимых Государств в борьбе с преступностью 1998 г., Концепция сотрудничества государств - участников Содружества Независимых Государств в противодействии незаконной миграции 2004 г., Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов 1994 г., Декларация о согласованной миграционной политике государств - участников Содружества Независимых Государств 2007 г.</p> <p>В ряде западных стран (Германия, США, Нидерланды, Франция, Польша и др.) установлены меры гражданской, уголовной и/или административной ответственности за нелегальный найм иностранной рабочей силы и пособничество в нем. Ответственность в этой сфере ложится, главным образом, на трудящихся-мигрантов, работодателей и посреднические организации. В России также ведется работа в</p>
--	--

		данном направлении, однако, ответственности подлежат только работодатели и сами иностранные работники.
--	--	--

Источник: составлено автором

Данная классификация в определенной мере носит условный характер, поскольку зачастую те или иные научные направления можно рассматривать в рамках разных подходов. При этом очевидно, что за рамками данной классификации вполне возможно остались отдельные научные подходы и направления, с которыми автор не имел возможности ознакомиться в полной мере или которые, по его мнению, не получили еще общезначимого признания при анализе влияния международной трудовой миграции на рынок труда, как и то, что основное внимание было уделено экономической, социологической и географической научным школам.

Таблица Б.1

Некоторые актуальные меры и инструменты обеспечения экономической, социальной, инновационной, геополитической сбалансированности рынка труда в условиях привлечения и использования иностранной рабочей силы

Мера	Инструмент
Экономическая сбалансированность	
1. Противодействие концентрации трудящихся-мигрантов в отраслях	1.1. Установление допустимой доли трудящихся-мигрантов в отдельных отраслях экономики. 1.2. Ограничение срока пребывания трудящегося-мигранта в стране. 1.3. Финансовое обременение работодателей за привлечение иностранного работника в отдельные отрасли.
2. Противодействие концентрации трудящихся-мигрантов в отдельных регионах	2.1. Перераспределение трудящихся-мигрантов между регионами. 2.2. «Закрепление» привлекаемых иностранных работников в отдельных регионах посредством выдачи документа, позволяющего трудоустройство в стране (разрешение на работу, патент), с правом работы только в конкретном субъекте. 2.3. Определение ежемесячной стоимости документа, разрешающего трудоустройство, с учетом регионального коэффициента. 2.4. Ограничение срока пребывания трудящегося-мигранта в стране. 2.5. Установление допустимой доли трудящихся-мигрантов в отдельных отраслях экономики отдельных регионов. 2.6. Вариативная шкала минимального размера оплаты труда для трудящихся-мигрантов в зависимости от региона.
3. Балансирование имеющегося спроса на рынке труда посредством регулирования предложения со стороны внешних трудо-	3.1. Инструменты селективной политики (балльная система, система преференций, национальные и региональные перечни дефицитных и избыточных профессий и др.). 3.2. Квотирование или прямые запреты на привле-

вых ресурсов	<p>чение отдельных категорий иностранных работников.</p> <p>3.3. Целевое трудоустройство трудящихся-мигрантов в определенные отрасли и на конкретные предприятия на основе международных двусторонних или многосторонних соглашений и договоров, в рамках специальных проектов и программ.</p> <p>3.4. Выдача документов, разрешающих трудоустройство, только при наличии договора или ходатайства работодателя.</p> <p>3.5. Информирование трудящихся-мигрантов (в том числе потенциальных) о состоянии рынка труда и потребности в кадрах в стране.</p> <p>3.6. Информирование работодателей о потенциальных работниках.</p> <p>3.7. Установление ограничений по времени срока пребывания ИРС в стране приема.</p> <p>3.8. Подготовка потенциальных трудящихся-мигрантов в стране происхождения по специальности, востребованной в стране приема.</p> <p>3.9. Финансовое обременение работодателей за привлечение иностранного работника в зависимости от навыков и максимально разрешенной доли иностранной рабочей силы.</p> <p>3.10. Иммиграционное спонсорство.</p> <p>3.11. Выдача виз для поиска работы.</p>
4. Ограничение бизнес-иммиграции и предпринимательской деятельности мигрантов	<p>4.1. Запреты и ограничения на занятия определенными видами хозяйственной деятельности.</p> <p>4.2. Ограничение мест, доступных для ведения предпринимательской деятельности.</p> <p>4.3. Установление обязательства о создании минимального количества рабочих мест для работников из числа местного населения.</p> <p>4.4. Требования к доле заполнения созданных рабочих мест работниками из числа местного населения.</p> <p>4.5. Ограничение доли иностранного участия в капитале.</p> <p>4.6. Обязательство работодателей по повышению квалификации работников из числа местного населения в целях постепенного замещения ими иностранных работников.</p>
5. Содействие и контроль	5.1. Проверка наличия документов, разрешаю-

<p>легализации трудоустройства иностранных работников</p>	<p>щих осуществление трудовой деятельности, у трудящихся-мигрантов, работодателей и заказчиков услуг.</p> <p>5.2. Система штрафов и санкцией в отношении работодателей, трудящихся-мигрантов и рекрутинговых агентств за привлечение и использование труда иностранных работников без документов.</p> <p>5.3. Легализационные кампании в отношении недокументированных трудящихся-мигрантов.</p> <p>5.4. Информирование трудящихся-мигрантов (в том числе потенциальных) о процедурах и возможностях легального трудоустройства в стране посредством СМИ, деятельности диаспоральных и мигрантских сообществ, международных организаций, посольских учреждений, и последствиях противозаконной занятости.</p> <p>5.5. Обязательство регистрации трудовых договоров с иностранными работниками.</p>
<p>6. Соблюдение трудовых прав и интересов иностранных работников (в том числе в части условий труда)</p>	<p>6.1. Проверки условий труда иностранных работников.</p> <p>6.2. Система штрафов и санкцией в отношении работодателей за нарушение условий труда (в том числе в части оплаты труда) иностранных работников.</p> <p>6.3. Регулирование работы коммерческих и государственных организаций в сфере подбора трудящихся-мигрантов (лицензирование, ограничение взимаемой с мигранта платы за трудоустройство, система штрафов и санкций, необходимость размещения долгового обязательства в банке для покрытия невыплаченной заработной платы и др.).</p> <p>6.4. Сертификация и аккредитация работодателей, намеревающихся привлечь трудящихся-мигрантов (иммиграционное спонсорство).</p> <p>6.5. Обязательство работодателей о внесении долгового обязательства в банк (для выплаты задолженности по заработной плате, возвращения в страну происхождения).</p> <p>6.6. Установление требований к трудовым договорам и соглашениям с трудящимся-мигрантом.</p> <p>6.7. Принятие минимальных стандартов труда и отдыха трудящегося-мигранта (минимальный размер оплаты труда, уважение личной жизни и др.).</p>

	6.8. Установление механизмов подачи жалоб.
Социальная сбалансированность	
1. Противодействие демпинга заработной платы	<p>1.1. Установление требований к минимальному размеру заработной платы трудящегося-мигранта или обязательство работодателя соблюдать условия оплаты труда в рамках коллективного договора.</p> <p>1.2. Финансовое обременение работодателей за привлечение иностранного работника в зависимости от отрасли, навыков, страны и максимально разрешенной доли иностранной рабочей силы.</p>
2. Противодействие замещению работников из числа местного населения трудящимися-мигрантами	<p>2.1. Обязательство работодателей в приоритетном трудоустройстве граждан из числа местного населения посредством размещения вакансии на локальной бирже труда в течение определенного периода времени (тестирование рынка труда, иммиграционное спонсорство).</p> <p>2.2. Обязательство работодателей по повышению квалификации работников из числа местного населения в целях постепенного замещения ими иностранных работников или по наиболее востребованным на местном рынке труда профессиям.</p> <p>2.3. Обязательство работодателей по замещению иностранных граждан местными работниками соответствующей квалификации.</p> <p>2.4. Обязательство работодателей о создании минимального количества рабочих мест для работников из числа местного населения.</p> <p>2.5. Установление допустимой доли трудящихся-мигрантов на рынке труда, в том числе в разрезе отдельных отраслей.</p> <p>2.6. Согласование доступа иностранных работников на национальный рынок труда с профессиональными организациями и союзами.</p>
3. Содействие росту экономической активности трудящихся-мигрантов	<p>3.1. Информирование трудящихся-мигрантов (в том числе потенциальных) о возможностях легального трудоустройства в стране посредством СМИ, деятельности диаспоральных и мигрантских сообществ, международных организаций, посольских учреждений.</p> <p>3.2. Признание иностранного образования (и/или) иностранной квалификации в стране.</p> <p>3.3. Выдача документов, разрешающих трудоустройство, только при наличии договора или хо-</p>

	<p>датайства работодателя.</p> <p>3.4. Подготовка потенциальных трудящихся-мигрантов в стране происхождения (либо краткосрочное обучение в стране приема) по специальности, востребованной в стране приема, а также профессиональное языковое обучение.</p>
Инновационная сбалансированность	
<p>1. Привлечение специалистов определенного уровня квалификации (особенно высокой) и специализации, отвечающих структурным потребностям экономики территории и стратегическим направлениям ее развития</p>	<p>1.1. Инструменты селективной политики (балльная система, система предпочтений, национальные и региональные перечни дефицитных и избыточных профессий и др.). Квотирование отдельных категорий иностранных работников.</p> <p>1.2. Целевое трудоустройство наиболее востребованных на рынке труда специалистов в определенные отрасли и на конкретные предприятия на основе международных двусторонних или многосторонних соглашений и договоров.</p> <p>1.3. Предоставление специальных финансовых, налоговых и иных льгот для организаций при привлечении иностранных работников к трудовой деятельности на территориях с особым режимом хозяйствования или в рамках реализации стратегически значимых проектов.</p> <p>1.4. Инструменты повышения привлекательности и лояльности принимающей стороны к высококвалифицированным иностранным работникам и членам их семей (жилищная политика в сфере предоставления корпоративного жилья, социальная политика в сфере социального обеспечения и страхования и др.).</p>
<p>2. Содействие трудоустройству иностранных работников по специальности</p>	<p>2.1. Информирование трудящихся-мигрантов (в том числе потенциальных) о возможностях легального трудоустройства в стране посредством СМИ, деятельности диаспоральных и мигрантских сообществ, международных организаций, посольских учреждений.</p> <p>2.2. Признание иностранного образования (и/или) иностранной квалификации в стране.</p> <p>2.3. Подготовка потенциальных трудящихся-мигрантов в стране происхождения (либо краткосрочное обучение в стране приема) по специальности, востребованной в стране приема.</p>
<p>3. Противодействие формированию зависимости</p>	<p>3.1. Ограничение срока пребывания трудящегося-мигранта в стране.</p>

рынка труда от высококвалифицированных и квалифицированных трудящихся-мигрантов	3.2.Квотирование выдачи разрешительных документов на пребывание и осуществление трудовой деятельности в стране.
4. Привлечение иностранных инновационно активных предпринимателей	4.1.Разработка и реализация специальных программ поддержки иностранного бизнеса в сфере инновационных и стратегических направлений развития страны приема (в том числе бизнес-идей иностранных студентов и выпускников). 4.2.Предоставление послаблений при получении разрешительных документов на пребывание в стране приема. 4.3.Инструменты повышения привлекательности и лояльности принимающей стороны к инновационно активным предпринимателям и членам их семей (жилищная политика в сфере предоставления корпоративного жилья, социальная политика в сфере социального обеспечения и страхования и др.).
5. Противодействие чрезмерной концентрации иностранных юридических лиц в инновационно активном предпринимательском секторе рынка труда	5.1.Квотирование выдачи разрешительных документов на пребывание и осуществление трудовой деятельности в стране. 5.2.Ограничения срока действия разрешительных документов на пребывание и осуществление трудовой деятельности в стране.
Геополитическая сбалансированность	
1. Диверсификация стран-доноров трудящихся-мигрантов	1.1. Заключение двух- и многосторонних соглашений, содержащих меры либерализации официального трудоустройства иностранных граждан из отдельных стран. 1.2. Целевое трудоустройство трудящихся-мигрантов на основе международных двух- или многосторонних соглашений и договоров. 1.3. Квотирование или прямые запреты на привлечение иностранных работников из определенных стран. 1.4. Финансовое обременение работодателей за привлечение иностранного работника в зависимости от отрасли, навыков, страны и максимально разрешенной доли иностранной рабочей силы.
2. Противодействие чрезмерной концентрации иностранных работников из отдельных стран в опреде-	2.1. Квотирование или прямые запреты на привлечение иностранных работников в отдельные отрасли и ниши рынка труда, на определенные территории (столичные, например) по странам.

<p>ленных отраслях и нишах рынка труда, на определенных территориях</p>	<p>2.2. Установление допустимой доли трудящихся-мигрантов из отдельных стран в отрасли или нише рынка труда, на определенной территории.</p> <p>2.3. Инструменты в области противодействия и борьбы с незаконной и неформальной занятостью трудящихся-мигрантов.</p> <p>2.4. Финансовое обременение работодателей за привлечение иностранного работника в зависимости от отрасли, навыков, страны и максимально разрешенной доли иностранной рабочей силы в каждом конкретном регионе.</p> <p>2.5. Учет места поселения трудящегося-мигранта при начислении баллов при использовании балльной системы (вне административного центра, например).</p>
---	---

Источник: составлено автором

Типы и подтипы регионов России по особенностям развития рынка труда, динамике воспроизводства населения и темпам экономического развития

Тип 1. Регионы, в наибольшей степени испытывающие потребность во внешних трудовых ресурсах.

Подтип III.1.б. Регионы с высокой убылью численности населения и средними темпами экономического развития: Владимирская область, Костромская область, Рязанская область, Ульяновская область, Магаданская область.

Подтип III.1.в. Регионы с высокой убылью численности населения и высокими темпами экономического развития: Брянская область, Тамбовская область, Тульская область, Новгородская область, Респ. Мордовия, Пензенская область.

Подтип III.2.б. Регионы со средней убылью численности населения и средними темпами экономического развития: Липецкая область, Ярославская область, Нижегородская область, Саратовская область.

Подтип III.2.в. Регионы со средней убылью численности населения и высокими темпами экономического развития: Воронежская область, Калужская область, Курская область, Самарская область.

Тип 2. Регионы, испытывающие потребность во внешних трудовых ресурсах.

Подтип II.1.б. Регионы с высокой убылью численности населения и средними темпами экономического развития: Смоленская область, Респ. Крым, Кировская область, Сахалинская область.

Подтип II.1.в. Регионы с высокой убылью численности населения и высокими темпами экономического развития: Орловская область.

Подтип III.1.а. Регионы с высокой убылью численности населения и низкими темпами экономического развития: Ивановская область, Тверская область, Амурская область, Чукотский АО.

Подтип II.2.в. Регионы со средней убылью численности населения и высокими темпами экономического развития: Ростовская область, Респ. Марий Эл.

Подтип III.2.а. Регионы со средней убылью численности населения и низкими темпами экономического развития: Оренбургская область, Камчатский край.

Подтип III.3.а. Регионы с приростом численности населения и низкими темпами экономического развития: г. Москва, Ханты-Мансийский АО.

Подтип III.3.б. Регионы с приростом численности населения и средними темпами экономического развития: Краснодарский край, Ставропольский край, Респ. Татарстан, Красноярский край.

Подтип III.3.в. Регионы с приростом численности населения и высокими темпами экономического развития: Белгородская область, Московская область, Ленинградская область, г. Санкт-Петербург, Ямало-Ненецкий АО.

Тип 3. Регионы с потенциальным или перманентным спросом на внешние трудовые ресурсы.

Подтип II.1.а. Регионы с высокой убылью численности населения и низкими темпами экономического развития: Архангельская область без АО, Псковская область, Волгоградская область.

Подтип II.2.а. Регионы с умеренной убылью численности населения и низкими темпами экономического развития: Чувашская Респ., Кемеровская область, Приморский край, Хабаровский край.

Подтип II.2.б. Регионы с умеренной убылью численности населения и средними темпами экономического развития: Вологодская область, Удмуртская Респ., Пермский край, Омская область.

Подтип II.3.а. Регионы с приростом численности населения и низкими темпами экономического развития: Ненецкий АО, г. Севастополь, Тюменская область без АО.

Подтип II.3.б. Регионы с приростом численности населения и средними темпами экономического развития: Калининградская область, Респ. Башкортостан, Челябинская область, Респ. Хакасия, Новосибирская область.

Подтип II.3.в. Регионы с приростом численности населения и высокими темпами экономического развития: Свердловская область.

Тип 4. Регионы, не испытывающие массовой потребности во внешних трудовых ресурсах.

Подтип I.1.а. Регионы с высокой убылью численности населения и низкими темпами экономического развития: Респ. Карелия, Респ. Коми, Мурманская область, Респ. Калмыкия, Курганская область, Еврейская автономная область.

Подтип I.2.а. Регионы со средней убылью численности населения и низкими темпами экономического развития: Карачаево-Черкесская Респ., Забайкальский край.

Подтип I.2.б. Регионы со средней убылью численности населения и средними темпами экономического развития: Респ. Северная Осетия-Алания, Алтайский край.

Подтип I.2.в. Регионы со средней убылью численности населения и высокими темпами экономического развития: Иркутская область.

Подтип I.3.а. Регионы с приростом численности населения и низкими темпами экономического развития: Респ. Алтай, Респ. Бурятия, Респ. Тыва.

Подтип I.3.б. Регионы с приростом численности населения и средними темпами экономического развития: Кабардино-Балкарская Респ., Томская область, Респ. Саха (Якутия).

Подтип I.3.в. Регионы с приростом численности населения и высокими темпами экономического развития: Респ. Адыгея, Астраханская область, Респ. Дагестан, Респ. Ингушетия, Чеченская Респ.

Итоговые значения рассчитанных для субъектов ЦФО и СЗФО РФ сводного и индивидуальных индексов подверженности регионального рынка труда рискам и угрозам сбалансированности, обусловленным международной трудовой миграцией

Белгородская область

Индикаторы	Индексы				Сводный индекс
	ЭИ	СИ	ИИ	ГИ	
А	0,00	0,00	0,29	0,88	
Б	0,00	0,15	0,16		
В	0,48	0,13			
Г	0,00				
Д	0,25				
Е	0,42				
	0,23	0,09	0,23	0,88	

Брянская область

Индикаторы	Индексы				Сводный индекс
	ЭИ	СИ	ИИ	ГИ	
А	0,04	0,01	0,55	0,44	
Б	0,07	0,03	0,05		
В	0,97	0,08			
Г	0,01				
Д	0,41				
Е	0,48				
	0,33	0,04	0,33	0,44	

Владимирская область

Индикаторы	Индексы				Сводный индекс
	ЭИ	СИ	ИИ	ГИ	
А	0,18	0,03	0,60	0,63	
Б	0,15	0,29	0,24		
В	0,00	0,14			
Г	0,28				
Д	0,37				
Е	0,46				

	0,24	0,13	0,43	0,63	0,36
--	------	------	------	------	------

Воронежская область

Индикаторы	Индексы				Сводный индекс
	ЭИ	СИ	ИИ	ГИ	
А	0,08	0,01	0,51	0,86	
Б	0,06	0,26	0,16		
В	0,00	0,24			
Г	0,11				
Д	0,39				
Е	0,54				
	0,20	0,16	0,35	0,86	0,39

Ивановская область

Индикаторы	Индексы				Сводный индекс
	ЭИ	СИ	ИИ	ГИ	
А	0,03	0,00	0,55	0,50	
Б	0,02	0,36	0,06		
В	0,99	0,37			
Г	0,36				
Д	0,53				
Е	0,60				
	0,39	0,22	0,33	0,50	0,36

Калужская область

Индикаторы	Индексы				Сводный индекс
	ЭИ	СИ	ИИ	ГИ	
А	0,56	0,11	0,46	0,75	
Б	0,41	0,27	0,72		
В	0,00	0,09			
Г	0,47				
Д	0,32				
Е	0,50				
	0,37	0,13	0,58	0,75	0,46

Костромская область

Индикаторы	Индексы				Сводный индекс
	ЭИ	СИ	ИИ	ГИ	
А	0,07	0,01	0,73	0,51	
Б	0,13	0,14	0,13		
В	0,00	0,02			

Г	0,21				
Д	0,42				
Е	0,46				
	0,22	0,04	0,46	0,51	0,31

Курская область

Индикаторы	Индексы				Сводный индекс
	ЭИ	СИ	ИИ	ГИ	
А	0,04	0,01	0,57	0,39	
Б	0,03	0,33	0,08		
В	0,48	0,13			
Г	0,22				
Д	0,44				
Е	0,49				
	0,27	0,12	0,35	0,39	

Липецкая область

Индикаторы	Индексы				Сводный индекс
	ЭИ	СИ	ИИ	ГИ	
А	0,09	0,02	0,54	0,82	
Б	0,12	0,45	0,14		
В	0,00	0,08			
Г	0,36				
Д	0,28				
Е	0,45				
	0,20	0,13	0,36	0,82	

Московская область

Индикаторы	Индексы				Сводный индекс
	ЭИ	СИ	ИИ	ГИ	
А	1,00	0,27	0,63	1,00	
Б	0,69	0,42	0,51		
В	0,00	0,16			
Г	0,91				
Д	0,23				
Е	0,59				
	0,55	0,26	0,57	1,00	

Орловская область

Индикаторы	Индексы
------------	---------

	ЭИ	СИ	ИИ	ГИ	Сводный индекс
А	0,09	0,01	0,60	0,56	
Б	0,06	0,00	0,20		
В	0,35	0,06			
Г	0,02				
Д	0,50				
Е	0,48				
	0,25	0,03	0,42	0,56	0,32

Рязанская область

Индикаторы	Индексы				Сводный индекс
	ЭИ	СИ	ИИ	ГИ	
А	0,44	0,06	0,76	0,90	
Б	0,35	0,26	0,33		
В	0,00	0,03			
Г	0,34				
Д	0,51				
Е	0,45				
	0,35	0,09	0,57	0,90	0,48

Смоленская область

Индикаторы	Индексы				Сводный индекс
	ЭИ	СИ	ИИ	ГИ	
А	0,12	0,01	0,72	0,69	
Б	0,12	0,00	0,21		
В	0,00	0,20			
Г	0,85				
Д	0,48				
Е	0,46				
	0,30	0,08	0,49	0,69	0,39

Тамбовская область

Индикаторы	Индексы				Сводный индекс
	ЭИ	СИ	ИИ	ГИ	
А	0,08	0,01	0,73	0,43	
Б	0,12	0,11	0,01		
В	0,78	0,04			
Г	0,00				
Д	0,82				

Е	0,52				
	0,40	0,04	0,40	0,43	0,32

Тверская область

Индикаторы	Индексы				Сводный индекс
	ЭИ	СИ	ИИ	ГИ	
А	0,24	0,03	0,69	0,85	
Б	0,32	0,34	0,22		
В	0,78	0,34			
Г	0,39				
Д	0,37				
Е	0,48				
	0,42	0,22	0,47	0,85	

Тульская область

Индикаторы	Индексы				Сводный индекс
	ЭИ	СИ	ИИ	ГИ	
А	0,22	0,05	0,50	0,69	
Б	0,20	0,23	0,23		
В	0,75	0,14			
Г	0,47				
Д	0,32				
Е	0,49				
	0,38	0,12	0,38	0,69	

Ярославская область

Индикаторы	Индексы				Сводный индекс
	ЭИ	СИ	ИИ	ГИ	
А	0,09	0,02	0,59	0,57	
Б	0,27	0,23	0,04		
В	0,18	0,03			
Г	0,24				
Д	0,38				
Е	0,54				
	0,29	0,07	0,34	0,57	

г. Москва

Индикаторы	Индексы				Сводный индекс
	ЭИ	СИ	ИИ	ГИ	
А	0,64	1,00	0,80	0,94	

Б	0,35	0,63	1,00		
В	0,00	0,53			
Г	0,19				
Д	0,03				
Е	0,69				
	0,32	0,74	0,89	0,94	0,72

Республика Карелия

Индикаторы	Индексы				Сводный индекс
	ЭИ	СИ	ИИ	ГИ	
А	0,04	0,00	0,49	0,49	
Б	0,06	0,30	0,12		
В	0,87	0,18			
Г	0,36				
Д	0,53				
Е	0,50				
	0,37	0,13	0,32	0,49	0,33

Республика Коми

Индикаторы	Индексы				Сводный индекс
	ЭИ	СИ	ИИ	ГИ	
А	0,11	0,00	0,16	0,80	
Б	0,06	0,06	0,11		
В	0,24	0,09			
Г	0,68				
Д	0,38				
Е	0,54				
	0,29	0,05	0,14	0,80	0,32

Архангельская область

Индикаторы	Индексы				Сводный индекс
	ЭИ	СИ	ИИ	ГИ	
А	0,00	0,00	0,54	0,41	
Б	0,01	0,02	0,00		
В	0,00	0,15			
Г	0,23				
Д	0,51				
Е	0,56				
	0,21	0,06	0,29	0,41	0,25

Ненецкий автономный округ

Индикаторы	Индексы				Сводный индекс
	ЭИ	СИ	ИИ	ГИ	
А	0,42	0,06	0,14	0,12	
Б	0,30	0,50	0,28		
В	0,25	0,00			
Г	1,00				
Д	0,34				
Е	0,62				
	0,44	0,13	0,20	0,12	

Вологодская область

Индикаторы	Индексы				Сводный индекс
	ЭИ	СИ	ИИ	ГИ	
А	0,07	0,01	0,58	0,52	
Б	0,10	0,09	0,13		
В	0,38	0,13			
Г	0,34				
Д	0,36				
Е	0,41				
	0,26	0,07	0,37	0,52	

Калининградская область

Индикаторы	Индексы				Сводный индекс
	ЭИ	СИ	ИИ	ГИ	
А	0,22	0,02	0,46	0,78	
Б	0,23	0,28	0,24		
В	0,00	0,00			
Г	0,22				
Д	0,48				
Е	0,65				
	0,31	0,06	0,36	0,78	

Ленинградская область

Индикаторы	Индексы				Сводный индекс
	ЭИ	СИ	ИИ	ГИ	
А	0,49	0,08	0,63	0,91	
Б	0,39	0,59	0,95		
В	1,00	0,20			

Г	0,89				
Д	0,23				
Е	0,46				
	0,52	0,23	0,77	0,91	0,61

Мурманская область

Индикаторы	Индексы				Сводный индекс
	ЭИ	СИ	ИИ	ГИ	
А	0,03	0,00	0,41	0,00	
Б	0,04	0,06	0,03		
В	0,00	0,04			
Г	0,64				
Д	0,35				
Е	0,47				
	0,22	0,03	0,24	0,00	

Новгородская область

Индикаторы	Индексы				Сводный индекс
	ЭИ	СИ	ИИ	ГИ	
А	0,11	0,02	0,57	0,60	
Б	0,12	0,17	0,22		
В	0,92	0,23			
Г	0,57				
Д	0,25				
Е	0,46				
	0,36	0,13	0,41	0,60	0,38

Псковская область

Индикаторы	Индексы				Сводный индекс
	ЭИ	СИ	ИИ	ГИ	
А	0,08	0,01	0,59	0,39	
Б	0,15	0,08	0,08		
В	0,00	0,15			
Г	0,65				
Д	0,58				
Е	0,51				
	0,31	0,08	0,36	0,39	0,29

г. Санкт-Петербург

Индикаторы	Индексы
------------	---------

	ЭИ	СИ	ИИ	ГИ	Сводный индекс
А	0,63	0,33	0,75	1,00	
Б	0,67	0,10	0,42		
В	0,00	0,10			
Г	0,70				
Д	0,07				
Е	0,58				
	0,43	0,19	0,60	1,00	0,56

Субъекты ЦФО и СЗФО РФ



Рисунок Д.1 - Субъекты ЦФО и СЗФО РФ по состоянию на 01.01.2017 г.

Таблица Е.1

**Значения вспомогательного индекса воспроизводства собственных
трудовых ресурсов по субъектам ЦФО и СЗФО РФ**

№	Наименование субъекта	Индекс воспроизводства собственных трудовых ресурсов
1.	Белгородская область	0,32
2.	Брянская область	0,25
3.	Владимирская область	0,17
4.	Воронежская область	0,32
5.	Ивановская область	0,24
6.	Калужская область	0,34
7.	Костромская область	0,13
8.	Курская область	0,20
9.	Липецкая область	0,21
10.	Московская область	0,55
11.	Орловская область	0,20
12.	Рязанская область	0,22
13.	Смоленская область	0,34
14.	Тамбовская область	0,19
15.	Тверская область	0,16
16.	Тульская область	0,23
17.	Ярославская область	0,16
18.	г. Москва	0,77
19.	Республика Карелия	0,16
20.	Республика Коми	0,34
21.	Архангельская область	0,18
22.	Ненецкий автономный округ	0,62
23.	Вологодская область	0,21
24.	Калининградская область	0,40
25.	Ленинградская область	0,46
26.	Мурманская область	0,41
27.	Новгородская область	0,12
28.	Псковская область	0,24
29.	г. Санкт-Петербург	0,63