Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Национальный исследовательский Томский государственный университет»

На правах рукописи



Соловьёва Наталья Николаевна

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

Том 1

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

Диссертация
на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель
доктор экономических наук, доцент
Нехода Евгения Владимировна

Томск – 2015

Оглавление

Введение…….. 4
1 Концептуальные подходы к изучению внешней трудовой миграции и эффективной занятости внешних трудовых мигрантов……..... 16
1.1 Последствия внешней трудовой миграции и потенциальная возможность их использования в интересах экономики страны-реципиента..... 16
1.2 Исследование движущих сил внешней трудовой миграции в рамках традиционных подходов…….....…….. 31
1.3 Расширение исследовательского поля изучения внешней трудовой миграции посредством применения междисциплинарного подхода…..... 46
1.4 Эффективная занятость внешних трудовых мигрантов с позиций междисциплинарного подхода..... 64
2 Миграционный аспект теории сегментированных рынков труда..... 84
2.1 Сегментация миграционного потока на российском рынке труда с целью обеспечения политики эффективной занятости……..... 84
2.2 Реализация теории сегментированных рынков труда на примере внешней трудовой миграции..... 105
3 Методические основы политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов и ее оценка с точки зрения результативности..... 126
3.1 Формирование политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов как драйвера социально-экономического развития Российской Федерации..... 126
3.2 Разработка методики оценки политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов с точки зрения ее результативности..... 135
3.3 Апробация методики оценки комплекса мероприятий по обеспечению эффективной занятости внешних трудовых мигрантов (на примере Сибирского федерального округа)…..... 154
Заключение……..…….... 168
Список литературы……..... 174
Приложения. Том 2..... 213
Приложение А Рынок труда и трудовая миграция: научные направления и исследователи..... 216
Приложение Б Логика диссертационного исследования……..... 221

Приложение В Положительные и отрицательные последствия внешней трудовой миграции, по мнению жителей Российской Федерации…….. 222
Приложение Г Миграционная теория в социальных дисциплинах..... 224
Приложение Д Социологические подходы к изучению миграционных процессов..... 226
Приложение Е Оценка занятости населения Российской Федерации и Томской области с точки зрения соответствия критериям эффективной занятости в 2013 г..... 229
Приложение Ж Аспекты эффективной занятости трудовых мигрантов в стране-реципиенте……..... 234
Приложение И Характеристика основных аспектов эффективной занятости внешних трудовых мигрантов в Российской Федерации…….. 236
Приложение К Адаптация и интеграция трудовых мигрантов «третьей волны» в Российской Федерации……..……..……..... 239
Приложение Л Комплекс мероприятий политики эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны», осуществляемых государством, работодателями и негосударственными структурами…… 240
Приложение М Группировка основных показателей результативности реализации комплекса государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны»……..... 247
Приложение Н Анализ соответствия содержания государственной политики эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны» критериям достойного труда МОТ..... 253
Приложение П Социально-демографическое развитие Красноярского края, Новосибирской и Томской областей (2001-2020 гг.)……..…… 259
Приложение Р Расчет показателей для оценки результативности комплекса государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны» на рынке труда Красноярского края, Новосибирской и Томской областей (2000-2013 гг.)……..….. 262
Приложение С Рекомендации по конкретным направлениям реализации комплекса государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны» для Красноярского края, Новосибирской и Томской областей……. 298

Введение

Актуальность исследования. Одной из характерных черт современной глобализированной экономики является интенсификация процессов трудовой миграции. Отъезд за пределы родной страны с целью продажи своей рабочей силы в другом государстве имеет длительную историю, однако значительное увеличение масштабов внешней трудовой миграции произошло в конце XX – начале XXI вв. во многом благодаря усилению степени открытости национальных границ и снижению транспортных издержек.

Противоречивый характер внешней трудовой миграции, несущей рынкам труда стран-доноров и стран-реципиентов трудовых ресурсов многообразие как положительных, так и отрицательных социально-экономических последствий; потребность учета при анализе миграционных процессов мотивов поведения и деятельности трудовых мигрантов, вызванная невозможностью абстрагирования от присущей субъектам трудовой миграции специфики, и нахождение интересов поддержания социальной стабильности и экономического роста в единой плоскости, объединяющей трудовые отношения и занятость, обусловливают сложную социально-экономическую природу трудовой миграции, необходимость тщательного изучения данного процесса и разработки механизмов обеспечения эффективной занятости иностранных работников.

Российской Федерации довелось впервые столкнуться с прибывающими в страну обширными потоками трудовых мигрантов в начале 1990-х гг. Отсутствие контролирующих и управляющих мероприятий не позволило использовать высокий уровень человеческого капитала и трудового потенциала иностранных работников для обеспечения роста показателей отечественной экономики. Активизировавшееся с 2000-х гг. участие Российской Федерации в мировых экономических процессах, а также членство страны в международных и региональных объединениях, привлекало в страну все большее число трудовых мигрантов, позволив Российской Федерации уже к 2001 г. стать одним из мировых лидеров по импорту иностранной рабочей силы. С середины 2000-х гг. среди трудящихся в Российской Федерации иностранных работников превалируют обладающие низким образовательным и квалификационным уровнем индивиды.

Наблюдаемый в 2012-2014 гг. естественный прирост населения Российской Федерации не привел к преодолению отрицательного тренда демографического развития страны, подтвердив невозможность отказа от импорта иностранной рабочей

силы. И эксперты ООН, и эксперты Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации прогнозируют продолжение процесса убыли населения страны вплоть до 2030-2100 гг., причем, наиболее активно будет происходить убыль населения в трудоспособном возрасте. В настоящее время экономика Российской Федерации сталкивается с нехваткой не только работников низкой и средней квалификации, но и высококвалифицированных специалистов.

Значительные по масштабам потоки прибывающих в Российскую Федерацию трудовых мигрантов могут стать ключевым драйвером преодоления трудодефицитного характера отечественной экономики. Наблюдаемая в настоящее время интенсификация притока трудовых мигрантов на российский рынок труда катализировала процесс непрерывного реформирования российского миграционного законодательства и разработки новых мероприятий, направленных в т.ч. на обеспечение эффективной занятости иностранных работников. Тем не менее, структура распределения трудовых мигрантов по территории Российской Федерации остается нерациональной с точки зрения экономических потребностей страны. Основная масса прибывающих в Российскую Федерацию иностранных работников устремляется в крупные города Центрального федерального округа, не удовлетворяя потребности трудодефицитных округов страны в рабочей силе.

Занятость иностранных работников в Российской Федерации не является эффективной – на многих трудовых мигрантов не распространяются минимальные условия труда и социальной защиты, типичным является несоответствие полученной на Родине квалификации и осуществляемой в Российской Федерации трудовой деятельности и др. Среди иностранных работников усиливается субъективное недовольство аспектами занятости в Российской Федерации, что делает страну менее привлекательной для въезда и усугубляет наблюдаемый тренд снижения социально-экономических эффектов от миграции. Между тем, эффективная занятость иностранных работников будет способствовать не только повышению уровня и качества их жизни, но и максимизации выгодных отечественной экономике последствий трудовой миграции, что приведет к росту показателей российской экономики. Последнее представляется чрезвычайно важным фактором развития отечественной экономики в условиях наблюдаемого в настоящее время нарастания кризисных процессов.

Главным недостатком при разработке комплекса мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов в Российской Федерации, приводящим к недостаточно продуктивному использованию иностранных трудовых ресурсов, является приверженность многих отечественных исследователей монодисциплинарным подходам, в первую очередь, экономическому подходу с его моделью homo economicus,

что не позволяет учесть изменение положения работника в современном глобализированном обществе. Потребности современного работника («экономико-социологического человека»), которому присущи корректировка действий в соответствии с социальными нормами и этикой поведения в социуме и умение противостоять неблагоприятным обстоятельствам и поступать в ряде случаев вопреки общепризнанным представлениям о рациональном поведении, можно раскрыть, используя, в т.ч. и при исследовании процессов трудовой миграции, междисциплинарный подход, который основан на синтезе двух или нескольких научных парадигм. Применение междисциплинарного подхода представляет собой ответ на значительное усложнение социально-экономических аспектов развития современного общества, предстающего в рамках синергетической парадигмы в качестве суперсистемы, и, следовательно, делает разработку политики эффективной занятости трудовых мигрантов в Российской Федерации, которая учитывает объективные и субъективные мотивы и ценности индивида и позволяет наиболее рационально использовать импортируемые трудовые ресурсы, возможной.

Состояние научной проработанности проблемы. Многогранность трудовой миграции и воздействие на данный процесс субъективных ценностей индивида изучаются отечественными и зарубежными авторами, чьи научные интересы лежат в области экономики труда, экономической социологии, экономической теории, социологии, демографии и т.д.

Изучение проблем экономики труда базируется на работах таких современных зарубежных авторов, как Р. Дж. Эренберг, К. Р. Макконелл, С. Л. Брю, М. Гандерсон, В. К. Риддел, Р. Ф. Эллиот, Р. К. Филер, Ф. Блау, Д. С. Хамермеш, А. Е. Рис. Среди российских исследователей можно выделить Б. М. Генкина, А. И. Рофе, В. С. Буланова, Е. В. Балацкого, Ю. М. Остапенко, Е. Ш. Гонтмахера, С. С. Утинову, В. А. Гагу, Е. В. Нехода, Б. С. Бурыхина, М. С. Каза, И. В. Рощину, М. Е. Добрусину, Л. А. Алферову и многих др.

Исследование трудовой миграции и трудовых мигрантов с точки зрения широко применяемого в экономике труда экономического подхода опирается на работы таких зарубежных представителей научной мысли, как М. Тодаро, Дж. Хикс, О. Старк, Р. С. Смит, Р. Дж. Эренберг, Д. Мэсси, П. Сталкер, Дж. Борхас, М. Околски, И. Голдин, Дж. Пери, У. Ж. Эргешбаев. К отечественным исследователям, занимающимся изучением указанной предметной области, относятся Л. Л. Рыбаковский, И. П. Цапенко, С. В. Рязанцев, И. В. Ивахнюк, К. О. Ромодановский, Т. М. Безбородова, И. А. Алешковский, А. С. Ахиезер, Д. Г. Загуляев, Д. Н. Кулешов, Е. А. Ситарчук, М. Г. Колосницына. Отдельно следует выделить фундаментальные труды Э. Г. Равенстайна, касающиеся

общих закономерностей трудовой миграции и являющиеся основой формирования постулатов экономического подхода.

Применение методологии экономической социологии к исследованию трудовой миграции является краеугольным камнем настоящей диссертации. В основу зарубежной экономической социологии легли труды Г. Спенсера, Т. Парсонса, Д. Ронга, М. Грановеттера, Э. Гидденса, Д. Старка, Н. Флигстайна, К. Триджильи, Г. Шинштока, С. Корниордоса, П. Асперса, П. Бурдье, А. О. Хиршмана, Д. Ж. Марковича и многих др. В силу недавнего появления (конец XX в.) в Российской Федерации такого направления научной мысли, как экономическая социология, отечественное представительство в данной отрасли знания не является многочисленным, тем не менее, можно отметить работы Т. И. Заславской, В. А. Ядова, Ж. Т. Тощенко, В. В. Радаева, Н. М. Токарской, О. В. Ромашкова, Е. А. Бояринцевой. Исследованиям трудовой миграции с точки зрения экономической социологии посвящены работы таких зарубежных авторов, как Ф. Знанецкий, У. Томас, М. Тодаро, Р. Парк, М. Кастельс, П. Бурдье, Д. Мэсси, Я. Щепаньский, П. Штомпка, Е. Ли, Г. Гарфинкель, А. Лайт, И. М. Прибыткова. Изучение указанной проблемы в отечественной науке получило наибольшее распространение в трудах И. Л. Ямзина, В. П. Вощинина, Л. Л. Рыбаковского, Т. И. Заславской, Т. Н. Юдиной, И. М. Козиной, А. Г. Ларина, В. Т. Веденеевой, Г. Д. Гриценко, Н. Н. Одиноковой, Е. Е. Немерюк, В. В. Мархинина.

Всесторонний анализ трудовой миграции будет доступен посредством применения междисциплинарного подхода, который в рамках настоящей диссертационной работы объединил экономический подход и методологию экономической социологии. Данная разновидность междисциплинарных исследований трудовой миграции не встретилась автору среди проанализированной им литературы. Однако можно выделить междисциплинарные исследования рынка труда и трудовой миграции, объединяющие экономическое знание с социологическим, демографическим, юридическим и т.д., особое место в таких исследованиях принадлежит Э. Г. Равенстайну, М. Пиоре, И. Воллерстину, Е. Ли, О. Старку, П. Дерингеру, М. Тодаро, С. Сассен, Л. Сджаастаду, Р. Эпплеярду, Р. Коэну. Отечественное междисциплинарное направление исследований рынка труда и процессов трудовой миграции представлено такими авторами, как Ж. А. Зайончковская, И. Н. Молодикова, В. И. Мукомель, В. М. Ефимов, П. П. Лисицын, С. В. Блантер, Е. А. Нагайцева, Е. В. Нехода, Э. С. Кучинова, Е. Е. Горина.

Обеспечение эффективной занятости трудовых мигрантов должно стать одной из главных целей разрабатываемой в Российской Федерации государственной миграционной политики. Основными представителями научной мысли, посвятившими

свои труды изучению эффективной занятости населения, являются Э. Р. Саруханов, В. В. Кузьмин, Л. С. Чижова, Е. С. Садовая, Г. Ф. Красноженова, М. А. Винокуров, П. Э. Шлендер, Е. В. Нехода, В. В. Адамчук, Е. Н. Галкина, М. И. Бухалков, Н. Л. Казначеева.

Неоднородный состав совокупного миграционного потока исключает возможность разработки единой политики эффективной занятости для всех прибывающих в Российскую Федерацию иностранных работников. Решение данной проблемы предполагает проведение сегментации отечественного рынка труда мигрантов по признакам, выделяемым на основе примененного ранее междисциплинарного подхода. Изначально проблемы сегментации рынка исследовались учеными, занимающимися научными изысканиями в рамках маркетинга (У. Р. Смит, Ф. Котлер, М. Уедел, В. Камакура, В. В. Томилов, Л. Н. Семеркова, Ю. И. Богомолова, О. Ю. Патласов). Проблемы сегментации рынка труда в рамках экономики труда освещены в работах Дж. Аткинсона, А. Маршалла, Ч. Лидбитера, И. Воллерстина, П. Дерингера, М. Пиоре, С. Баулза, Г. Гинтиса, Д. Гордона, Г. Стэндинга, В. В. Радаева, Е. В. Нехода, Э. С. Кучиновой, А. С. Булатова, С. С. Утиновой.

Более узкий вопрос сегментации рынка труда мигрантов относится к категории мало исследованных отечественной наукой, и в частности отечественной экономикой труда. Отдельные аспекты сегментации прибывающих в Российскую Федерацию миграционных потоков затронуты в трудах В. Т. Веденеевой, Е. Е. Немерюк, Г. А. Резник, А. И. Маскаевой, Л. И. Леденевой и Е. В. Тюрюкановой.

Невзирая на внушительный спектр источников, обращение к которому позволяет расширить и углубить анализ предмета настоящего исследования, неизученными экономикой труда остаются области, связанные с применением междисциплинарного подхода при исследовании ценностей и мотивов трудовых мигрантов; с проведением на основе междисциплинарного подхода сегментации совокупного миграционного потока; с дефиницией концепта эффективная занятость с точки зрения трудовых мигрантов; с разработкой политики эффективной занятости трудовых мигрантов, в т.ч. дифференцированной в зависимости от выделяемых сегментов; с созданием методики, позволяющей оценить результативность реализации политики эффективной занятости трудовых мигрантов. Таким образом, недостаточная степень разработанности темы исследования в научной литературе усиливает ее актуальность, определяет цель и задачи работы, объект и предмет исследования.

Область исследования. Содержание диссертационного исследования соответствует пункту 5.5 «Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.); занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и

формы, социально-экономические последствия, пути минимизации)» паспорта специальности ВАК 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Цель и задачи работы. **Цель** диссертации заключается в разработке концептуальных основ политики эффективной занятости трудовых мигрантов в Российской Федерации, учитывающей сложную социально-экономическую природу трудовой миграции, и создании методики оценки результативности практической реализации данной политики.

Цель исследования определила необходимость решения следующих **задач**:

1. Систематизировать многообразные последствия внешней трудовой миграции для стран-доноров и стран-реципиентов, показав объективный характер и сложную социально-экономическую природу трудовой миграции, обосновав невозможность отказа Российской Федерации от импорта иностранной рабочей силы.

2. Выявить сильные и слабые стороны подходов к изучению движущих сил трудовой миграции и степень соответствия данных подходов современным тенденциям развития общества и экономики, аргументировав тем самым необходимость учета сложного и многообразного спектра мотивов трудовых мигрантов при разработке политики их эффективной занятости в стране-реципиенте.

3. Провести анализ возможности усовершенствования характеристик получившего наибольшее распространение экономического подхода к мотивации трудовой миграции, обосновывающий применение междисциплинарного подхода в целях учета как объективных, так и субъективных сторон трудовой миграции.

4. Определить содержание концепта «эффективная занятость трудовых мигрантов» посредством применения дефиниции концепта «эффективная занятость», данной с позиций междисциплинарного подхода, к понятию «занятости трудовых мигрантов», подтвердив ключевую роль, играемую мероприятиями эффективной занятости иностранных работников в процессе максимизации положительных последствий трудовой миграции для страны-реципиента.

5. Аргументировать необходимость применения междисциплинарного подхода при проведении сегментации российского рынка труда мигрантов, обладающего в связи с отсутствием среди иностранных работников единства при оценке объективных и субъективных аспектов занятости в стране-реципиенте ярко выраженной гетерогенностью, и при разработке индивидуальных мероприятий по обеспечению эффективной занятости для каждого из выделенных сегментов.

6. Разработать с использованием результатов сегментации российского рынка труда мигрантов дифференцированную политику эффективной занятости трудовых мигрантов и методику оценки ее результативности.

7. Апробировать методику оценки результативности политики эффективной занятости трудовых мигрантов на примере трех отличных по демографическим, социальным и экономическим характеристикам субъектов Сибирского федерального округа и предложить рекомендации, нацеленные на обеспечение максимального соответствия трудовой деятельности иностранных работников, находящихся в анализируемых субъектах Сибирского федерального округа, критериям эффективной занятости.

Объект исследования – внешняя трудовая миграция и эффективная занятость иностранных работников на российском рынке труда.

Предмет исследования – объективные и субъективные аспекты эффективной занятости иностранных работников в контексте социально-трудовых отношений государства, работодателей и внешних мигрантов на российском рынке труда.

Методологические и теоретические основы исследования. Методологической базой диссертации послужили общенаучные методы исследования (индукция и дедукция, абстрагирование, аналогия, классификация, исторический анализ, сравнительный анализ, синтез); социологические методы (дескриптивный метод); традиционные математические методы (в частности, индексный метод) и методологические основания экономики труда и экономической социологии. Особое место было отведено междисциплинарному подходу, позволяющему добиться интеграции экономического и социологического знания. С целью осуществления расчетов были использованы стандартные средства MS Office.

Теоретической основой диссертационного исследования послужили фундаментальные и прикладные труды отечественных и зарубежных ученых в области экономики труда и междисциплинарных исследований, посвященные изучению процессов трудовой миграции, изменению ожиданий и мотивов мигрирующих индивидов в условиях глобализации мировой экономики, а также мероприятиям, обеспечивающим эффективную занятость работников.

Информационной и эмпирической базой исследования стали официальные статистические данные Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации, Федеральной миграционной службы Российской Федерации и их территориальных органов; данные международной статистики, нормативные документы и законодательные акты Российской Федерации; основополагающие документы и доклады Международной организации труда (МОТ), Организации объединенных наций,

Международной организации по миграции, Организации экономического сотрудничества и развития, Всемирного банка и Высшей школы экономики, посвященные проблемам занятости (в т.ч. обеспечению достойного труда) и трудовой миграции; материалы научных статей, монографий, научных и практических конференций по проблеме исследования; публикации в периодической печати и ресурсы Интернета, а также расчеты и результаты, полученные автором в процессе анализа ценностей и ожиданий трудовых мигрантов и соответствия их занятости критериям эффективной занятости. Особое место в эмпирической базе исследования занимает количественная оценка результативности политики эффективной занятости трудовых мигрантов на примере трех субъектов Сибирского федерального округа (Красноярский край, Новосибирская область, Томская область).

Научная новизна исследования заключается в теоретическом обосновании необходимости, возможности и целесообразности учета присущих трудовым мигрантам объективных и субъективных ценностей и ожиданий в процессе поиска работы и трудоустройства при разработке дифференцированного комплекса мероприятий политики эффективной занятости, что достижимо посредством использования современных моделей человеческого действия, применения междисциплинарного подхода и проведения сегментации рынка труда мигрантов.

Научная новизна подтверждается выносимыми на защиту теоретическими и прикладными выводами и результатами, полученными лично автором. Наиболее существенными элементами научной новизны являются следующие положения.

1) Обоснована вызванная глобализационными изменениями в обществе и экономике необходимость применения к исследованию трудовой миграции междисциплинарного подхода, который делает возможным одновременный учет ее объективных (размер заработной платы, официальный характер трудоустройства, условия труда и др.) и субъективных (укорененность в неформальных сетях, соответствие работы ожиданиям мигранта, образование как ценность и др.) аспектов, а также обобщает и дополняет направления исследований трудовой миграции обоснованием сложной социально-экономической природы данного процесса, обусловливающей ограниченные результаты монодисциплинарных исследований. Результатом применения междисциплинарного подхода стало введение в научный оборот концепта «эффективная занятость трудовых мигрантов», представляющего собой сложный комплекс объективных и субъективных аспектов занятости, рациональное сочетание которых приводит в краткосрочной перспективе к повышению производительности труда и уровня и качества жизни мигрантов, а в долгосрочной - к получению мигрантами удовлетворения от осуществляемой трудовой деятельности, к

повышению их образовательного и профессионального уровней, а также к экономическому росту в стране-реципиенте.

2) Проведена основанная на применении междисциплинарного подхода сегментация российского рынка труда мигрантов по таким параметрам, как работа и образование, трудоустройство и оплата труда, уровень и качество жизни в системе ценностей и мотивов трудовых мигрантов. Для каждого из сегментов были определены характеристики трудовых мигрантов – интересы, ценности, ожидания. Поведение представителей выделенных сегментов отражено через используемые в научном сообществе модели действий индивидов (homo economicus, homo sociologicus, экономико-социологический человек).

3) Разработан основанный на авторском определении концепта «эффективная занятость трудовых мигрантов» и учитывающий характеристики достойного труда МОТ комплекс мероприятий политики эффективной занятости трудовых мигрантов, дифференцированный в соответствии с выделенными на российском рынке труда мигрантов сегментами; субъектами, реализующими конкретные мероприятия; аспектами мигрантской занятости. Реализация разработанного комплекса мероприятий политики эффективной занятости трудовых мигрантов в хозяйственной практике будет способствовать усилению положительных последствий трудовой миграции для российской экономики.

4) Разработана методика оценки государственной политики эффективной занятости трудовых мигрантов, состоящая из четырех дополняющих традиционные статистические данные групп показателей (индикативные показатели конъюнктуры внутреннего рынка труда, интегрированный показатель результативности реализации мероприятий политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов, показатель эффективности бюджетных расходов, интегрированный показатель оценки результативности политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов), предполагающая проведение композиционного анализа реализуемого комплекса мероприятий, который учитывает как конъюнктуру внутреннего рынка труда, так и положение трудовых мигрантов в стране-реципиенте, и обладающая свойствами универсальности, дифференцированности, вариабельности, субституциональности и уникальности.

5) Апробирована методика оценки политики эффективной занятости с точки зрения ее результативности на примере трех субъектов Сибирского федерального округа (Красноярский край, Новосибирская область, Томская область), перспективная потребность которых в импорте трудовых ресурсов была подтверждена авторским прогнозом динамики численности трудоспособного населения до 2020 г. По результатам

апробации составлен дифференцированный в соответствии с выделенными ранее сегментами перечень рекомендаций, направленных на приведение занятости трудовых мигрантов в соответствие с критериями эффективной занятости.

Теоретическая значимость исследования заключается в дальнейшем развитии экономики труда в части исследования предложения услуг труда иностранных работников (внешней трудовой миграции) на российском рынке труда и сложной социально-экономической природы трудовой миграции, позволяющего учесть объективные и субъективные аспекты трудовой миграции, что наиболее полно отвечает императивам развития современного глобализированного мира. Аргументирована необходимость использования в зависимости от конкретной анализируемой ситуации моделей «человека экономического», «человека социологического» и «экономико-социологического человека», что существенно расширяет исследовательское поле экономики труда, обогащает применяемые методы исследования трудовой деятельности иностранных работников (а в перспективе и методы исследования трудовой деятельности внутренних мигрантов и местного населения) и становится катализатором эволюции традиционных представлений о причинах трудовой миграции, постулируемых в рамках устоявшихся в экономике труда подходов.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования полученных результатов органами государственной власти при разработке обеспечивающих эффективную занятость иностранных работников и способствующих экономическому росту отечественной экономики мероприятий дифференцированного привлечения трудовых мигрантов в соответствии с потребностями экономики Российской Федерации, а также при совершенствовании нормативно-правового обеспечения эффективной занятости трудовых мигрантов. Разработанная методика оценки политики эффективной занятости позволит вносить коррективы в реализуемые мероприятия и контролировать использование выделяемых на реализацию комплекса мероприятий ограниченных финансовых ресурсов. Более того, разработанная в отношении занятости иностранных работников методика оценки предоставляет потенциальную возможность ее применения в качестве логической схемы оценки результативности политики эффективной занятости внутренних трудовых мигрантов и местного населения.

Результаты диссертационного исследования могут быть использованы при чтении курсов и спецкурсов для магистров и аспирантов, таких как «Рынок труда», «Государственная политика на рынке труда» и др.

Структура работы и краткое содержание работы. Цель и задачи диссертационного исследования определили его структуру и содержание. Диссертация

состоит из введения, трех глав, девяти параграфов, заключения, списка использованной литературы, содержащего 430 наименований, и 15 приложений. Основной текст работы изложен на 212 листах, включая 11 рисунков и 29 таблиц.

В первой главе приведена дефиниция понятия внешней трудовой миграции и рассмотрены последствия данного процесса для стран-доноров и стран-реципиентов. Обоснована невозможность отказа Российской Федерации от привлечения иностранных трудовых ресурсов. Выявлены присущие основным подходам, объясняющим мотивы внешней трудовой миграции, преимущества и недостатки, определяющие границы применимости данных подходов. Анализ ограничений наиболее популярного среди исследователей трудовой миграции экономического подхода позволил аргументировать необходимость учета упускаемых официальной статистикой аспектов миграции, достижимого благодаря применению методологии экономической социологии. Отразить все многообразие аспектов внешней трудовой миграции позволяет междисциплинарный подход, объединяющий экономический подход и экономическую социологию. Применение к понятию «занятости трудовых мигрантов» квинтэссенции концепта «эффективная занятость», исследованной с позиций междисциплинарного подхода, предоставило возможность сформулировать концепт «эффективная занятость трудовых мигрантов».

Во второй главе проведен анализ миграционных потоков, прибывающих в Российскую Федерацию. На основе рассмотренного в предыдущей главе междисциплинарного подхода ценности и ожидания трудовых мигрантов были объединены в 6 групп (работа, образование, трудоустройство, оплата труда, уровень и качество жизни), что позволило провести сегментацию российского рынка труда мигрантов и выделить в общем миграционном потоке 3 количественно и качественно различных сегмента, для представителей которых содержательные характеристики понятия «эффективная занятость» будут отличаться.

В третьей главе рассмотрена сущность политики эффективной занятости трудовых мигрантов в стране-реципиенте и созданы универсальные и индивидуальные мероприятия политики эффективной занятости для представителей выделенных во второй главе работы сегментов. Разработана методика оценки политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов, направленная на организацию рационального использования выделяемых на данный комплекс мероприятий финансовых ресурсов и оптимального сочетания конкретных направлений обеспечения эффективной занятости. На примере трех субъектов Сибирского федерального округа (Красноярский край, Новосибирская область, Томская область), трудодефицитный характер развития которых был подтвержден сделанным автором прогнозом динамики численности

трудоспособного населения до 2020 г., проведена апробация методики оценки комплекса мероприятий в области обеспечения эффективной занятости трудовых мигрантов, по результатам которой составлен список рекомендаций, нацеленных на достижение более эффективной занятости иностранных работников в анализируемых субъектах.

1 Концептуальные подходы к изучению внешней трудовой миграции и эффективной занятости внешних трудовых мигрантов

1.1 Последствия внешней трудовой миграции и потенциальная возможность их использования в интересах экономики страны-реципиента

Развитие мировой экономики в XXI веке ознаменовано интенсификацией миграционных процессов. В условиях современного глобализированного мира, где транспортные издержки относительно невысоки, а границы между государствами практически стерты, люди более не привязаны к месту своего рождения. Нередко меж- и внутристрановые перемещения людей связаны с их желанием в силу самых различных причин найти работу за пределами Родины. Мобильность, таким образом, стала неотъемлемым атрибутом современного рынка труда.

Миграция населения представляет собой древнее, весьма сложное социально-экономическое, географическое и демографическое явление, отражающее процессы, протекающие в обществе. Одной из самых ранних форм миграции считаются военные захваты, имевшие место вследствие исчерпания природных ресурсов для жизнедеятельности в определенном районе. Общее число зарегистрированных мигрантов во всем мире, составлявшее в 2010 г. 215,8 млн. человек, к 2013 г. достигло 232 млн. чел. (3,2 % мирового населения). Учитывая, что мигранты чаще всего переезжают в другие страны с семьями, численность переселенцев оказывается вдвое, а то и втрое больше. К настоящему времени на первый план в структуре общего миграционного потока вышла его трудовая составляющая. В 1960 г. численность трудовых мигрантов в мире составляла 3,2 млн., к началу 1995 г. она превысила 35 млн., а к 2008 г. достигла 93 млн., что соответствовало 3 % мировых трудовых ресурсов [247, 379, 428].

Россия не осталась в стороне от мировых экономических тенденций, превратившись в настоящее время в страну, крайне заманчивую для трудовых мигрантов. Действительно, по показателям ежегодно прибывающих в страну международных мигрантов Россия (11 млн. чел. к 2013 г.) уступает только США (45,8 млн.) [58, 150, 428]. К 2014 г. численность трудовых мигрантов, легально работающих в России, увеличилась по сравнению с 2000 г. почти в 13 раз, достигнув 2,7 млн. чел. [49, 108, 343], а за 2005-2015 гг. разрешение на работу в России получили более 12 млн. иностранных граждан. По оценкам Высшей школы экономики (ВШЭ) мигранты

занимают более 10 % российского рынка труда [320]. Указанные факты смещают центр внимания российского общества с проблем «нефтяной иглы» на проблемы «иглы дешевого труда мигрантов» и позволяют заключить, что внешняя трудовая миграция на российском рынке труда является процессом объективным [257].

Согласно оценкам экспертов ООН, Федеральной службы государственной статистики РФ и ВШЭ долгосрочные тенденции демографического развития России (особенно тенденции, касающиеся населения в трудоспособном возрасте) не являются благоприятными, что обостряет проблему возрастания неудовлетворенного спроса отечественной экономики на работников различной квалификации и обусловливает невозможность отказа от импорта иностранной рабочей силы [99, 320, 430].

Объективный характер внешней трудовой миграции должен позволить решить проблему неудовлетворенного спроса за счет использования труда иностранных работников. Однако в последние годы, несмотря на по-прежнему значительный по масштабам миграционный приток в страну, Россия вследствие усиления субъективного недовольства иностранных работников заработной платой, медицинским и социальным обслуживанием и др. становится менее привлекательной для трудовых мигрантов страной, что, в свою очередь, снижает социально-экономические эффекты, получаемые Россией от миграции [320]. Поэтому актуальной на настоящем этапе общественного развития является разработка политики эффективной занятости трудовых мигрантов, направленной на максимально результативное использование внешней трудовой миграции в интересах экономики России. Предшествовать разработке политики эффективной занятости должно изучение концепта внешняя трудовая миграция и анализ движущих сил данного явления.

В связи с многообразием аспектов и последствий трудовой миграции диапазон теоретических исследований, посвященных изучению как трудовой миграции в целом, так и ее внешней составляющей, чрезвычайно широк и носит междисциплинарный характер. Внешняя трудовая миграция изучается в рамках экономической теории, социологии, статистики, демографии, экономики труда, урбанистики, политэкономии, географии, юриспруденции, этнографии, истории, философии, психологии и многих других научных направлений. Основные направления изучения рынка труда и миграции и ключевые представители данных областей знания отражены в Приложении А.

Нельзя, однако, не заметить, что проблемы внешней трудовой миграции практически не рассматриваются отечественной экономикой труда. Скромное количество публикаций по экономике труда, относящихся к данной теме, и их фрагментарный характер свидетельствуют о ее малой теоретической разработанности и

недостаточно обширной научно-исследовательской базе, с одной стороны, и о перспективности данного направления, с другой.

Усилению значимости изучения внешней трудовой миграции в рамках экономики труда на современном этапе общественного развития способствуют следующие причины:

1) объективный характер внешней трудовой миграции и присутствие иностранных работников на рынке труда стран-импортеров трудовых ресурсов, а также сопутствующие трудовой миграции положительные и отрицательные последствия для стран приема и для стран исхода;

2) необходимость стимулирования экономического роста, на который все более заметное влияние оказывают внешние трудовые мигранты (посредством предложения услуг труда в странах-реципиентах, осуществления денежных переводов в страны-доноры и т.д.);

3) потребность обеспечения высокой производительности труда, одним из способов достижения которой является рациональное использование труда иностранных работников;

4) необходимость защиты внешних трудовых мигрантов со стороны стран-реципиентов, в частности со стороны работодателей, вызванная механизмом функционирования системы социально-трудовых отношений;

5) потребность разработки в странах-импортерах трудовых ресурсов политики эффективной занятости иностранных работников, обусловленная, в первую очередь, стремлением стран-реципиентов управлять постоянно интенсифицирующимися миграционными потоками в собственных интересах.

Одной из ключевых причин, определивших возрастание интереса к изучению внешней трудовой миграции в рамках экономики труда, является вышеупомянутый двойственный характер воздействия процессов трудовой миграции на страны, вовлеченные в данные процессы. Последствия внешней трудовой миграции с точки зрения экономики труда могут носить и позитивный, и негативный характер, влияя на занятость и безработицу, заработную плату и уровень и качество жизни, качество рабочей силы, производительность и эффективность труда как самих мигрантов, так и местного населения; конкуренцию на рынке труда, социальную политику государства, профессиональную ориентацию населения; нормирование, организацию труда и др. Столь многообразные последствия внешней трудовой миграции аргументируют присущую ей сложную социально-экономическую природу и ставят экономику труда перед необходимостью осуществлять выработку теоретических и методологических принципов, методов и способов управления данным процессом. Воздействовать на

перечисленные последствия трудовой миграции в соответствии с интересами экономики страны-реципиента позволяет реализация политики эффективной занятости иностранных работников.

Глобализационные процессы серьезно обострили связанные с внешней трудовой миграцией экономические противоречия, затронув также социокультурную и политическую сферы, обнажив неспособность традиционных подходов идентифицировать возникающие проблемы и разрабатывать мероприятия по обеспечению эффективной занятости иностранных работников. Исходная гипотеза данной работы заключается в том, что использование междисциплинарного подхода при исследовании трудовой миграции позволяет раскрыть объективные и субъективные аспекты занятости иностранных работников, способствуя проведению сегментации рынка труда мигрантов, разработке дифференцированного комплекса мероприятий политики эффективной занятости трудовых мигрантов и методики ее оценки с точки зрения результативности.

Учитывая сложную и многоаспектную социально-экономическую природу внешней трудовой миграции, целесообразно предварить основной текст исследования кратким изложением его логики (Приложение Б).

Изучение внешней трудовой миграции автор настоящей диссертации предлагает начать с исследования концепта «трудовая миграция», более подробно остановившись на анализе преимуществ и недостатков данного процесса с точки зрения страны-импортера трудовых ресурсов.

Объективный характер внешней трудовой миграции ставит экономику страны-реципиента перед необходимостью воздействовать на последствия трудовой миграции в собственных интересах, что требует понимания мотивов осуществления трудовой миграции. В свою очередь, среди концептуальных схем, направленных на объяснение движущих сил внешней трудовой миграции, необходимо найти подход, наиболее точно отражающий действительность. В настоящей работе в качестве подхода, максимально соответствующего современным тенденциям развития общества и экономики, выступает междисциплинарный подход, объединяющий экономический подход к мотивации трудовой миграции и методологию экономической социологии. Следовательно, сущностное содержание ключевых теоретических концептов, применяемых в диссертации, в дальнейшем будет раскрыто именно с позиций междисциплинарного подхода. В частности, посредством применения данного подхода будет определена эффективная занятость иностранных работников в стране-реципиенте, выступающая, по мнению автора настоящей работы, драйвером, позволяющим усилить преимущества и нивелировать недостатки трудовой миграции.

Далее, автор анализирует внешнюю трудовую миграцию на российском рынке труда. Многообразные, а в ряде случаев диаметрально противоположные, мотивы иностранных работников не позволяют разработать единый для всех трудовых мигрантов комплекс мероприятий по обеспечению эффективной занятости, что обусловливает необходимость сегментации российского рынка труда мигрантов с учетом факторов, выявленных в результате применения междисциплинарного подхода. Все это делает возможной разработку дифференцированной политики эффективной занятости иностранных работников.

Оценка разработанной дифференцированной политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов с точки зрения степени приближения результатов реализации данной политики к ожидаемым результатам предполагает создание соответствующей методики. Апробация созданной методики оценки политики эффективной занятости трудовых мигрантов с позиций результативности на примере различающихся по уровню социально-экономического развития субъектов РФ позволяет определить направления совершенствования разработанного комплекса мероприятий политики эффективной занятости трудовых мигрантов.

Итак, объект настоящего исследования обусловливает необходимость изучения концепта «трудовая миграция», анализа данного сложного явления, его видов и последствий экономической наукой, в частности экономикой труда.

В самом широком смысле раскрытие понятия «миграция» возможно с применением множества трактовок, наиболее интересные из которых представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Трактовки понятия «миграция»

Автор / источник	Дефиниция понятия «миграция»
Толковый словарь русского языка, Словарь русского языка, Словарь иностранных слов	Миграция (нем. Migration, фр. migration < лат. migratio переселение) - «это переселение, перемещение» [215, с. 355] (например, «населения внутри страны или из одной страны в другую» [19, с. 228])
Оксфордская энциклопедия	Миграция - это «постоянная или частая перемена места жительства отдельным человеком или группой людей. Вместе с показателями рождаемости, смертности, количества детей в семье миграция - основной фактор изменения численности населения» [217, с. 155]
Демографический энциклопедический словарь	«Миграция (от лат. переселение) - перемещение людей (мигрантов) через границы тех иди иных территорий с переменой места жительства навсегда или на более или менее длительное время» [54, с. 251]
Краткий словарь по социологии	Миграция – это «социально-экономический и демографический процесс, представляющий собой совокупность перемещений, совершаемых людьми между странами, районами, поселениями» [125, с. 159]

Окончание таблицы 1

Автор / источник	Дефиниция понятия «миграция»
Экономический словарь	Миграция - это «перемещение людей, работников, связанное, преимущественным образом, с изменением места жительства и места работы» [256, с. 240]
Федеральная миграционная программа РФ на 1998-2000 гг.	Миграция – это «перемещение по различным причинам людей через границы тех или иных территориальных образований в целях постоянного или временного изменении места жительства» [189]
Т. И. Заславская	Миграция - это процесс, предполагающий «перемену места жительства» [86, с. 205; 88, с. 44], т.е. переезд из одних населенных пунктов в другие
Т. М. Безбородова	Миграция - это «совокупность механических, профессиональных и отраслевых перемещений и изменений пространственного положения мигрантов относительно территориально закрепленных структур населения» [13, с. 77]
Н. Н.Филиппов, В. А. Суков	Миграция - это приводящее к изменению регионально-географической идентичности территориальное или социальное перемещение индивида в пространстве [129]
Д. Н. Кулешов	Миграция - это «процесс перемещения людей через границы тех или иных территорий со сменой навсегда или на более или менее длительный срок места жительства, ведущий к изменениям условий обитания, социокультурным изменениям, и, в связи с этим, к изменению базового набора идентичностей» [129, с. 199]
Г. С. Вечканов	«Миграция - свободная смена места жительства и места приложения труда в сочетании личных, коллективных и общественных интересов» [13, с. 77]
А. С. Ахиезер	Миграция населения – это «изменяющийся по своей важности элемент образа жизни, форма деятельности, характеризующие ценности части населения, его групп, связанные с временной или постоянной сменой мест проживания и труда», а также «насильственное переселение людей» [9, с. 78]

Проанализировав вышеприведенные дефиниции, можно сделать вывод, что миграция является массовым с количественной точки зрения и сложным со структурной точки зрения социально-демографическим процессом. Кроме того, миграция рассматривается как реакция населения на сложившуюся ситуацию.

Сложная структура миграционных процессов находит выражение в следующих ее видах [13, 28, 53, 54, 125, 126, 129, 189, 217, 256, 358, 366, 389, 390].

1) Миграция по пространственному критерию.

– внутренняя - перемещение в пределах одного государства;

– внешняя (международная) - эмиграция (выезд «из родной страны навсегда, с прекращением всех с ней отношений») и иммиграция в страну («въезд в страну на постоянное или временное жительство граждан другой» страны) [13, с. 77].[1]

2) Миграция по временному критерию.

– безвозвратная - окончательная смена постоянного места жительства;

– временная - переселение на длительный срок;

– эпизодическая - поездки, совершающиеся нерегулярно по времени и не всегда по одним и тем же направлениям (деловые, рекреационные и др.);

– сезонная - перемещение «трудоспособного населения к местам временной работы и жительства на срок <...> до нескольких месяцев <...> с сохранением возможности возвращения в места постоянного жительства» [129, с. 198];

– маятниковая - ежедневные или еженедельные поездки к находящимся в других населенных пунктах местам работы, учебы.

3) Миграция по способу вовлечения в данный процесс.

– добровольная миграция;

– вынужденная миграция (военные, политические преследования на этнической и религиозной основе);

– принудительная миграция (репрессивно-принудительные методы перемещения населения).

4) Миграция по целям осуществления перемещений.

– экономическая (трудовая и коммерческая);

– учебная;

– религиозная миграция (паломничество), воссоединение (создание) семьи и др.

Рассмотрев ряд дефиниций понятия «миграция», а также видов миграции, можно сделать вывод, что этот процесс неразрывно связан с изменением места жительства и / или работы.

В рамках настоящего исследования более подробному анализу подлежит внешняя трудовая миграция в российской экономике. Движущие силы, факторы, причинно-следственные связи, определяющие потоки внешней трудовой миграции, и политика эффективной занятости иностранных работников также требуют тщательного анализа и будут изучены в последующих разделах работы.

[1] Исходя из объекта исследования, в настоящей работе подробному анализу будет подвергнут въезд иностранных работников в Россию (иммиграция), в связи с чем представляющее собой самостоятельную научную проблему явление эмиграции рассмотрению в рамках данной диссертации не подлежит.

Д. В. Черняевой принадлежит лапидарная трактовка трудовой миграции как добровольной миграции с целью вступления в трудовые отношения [366]. Д-р экон. наук, российский демограф, социолог и экономист Л. Л. Рыбаковский предлагает расширенную трактовку данного концепта, считая, что трудовая миграция - это «вид миграции, представляющий собой совокупность территориальных перемещений людей, связанный с занятостью и поисками работы» [53, с. 307]. Ю. А. Гефтер определяет трудовую миграцию как «переезд из одного государства в другое в целях осуществления трудовой деятельности» [37, с. 99], акцентируя, таким образом, внимание на международной составляющей трудовой миграции. В мировой экономике миграцию рабочей силы рассматривают как «переселение трудоспособного населения из одной страны в другую сроком более чем на год» [116, с. 543], что также свидетельствует о приоритете, принадлежащем при исследованиях трудовой миграции, ее международной компоненте.

Трудовая миграция, как и рассмотренная выше миграция в целом, может быть внешней и внутренней. Внутренняя трудовая миграция предполагает перемещение с целью заработков в пределах Родины и последующее возвращение в регион (город) постоянного проживания, является естественным для любого развитого общества процессом, не вызывает серьезных социальных и экономических потрясений и регулируется национальным законодательством и подзаконными актами. Миграционное законодательство данный процесс не регламентирует [53, 92].

Внешняя (или международная) трудовая миграция - это миграция, предполагающая пересечение государственной границы для продажи своей рабочей силы в стране-реципиенте на срок от одного дня до нескольких лет.

Международной трудовой миграции присущи такие черты, как добровольность, временность (возвратность) и экономическая мотивация [214].

Главной особенностью, отличающей внешнюю трудовую миграцию от других видов миграции, является оплата трудовой деятельности мигранта в стране приема. Важное отличие трудовой миграции от эмиграции заключается в том, что первая не предполагает смены постоянного места жительства [92, 214].

В соответствии с классификацией ООН субъектами международной миграции являются трудящиеся-мигранты; иммигранты (мигранты-поселенцы); иностранные студенты и приехавшие с целью профобучения иностранцы; мигранты, прибывшие для воссоединения или создания семьи; беженцы; лица, ищущие убежища; лица, которым разрешено пребывание по гуманитарным соображениям [115].

Наиболее пространное определение внешнего трудового мигранта как лица, которое на законном основании занималось, занимается или будет заниматься

«оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого оно не является», представлено в Рекомендательном законодательном акте «Миграция трудовых ресурсов в странах Содружества Независимых Государств» [37, с. 99-100].

Е. А. Ситарчук выделяет нижеприведенные функции внешней трудовой миграции.

1) Социальная функция (повышение уровня и качества жизни как местного населения вследствие притока иностранной рабочей силы, так и иностранных работников после их возвращения на Родину).

2) Экономическая функция (обеспечение производства необходимой рабочей силой), которая может быть рассмотрена как единство трех составляющих – перераспределительной, воспроизводственной и селективной функций:

– перераспределительная функция способствует более эффективной аллокации ресурсов, являясь основой реализации воспроизводственной функции в стране-реципиенте;

– воспроизводственная функция проявляется в ускорении или замедлении ресурсного потенциала возобновления экономических процессов в зависимости от интенсивности миграционных процессов;

– селективная функция способствует ликвидации социально-экономических и половозрастных диспропорций и повышению качества субъектов рынка труда страны приема.

В научной литературе выделяют 3 этапа международной трудовой миграции [22].

I этап (середина XIX в. - начало XX в.), миграционные потоки из европейских стран направлялись в США вследствие аграрного перенаселения и безработицы в странах исхода, более приемлемых условий работы и наличия возможностей повысить уровень жизни в стране приема.

II этап (20-50-е гг. XX в.), трудовая миграция в США из различных стран. В рамках данного этапа выделяют 5 направлений миграции - «утечка умов»; беженцы из Венгрии (1956 г.); беженцы из Вьетнама (1974-1975 гг.); беженцы с Кубы (1980 г.); рабочая сила из Мексики и стран Карибского бассейна (1980-1990-е гг.).

III этап (60-е гг. XX в. - н.в.), активизация межстрановой трудовой миграции, вызванная значительным снижением транспортных издержек и упрощением бытового обустройства индивидов. Превалирующим направлением миграции становятся потоки из развивающихся стран Юга, главным образом, из Португалии, Испании и Греции, в развитые страны Севера [22, 379]. Часть трудовых мигрантов перемещается в пределах развивающихся стран, некоторые мигранты из развитых стран направляются в развивающиеся (таблица 2).

Таблица 2 - Глобальное распределение мигрантов в 2010 г. [379, с. 5; 407, с. 12]

Мигранты в:	Мигранты из:		В целом
	развитых стран	развивающихся стран	
развитые страны, млн. чел.	37,7	97,5	135,2
развивающиеся страны, млн. чел.	6,5	74,1	80,6
Всего, млн. чел.	44,2	171,6	215,8
развитые страны, в процентах	85,3	56,8	62,6
развивающиеся страны, в процентах	14,7	43,2	37,4
Всего, в процентах	100,0	100,0	100,0

В рамках современного этапа международной трудовой миграции можно выделить следующие основные направления [145]:

– миграция из развивающихся в развитые страны;

– миграция в пределах развивающихся стран;

– миграция в пределах развитых стран;

– миграция научных работников и высококвалифицированных специалистов («утечка умов»).

Проанализировав работы отечественных и зарубежных авторов, в т.ч. предложенные Е. А. Ситарчук функции внешней трудовой миграции, можно заключить, что внешняя трудовая миграция[2] приводит к изменениям как в обществе приема, так и обществе исхода, модифицируя социальное самочувствие как местных жителей, так и трудовых мигрантов. Т.е. с точки зрения социально-экономической выгоды, получаемой страной-реципиентом (страной-донором) в результате миграции в нее (из нее) работников, трудовая миграция будет иметь как положительные, так и отрицательные стороны, кроме того, «плюсы» и «минусы» будут различными для страны приема и для страны исхода.

Управление противоречивыми последствиями международной трудовой миграции осуществляется в рамках Конвенции о защите прав трудящихся-мигрантов и членов их семей, принятой Генеральной Ассамблеей ООН в резолюции 45/158 от 18 декабря 1990 г. и имеющей юридическую силу в странах-членах ООН [143].

Отметим, что изъяны правовой системы, международного и внутригосударственного законодательства обусловливают нерегулируемый в большинстве случаев характер внешней трудовой миграции, свидетельствующий о не увенчавшихся до настоящего времени успехом попытках стран сделать направленными, учитываемыми и законными потоки трудовой миграции.

[2] Заметим, что в ходе дальнейшего исследования анализу будет подвергаться именно внешняя трудовая миграция в Российскую Федерацию, поэтому в большинстве случаев для краткого обозначения данного процесса будет использоваться словосочетание «трудовая миграция», а для краткого обозначения внешних трудовых мигрантов – трудовые мигранты, иностранные работники или иностранная рабочая сила.

Для достижения цели и задач данного исследования, объектом которого является процесс въезда трудовых мигрантов в Россию, наше внимание будет сфокусировано на социально-экономических последствиях трудовой миграции для страны-реципиента, последствия же для страны-донора будут приведены в лаконичной форме.

Исследования работ таких представителей научной мысли, как Ж. А. Зайончковская, И. Н. Молодикова, В. И. Мукомель, Г. С. Вечканов, Ф. Э. Бурджалов, Е. Ш. Гонтмахер, Дж. Пери, А. Лайт, И. В. Ивахнюк, И. П. Цапенко, С. В. Рязанцев, Т. М. Безбородова, М. Г. Колосницына, И. К. Суворова, Т. А. Верещагина, Е. С. Коростелева, И. А. Алешковский, В. А. Ионцев, Д. Г. Загуляев, З. И. Калугина, В. В. Гавриш, Г. К. Никольская, В. Щербаков, М. Крощенко, Ю. Алексенцева, Е. Добрынина, Ю. Н. Попов, В. Э. Бойков, Т. В. Потемкина, Е. А. Ситарчук, Д. В. Черняева, Ю. Шишков, У. Ж. Эргешбаев, Р. Ульмасов, А. Я. Эльянов, Р. Рахимов, М. Нурмахмадов и В. Кучина, а также совместной публикации ОЭСР и Европейской комиссии «Indicators of Immigrant Integration» позволили автору структурировать положительные и отрицательные последствия трудовой миграции нижеследующим образом.

1) Социально-экономические последствия для стран приема (таблица 3). Преимущества и недостатки внешней трудовой миграции, с точки зрения жителей России, представлены в Приложении В (рисунки В.1 и В.2).

2) Социально-экономические последствия трудовой миграции для стран исхода (таблица 4).

Объединяет все многообразие последствий трудовой миграции малозаметный в краткосрочной перспективе процесс сближения уровней заработков в странах-импортерах и в странах-экспортерах трудовых ресурсов. В стране исхода разница в оплате труда приводит к уменьшению численности трудоспособного населения, снижая избыточное предложение труда, но повышая тем самым цену услуг труда. Трудовые мигранты, узнавшие цену своего труда в стране-реципиенте, становятся менее сговорчивыми и более искушенными при трудоустройстве на Родине, поэтому работодателям в странах-донорах приходится принимать во внимание уровень оплаты труда в импортирующих трудовые ресурсы странах [379]. С другой стороны, благодаря притоку трудовых мигрантов предложение труда в странах-реципиентах повышается, а цена услуг труда, наоборот, снижается.

Таблица 3 - Социально-экономические последствия трудовой миграции для страны-реципиента

Положительные последствия	Отрицательные последствия
Смягчение проблемы занятости в связи с ликвидацией дефицита рабочей силы[3], амортизационная функция иностранных рабочих	Рост безработицы, вызванный массовым притоком мигрантов[4]
Дополнительная занятость, образование новых рабочих мест и развитие инфраструктуры, вызванное спросом иностранных работников на товары и услуги	Демпинг на рынке труда и в сфере услуг, обусловливающий снижение заработной платы местных работников
Улучшение уровня и качества жизни населения и развитие сферы услуг, строительства и сельского хозяйства вследствие занятости трудовых мигрантов в экономических нишах, малопривлекательных для местного населения	Увеличение бюджетных расходов на реализацию мероприятий политики эффективной занятости, на социальные, обучающие, адаптационные программы; осложнение жилищных проблем; возникновение затрудняющих интеграционные процессы мигрантских гетто
Повышение качества местной рабочей силы (восходящая вертикальная мобильность)	Усиление конкуренции за рабочие места, маргинализация менее квалифицированных местных работников
Ликвидация структурных диспропорций на рынке труда	Неэффективное использование потенциала мигрантов[5]
Высококвалифицированные иностранные специалисты позволяют без предварительных затрат получить бо́льшую отдачу[6]	Негативное отношение местного населения к мигрантам в целом[7]

[3] В последние годы именно нехватка трудовых ресурсов тормозит рост российской экономики. Согласно данным Росстата «в 2005 г. в промышленности не было заполнено каждое пятое рабочее место». «Число вакансий в промышленности России возросло в» 3 раза, «в некоторых областях» - в 5 раз за период 2007-2010 гг. «По оценкам экспертов», экономике «России в течение 50 лет потребуется дополнительно от 35 до 70 миллионов» мигрантов [13, с. 79].

[4] Отметим, отсутствие в экспертном сообществе единого мнения относительно воздействия трудовой миграции на уровень безработицы [298]. Ф. Э. Бурджалов, Н. В. Гоффе, И. В. Гришин, Н. П. Иванов, Г. А. Монусова, И. П. Цапенко указывают на краткосрочность, скромные масштабы и локальный уровень влияния миграции на заработную плату и занятость местного населения. В долгосрочной перспективе и в масштабах страны воздействие трудовой миграции является, по их мнению, позитивным и приводит к экономическому росту. С другой стороны, по данным организации Migrationwatch, в 2011 г. количество приехавших в Великобританию трудовых мигрантов из стран постсоветского блока увеличилось по сравнению с 2004 г. на 600 тыс. человек. Юношеская безработица за тот же период по данным Бюро национальной статистики выросла на 450 тыс., достигнув 1,02 млн. человек [149].

[5] Так, миграционный поток из Киргизии направлен преимущественно в крупные города европейской части России, а не в аграрные районы Зауралья, что не способствует развитию отечественного сельского хозяйства [391].

[6] Заинтересованность России в привлечении трудовых ресурсов, особенно высококвалифицированных, подчеркнул президент РФ В. В. Путин в Послании Федеральному Собранию от 12 декабря 2012 г.: «Россия нуждается в притоке новых сил, безусловно. Нуждается в умных, образованных, трудолюбивых людях, которые не просто хотят здесь подработать и уехать, а хотят переехать, обосноваться в России и считают Россию своей Родиной» [241].

[7] Согласно проведенному в 2013 г. исследованию Российской академии народного хозяйства и государственной службы (РАНХиГС) 47% россиян относились к трудовым мигрантам сдержанно-нейтрально, 18% - доброжелательно либо дружелюбно, 27% испытывали чувство напряжения [58].

Окончание таблицы 3

Положительные последствия	Отрицательные последствия
Рост экономических показателей принимающей страны (производительность и эффективность труда, конкурентоспособность товаров, доходная часть бюджета)[8]	Снижение эффективности и производительности труда из-за блокирования внедрения трудосберегающих технологий
Решение демографической проблемы[9]	Массовые экономические и уголовные правонарушения
Мигранты вносят новые элементы в культуру принимающей страны и способствуют распространению толерантности	Мигранты могут отрицать культуру принимающей страны, пытаясь навязать собственную, провоцируя межэтнические конфликты
Замедление инфляции за счет более высокой склонности трудовых мигрантов к сбережениям	-
Экономия на пенсиях и иных социальных выплатах (в случае временной миграции)	-
Снижение остроты проблемы «старения нации» (особенно в случае миграции семей)	-

[8] По оценке руководителя ФМС России К. О. Ромодановского, «вклад трудовых мигрантов в российский ВВП составляет не менее 50 млрд. долл.». С. В. Рязанцев выражает мнение, что российская экономика недополучает примерно «4,5 млрд. долл. налоговых отчислений» вследствие непрозрачности денежных переводов трудовых мигрантов [302, с. 78].

[9] Начиная примерно с 2007 г., именно привлечение мигрантов рассматривается большинством специалистов в качестве оптимального пути «восполнения трудовых ресурсов России для будущего инновационного развития экономики» [13, с. 77]. По мнению Т. М. Безбородовой, несмотря на очевидную необходимость, в России процесс привлечения мигрантов до сих пор не развернут в соответствующем объеме. Обосновывая свою точку зрения, автор отмечает, что «после 2006 г. началась стремительная естественная убыль трудоспособного населения: примерно до миллиона человек в год» [13, с. 79]. К 2025 г. по данным Росстата произойдет сокращение трудоресурсного потенциала страны на 14 млн. чел. По экспертным расчетам, России потребуется примерно 15 млн. чел. трудоспособного возраста, дабы нивелировать дефицит трудовых ресурсов [108]. С другой стороны, Д. Г. Загуляев не рассматривает количественное увеличение населения в стране за счет миграции в качестве положительного эффекта, считая, что «улучшение демографической ситуации в стране возможно только качественно» - «за счет привлечения «интеллектоносных» трудовых ресурсов» [84, с. 6].

Таблица 4 - Социально-экономические последствия трудовой миграции для страны-донора

Положительные последствия	Отрицательные последствия
Снижение уровня безработицы и неполной занятости, сокращение напряженности на местном рынке труда	Ухудшение демографической ситуации
Создание рабочих мест, повышение уровня жизни населения, смягчение бедности, улучшение экономических показателей	Снижение производственного потенциала, ухудшение качества кадрового обеспечения отраслей экономики
Ослабление бюджетной нагрузки	Рост инфляции (в случае значительного веса внешних трансфертов)
Повышение квалификации трудовых мигрантов, увеличивающее эффективность и производительность труда	Обеднение интеллектуальной среды, дефицит профессиональной рабочей силы
Трудоустройство мигрантов с низким уровнем образования в сфере услуг страны приема, участие мигрантов в «этнической экономике» страны приема	Утрата поликультурности и поликонфессиональности, нарушение преемственности национальных традиций
Накопление стартового капитала для создания на Родине формирующих средний класс малых и средних предприятий	Уехавшие граждане производят ВРП в регионах страны приема, заработанные деньги тратят также в стране приема
Совместные предприятия, увеличение товарооборота между страной-экспортером и страной-импортером трудовых ресурсов	Усложнение этнополитической ситуации в стране-доноре; межэтнические, региональные и клановые противоречия

Подобную конвергенцию стоимости услуг труда нельзя отнести к недавно возникшим явлениям (таблица 5). Вызванная глобализацией интенсификация процессов трудовой миграции ускоряет сближение средних национальных уровней оплаты труда в менее развитых и в развитых странах. Масштабная трудовая миграция может привести к тому, что уровень оплаты труда в менее развитых странах превысит аналогичный показатель в более развитых странах. Так, в Ирландии, где в начале 2000-х гг. мигранты составляли пятую часть населения, заработная плата рабочих превзошла уровень североамериканской, британской и итальянской заработной платы.

Таблица 5 - Уровни почасовой оплаты труда рабочих в обрабатывающей промышленности некоторых стран в 1975-2008 гг. (США = 100) [379, с. 6; 404]

Страна	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2008
Норвегия	112	123	82	147	145	115	166	188
Германия	99	124	73	147	175	115	140	152
Ирландия	48	61	46	79	80	80	121	117
Англия	54	78	49	85	80	86	109	114
Италия	75	84	60	117	91	70	89	101
Япония	48	57	49	85	137	112	92	92
Сингапур	13	16	20	25	44	37	32	65
Южная Корея	5	10	10	25	42	42	57	54
Португалия	25	21	12	25	31	24	32	36
Польша	-	-	-	-	14	14	20	34
Тайвань	6	11	12	26	35	32	27	30
Венгрия	-	-	-	-	13	10	20	28

Конечно, конвергенция в оплате труда объясняется не только миграцией трудовых ресурсов. Однако нельзя не учитывать, что приток дешевой рабочей силы в страны с высокой оплатой труда замедляет рост заработной платы. С другой стороны, миграция из трудоизбыточных стран приводит к повышению заработной платы в данных странах [379].

Итак, анализ сущностных характеристик и многообразных и противоречивых последствий трудовой миграции позволяет сделать вывод о сложной социально-экономической природе данного явления, обусловливающей пристальное изучение трудовой миграции в рамках различных наук (экономики, социологии, демографии и др.) и междисциплинарный характер проводимых исследований.

Трудовая миграция находит выражение в территориальных перемещениях людей, сопряженных с поисками работы в пределах страны (внутренняя) и за ее пределами (внешняя). Статус трудовой миграции как неотъемлемого атрибута современного рынка труда подтверждается усилением процессов миграции рабочей силы, начавшимся в 60-х гг. прошлого века и не сбавляющим обороты до сих пор. Почувствовать интенсификацию трудовой миграции довелось и России, ставшей в XXI веке центром притяжения обширных миграционных потоков. Въезд трудовых мигрантов в Россию может стать причиной снижения уровня оплаты местных работников и их «вытеснения» с рабочих мест; усилить конкуренцию за рабочие места и давление на социальную инфраструктуру; привести к росту безработицы. Однако демографическая проблема и дефицит трудовых ресурсов не оставляют России иного выбора, кроме положительного решения вопроса о необходимости привлечения мигрантов в экономику. Немаловажно и то, что трудовая миграция окажет позитивное влияние на многие аспекты российской экономики: произойдет смягчение проблемы занятости, будут созданы дополнительные рабочие места, улучшится уровень и качество жизни населения, вырастет производительность и эффективность труда. Поэтому пассивное наблюдение за последствиями трудовой миграции и отсутствие попыток управлять ею, уменьшая негативные последствия и максимизируя преимущества, не является рациональным. Регулирование же трудовой миграции невозможно без скрупулезного анализа и глубинного понимания объективных (экономические, демографические, юридическо-правовые мотивы) и субъективных (связанных с понятием «экономико-социологический человек») движущих сил данного сложного явления.

1.2 Исследование движущих сил внешней трудовой миграции в рамках традиционных подходов

Глубокое и основательное понимание сущности и причин трудовой миграции и диктуемая объективным характером миграционных процессов потребность выработки эффективных регулирующих мероприятий предполагают понимание побудительных мотивов трудовой миграции, т.е. ее движущих сил.

Современные миграционные потоки возникают из-за стремления мигрирующих индивидов решить свои экономические, социальные, политические и иные проблемы [28, 214].

Наблюдаемая последние 50 лет небывалая интенсификация трудовых миграционных потоков может быть объяснена в рамках четырех основных подходов к мотивам осуществления миграционных перемещений:

- экономический подход;
- социально-демографический подход;
- юридическо-правовой подход;
- экономико-социологический подход.

В современных условиях некоторые ученые выделяют экологическую ситуацию как мотив миграции, считая, что экологические проблемы являются одним из ключевых факторов интенсификации миграционных процессов.

Постулаты экономического подхода традиционно используются экономической наукой, и в частности экономикой труда, для объяснения движущих сил трудовой миграции, поэтому более подробно в данном параграфе рассмотрим данный подход к исследованию мотивов трудовой миграции. Анализ социально-демографического и юридическо-правового подходов будет лаконичен. Учесть приобретающую в настоящее время все бо́льшую значимость при исследовании миграционных процессов социальную укорененность трудовых мигрантов позволяет экономико-социологический подход, которому, как наиболее важному для нашего исследования, будет уделен отдельный параграф.

Итак, охарактеризуем экономический подход, перечислив его основные черты [253].

1) Приоритет в изучении отдается отношениям, овеществленным в потоках материальных, финансовых и информационных ресурсов, готовой продукции и услуг.

2) Представление экономических моделей в строгих математических формах, улучшающих их предсказательные возможности.

3) Экономисты могут совсем не обращаться к эмпирическому материалу, что обусловливает относительно редкое применение опросных методов.

4) Использование готовых агрегированных показателей национальной статистики.

5) Редукция сложных материй (ценообразование, определение реальной ценности финансовых активов и т.п.) к обыденному, попытка объяснения явлений в соответствии с логикой здравого смысла.

6) Моделью человеческих действий выступает модель homo economicus, принимающая в качестве аксиомы совокупность универсальных, изначально заданных свойств человека: человек независимый (индивид, принимающий самостоятельные решения на основе личных предпочтений); человек эгоистичный (первоочередными заботами для него являются собственные интересы и максимизация выгоды); человек рациональный (последовательно стремящийся к поставленной цели, сравнивающий издержки конкретных наборов средств достижения цели); человек информированный (досконально знающий собственные потребности и владеющий информацией о средствах их удовлетворения).

Таким образом, суть исследований мотивов трудовой миграции в рамках экономического подхода заключается в том, что мигранты, действуя в полном соответствии с моделью «человека экономического» и, в первую очередь, стремясь максимизировать собственную выгоду, направляются в более экономически развитые по сравнению со страной их происхождения государства.

Экономические мотивы трудовой миграции разделяют на две группы.

1) Выталкивающие экономические стимулы (неудовлетворительное экономическое положение в стране исхода, отсутствие перспектив трудоустройства, не дающий возможность содержать семью уровень заработной платы).

2) Привлекающие экономические стимулы (перспективы трудоустройства, доступное жилье, дающий возможность содержать семью и осуществлять денежные переводы уровень заработной платы).

Теоретические основы «изучения миграционных процессов заложил в конце XIX» века «английский ученый Э. Г. Равенстайн», сформулировавший «на примере миграций в Великобритании и Северной Америке одиннадцать миграционных закономерностей» [129, с. 202; 423, с. 199-217]:

1) детерминирующая роль экономических причин миграции;

2) поступательный характер миграционных процессов («шаг за шагом»);

3) преобладание миграций «на короткие расстояния»;

4) направленность миграций «на большие расстояния в крупные торговые или промышленные центры»;

5) меньшая миграционная активность горожан в сравнении с миграционной активностью сельских жителей;

6) направленность миграции «из сельской местности» преимущественно «в крупные промышленные и торговые центры»;

7) более значительное нежели влияние естественного прироста воздействие миграции населения на развитие крупных городов;

8) увеличение масштабов миграции с развитием промышленности, торговли и транспорта;

9) принадлежность большей части мигрантов ко взрослому населению;

10) доминирование женщин среди внутренних мигрантов, мужчин - среди международных, редкость семейных миграций за пределы страны;

11) формирование каждым крупным миграционным потоком собственного контрпотока.

Целый ряд перечисленных закономерностей, таких, как преобладание миграций на короткие расстояния, миграционные контрпотоки, взаимосвязь миграции и промышленного развития и т.п., не потерял актуальности до сих пор. Но сложно согласиться, к примеру, с меньшей в сравнении с жителями сел мобильностью горожан. Такое положение дел, возможно, отвечало реалиям прошлого, но, как будет показано в дальнейшем, в настоящее время именно аграрное население характеризуется низкой территориальной мобильностью, обусловленной, главным образом, спецификой сельского образа жизни.

Именно сформулированные Э. Г. Равенстайном «законы миграции» послужили основой изучения мотивов осуществления трудовой миграции в рамках экономического подхода. Большинство современных исследователей не склонны оспаривать краеугольное умозаключение Э. Г. Равенстайна, поэтому главным мотивом миграции до сих пор называют существующий между странами разрыв в уровнях заработной платы и экономического развития, в уровне и качестве жизни населения. Таким образом, детерминирующая роль экономических причин миграции представляет значительный интерес для исследования экономической наукой, в частности для экономики труда.

Развитие и усложнение социально-экономических отношений приводило к тому, что предпосылки концепций, относимых к экономическому подходу, теряли способность объяснять ряд важных эмпирических факторов в силу излишнего упрощения действительности. Поэтому развитие миграционных исследований в рамках экономической теории и экономики труда сопровождается добавлением в классическую

модель новых факторов. Следовательно, в содержательном плане относимые к экономическому подходу концепции не являются тождественными, т.к. акцентируют внимание на различных аспектах экономической мотивации трудовой миграции. Основные положения концепций экономической мотивации трудовой миграции представлены в составленной автором на основании анализа исследований Р. Коэна, Дж. Э. Тэйлора и Ф. Л. Мартина, М. Г. Колосницыной, И. К. Суворовой, Е. Е. Немерюк и И. П. Цапенко таблице 6.

Итак, основная часть мигрантов выезжает за пределы Родины по экономическим соображениям, под воздействием разрыва в уровнях доходов в стране-доноре и стране-реципиенте.

Но не только невиданная до сих пор интенсификация трудовой миграции является приметой XXI века. В первую очередь, ключевым процессом развития мировой экономики в XXI веке является прогрессирующая глобализация, называемая в уже рассмотренных концепциях дуальности рынка труда и общемировой миграционной системы среди главных факторов интенсификации трудовой миграции.

Глобализация представляет собой ставший возможным благодаря развитию высоких технологий и рыночному механизму («деньги-деньги») «процесс расширения границ экономической мощи посредством освоения сфер приложения капитала» мирным путем [140, с. 32]. В условиях глобализации экономические проблемы приобретают общемировой характер.

С точки зрения современной неолиберальной модели глобализации общество и работник приобретают в настоящее время специфические черты, представленные в таблице 7, составленной автором на основании анализа трудов Р. Коэна, Д. Ж. Марковича, И. П. Цапенко, В. С. Панькова и А. Я. Лившина.

Тем не менее, несмотря на активную замену трудовых ресурсов машинами, интеллектуальный капитал человека востребован, как никогда ранее, поэтому актуальными в современных реалиях становятся вопросы о месте человека в глобальной экономике и рабочей среде с учетом изменений, вызываемых процессами глобализации.

Итак, внушительная по времени и полученным результатам история применения и статус традиционного подхода, объясняющего ключевые мотивы трудовой миграции, позволяют систематизировать присущие экономическому подходу сильные и слабые стороны.

Таблица 6 - Генезис основных концепций экономической мотивации трудовой миграции

Концепция	Автор	Содержание
Классическая концепция миграции	А. Смит, Э. Г. Равенстайн, А. Редфорд	Среди основных причин миграции – разрыв в уровнях оплаты труда, развитие промышленного производства, недостаток земельных ресурсов, демографический рост
Неоклассическая концепция миграции	Дж. Хикс	Предмет изучения - индивид. Рациональный индивид мигрирует, оценив на основе полной и достоверной информации различия в уровнях оплаты труда между странами вследствие неравномерного распределения факторов производства.[10] Затраты на переезд и проблемы безработицы не учитываются. Миграция прямо (посредством снижения предложения труда на рынке трудоизбыточной страны и повышения предложения в трудодефицитной стране) и опосредованно (благодаря денежным переводам мигрантов) стимулирует конвергенцию уровней заработной платы (доходов) и стабилизацию мирового рынка труда
Концепция новой экономики миграции	О. Старк, Д. И. Блум, Д. Мэсси, К. Эспиноза, Дж. Тэйлор, Д. МакКензи, Х. Рапопорт	Предмет изучения - семья. Миграция - это семейная стратегия, нацеленная на диверсификацию источников доходов, минимизацию рисков домохозяйств и расширение доступа к финансовым ресурсам. Невыгодное для индивида решение о миграции может стать выгодным для домохозяйства. Распределение доходов и расходов между членами домохозяйства контролируется главой семьи либо имплицитными контрактными соглашениями (не оформленными юридически взаимными обязательствами сторон, исполнение которых является непреложным условием взаимоотношений). С течением времени имплицитные соглашения могут приобрести свойственные агентским отношениям проблемы (моральный риск преуменьшения успеха, преувеличения расходов и др.). Миграция более не образец безрассудства и неоправданного оптимизма, но обдуманная и взвешенная стратегия.[11] Миграция превращается в цепной процесс, обладающий внутренней динамикой, не прерываемый антииммиграционными мерами

[10] Дифференциация в оплате труда работников даже сопоставимой квалификации в менее развитых и в более развитых странах является очень значительной, достигая иногда 30-кратного размера. К примеру, в 2008 г. на Тайване почасовая оплата труда работников обрабатывающей промышленности была в 3,3 раза ниже, чем в США, и в 5 раз ниже, чем в Германии. В Мексике данная разница составила 8,3 и 12,7 раза, соответственно, а на Филиппинах - 16,7 и 28,7 раза. Даже несмотря на то, что оплата труда мигрантов зачастую ниже, чем у местных жителей, мигранты в США зарабатывают почти в 4 раза больше, нежели в странах исхода. Аналогичная ситуация наблюдается и в отношении мигрирующих в Европу граждан африканских государств [360, 379].

[11] Отметим, что теория новой экономики миграции позволяет не ограничивать причины усиливающейся феминизации трудовой миграции ростом третичного сектора. Так, согласно проведенному в конце XX в. на Филиппинах исследованию главы семей предпочитали отправлять на работу за границу не сыновей, а зарабатывающих меньше, но отличающихся большей ответственностью, дисциплинированностью и надежностью дочерей [360, 426, 429].

Окончание таблицы 6

Концепция	Автор	Содержание
Концепция уровня доходов окружающих	О. Старк	Индивид сопоставляет свои доходы и доходы окружающих, что приводит к чувству удовлетворенности или недовольства, к психологическим издержкам или выгодам. Мигрируют бедные и социально ущемленные индивиды, дабы решить проблему неудовлетворенности социальным положением.[12] Если неудовлетворенность относительным социальным положением – единственный мотив миграции, то миграция рискует превратиться в циклический процесс, приводящий либо к достижению полного равенства (маловероятного, т.к. всегда найдется индивид, чье социальное положение будет превосходить социальное положение мигранта), либо к нестабильной системе с постоянными миграционными перемещениями
Концепция дуальности рынка труда	П. Дерингер, М. Пиоре	Разделение рынка труда на первичный (стабильная занятость, достойные условия труда, высокая заработная плата, перспективы профессионального роста) и вторичный (низкая заработная плата, плохие условия труда, перспективы карьерного роста отсутствуют) сектора. Желание трудоустроиться на обладающем лучшими характеристиками сегменте рынка труда приводит к миграции. Усиление взаимосвязи и взаимозависимости экономик (т.е. глобализация) - главный фактор появления данной концепции. Развитие экономических связей и последующее выравнивание спроса и предложения на национальных рынках труда ускоряет экономическое и научно-техническое развитие стран-участниц
Концепция общемировой миграционной системы	И. Воллерстин	Выделение трех региональных зон – ядра (преобладание капиталоемких производств), периферии (преобладание трудоемких производств) и полупериферии (синтез указанных типов деятельности). Выход слабых и бедных периферийных зон из подчиненного сильному и здоровому ядру положения сдерживается направлением развития периферии. Расширение экономического влияния ядра может изменить технологии периферии, сократив долю использования труда, приведя к возникновению готовой к международной миграции рабочей силы. Причины миграции - дифференциация в уровне оплаты труда, экономическое неравенство и кризисные процессы в странах периферии[13]

[12] По мнению И. П. Цапенко, влияние бедности на миграцию населения из развивающихся стран является относительным. Приводимые автором данные свидетельствуют, что большинство международных мигрантов относятся к среднему классу, население же, живущее в крайней бедности, отличает невысокая территориальная мобильность. Доминирование сельского населения, отсутствие денег на переезд, низкие образовательный и квалификационный уровни являются главными причинами пассивного миграционного поведения жителей менее развитых, бедных стран [360, 403].

[13] На наш взгляд, иллюстрацией концепции общемировой миграционной системы может служить современная глобальная экономика, в которой развитые страны представляют собой сосредоточение высокотехнологичных и наукоемких производств, развивающиеся - массовых, трудоемких, а порой и опасных производств.

Таблица 7 - Характеристика современного общества и современного работника

Современное общество	Работник
Knowledge capitalism, основывающийся в большей степени на интеллектуальном, нежели на денежно-физическом капитале	Усиление роли образования и квалификации, широкое распространение дистанционной деятельности («телеработа»)
Знания и умения - единственный источник устойчивых и долгосрочных конкурентных преимуществ, в т.ч. для транснациональных корпораций (ТНК)	Фактор мотивации труда - вознаграждение в соответствии с приложенными усилиями (трудом или знаниями)
Виртуальная экономика - отделение финансовой деятельности от экономической; получение доходов с помощью финансовых операций, не связанных с производством товаров и услуг	Снижение количества человеческого труда
Большое количество рабочих мест в сфере услуг с низким уровнем оплаты труда и социальной защищенности, занимаемых в основном мигрантами и не приводящих к снижению безработицы	Социальные и социокультурные проблемы
Хронический рост безработицы (в т.ч. в развитых странах из-за переноса производств в районы с «дешевым» трудом)	Редуцирование возможностей для реализации творческих способностей индивида
Невозможность стабильного повышения занятости в странах, в которые импортируют производства и технологии, из-за высокой рождаемости и проблем с согласованием объемов инвестирования	Стресс, фрустрация, потеря контроля над собой и потеря ощущения неповторимости индивида вследствие глобальной унификации и стандартизации трудовой сферы
Излишек трудовых ресурсов, порождаемый спекулятивным характером мировой экономики	Исчезновение прямого контакта работника с предметами труда
Консервация и углубление неравенства экономического развития государств	Кризис ценностей, в т.ч. трудовых
Обнищание как слаборазвитых, так и экономически развитых стран мира	Потеря чувства целесообразности труда, т.к. новые технологии знаменуют начало эры доминирования механизмов над людьми
Компьютеризация рабочей среды (замена человека машинами), унификация стандартов, распространение массовой культуры	Индивид становится частью машины; сокращение количества межличностных коммуникаций сопровождается возрастанием степени укорененности в социальных сетях
Новые вызовы для безопасных условий труда («грязные» технологии в развивающихся странах, угрозы психическому и моральному состоянию в развитых странах)	Приоритет абстрактного мышления по сравнению с умозаключениями, основывающимися на опыте
Идеология неокапитализма - дерегуляция, приватизация и либерализация	Потребность индивида в признании, утверждении в глазах других людей

Окончание таблицы 7

Современное общество	Работник
Лидирующая, во многом детерминирующая роль в мировом хозяйстве ТНК и снижение роли государства	Место индивида в трудовой сфере определяет его вклад в экономический успех корпорации и его положение с точки зрения реализации творческих возможностей
Мультинациональный капитал как единственный распределитель коммутативной справедливости	Кризис, вызванный приоритетом общественных интересов над интересами индивида

Преимущества экономического подхода можно рассматривать по следующим позициям.

1) Длительный период апробации и многообразие концепций, существующих в рамках данного подхода, делают возможным анализ практически любой экономической ситуации с помощью уже существующих теоретических наработок.

2) Использование статистических данных позволяет строить строгие математические модели и выявлять общие закономерности протекания экономических явлений.

3) Возможность определять причинную связь явлений и получать представление о результатах поведения индивида.

4) Применение математического, статистического и эконометрического аппарата обусловливает реализацию прогностической функции экономического подхода.

Недостатки экономического подхода наиболее подробно были проанализированы американским социологом М. Грановеттером в статье «Экономическое действие и социальная структура: проблема укорененности». Критические замечания М. Грановеттера согласуются со взглядами автора настоящей диссертации, что позволяет выделить среди главных недостатков экономического подхода нижеследующие.

1) Рациональное поведение в рамках экономического подхода представляет собой поведение, направленное на преследование собственного интереса и почти не подвластное социальным отношениям, что делает концепцию человеческого действия недосоциализованной, разделяя акторы и присущий им социальный контекст, сводя к минимуму воздействие социальной структуры и социальных отношений на производство, распределение и потребление, рассматривая возможности акторов вступать в социальные отношения друг с другом только в качестве мешающих работе конкурентных рынков факторов.

2) Согласно экономическому подходу индивид, преследуя свои экономические интересы, ведет себя как джентльмен. Однако реальные акторы

стремятся заключать сделки с максимальной для себя выгодой, а средства достижения цели не всегда благовидны. Таким образом, человек экономический является более сложным и менее прямолинейным, нежели предполагают экономическая теория и экономика труда. Выдвигаемая экономистами гипотеза, утверждающая, что индивид будет стремиться избегать обмана, дабы не навредить своей репутации, отвергается Грановеттером, считающим такое соотношение реальных попыток обмана и возможностей их совершения недосоциализованным пониманием репутации, редко используемым в реальной жизни.

3) Следствиями указанных Грановеттером ограничений экономического подхода являются невозможность учета в рамках данного подхода влияния на индивида перечисленных в таблице 7 современных социально-экономических тенденций и отсутствие внимания к контекстам конкретных ситуаций и дифференцированности поведения индивида в зависимости от этих ситуаций.

4) В процессе изучения трудовой миграции все вышеперечисленные недостатки экономического подхода предстают как факторы, которые препятствуют разработке отвечающих современным социально-экономическим тенденциям и современной, более сложной, нежели модель homo economicus, модели человеческого действия мероприятий по обеспечению эффективной занятости иностранных работников.

Основные характеристики социально-демографического и юридическо-правового подходов к исследованию движущих сил трудовой миграции были систематизированы автором на основании исследований И. П. Цапенко, Г. С. Вечканова Д. Н. Кулешова и С. Иванова в таблице 8.

В связи с тем, что концептуальные основания юридическо-правового подхода выступают в качестве главных государственных регуляторов импорта в страну иностранной рабочей силы, целесообразным представляется краткий анализ нормативно-правового обеспечения трудовой миграции в России.

Основой нормативно-правового обеспечения регулирования внешней трудовой миграции в России являются Федеральный закон № 114-ФЗ «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию», Федеральный закон № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и иные документы, более подробный список которых представлен в таблице 9.

С 2007 г. одним из главных направлений миграционной политики РФ стала легализация мигрантов и регулирование трудовой миграции. Законодательно установленный срок получения разрешения на работу для иностранных работников из стран, имеющих с Россией визовый режим, не должен превышать 30 дней. Получению

Таблица 8 - Основные характеристики социально-демографического и юридическо-правового подходов к исследованию трудовой миграции

Характеристика	Социально-демографический подход	Юридическо-правовой подход
Причины миграции	Межстрановой демографический дисбаланс, стремление получить образование за пределами места жительства, семейные обстоятельства, необходимость смены социального окружения; желание повысить социальный статус, получить признание и уважение в социуме	Эмиграционная политика государств-доноров и иммиграционная политика государств-реципиентов, межстрановые различия в состоянии правовой и политической среды (качество государственного правления, гражданские свободы и др.)
Современные тенденции развития миграционных процессов	Повышение спроса на квалифицированных мигрантов; желание государств повысить квалификацию работников и облегчить их миграцию для уменьшения уровня безработицы; снижение предложения молодой, дешевой рабочей силы и дефицит малоквалифицированных и высококвалифицированных кадров на рынке труда развитых стран	Уменьшение количества развитых стран, придерживающихся политики снижения иммиграции. Рост количества развитых стран, придерживающихся политики стабилизации и дифференцированного расширения иммиграции. Во исполнение гуманитарных обязательств развитые страны принимают воссоединяющихся членов семей, беженцев и ищущих убежища лиц
Мероприятия, воздействующие на миграционные процессы	Открытие филиалов ведущих образовательных центров за рубежом. Соглашения между университетами, зарубежные стажировки с предоставлением стипендий и льгот и унификация образовательных стандартов и программ внутри Евросоюза, между университетами США, Японии, Южной Кореи, Китая и Австралии	Пограничный контроль, управление объемами миграционных потоков, разработка мероприятий по обеспечению эффективной занятости мигрантов
Преимущества подхода	Рассмотрение субъективных аспектов миграции индивида	Учет миграционной политики как общества исхода, так и принимающей стороны
Недостатки подхода	Приоритет остается за демографической составляющей данного подхода, субъективные мотивы находятся на втором плане	Анализ субъективного недовольства трудовых мигрантов качеством правления, развитием демократии и др. находится на втором плане; используется понятие «человек экономический»
Замечание	Межстрановой демографический дисбаланс будет являться причиной миграции из бедных стран в богатые, если демографический рост в бедных странах устойчив, а увеличение экономически активного населения не сопровождается соответствующим увеличением рабочих мест	Интенсивность миграционных потоков в большей степени зависит от решений правительств стран-реципиентов

Таблица 9 - Нормативно-правовое обеспечение трудовой миграции в Российской Федерации [7, 32, 96, 176-180, 183-185, 187, 188, 200-202, 204-209, 211, 306]

Дата принятия (дата внесения последних изменений)	Документ
19 апреля 1991 г. (ред. от 29 декабря 2015 г.)	Закон РФ № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»
19 февраля 1993 г. (ред. от 30 декабря 2015 г.)	Закон РФ № 4530-1 «О вынужденных переселенцах»
15 апреля 1994 г. (с изм. от 25 ноября 2005 г.)	Соглашение «О сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов» (для стран СНГ)
9 августа 1994 г. (ред. от 13 июня 1996 г.)	Указ Президента РФ № 1668 «О федеральной миграционной программе»
13 мая 1995 г.	Постановление Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ «О рекомендательном законодательном акте «Миграция трудовых ресурсов в странах СНГ»
15 августа 1996 г. (ред. от 30 декабря 2015 г.)	ФЗ № 114-ФЗ «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию»
31 мая 2002 г. (ред. от 31 декабря 2014 г.)	ФЗ № 62-ФЗ «О гражданстве Российской Федерации»
25 июля 2002 г. (ред. от 30 декабря 2015 г.)	ФЗ № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»
11 октября 2002 г. (ред. от 4 февраля 2011 г.)	Постановление Правительства РФ № 755 «Об утверждении перечня объектов и организаций, в которые иностранные граждане не имеют права быть принятыми на работу»
24 апреля 2003 г. (ред. от 28 марта 2008 г.)	Постановление Правительства РФ № 241 «Об утверждении положения о подтверждении иностранным гражданином или лицом без гражданства наличия средств для проживания на территории Российской Федерации и выезда из Российской Федерации или предъявлении гарантии предоставления таких средств при обращении за визой либо в пункте пропуска через государственную границу Российской Федерации»
9 июня 2003 г. (ред. от 24 декабря 2014 г.)	Постановление Правительства РФ № 335 «Об утверждении Положения об установлении формы визы, порядка и условий ее оформления и выдачи, продления срока ее действия, восстановления ее в случае утраты, а также порядка аннулирования визы»
18 июля 2006 г. (ред. от 28 ноября 2015 г.)	ФЗ № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации»
25 декабря 2006 г. (ред. от 19 февраля 2014 г.)	Приказ ФМС России № 370 «Об утверждении формы бланка заявления о выдаче иностранному гражданину или лицу без гражданства разрешения на работу и формы бланка разрешения на работу иностранному гражданину или лицу без гражданства»
4 мая 2011 г. (ред. от 30 декабря 2015 г.)	ФЗ № 99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности»

Окончание таблицы 9

Дата принятия (дата внесения последних изменений)	Документ
22 апреля 2013 г. (ред. от 24 февраля 2015 г.)	Приказ ФМС России № 214 «Об утверждении административного регламента по предоставлению Федеральной миграционной службой государственной услуги по выдаче иностранным гражданам и лицам без гражданства разрешения на временное проживание в Российской Федерации»
22 апреля 2013 г. (ред. от 13 августа 2015 г.)	Приказ ФМС России № 215 «Об утверждении административного регламента по предоставлению Федеральной миграционной службой государственной услуги по выдаче иностранным гражданам и лицам без гражданства вида на жительство в Российской Федерации»
22 июля 2014 г. (ред. от 29 октября 2014 г.)	Постановление Правительства РФ № 690 «О предоставлении временного убежища гражданам Украины на территории Российской Федерации в упрощенном порядке»
28 мая 2015 г.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ № 324н «Об утверждении перечня профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан - квалифицированных специалистов, трудоустраивающихся по имеющейся у них профессии (специальности), на которых квоты на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в Российской Федерации не распространяются»
29 июня 2015 г.	Приказ Минздрава России от № 384н «Об утверждении перечня инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих и являющихся основанием для отказа в выдаче либо аннулирования разрешения на временное проживание иностранных граждан и лиц без гражданства, или вида на жительство, или патента, или разрешения на работу в Российской Федерации, а также порядка подтверждения их наличия или отсутствия, а также формы медицинского заключения о наличии (об отсутствии) указанных заболеваний»
13 июля 2015 г.	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ № 446н «Об утверждении перечня профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан и лиц без гражданства - квалифицированных специалистов, имеющих право на прием в гражданство Российской Федерации в упрощенном порядке»

разрешения предшествует выплата государственной пошлины за использование работника и предъявление медицинских справок на каждого мигранта, в которых зафиксировано отсутствие опасных для общества инфекционных заболеваний (ст. 13 ФЗ № 115-ФЗ). Мигранты, за исключением высококвалифицированных специалистов и нанятых физическими лицами иностранных работников, получают разрешение на работу «на срок действия трудового» или «гражданско-правового договора», «но не более чем на» 1 год со дня въезда в Россию (абз. 7 ст. 25.6 ФЗ № 114-ФЗ). Заметим, что вышеуказанные процедуры сфокусировали внимание борцов с нелегальными мигрантами на работодателях (а не на самих мигрантах, как это было ранее).

В качестве «преференциальных» миграционных партнеров Россия обозначила бывшие республики СССР, имеющие со страной безвизовый режим въезда (Абхазия, Азербайджан, Армения, Беларусь, Казахстан, Киргизия, Молдова, Таджикистан, Узбекистан, Украина). Мигранты из этих стран получают разрешение на работу лично либо через посредническую организацию. Кроме того, согласно вступившим в силу в 2015 г. изменениям в законе «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» трудовые мигранты из стран-СНГ должны в течение 30 дней со дня пересечения границы получить патент на осуществление трудовой деятельности. Получив патент, иностранные работники могут трудоустраиваться как у физических, так и у юридических лиц. Приобретение патента позволяет трудовым мигрантам трудоустраиваться вне квот, но, с другой стороны, согласно единым для всех внешних мигрантов правилам в течение периода ожидания получения патента необходимо сдать экзамены по русскому языку, истории России и основам российского законодательства, а также пройти медицинский осмотр. Осуществление трудовой деятельности для обладателей патентов ограничено регионом, где патент был приобретен [188, 239].

Другой важной новацией российского миграционного законодательства стала ориентация на привлечение в страну высококвалифицированных иностранных специалистов. Трудоустройство высококвалифицированных трудовых мигрантов в России обладает рядом особенностей, которые в соответствии с логикой настоящего исследования будут более подробно проанализированы во второй главе диссертации.

Таким образом, для борьбы с коррупцией, повышения миграционной привлекательности страны и преодоления структурных диспропорций на рынке труда была предпринята попытка либерализовать российское миграционное законодательство и сделать его максимально транспарентным и простым.

Анализ содержания перечисленных в таблице 9 законов и положений позволяет заключить, что трактовка концепта «внешняя трудовая миграция» содержится в Указе Президента РФ № 1668 «О федеральной миграционной программе» и в Постановлении

Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ «О рекомендательном законодательном акте «Миграция трудовых ресурсов в странах СНГ». Первый из указанных правовых документов определяет внешнюю трудовую миграцию как совокупность межстрановых законных и добровольных территориальных перемещений людей с целью осуществления оплачиваемой трудовой деятельности; второй - как «въезд граждан другого государства для получения оплачиваемой работы на территорию государства, гражданами которого они не являются», а также приграничную (маятниковую) миграцию «трудящихся-мигрантов сопредельных территорий в целях получения оплачиваемой работы на территории другого государства с учетом проживания на территории государства выезда» [37, с. 99-100; 188].

Близость вышеприведенных дефиниций внешней трудовой миграции в содержательном плане проявляется в их сконцентрированности на экономической мотивации трудовых мигрантов. Следовательно, российскому нормативно-правовому обеспечению внешней трудовой миграции присущи перечисленные в таблице 8 недостатки юридическо-правового подхода, что актуализирует необходимость поиска иного подхода к исследованию миграционных мотивов.

Исходя из рассмотренного ранее, разработка результативных мероприятий, нацеленных на управление внешней трудовой миграцией и, в частности, на обеспечение эффективной занятости иностранных работников в стране-реципиенте, невозможна без понимания факторов, обусловливающих поиск работы за рубежом.

Проанализированные подходы к мотивации миграционных процессов обладают целым рядом неоспоримых преимуществ. В частности, в рамках широко используемого и рассмотренного более обстоятельно выше экономического подхода существует множество теоретических концепций, упрощающих объяснение движущих сил трудовой миграции. Применение эконометрического и математического аппаратов экономического подхода позволяет, основываясь на обширных массивах статистических данных, анализировать миграционные процессы и прогнозировать их динамику.

Однако исследованные подходы к мотивации миграционных процессов обладают также и существенными ограничениями. Несмотря на то, что ключевой движущей силой трудовой миграции, согласно выводам первых двух параграфов настоящей главы, является экономическая мотивация, при анализе миграционных процессов нельзя не учитывать, что данные процессы осуществляются находящимися в социуме индивидами, чьи мотивы представляют собой сложное переплетение экономической и социальной составляющих. Главное ограничение экономического подхода заключается в рассмотрении индивида как homo economicus, в то время как в современном мире на первый план выходит модель действий человека, находящегося под влиянием норм и

правил социальной общности, к которой он принадлежит; испытывающего кризис трудовых ценностей, теряющего чувство собственной неповторимости и ощущающего воздействие последствий иных, перечисленных в таблице 7, глобализационных процессов. Экономический подход не принимает во внимание такие значимые проблемы современности, как утрата чувства целесообразности труда, потребность в признании и творческой реализации и сокращение возможностей для ее воплощения, характеризующие современного человека и общество, в котором он находится. Т.е. экономический подход успешно определяет причинную связь и дает представление о результатах поведения индивида, но не раскрывает правила, которыми руководствовался индивид в своем поведении. Следовательно, в условиях происходящих в мире глобализационных процессов использование при разработке комплекса мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов исключительно экономического, или любого иного монодисциплинарного, подхода существенно ограничивает полученные результаты, не позволяя достичь заявленных целей.

Для того, чтобы при разработке мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов принять во внимание максимально возможное число факторов, требуется синтез экономических и социологических методов. Следовательно, необходимая адаптация исследований экономических и социальных обстоятельств того или иного явления хозяйственной жизни к реалиям современного глобализированного мира будет возможна на основе междисциплинарного подхода.

Дополнительным аргументом для применения междисциплинарного подхода при исследовании внешней трудовой миграции на российском рынке труда является закрепление исключительно экономической мотивации трудовой миграции в отечественном нормативно-правовом обеспечении регулирования миграционных процессов. Ориентация на экономически обусловленные действия иностранных работников приводит к использованию в официальном российском законодательстве монодисциплинарного подхода, не отражающего в полной мере современные тенденции развития общества и экономики и, следовательно, обладающего недостаточной эффективностью.

Таким образом, среди рассматриваемых экономикой труда движущих сил трудовой миграции должны быть как экономические факторы, подробно изученные в настоящем параграфе, так и факторы, учитывающие специфику субъекта трудовой миграции и его зависимость от социального окружения и современных тенденций развития общества. Именно поэтому для достижения цели и задач диссертационной работы и для доказательства выдвинутой исходной гипотезы требуется провести

отдельное более детальное исследование основных положений экономической социологии, посредством применения которой появляется возможность проанализировать не находящие отражения в официальной статистике данные субъективного характера.

1.3 Расширение исследовательского поля изучения внешней трудовой миграции посредством применения междисциплинарного подхода

Современные глобализационные тенденции развития общества и экономики актуализируют необходимость учета субъективных мотивов деятельности иностранных работников и контекста связанной с трудовой миграцией или мигрантами конкретной ситуации. Указанные аспекты трудовой миграции не находят отражения в официальной статистике, следовательно, не могут быть учтены в рамках применяемого в экономической теории и экономике труда экономического подхода. Получить не отраженные в официальной статистике данные о трудовой миграции позволяет экономическая социология. Именно поэтому для достижения цели и задач настоящего исследования актуальными становятся методология, теоретические основы и инструменты социологической науки.

Согласно классической традиции объектом изучения социологии являются человеческое поведение и социальные связи [253].

Компаративное исследование экономики и социологии выявляет особенности, присущие каждой из наук. Так, социологические методы исследования опираются на дескриптивный (описательный) анализ, а социологические модели менее строги (по сравнению с математическими моделями, используемыми экономистами) в формальном отношении. Однако социологические модели чаще проходят проверку на основе полученных эмпирических данных. Социологи, главным образом, опираются на выборочные данные, источники для получения которых созданы специально для данного проекта, а экономисты чаще обращаются к показателям национальной статистики. В сравнении с экономической наукой, социология демонстрирует большее разнообразие методов сбора данных, среди которых анкетные опросы, фокус-группы, углубленные интервью, включенные наблюдения и многие др.

Тем не менее, сложившиеся различия в применяемых экономической и социологической науками методах не могут служить бесспорным междисциплинарным водоразделом, а дифференциация по техникам сбора и оценки данных не имеет

первостепенной важности. Среди социологов встречается достаточно теоретиков, чьи трактовки изучаемых явлений оторваны от жизненных реалий, а среди экономистов немало ученых, проводящих эмпирические исследования. Кроме того, присущие официальной статистике огрехи часто становятся причиной того, что необходимые данные можно получить, только применяя опросные методики, поэтому, несмотря на меньшую искушенность в методике опросов, экономисты с возрастающим энтузиазмом прибегают к использованию социологического инструментария при сборе необходимой информации. А социологи, в свою очередь, все чаще дополняют исследования статистической информацией [253].

Таким образом, автор настоящей диссертации согласен с мнением российского социолога и экономиста В. В. Радаева, который замечает, что логика развития современной науки все чаще становится причиной принадлежности экономических и социологических исследований к одним и тем же проблемным областям и приводит к условному и размытому характеру междисциплинарных границ между объектами исследования [253].

Краткий обзор миграционной теории в социальных дисциплинах систематизирован в таблице Г.1 (Приложение Г).

Социологические подходы к изучению миграции структурированы в таблице Д.1 (Приложение Д).

Свойственный экономической и социологической наукам взаимный обмен методологическими инструментариями значительно усилился в эпоху глобализации мировой экономики. Однако процесс методологического обмена наблюдался и ранее, более того, в первой трети XIX в. данный процесс стал катализатором появления экономической социологии, научного направления, изучающего экономические явления с позиций социальных наук, используя, в частности, инструментарий социологии.

Разногласия, возникшие в середине прошлого века из-за неспособности экономического анализа и синтеза объяснить широкие институциональные рамки, в пределах которых осуществляются экономические трансакции, привели к возникновению нового направления экономической мысли - новой экономической социологии. Данное научное направление долгое время находилось на периферии экономической деятельности, уступая исследование ключевых проблем приверженцам традиционной экономики. Однако сейчас представители так называемой «новой экономической социологии» все чаще занимаются изучением наиболее важных, центральных аспектов экономической науки, сокращая дистанцию между собой и своими интеллектуальными предшественниками - Эмилем Дюркгеймом и Максом Вебером [45].

Современный этап развития российской науки ознаменован возрастающим интересом к экономической социологии, причем не только со стороны социологов, но и со стороны экономистов. Быстрый процесс формальной институционализации экономической социологии в России сопровождается увеличением числа публикаций в ведущих социологических и экономических журналах; созданием кафедр экономической социологии в вузах и, следовательно, разработкой и появлением новых учебных курсов, образовательных программ и учебных пособий; учреждением исследовательских центров, сконцентрированных на экономико-социологической проблематике, и Специализированных Советов, проводящих защиты кандидатских и докторских диссертаций [253].

Однако не стоит забывать, что термин «экономическая социология» в его современной интерпретации, как и целый ряд других понятий, появился в России лишь в 90-х гг. прошлого столетия [397]. К этому времени западная наука уже вкусила плоды работ таких теоретиков экономической социологии, как основатель социальной парадигмы в социологии Г. Спенсер, М. Грановеттер, Н. Флигстайн, В. Зелицер, К. Триджилья, Г. Шинштоk, М. Поланьи, Р. Сведберг, Л. Чаевский, О. Кесслер, С. Ягд, П. Асперс, С. Коль, А. Дарр, П. Бурдье, А. О. Хиршман, Д. Старк и многие др. Неудивительным поэтому является отставание российской экономической социологии в содержательном отношении: обширный инструментарий, накопленный зарубежными исследователями, мало изучен; число переводов не только современных, но и классических работ незначительно. Вследствие чего российские ученые вынуждены оперировать лишь небольшим количеством конвенциональных понятий и алгоритмов исследования, а также сталкиваться с тем, что проблемное поле и основные направления исследований экономической социологии слабо очерчены. На практике это приводит к ограниченному пониманию сути экономической социологии и ее предмета [253].

Итак, обратимся к экономической социологии, ее сходствам и различиям с применяемым в экономике труда экономическим подходом, в т.ч. при исследовании трудовой миграции.

Согласно новой экономической социологии методологическая основа экономико-социологического подхода зиждется на «трех китах» [253].

1) Предметом экономической социологии является экономическое действие как форма социального действия. Это означает, во-первых, что областью, интересующей экономическую социологию, является как поведение индивида, так и его субъективная позиция, включающая вырабатываемые концепции контроля (conceptions of control, констелляция значений и смыслов, дающая возможность истолковывать происходящие события и объяснять собственные действия), определения ситуации и мотивы индивида.

Во-вторых, мотивы индивида не лимитированы преследованием исключительно экономических целей. Существенным источником хозяйственной мотивации является преследование таких неэкономических целей, как власть, статус, одобрение и социабельность.

2) Экономическое действие, как и любое другое действие, является социально обусловленным. Укорененность экономического действия (embeddedness of economic action) в сетях личных отношений приводит к тому, что его невозможно объяснить исключительно индивидуальными мотивами атомизированных акторов. Поэтому в число определяющих экономическое поведение факторов включают социальные нормы и принуждение.

Экономическое действие подразумевает наличие предсказуемых и повторяющихся отношений между индивидами, заметное место среди которых принадлежит властным и культурным отношениям. При вступлении в подобные отношения людям предзаданы институциональные устройства (institutional arrangements), представляющие собой регламентирующие хозяйственные взаимодействия общезначимые нормы и правила. Всякий рыночный контракт будет характеризоваться наличием отражающих властные и культурные зависимости правил.

Правила и нормы действия индивидов задаются такими социальными структурами, как «сети межиндивидуального взаимодействия, организационные структуры, социальные группы и локальные и национальные сообщества» [253, с. 25].

Т.е. экономическое действие институционально зафиксировано и выполняется в лимитах институциональных ограничений. Способы же действия представляют собой производный продукт не предпочтений отдельно взятого хозяйственного агента, но деятельности социальных структур. Экономические действия зависят от сочетания экономических, социальных, технологических, политических и культурных факторов, именно поэтому различные сообщества могут продемонстрировать диаметрально противоположные способы и степени укорененности экономических действий.

3) Экономические институты представляют собой социальные конструкции, т.е. их возникновение не является неизбежным и автоматическим.

И институты, и структуры предпосланы действиям человека и играют стимулирующую и в то же время ограничивающую эти действия роль. Они сами предстают в качестве определенных сочетаний систем действия, создаются акторами, которые, в свою очередь, способны привлекать ресурсы и справляться с существующими ограничениями.

Таким образом, задача экономической социологии не зажата в рамки разработки теории действия, а проведение исследований не ограничивается микроуровнем.

Необходимо лишь выбрать точку отсчета аналитического движения – от действия индивида к взаимоотношениям людей, затем к образованию структур и институтов, активизирующих и конституирующих социальные действия. Совокупность структур и институтов образует локальные порядки, взаимосвязи которых предоставляют возможность изучать порядки на макроуровне.

Итак, специфика экономико-социологического подхода была подробно рассмотрена. Далее перейдем к исследованию применяемой в рамках экономической социологии модели человеческого действия.

Широко известная модель человека экономического (независимого, эгоистичного, рационального и информированного)[14] была рассмотрена во втором параграфе первой главы данной работы. Принципы же, которые могут послужить фундаментом для построения социологической модели экономического действия, долгое время являлись предметом дискуссии вследствие крайне широкого спектра методологических подходов.

Исходной точкой в создании подобных принципов стала позиция В. Парето, предложившего экономической теории изучать логические действия, а социологии - логически исследовать нелогические действия. Экономист Дж. Дьюзенберри сформулировал разграничение данных наук в афористичной форме, отметив, что экономическая теория изучает «как люди делают выбор», в то время как социология изучает, «почему люди не имеют никакого выбора» [253, с. 27].

Развивая точки зрения В. Парето и Дж. Дьюзенберри, наиболее очевидным будет присвоение поведению социологического человека (homo sociologicus) характеристик, полностью противоположных характеристикам поведения homo economicus. Т.е. homo sociologicus должен представлять собой беспрекословно подчиняющегося общественным нормам иррационального и непоследовательного, плохо информированного и не умеющего проводить анализ издержек и выгод альтруиста [253].

Рассмотрение homo sociologicus в качестве полной противоположности homo economicus, по мнению автора настоящей диссертации, является чрезвычайно грубой моделью социальной действительности, что видимо и объясняет использование в научных исследованиях иных подходов к моделированию социальной составляющей человеческой деятельности. Развитие экономической мысли относительно социальной составляющей действий индивида отражено в таблице 10, составленной автором по результатам анализа работ М. Грановеттера и В. В. Радаева.

[14] С точки зрения социологической науки, модель homo economicus является моделью недосоциализованного человека (undersocialized men).

Таблица 10 - Понятие «homo sociologicus» в исследованиях различных авторов

Исследователи	Характеристика «homo sociologicus»
Классики, неоклассики (А. Смит, К. Менгер)	Социальные отношения между акторами возможны, но они осложняют функционирование конкурентных рынков. Акторы механически следуют усвоенным обычаям, привычкам, нормам, независимо от рационального выбора
Теория сегментированных рынков труда (М. Пиоре; С. Баулз и Г. Гинтис)	Принятие решений зависит от социального происхождения работников. Различия в образовании обусловливают свойственную социальными классами дифференциацию когнитивных процессов
Х. Лайбенстайн и Г. Беккер	Ролевые позиции и ролевые наборы определяют поведение акторов; содержание отношений обезличено и не выходит за рамки ролей
К. Бруннер	Модель homo economicus применима и в социальных науках
Модель «пересоциализованного человека» (oversocialized men) (Д. Ронг)	Мнение окружающих оказывает значительное влияние на поведение акторов. Акторы подчиняются нормам и ценностям, послушание не является обременительным
Т. Парсонс	Приоритет отдается устойчивым нормативным ролевым предписаниям, значение индивидуальных отношений низко

На взгляд автора, б*о*льшая часть вышерассмотренных подходов к социологическому моделированию человеческого действия уделяет значительное внимание воздействию социальных связей на поведение индивида. А проанализированные в предыдущем параграфе настоящей главы ограничения экономического подхода позволяют автору не согласиться с мнением К. Бруннера об универсальном характере применимости модели homo economicus. Таким образом, проведенное исследование экономических и социальных моделей человеческого действия делает возможной разработку модели экономико-социологического человека, основанной на синтезе homo economicus и homo sociologicus.

По мнению автора настоящей работы, наиболее рациональная и реалистичная характеристика экономико-социологического человека, учитывающая сложную социально-психологическую природу конкретного индивида и с высокой степенью точности отражающая невозможность описания процесса принятия хозяйственных решений какой-либо одной моделью, нашла отражение в трудах В. В. Радаева. Отметим, что указанный автор в своих взглядах на моделирование человеческого действия разделяет позицию стоящего у истоков современной экономической социологии М. Грановеттера. Дальнейшее исследование методологии экономической социологии в рамках настоящей диссертации будет осуществляться с позиций М. Грановеттера и В. В. Радаева, чьи взгляды, касающиеся указанной науки, автор разделяет.

Итак, применив методологию экономической социологии, можно сделать вывод, что экономико-социологическому человеку свойственны нижеприведенные характеристики [253].

1) Более активная и деятельная позиция. Экономико-социологический человек не просто пассивно получает информацию, но стремится к познанию (knowledgeable agent); не только подчиняется нормам, но и находится в процессе социализации; при этом он не беспрекословно субординирован, как предполагал Д. Ронг, но способен бороться. Он склонен к рефлексии собственных действий, что противоречит утверждениям классиков и неоклассиков о механистичном характере действий индивида. Экономико-социологическому человеку не достаточно занимать отведенные для него структурные позиции, безучастно выполнять предзаданные роли, подчиняться общепринятым нормам или подвергаться санкциям. Осуществляя свою деятельность в рамках различных ограничений, экономико-социологический человек сам выстраивает окружающий его мир и формирует значения происходящих событий, проявляет способность действовать самостоятельно и рефлексировать относительно совершенных действий.

2) Спонтанное или осуществленное усилием воли переключение с логики действия, ориентированного экономически, к логике действия, ориентированного социально, и наоборот. Кроме того, экономико-социологическому человеку по силам различными методами осуществлять распределение ограниченных ресурсов. Индивид способен менять режимы действия, выбирать из набора своих взаимосвязей, двигаться между разнообразными сочетаниями смыслов, по-новому ранжируя и устанавливая последовательность оценки ресурсов (order of worth, Л. Тевено).

3) Способность действовать вопреки (to do otherwise, Э. Гидденс), в частности, вопреки общепринятым нормам или распространенным концепциям рациональности. Экономико-социологический человек не ограничивается лишь преследованием выгоды (тем паче краткосрочной) и не выбирает самую простую дорогу. Для него характерно проявление волевых усилий и противодействие неблагоприятным обстоятельствам (например, неопределенности целей, дефициту ресурсов и проч.).

4) Возможность осуществления дифференцированных действий. И речь идет не о том, что в одних ситуациях экономико-социологический человек способен вести себя независимо, эгоистично или рационально, а в других - следовать нормам или быть альтруистом. И даже не о том, что границы совершаемых действий заметно расширяются по сравнению с изучаемыми в рамках экономического подхода. Дело в том, что различия в совершаемых действиях обусловлены социально, а самим действиям

свойственна укорененность в социальных структурах, в которые включен конкретный индивид.

Резюмируя проанализированное выше, можно сравнить занимаемое моделью экономико-социологического человека положение с экватором, полюсами же служат модели homo economicus (недосоциализованного человека) и homo sociologicus (пересоциализованного человека) (рисунок 1). Причем, положение модели экономико-социологического человека не является устойчивым, т.к. в зависимости от обстоятельств экономико-социологический человек будет приближаться то к одному, то к другому «полюсу» (на рисунке 1 данные перемещения обозначены пунктиром).

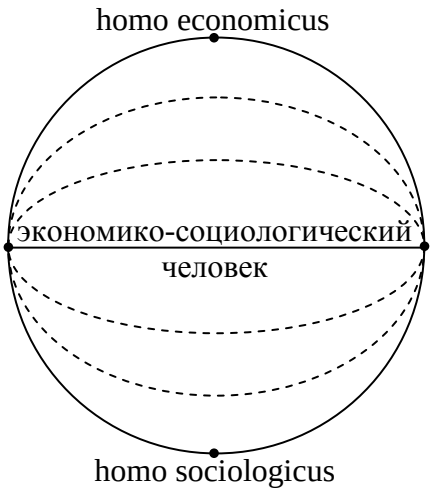


Рисунок 1 – Модель экономико-социологического человека

Рассматривая применение методологии экономической социологии к исследованию трудовой миграции, можно выделить два превалирующих подхода к изучению данного процесса [116, 319].

1) Исследование влияния миграции на социальную стратификацию общества. В данном случае приоритет в изучении отдается конкретным странам, миграционные потоки же анализируются фрагментарно, лишь в части, затрагивающей общественную элиту (в т.ч. высококвалифицированных специалистов). Причина подобного сужения исследуемой группы кроется в том, что именно перемещение элиты, по мнению приверженцев данного подхода, создает наиболее социально и политически активные слои общества. Это положение, как можно заметить, коррелирует с концепцией новой экономики миграции, постулирующей, что мигрируют наиболее активные и продвинутые члены семьи.

2) Личностный социальный подход, раскрывающий социальные мотивы миграции и ее последствия для конкретного актора, что полностью соответствует постулатам экономико-социологического подхода, которые, как мы уже выяснили ранее, не

подразумевают построения единой модели действия для всех индивидов. Из чего можно сделать вывод о специфичном протекании трудовой миграции для каждого актора.

Проведенное ранее изучение специфических характеристик экономической и социологической наук позволяет сделать вывод о том, что жесткое противопоставление данных научных направлений друг другу является нецелесообразным и, более того, нереалистичным на современном этапе развития общества. А свойственное данным наукам взаимопроникновение методологий и инструментариев, наоборот, приводит к мысли о возможном синтезе экономического и социологического знания в целях достижения эмерджизма и синергетического эффекта при проведении исследований.

В предыдущем параграфе настоящего исследования уже подчеркивалась необходимость учета как объективных, так и субъективных мотивов, которыми индивид руководствуется при осуществлении хозяйственных действий, в частности при трудовой миграции. Логика вышеприведенного анализа позволяет заключить, что добиться такого всестороннего учета возможно посредством синтеза экономического и экономическо-социологического подходов к исследованию мотивов трудовой миграции. Почва для формирования концептуальных оснований междисциплинарного подхода уже подготовлена изученным во втором и третьем параграфах настоящей работы материалом, раскрывшим особенности как методологии экономического подхода, так и методологии экономической социологии.

Итак, рассмотрим разработанную автором методологию междисциплинарного подхода, начав с изложения общих положений данного подхода и его сопоставления с используемыми в экономической науке и экономической социологии подходами. Затем применим междисциплинарный подход к изучению процессов трудовой миграции, осуществив в завершение сравнительный анализ моно- и междисциплинарных исследований трудовой миграции.

Междисциплинарным подходом в рамках настоящей диссертационной работы будем называть интеграцию экономического и экономическо-социологического подходов к исследованию мотивов трудовой миграции в единый подход, позволяющий получить новые знания об изучаемом явлении и выявить его закономерности. Совместное применение экономического и экономическо-социологического подходов к исследованию мотивов трудовой миграции, таким образом, позволит получить больший результат и будет эффективнее отдельного применения указанных подходов, что подтверждает высказанное предположение о порождаемых междисциплинарным подходом эмерджизме и синергетическом эффекте.

В качестве объекта исследования междисциплинарного подхода выступают комплексные отношения, проявляющиеся в виде сложной комбинации социальных связей, материальных, финансовых и информационных потоков.

Предметом исследования междисциплинарного подхода является процесс эффективного как с экономической, так и с социальной точек зрения распределения ограниченных ресурсов.

Главная методологическая задача междисциплинарного подхода заключается в разделении гетерогенных комплексных отношений хозяйственной практики на несколько сосуществующих гомогенных моделей реальности, каждая из которых будет справедлива для входящих в нее субъектов или групп социально-экономических процессов. Успешное воплощение сегментации комплексных отношений значительно упростит их дальнейший анализ и, следовательно, разработку управляющих мероприятий, что не замедлит положительно сказаться на развитии экономики.

Применение междисциплинарного подхода базируется на данных официальной статистики, полученных и обработанных посредством применения общенаучных, математических и экономико-статистических методов, и на результатах социологических исследований, полученных посредством применения социологических методов сбора информации. Процедура исследования всей совокупности собранных данных может представлять собой дополнение математических выкладок или моделей, полученных на основе данных официальной статистики, контекстными ситуациями, извлеченными из интерпретации результатов проведенных социологических исследований, и дальнейшее истолкование дополненных указанным способом математических выкладок или моделей с помощью дескриптивных методов. С другой стороны, исследование может представлять собой подтверждение выдвинутых на основании интерпретации результатов социологических исследований постулатов данными официальной статистики.

Логическим завершением анализа собранных данных является проведение моделирования человеческого действия. Моделирование человеческого действия с позиций междисциплинарного подхода представляет собой объяснение закономерностей, полученных в результате проведенного исследования, посредством категорий обыденной жизни и обоснование категорий обыденной жизни теоретическими концептами экономической и социологической наук. Объяснение должно быть построено на принципах действий перемещающегося в континууме между homo economicus и homo sociologicus экономико-социологического человека. Иначе говоря, моделирование человеческого действия в рамках междисциплинарного подхода должно учитывать дифференцированность человеческого поведения в зависимости от

контекстов конкретных ситуаций, при этом нельзя упускать из виду ряд присущих человеку универсальных свойств.

Индивидуальной практикой действия междисциплинарный подход определяет совершаемые на основе присущих человеку универсальных свойств обособленные акты деятельности, относительно которых человек не осуществляет рефлексии. В качестве стратегии действия выступает индивидуальный для каждого человека вектор движения к заданной цели, влияние на который оказывают объективные и субъективные факторы социально-экономической жизни, в частности соответствующая рейтингу субъективных предпочтений данного человека аллокация ограниченных ресурсов.

Сравнительная характеристика экономической социологии, применяемого в экономике труда экономического подхода и междисциплинарного подхода представлена в таблице 11.

Рассмотрим далее, как изучается трудовая миграция с позиций междисциплинарного подхода, благо миграция оказывает на жизнедеятельность людей заметное влияние, а ее многогранные последствия привлекают внимания представителей самых разных наук, в т.ч. экономики труда, социологии и экономической социологии [116].

В рамках междисциплинарного подхода предлагается изучать трудовую миграцию посредством совместного применения модификаций подхода, исследующего влияние миграции на социальную стратификацию общества, и личностного социального подхода. Исследуемый совокупный миграционный поток в таком случае будет подвергнут фрагментации, осуществляемой на основании данных официальной статистики и социологических исследований, причем, движущие силы миграции будут различаться не у отдельных индивидов, а у групп, объединяющих индивидов со схожими мотивационными установками.

Применение при изучении миграционных процессов социологических исследований обусловлено, главным образом, практическими целями, ибо призвано дать информацию для предложения конкретных способов решения поставленных проблем (системный анализ аспектов трудовой миграции, создание политики эффективной занятости трудовых мигрантов и т.д.), для разработки методик оценки и рекомендаций; для принятия управленческих решений, направленных на повышение результативности миграционной политики [145]. Статистические же данные призваны обеспечить возможности для количественной оценки миграционных потоков и последующего подтверждения или опровержения полученных с использованием социологических исследований результатов, а также для осуществления прогнозов. Таким образом, нецелесообразность противопоставления инструментариев экономической и

Таблица 11 - Сравнительная характеристика экономического подхода, методологии экономической социологии и междисциплинарного подхода

Критерий сравнения	Экономический подход	Экономическая социология	Междисциплинарный подход *
Объект исследования	«Отношения, овеществленные в потоках материальных, финансовых, информационных ресурсов, готовой продукции и услуг» [253, с. 22]	«Человеческое поведение и социальные связи» [253, с. 22]	Отношения, выражающиеся через сложные констелляции социальных связей, материальных, финансовых и информационных потоков
Предмет исследования	Эффективное использование ограниченных ресурсов или управление ими с целью «удовлетворения материальных потребностей человека» [5, с. 6]	Экономическое действие как форма социального действия	Аллокация ограниченных ресурсов, эффективная как с точки зрения экономических, так и с точки зрения социально укорененных аспектов деятельности индивида
Методы сбора данных	Научная абстракция, индукция и дедукция, анализ и синтез, системный подход, официальная статистика, математические методы; эмпирический материал почти не используется	Анкетные опросы, включенное наблюдение, углубленные интервью, фокус-группы; непрерывное использование эмпирических данных, описательный анализ	Использование математического, теоретического и эмпирического материалов позволяет учесть контекст конкретной ситуации в рамках строгих научных методик
Методы анализа данных	Строгие математические модели. Игнорирование идентичности и прошлых отношений индивидов	Менее строгий в формальном отношении дескриптивный анализ	Описательные результаты анализируются с использованием математического аппарата; математические модели интерпретируются с использованием описательных методик
Характер используемых данных	Готовые агрегированные показатели национальной статистики	Выборочные данные, которые черпаются из созданных специально для проекта источников	Показатели официальной статистики и результаты социологических исследований
Подход к моделированию человеческого действия **	Редукция к обыденному, сведение сложных категорий к логике здравого смысла	Проблематизация обыденного, анализ хозяйственных отношений с применением концепций и инструментов социологии	Раскрывающая закономерности исследуемых явлений проблематизация обыденного; редукция выявленных закономерностей к обыденному

Окончание таблицы 11

Критерий сравнения	Экономический подход	Экономическая социология	Междисциплинарный подход *
Отношение к «человеческой натуре»	Человеку присущи универсальные, изначально заданные свойства	Не существует изначально заданных универсальных свойств человека; в различных ситуациях различные люди продемонстрируют различные модели поведения	Человеку присущ ряд универсальных свойств, однако вследствие социальной укорененности в различных ситуациях модели поведения различных людей будут отличаться
Принципы модели действия индивида	Homo economicus - рациональный, независимый, эгоистичный и информированный	Экономико-социологический человек - рефлексирующий, гибкий, волевой и социально-дифференцированный	Экономико-социологический человек, в конкретных ситуациях будет превалировать либо homo economicus, либо homo sociologicus
Методологические задачи	Объяснение событий экономической жизни через построение единой модели действительности, отражение реальной экономики	Построение набора типологий по ряду шкал, связывающих социально и экономически ориентированные действия	Сегментация, т.е. объединение типологий в группы по набору признаков; каждая из подобных групп будет единой для включенных в нее процессов (субъектов) моделью действительности
Практика действия	Отдельные акты рутинного действия	Отдельные акты деятельности, отсутствие рефлексии	Отдельные безрефлексивные акты деятельности
Стратегия действия	Устойчивый выбор способов действия на пути к достижению цели в условиях ограниченных ресурсов. Конечное состояние достигается в результате осуществления просчитанных целенаправленных действий	Устойчивая констелляция рефлексивных субъективно рациональных действий. Движение к заданной цели не прямолинейно, задается вектор движения, изменяющийся под воздействием различных обстоятельств	Ранжирование предпочтений и распределение ограниченных ресурсов в соответствии с ним; под воздействием внешних и внутренних (объективных и субъективных) обстоятельств вектор движения к цели может быть модифицирован

* Разработано автором.

** Ключевое, по мнению В. В. Радаева, различие между экономическим подходом и экономической социологией.

социологической наук вновь подтверждает эффективность синтеза данных наук, доказывая, в частности, логичность и взаимодополняемость, а, следовательно, и высокую результативность одновременного применения в рамках междисциплинарного подхода данных официальной статистики и результатов социологических исследований.

Наиболее принципиальные, глубокие и существенные различия при исследовании внешней трудовой миграции между экономическим подходом, экономической социологией и междисциплинарным подходом отражает составленная на основании изучения работ Т. Н. Юдиной и В. В. Радаева и авторских разработок таблица 12.

Анализ работ таких исследователей, как Р. Коэн, В. В. Радаев, Е. В. Нехода, Э. С. Кучинова, Т. Н. Юдина, И. Соболева, Л. Лакунина и П. П. Лисицын, позволил автору заключить, что использование междисциплинарного подхода обогащает изучение трудовой миграции в экономической науке, в частности в экономике труда, по следующим направлениям.

1) Сетевой подход, рассматривающий общество как сети формальных и неформальных отношений между трудовыми мигрантами. Сетевой подход предполагает, что единожды мигрировавший индивид с большой долей вероятности мигрирует вновь, таким образом, процесс миграции будет носить повторяющийся характер. Кроме того, вероятность мигрировать будет выше у индивида, связанного родственными или иными отношениями с тем, кто уже имеет опыт международной миграции или живет за рубежом.

2) Институциональный подход, рассматривающий сети как институциональные образования. Ценности, традиции, контролирующие факторы, законы и проч. объединяются в формальные и неформальные институты.

– Изучение включенности (укорененности) в родственные и клановые миграционные сети неквалифицированной и в профессиональные миграционные сети квалифицированной иностранной рабочей силы.

– Анализ ценностей, норм и следований правилам (социальных действий) трудового мигранта.

– Учет влияния социального окружения в обществе исхода и приема на миграционное поведение индивидов и миграционных групп.

– Анализ степени заданности трудовой миграции социальным происхождением, социальным статусом, образованием, национальностью и др.

3) Теория рисков.

3.1) Рассмотрение возможных вариантов социальной адаптации трудовых мигрантов.

Таблица 12 - Трудовая миграция с позиций экономического подхода, экономической социологии и междисциплинарного подхода

	Экономический подход	Экономическая социология	Междисциплинарный подход *
Объект	Миграция с целью максимизации выгоды	Миграция под воздействием социальных факторов	Миграция под воздействием сложных констелляций социально-экономических факторов
Предмет	Ненасильственный контроль над ограниченным количеством рабочих мест для получения максимального экономического результата. Формирование институтов в системе трудовой миграции, законодательства, миграционной политики	Изменения объективных и субъективных аспектов социальных отношений мигрантов в обществах исхода и приема. Действия мигранта имеют внутреннюю мотивацию и соотносятся с действиями других людей	Взаимоотношения мигрантов и местного населения и изменение их личностных характеристик под воздействием процесса распределения рабочих мест в странах исхода и приема; формирование институтов трудовой миграции, законодательства и миграционной политики
Мигрант	Homo economicus - информированный, рациональный, эгоистичный, принимаемые решения не зависят от социальной среды	Экономико-социологический человек - гибкий, волевой, рефлексирующий, принимаемые решения зависят от социальных связей и включенности в социальные структуры	Экономико-социологический человек; в зависимости от конкретной ситуации превалирует либо модель homo economicus, либо модель homo sociologicus
Рынок труда	Рынок труда развивается под влиянием экономических, политических, демографических и социально-психологических факторов	Компоненты рынка труда включены в систему социальных связей и отношений, которые обусловливают тенденции его развития. Структурные элементы рынка труда - результат деятельности людей с различными мотивационными установками и моделями поведения	На развитие рынка труда наравне с политическими и демографическими факторами влияет система социально-экономических связей и отношений
* Разработано автором.			

– Анализ ожиданий и интересов индивидов (групп) в связи с трудовой миграцией, анализ их последующей реализации.

– Прогноз модификаций в культуре и поведении трудовых мигрантов (их сообществ) в результате трудовой миграции.

– Рассмотрение воздействия прошлого опыта и инерции выбора индивидов на принятие решения о трудовой миграции.

– Изучение социальной и этносоциальной адаптации и интеграции трудовых мигрантов в стране-реципиенте (формирование диаспор; браки в мигрантской среде, смешанные браки; освоение и употребление местного языка; самоидентификация, культурное и этнокультурное развитие мигрантов).

– Учет воздействия трудовой миграции индивида (группы) на социальный статус в стране-импортере трудовых ресурсов (модификация ролевых функций, социального положения, рода занятий).

– Анализ взаимодействий и взаимовлияний трудовых мигрантов и принимающего общества как процессов институциональных согласований и рассогласований посредством рассмотрения совместимости среды вселения и мигрирующих групп. В дальнейшем это явится подспорьем в исследовании социальных основ межнациональных конфликтов.

3.2) Рассмотрение мотивации трудовых мигрантов при смене места работы.

– Учет личностных установок и предпочтений в сознании и поведении как потенциальных, так и состоявшихся трудовых мигрантов (социальные нормы и принуждение, заинтересованность в конкретном виде работ, статусные амбиции).

– Ранжирование мотивов трудовых мигрантов. Так, у ряда индивидов социальная мотивация будет преобладать над экономическим интересом.

4) Сегментация рынка труда, в т.ч. по субъективным факторам (мотивация занятости; оценка заработной платы, работы и образования как ценностей; профиль социальной защищенности и т.д.), дающая возможность разработать эффективные мероприятия занятости трудовых мигрантов и оптимальную стратегию импорта трудовых ресурсов, усилив выгоды, получаемые страной-реципиентом (Россией).

Результат интеграции экономического подхода и методологии экономической социологии в исследовании конкретных аспектов трудовой миграции представлен в таблице 13, составленной автором на основании изучения трудов И. П. Цапенко, В. Кучиной, И. Соболевой, Л. Лакуниной, Т. Натхова, Е. А. Бояринцевой и С. В. Климовой.

Таблица 13 - Междисциплинарный подход в исследовании трудовой миграции

Фактор	Содержание
Развитие экономики	Неудовлетворенность как структурными проблемами рынка труда, так и импортом «грязных» технологий или виртуальным характером экономики приводит к миграции
Безработица	Безработица в стране исхода, вызванная как экономическими проблемами на рынке труда, так и субъективной неудовлетворенностью имеющимися вакансиями, приводит к миграции
Заработная плата	Миграция в случае, если предполагаемые оплата труда, социальное положение и возможность реализовать свой потенциал в обществе приема удовлетворяют индивида, а также не возникает ценностного конфликта
Квалификация и профессионализм	Высококвалифицированные индивиды мигрируют из-за препон для реализации своего профессионального потенциала, недовольства заработной платой и условиями труда в стране исхода; менее квалифицированные - из-за недовольства заработной платой
Организация и условия труда	Недовольство условиями труда (безопасность, всеобщая компьютеризация и др.). Условия труда, угрожающие интегрированности индивида в рабочую среду, приводят к миграции. Хозяйственное объединение по этническому признаку в стране-реципиенте
Социальная защищенность	Миграция при неблагоприятном социальном профиле (неудовлетворенность системой социальной защиты, деятельностью профсоюзов, несоответствием профессии и образования и др.). В принимающем обществе трудовым мигрантам отведена роль социальных амортизаторов
Социальный капитал	Потенциальные трудовые мигранты «менее склонны к инвестициям в социальный капитал» [156, с. 119]
Уровень и качество жизни	Неудовлетворенность собственными уровнем и качеством жизни по сравнению с уровнем и качеством жизни окружающих (доходы, реализация творческого потенциала). Потенциальная страна-реципиент ассоциируется у мигранта с благополучием, обширными возможностями, комфортными условиями жизни и новыми социальными связями
Производительность и эффективность труда	Трудовые мигранты способствуют преодолению дефицита экономически активного населения в стране-реципиенте и повышают производительность и эффективность труда, что «создает предпосылки для расширенного воспроизводства» [131, с. 150] и экономического роста и улучшает гарантии занятости

Вышепроанализированная информация и, в частности, данные таблицы 13 свидетельствуют, что применение междисциплинарного подхода при исследовании трудовой миграции позволит учесть влияние на принятие индивидом решения о миграции целого комплекса современных тенденций развития общества и экономики: потребностей в принадлежности к социальной общности и признания со стороны окружающих, повышения роли интеллектуального капитала, потери чувства неповторимости личности и целесообразности труда, сокращения возможностей для

творческой реализации, роста безработицы и невозможности обеспечения устойчивой занятости, нарастания неравенства между странами и др.

Завершая анализ рассмотренных во втором и третьем параграфах настоящей главы подходов к исследованию движущих сил трудовой миграции, отметим границы целесообразности применения каждого из них.

Наличие значительных демографических диспропорций на рынках труда стран-доноров и стран-реципиентов трудовых ресурсов обусловливает применение социально-демографического подхода при изучении мотивов трудовой миграции. Законодательное закрепление проиммигрантских или антииммигрантских мер актуализирует изучение мотивов трудовой миграции с точки зрения методологии юридическо-правового подхода. В случаях, когда наблюдается высокая межстрановая дифференциация в уровнях оплаты труда, эффективных результатов при исследовании движущих сил трудовой миграции можно добиться благодаря использованию экономического подхода. Адекватный анализ субъективных мотивов трудовой миграции будет доступен посредством обращения к методологии экономико-социологического подхода. Если в качестве главной цели исследования мотивов трудовой миграции выбран учет объективного и субъективного влияния современных глобализационных тенденций на иностранных работников и на их поведение на рынке труда страны-реципиента, наиболее целесообразным будет обращение к разработанному в настоящем параграфе междисциплинарному подходу.

Таким образом, можно заключить, что всем подходам к исследованию движущих сил трудовой миграции присущ ряд уникальных преимуществ, являющийся основой для разграничения вышерассмотренных подходов. А свойственные проанализированным подходам недостатки обусловливают достижение наиболее рационального применения каждого из них в определенных ситуациях.

Итак, современный мир в условиях глобализации предстает как быстро изменяющаяся многофакторная и многоаспектная система, которую все сложнее анализировать, используя критикуемый за оторванность от реальности инструментарий экономической теории и современной экономики труда. Экономическая наука обладает большим арсеналом теорий, дающим возможность их применения в качестве «трафарета» при анализе той или иной ситуации хозяйственной жизни. Социология, не обладая столь внушительным инструментарием, позволяет однако тонко учитывать контекст конкретной ситуации, не пытаясь связать ее ни с одной из универсальных моделей. Логичным поэтому представляется переход от традиционного анализа к синтезу экономического и социологического знания, включающему в себя сильные стороны обеих наук, позволяющему экономистам конструировать «менее

формалистичные теории» [10, с. 33], не теряя связи с реальностью и реагируя на сигналы внешнего мира, а социологам пополнять данные научные схемы более точными контекстными ситуациями [74].

В настоящее время чрезвычайно актуальной и важной представляется как оценка социальных последствий принятых хозяйственных (экономических) решений, так и оценка экономической эффективности социальных действий, а гегемония отдельных дисциплин в исследовании конкретных объектов, в частности хозяйственных решений и социальных действий, становится несостоятельной.

Междисциплинарный подход существенно обогащает и дополняет и анализ внешней трудовой миграции, и анализ ситуации на рынке труда, предоставляя возможность рассматривать элементы рынка труда как результат объективных и субъективных аспектов деятельности индивидов, их внешних и внутренних стимулов и мотивов [42]. Используя подобный подход, можно производить сегментацию миграционных потоков и разрабатывать на основе полученных результатов дифференцированную политику эффективной занятости иностранных работников, что позволит распоряжаться импортируемыми трудовыми ресурсами наиболее рационально и результативно с точки зрения экономики страны-реципиента.

1.4 Эффективная занятость внешних трудовых мигрантов с позиций междисциплинарного подхода

Приведенные в первых трех параграфах настоящей главы факты позволяют утверждать, что трудовая миграция представляет собой объективный процесс, характеризующий современный российский рынок труда. Невозможность игнорировать присутствие иностранных работников на российском рынке труда и трудодефицитный характер отечественной экономики обусловливают нецелесообразность отказа от использования трудового потенциала мигрантов для повышения получаемых Россией социально-экономических эффектов от импорта рабочей силы. Выгодное с точки зрения российской экономики привлечение в страну иностранных работников является сложным процессом, который не должен носить стихийный характер.

Нижеизложенные соображения обусловили выбор автором диссертации эффективной занятости трудовых мигрантов в стране-реципиенте в качестве драйвера, воздействующего в интересах страны-реципиента на процесс импорта иностранной рабочей силы.

1) Согласно результатам исследований предыдущих параграфов настоящей главы именно поиск работы и последующее трудоустройство (т.е. занятость иностранных работников на рынке труда страны-реципиента) являются главными мотивами, которыми руководствуются трудовые мигранты, покидая Родину.

2) Трудовые мигранты относятся к числу ключевых, но в то же время наиболее уязвимых субъектов российского рынка труда. Присутствие не имеющей стабильной и достойной занятости иностранной рабочей силы на отечественном рынке труда актуализирует вопросы, касающиеся интеграции работающих в России мигрантов в принимающее общество, защиты их трудовых и социальных прав.

3) Свойственный последствиям трудовой миграции дуализм (таблица 3) ставит страну-реципиент перед необходимостью разрабатывать меры, направленные на обеспечение достойных условий труда и жизни иностранных работников, что, заметим, отвечает как интересам мигрантов, так и интересам местных жителей.

Анализ концепта «эффективная занятость» предварим кратким рассмотрением более общего понятия «занятость». Согласно Федеральному закону № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» занятость – это приносящая трудовой доход (заработок) деятельность граждан, связанная с удовлетворением не противоречащих законодательству личных и общественных потребностей [178].

Закон «О занятости населения в Российской Федерации» содержит такие принципы занятости как свободное распоряжение способностями к труду, социальную поддержку безработных граждан, государственное содействие в трудоустройстве и др. [178].

В соответствии с российским законодательством занятыми считаются граждане 15-72 лет, в рассматриваемый период (обследуемую неделю) выполнявшие работу хотя бы один час в неделю [178].

«Теоретической и методологической основой регулирования занятости» является разработанная «МОТ Концепция достойного труда и Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда». Кроме того, достойный труд и достойный уровень жизни закреплены в качестве неотъемлемых прав человека в Докладе ООН о развитии человека 2000 г. [50; 304, с. 75].

К числу основных документов, регулирующих занятость на отечественном рынке труда, помимо упомянутого закона «О занятости населения в Российской Федерации», относится Трудовой кодекс РФ.

С точки зрения экономики труда занятость предстает как «совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности», выражающую «меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в

работниках и личных потребностей, личных интересов в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода» [383, с. 93, 100].

Резюмируя вышеизложенное можно сделать вывод, что сфера оплачиваемой занятости включает работников и претендующих на рабочие места в границах конкретной территории, отрасли, группы профессий. Однако понятие «занятости» не только означает соответствие спроса на труд и предложения труда, но и предполагает разработку мероприятий, в первую очередь государственных, направленных на вовлечение в хозяйственную деятельность трудоспособных групп населения. Таким образом, сфера занятости является плоскостью, где происходит столкновение интересов государства, работодателей и ищущих работу индивидов.

Преломление интересов каждой из трех вовлеченных в отношения занятости сторон происходит на рынке труда. Причем, государство предстает в качестве окружающей среды, оказывающей регулирующее воздействие на степень участия трудоспособного населения в общественно-полезном труде как с количественной, так и с качественной стороны (рисунок 2). Занятость с количественной точки зрения характеризует такой параметр как полнота, с качественной - критерии эффективной занятости.

Дабы определить сущность концепта «эффективная занятость», обратимся к содержанию, вкладываемому различными авторами в данное понятие (таблица 14). Соблюдение логики настоящего исследования предполагает определение концепта «эффективная занятость» с позиций междисциплинарного подхода, следовательно, приводимые в таблице 14 дефиниции необходимо сгруппировать в соответствии с рассмотренными ранее подходами к мотивации трудовой миграции. Однако не все указанные подходы в явном виде содержат определения эффективной занятости. Поэтому автор настоящей работы включил дефиниции, придающие наибольшее значение нормативной (демографической, экономической) составляющей эффективной занятости, в состав юридическо-правового (социально-демографического, экономического) подхода; дефиниции, учитывающие несколько равнозначных аспектов эффективной занятости, в состав междисциплинарных подходов (в частности, в состав экономико-социологического подхода).

Анализ приведенной в таблице 14 информации позволяет выявить в составе практически всех дефиниций концепта «эффективная занятость» проявляющуюся в большей или в меньшей степени междисциплинарную компоненту. Примат при исследовании сущности эффективной занятости, как отмечается в «Демографическом энциклопедическом словаре» под редакцией Д. И. Валентея, принадлежит ее экономическому аспекту. Если исследование производится с позиций юридическо-

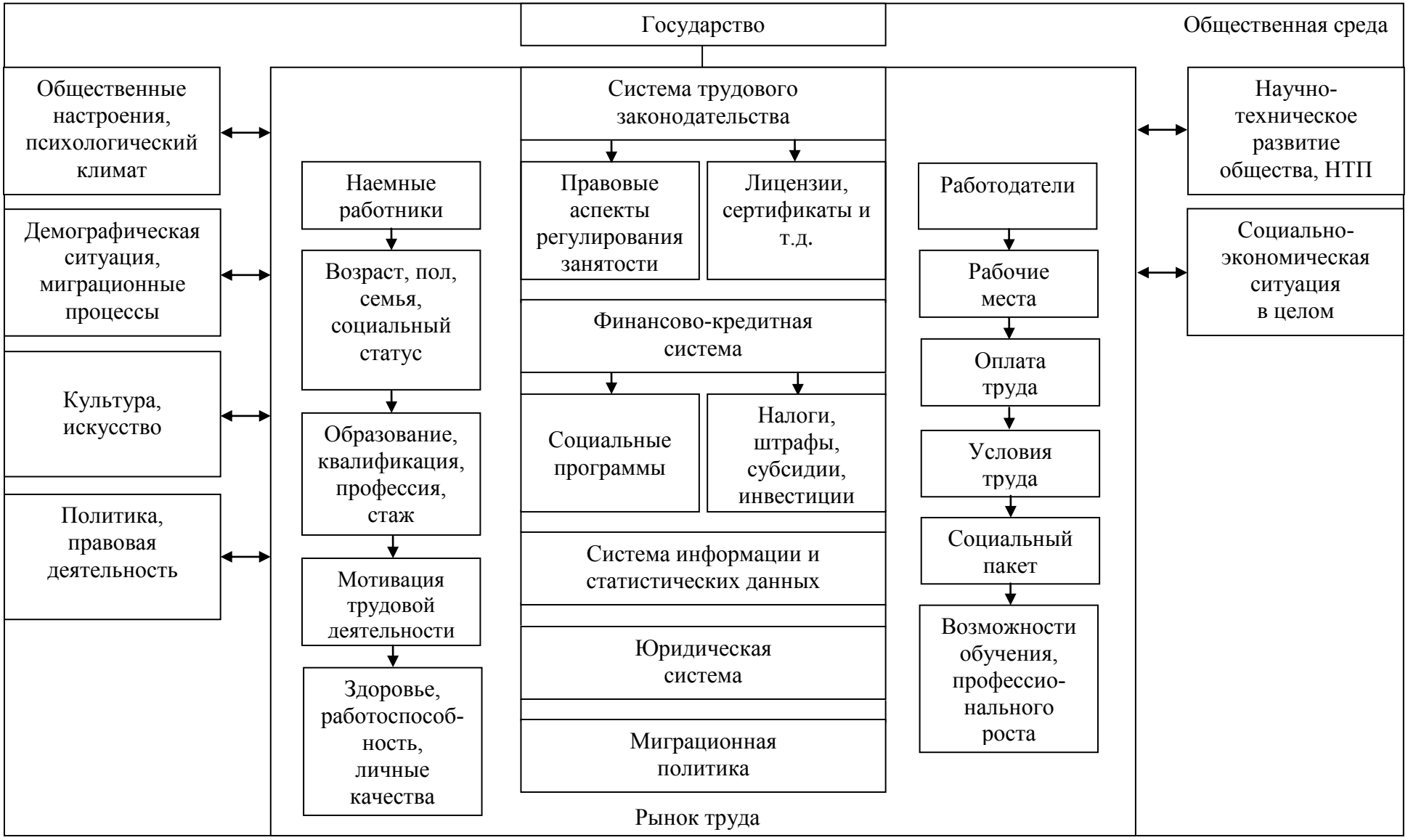


Рисунок 2 – Взаимодействие общественной среды и рынка труда [33, с. 10]

Таблица 14 – Концепт «эффективная занятость» в работах различных авторов

Автор	Содержание понятия «эффективная занятость»
Экономический подход	
Е. С. Узякова, М. Н. Узяков	Минимальная величина занятости, необходимая «для выпуска данного количества продукции при существующих технологиях» [348, с. 94]
Д. В. Зябликов	«Распределение занятых по все большему числу отраслей», достигаемое «за счет экономии труда во всех отраслях и производствах» и находящее «выражение в возрастании богатства общества, в увеличении объемов выпуска и» разнообразия продукции. Иначе говоря, «механизм, посредством которого становится возможным при ограниченном количестве рабочей силы производить все возрастающее количество <...> все более разнообразных товаров и услуг» [90]
А. И. Рофе	«Использование персонала без потерь рабочего времени, когда достигается наибольший экономический результат» [294, с. 163]
Е. Н. Галкина; П. Э. Шлендер	Занятость, предполагающая отсутствие т.н. формальных рабочих мест, «требующая от работника соответствия профессионально-квалификационного уровня выполняемой работе, максимального применения полученных знаний, концентрации профессионального умения, психологической нагрузки, гибкости и адаптивности, дающая» обеспечивающий достойные условия жизни «личный доход», способствующая пропорциональному росту национального дохода [33, с. 13; 384, с. 102] [15]
М. И. Бухалков, О. А. Бабордина	Соответствие занятости «определенным рыночным ожиданиям, нормативам, стандартам». «Производственный потенциал, соответствующий реальному объему продукции, которую в состоянии произвести вся экономика или отдельное предприятие», используется «в полной мере» [23, с. 51]
Н. Л. Казначеева, Д. П. Строганова; М. А. Винокуров	Занятость, «обеспечивающая удовлетворение потребностей населения в рабочих местах» и «стимулирование роста экономики», т.е. предполагающая «оптимальное сочетание потребности в рабочих местах и трудовых вкладов работников с целью эффективного функционирования производства» и оптимальное развитие «производительных сил, прежде всего, человеческого фактора» [90; 106, с. 98] [16]
Ю. М. Остапенко	«Указывает, при каком уровне производительности труда удовлетворяется потребность населения в работе, и какими путями достигается полная занятость» [229, с. 45]

[15] Близкие в содержательном плане определения эффективной занятости, приводимые в трудах Е. Н. Галкиной и П. Э. Шлендера, были синтезированы автором в единый концепт.

[16] Близкие в содержательном плане определения эффективной занятости, приводимые в трудах Н. Л. Казначеевой и Д. П. Строгановой и М. А. Винокурова, были синтезированы автором в единый концепт.

Продолжение таблицы 14

Автор	Содержание понятия «эффективная занятость»
Юридическо-правовой подход	
Концепция достойного труда МОТ; А. Я. Лившин	Экономическое основание достойного труда, т.е. свободного исключающего любые формы дискриминации доступного труда, предполагающего стабильный характер занятости, обеспечивающего «достаточный уровень дохода», высокую производительность труда, социальные гарантии и социальную защиту, безопасные условия труда, «право голоса на рабочем месте», социальный диалог в форме коллективно-договорного регулирования и предпосылки личностного и профессионального роста и развития (статусная должность, карьерный рост, интересная работа, благоприятный микроклимат в коллективе и др.) [138, 220]
А. Б. Барихин; Ю. Ю. Петрунин; Л. В. Тихомиров, М. Ю. Тихомиров; Б. Н. Топорнин	«Достижение экономически оправданной эффективности использования» трудовых ресурсов «при существующем уровне развития» социально-трудовых отношений и соблюдении норм и требований законодательства Российской Федерации, в частности, при соблюдении принадлежащего гражданам исключительного права «распоряжаться своими способностями к производительному, творческому труду» [12, с. 256, 946; 314; 332, с. 167; 396] [17]
Социально-демографический подход	
Д. И. Валентей	«Динамическая сбалансированность трудовых ресурсов и вещественных факторов производства, при которой» происходит «развитие всех звеньев народного хозяйства, обеспечивается наиболее полное удовлетворение материальных и духовных потребностей населения», «формирование и развитие личности работника» и выравнивание возрастно-гендерных характеристик работающих [54, с. 137] [18]
Е. А. Егорова, М. В. Карманов, О. В. Кучмаева	Оптимальное вовлечение трудоспособного населения в общественное производство, соответствующее структурным особенностям населения (пол, возраст, рождаемость, смертность, миграция и др.) и особенностям условий трудовой деятельности населения (уровень развития сфер обслуживания и здравоохранения, уровень образования и др.). Предполагает территориальную, отраслевую, меж- и внутрифирменную аллокацию трудовых ресурсов, которая способствует созданию максимально благоприятных условий для экономического и социально-демографического развития, и, в частности, приводит к приросту населения данной территории [72] [19]

[17] Дефиниция была получена автором в результате синтеза понятия «занятость», определение которого приводится А. Б. Барихиным, Ю. Ю. Петруниным, Л. В. Тихомировым и М. Ю. Тихомировым и Б. Н. Топорниным в юридических трудах и в трудах по обществознанию, и сущностной стороны понятия «эффективное использование энергетических ресурсов», приведенной А. Б. Барихиным.

[18] Дефиниция была получена автором в результате изучения приведенных в «Демографическом энциклопедическом словаре» содержания понятия «занятость» и ее форм.

[19] Дефиниция была получена автором в результате изучения приведенных Е. А. Егоровой, М. В. Кармановым и О. В. Кучмаевой содержания понятия «занятость», ее форм и факторов.

Окончание таблицы 14

Автор	Содержание понятия «эффективная занятость»
Экономико-социологический подход	
Э. Р. Саруханов	«Распределение трудовых ресурсов в территориальном и отраслевом разрезе, по сферам приложения и видам деятельности», создающее «возможность в каждый конкретный момент времени получить наибольший прирост материальных и духовных благ» [307, с. 25]
Г. Ф. Красноженова	«Отбор из множества вариантов организационных процессов воспроизводства рабочей силы наилучшего», выделенного «по совокупности критериев экономической и социальной эффективности» [122, с. 71]
Л. С. Чижова, Е. С. Садовая, В. В. Кузьмин, В. А. Сауткина	Сложная социально-экономическая категория, с одной стороны, являющаяся неотъемлемой характеристикой и обязательным условием роста рыночной экономики, отражающая «степень эффективности использования обществом всех имеющихся ресурсов»; а с другой – дающая «представление о степени гуманизации самого общества, его цивилизованности и комфортности для каждого отдельного человека», т.е. «характеризующая «качество жизни» подавляющей части населения» [101, с. 30; 304, с. 79] [20]
Л. Н. Иванова-Швец	«Наиболее рациональное использование» человеческих ресурсов, соответствующее «интересам человеческого труда» [93, с. 67]
В. С. Буланов, Н. А. Волгин, В. Н. Бобков; Е. А. Солощенко	«Занятость населения», обеспечивающая «достойный доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда» [299, с. 78; 383, с. 100] [21]
Междисциплинарные подходы	
Е. В. Нехода	Учитывает экономические, социальные, юридические факты. «Определяет степень социальной напряженности в обществе, уровень скрытой и явной безработицы, организацию и размер оплаты труда, потерю трудоспособности и др.» [169, с. 192]
Примечание - Несмотря на то, что некоторые исследователи жестко не разделяют понятия «эффективная занятость» и «эффективность занятости», мы считаем целесообразным разграничить данные концепты. Эффективность занятости определим как отношение результатов труда к затратам труда. В таком случае более логично будет говорить об эффективности политики занятости или об эффективности мероприятий данной политики.	

[20] Близкие в содержательном плане определения эффективной занятости, приводимые в трудах Л. С. Чижовой, Е. С. Садовой и В. В. Кузьмина и Е. С. Садовой и В. А. Сауткиной, были синтезированы автором в единый концепт.

[21] Близкие в содержательном плане определения эффективной занятости, приводимые в трудах В. С. Буланова, Н. А. Волгина и В. Н. Бобкова и Е. А. Солощенко, были синтезированы автором в единый концепт.

правового подхода, к экономической составляющей эффективной занятости добавляется нормативно-правовая компонента, если исследование производится с позиций экономико-социологического подхода – происходит добавление более субъективных социально укорененных компонент эффективной занятости (качество жизни, трудовые интересы, духовные блага, цивилизованность, комфортность и др.), и т.д. Указанные соображения свидетельствуют о сложной природе эффективной занятости, актуализируя дефиницию данного концепта с позиций междисциплинарного подхода.

Междисциплинарный подход является в рамках настоящей работы интеграцией экономического и экономико-социологического подходов, поэтому целесообразным представляется наглядная иллюстрация единства экономической и социальной составляющей эффективной занятости в виде рисунка 3.

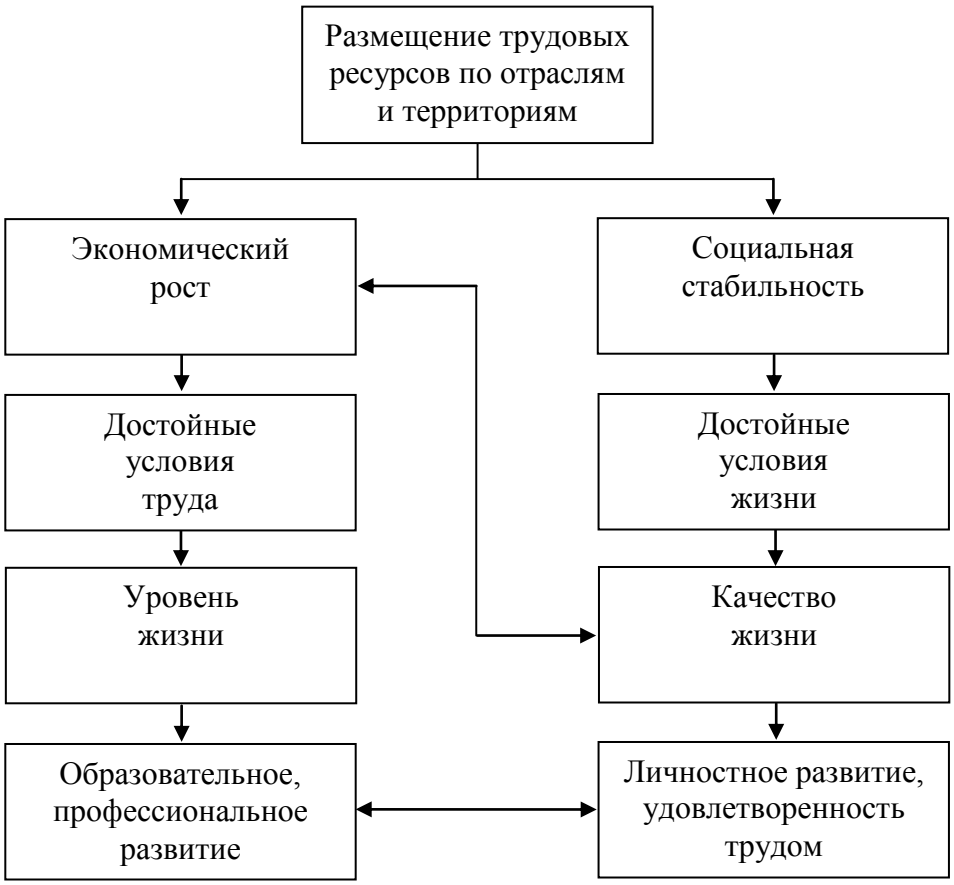


Рисунок 3 – Взаимосвязь экономической и социальной составляющих эффективной занятости

Изучение и последующий анализ отраженной в таблице 14 и на рисунке 3 информации позволяет определить эффективную занятость с позиций междисциплинарного подхода. Итак, эффективная занятость – это сложная социально-экономическая категория, представляющая собой соответствующую профессионально-квалификационному потенциалу работника занятость, которая посредством обеспечения достойных заработной платы и условий труда, высоких уровня и качества жизни,

получения субъективной удовлетворенности от осуществления трудовой деятельности и непрерывного повышения образовательного и профессионального уровней работников приводит к наибольшему экономическому результату.

Как было указано выше, интересы работников, работодателей и государства пересекаются в сфере занятости. Следовательно, эффективная занятость, затрагивая как спрос, так и предложение труда, понимается субъектами социально-трудовых отношений по-разному в силу наличия противоречий и несовпадения интересов. Определение понятия «эффективная занятость» с позиций междисциплинарного подхода и предшествующий анализ приведенных в таблице 7 и в таблице 14 данных позволяет проиллюстрировать исследуемый концепт и его составляющие, рассмотренные с точек зрения вовлеченных в данный процесс сторон, в таблице 15.

Таблица 15 - Основные критерии эффективной занятости, с точки зрения работника, работодателя и государства [33, 38, 106]

Субъект рынка труда	Критерии эффективной занятости	Дефиниция «эффективной занятости»
Работник (предложение труда)	– соответствие реального и ожидаемого вознаграждения; – соответствие работы и профессионально-квалификационного уровня; – соответствие уровня прилагаемых трудовых усилий уровню, который работник оценивает как необходимый; – соответствие условий труда требованиям безопасности и эргономичности; – соответствие работы субъективным потребностям работника	Занятость, обеспечивающая достойные оплату и условия труда, уровень и качество жизни; предоставляющая возможности для удовлетворения субъективных потребностей в результате осуществления трудовой деятельности
Работодатель (спрос на труд)	– высокий уровень производительности труда; – соответствие профессионально-квалификационного уровня работника и выполняемой работы; – приложение максимальных трудовых усилий работников в интересах производства; – зависимость вознаграждения за труд от конечных результатов деятельности предприятия; – обеспечение развития производства	Занятость, обеспечивающая получение прибыли за счет высокой производительности труда работников и рационального использования их трудового потенциала при максимально возможном снижении издержек (заработной платы), а также способствующая повышению конкурентоспособности бизнеса в эпоху глобализации

Окончание таблицы 15

Субъект рынка труда	Критерии эффективной занятости	Дефиниция «эффективной занятости»
Государство	– рост национального дохода; – производство общественно полезной продукции; – научно-техническое развитие; – воспроизводство социально-экономических условий развития работников; – рост благосостояния граждан вследствие повышения их профессионально-квалификационного уровня; – диктуемое тенденциями социально-экономического развития создание новых рабочих мест; – снижение напряженности на рынке труда и социальной напряженности; – повышение гражданской ответственности; – улучшение криминогенной ситуации; – устойчивый экономический рост	Занятость, обусловливающая обеспечение членов общества рабочими местами, удовлетворяющими условиям рационального использования их трудового потенциала, и способствующая таким образом стабильному росту и развитию экономики, т.е. повышающая конкурентоспособность государства в эпоху глобализации

Очевидно, что эффективная занятость населения будет способствовать развитию не только трудовых ресурсов страны, но и в целом ее экономическому росту и развитию. Однако, по мнению ряда исследователей, рынок труда не в состоянии самостоятельно решать проблемы, связанные с обеспечением эффективной занятости [33, 101]. Поэтому на приведение аспектов занятости населения в соответствие с критериями эффективной занятости должна быть направлена государственная политика эффективной занятости, разработка и реализация которой является одной из ключевых целей государства в сфере занятости. Выбор конкретных аспектов занятости населения, на которые необходимо воздействовать посредством государственной политики, требует предварительной оценки их соответствия или несоответствия критериями эффективной занятости.

Определение эффективной занятости с позиций методологии междисциплинарного подхода предполагает учет как объективных, так и субъективных аспектов занятости. Проанализированный в предыдущем параграфе массив данных обусловливает проведение социологических исследований для получения информации о субъективных аспектах занятости. Использование результатов социологических исследований при разработке политики эффективной занятости позволит

охарактеризовать занятость населения и степень ее соответствия критериям эффективной занятости с качественной стороны.

Реализовать надежную оценку объективных аспектов занятости населения с точки зрения их соответствия критериям эффективной занятости, не прибегая к количественным показателям, автор настоящей работы считает невозможным. Поэтому, несмотря на то, что эффективная занятость характеризует занятость населения с качественной стороны, необходимо раскрыть данный концепт с количественной точки зрения. Учитывая, что речь идет о государственной политике занятости, рассмотрение количественных показателей как показателей, характеризующих не только эффективную занятость, но и эффективность занятости, является допустимым (см. примечание к таблице 14). Обобщая и систематизируя научную литературу по проблеме эффективной занятости, нами были выделены следующие количественные показатели [89, 101, 110, 118, 128, 220, 299, 304, 305, 312, 383].

1) Заработная плата. Заработная плата регулирует спрос и предложение рабочей силы на рынке, а ее основной функцией является физическое и духовное воспроизводство рабочей силы. Кроме того, заработная плата способствует повышению производительности труда, эффективности производства и др.

Показателями состояния заработной платы являются средняя номинальная начисленная заработная плата (в рублях), величина минимальной и средней заработной платы с позиции покупательной способности, доля минимальной заработной платы к ее средней величине (индекс Кейтца, допустимая величина которого согласно требованиям МОТ, - не менее 15 %) и др.

2) Уровень (коэффициент) занятости населения профессиональным (оплачиваемым) трудом. Представляет собой выраженное в процентах отношение числа занятых к общей численности населения.

3) Уровень занятости трудоспособного населения (или трудовых ресурсов) в экономике. Рассчитывается как процентное отношение численности населения, занятого профессиональным трудом, к численности всего трудоспособного населения (трудовых ресурсов). Этот показатель характеризует, с одной стороны, потребность экономики в работниках и, с другой стороны, потребность населения в рабочих местах. Уровень эффективной занятости в данном случае оценивается с точки зрения сбалансированности трудовых ресурсов.

4) Пропорции распределения ресурсов общества (или трудоспособного населения) по сферам общественно полезной деятельности. Конкретные пропорции, такие как, например, занятость учебой, определяются аналогично второму и третьему показателям.

5) Структура распределения занятых по отраслям и секторам экономики. Оценивается на основе изменения спроса на те или иные профессии.

В качестве агрегированного показателя, характеризующего структуру распределения работников по отраслям и секторам экономики, может выступать сумма средневзвешенных отраслевых показателей производительности труда. Сопоставление различных сочетаний отраслевой структуры экономики позволит сделать вывод об обеспечивающем наибольшую производительность и, следовательно, наиболее эффективном варианте.

6) Профессионально-квалификационная структура занятых[22], показывающая степень сбалансированности системы подготовки кадров и потребности экономики в квалифицированных работниках. Оценивается, как и предыдущий показатель, на основе изменения спроса на конкретные профессии.

7) Охрана труда, в узком смысле учитывающая технологический уровень производства и качество рабочих мест (условия труда), а в широком - состояние здоровья населения.

Оценить систему охраны труда можно на основе набора показателей, включающего сведения об удельном весе занятых во вредных и опасных условиях труда в общей численности работников; о численности работников, которым установлены льготы и компенсации за неблагоприятные условия; о показателях травматизма. Современная система охраны труда подразумевает учет здоровья работника, в т.ч. по завершении трудовой деятельности и учет продолжительности жизни населения.

8) Производительность труда, отражающая количество продукции, выпущенной работником за определенное время. Высокая занятость, не обеспечивающая высокой производительности труда, не будет являться эффективной.

9) Норма безработицы и ее соотношение с естественным уровнем безработицы. Согласно методике МОТ норма безработицы рассчитывается как отношение численности безработных к численности самодеятельного населения (рабочей силы) и выражается в процентах.

10) Численность зарегистрированных в службах занятости безработных. Характеризуется показателем уровня регистрируемой безработицы (в процентах).

11) Период, в течение которого индивид был безработным, в т.ч. в зависимости от пола и возраста.

---

[22] Обратим внимание, что именно профессионально-квалификационная структура, соответствующая потребностям рынка труда и требованиям экономики, является точкой пересечения интересов работников, работодателей и государства на пути достижения эффективной занятости (таблица 16).

12) Уровень поддержки безработных (размер и сроки выплат пособий, сложность получения).

13) Стоимость и эффективность активных программ занятости на рынке труда.

14) Степень охвата социально-трудовых отношений коллективно-договорными механизмами регулирования и гарантируемый данными механизмами уровень трудовых стандартов. Влияние коллективно-договорных отношений на эффективную занятость можно проследить, оценив степень распространенности коллективно-договорных отношений (в процентах от общего количества предприятий), процент охвата ими наемных работников, уровень трудовых стандартов.

15) Количество случаев нарушения трудового законодательства, в отношении которых работники предприняли меры по их устранению, обратившись за правовой помощью в оформлении документов в комиссии по трудовым спорам и в суд (выражается количеством случаев).

16) Общее количество выявленных правонарушений в сфере трудовых отношений (выражается количеством случаев).

17) Удельный вес занятых с высшим (средним, начальным профессиональным) образованием в общей численности экономически активного населения (в процентах).

18) Прирост занятых за счет прибывших иностранных граждан. Отражается показателем удельного веса иностранных работников в общей численности экономически активного населения (в процентах).

Заметим, что все составляющие эффективной занятости, будь то уровень заработной платы или производительность труда, профессионально-квалификационная структура или охрана труда, так или иначе взаимосвязаны и взаимозависимы и влияют как на спрос, так и на предложение на рынке труда.

Разработка политики эффективной занятости трудовых мигрантов и ее апробация на примере демонстрирующих различные уровни социально-экономического развития субъектов Российской Федерации выделяется среди поставленных в рамках настоящей диссертации задач. Очевидно, что одним из субъектов Российской Федерации, выбранных для апробации разработанной автором методики, будет Томская область. Логичным поэтому представляется проведение предварительной экспресс-оценки занятости населения Российской Федерации и Томской области с точки зрения ее соответствия эффективной занятости (таблица Е.1, Приложение Е). Анализ приведенных в указанной таблице данных позволяет охарактеризовать занятость населения Российской Федерации и занятость населения Томской области как частично соответствующие критериям эффективной занятости. Так, индекс Кейтца превосходит нормативный показатель, показатели занятости учебой высоки, но в то же время

децильный коэффициент дифференциации оплаты труда демонстрирует значительную степень расслоения населения по уровню доходов, а норма безработицы в Томской области превышает естественный уровень.

Итак, приведенный ранее подробный анализ понятия «эффективная занятость» и его аспектов позволяет применить данный концепт к являющейся объектом настоящего исследования трудовой миграции.

С позиций междисциплинарного подхода, эффективная занятость трудовых мигрантов будет представлять собой рациональное сочетание объективных и субъективных аспектов занятости трудовых мигрантов в стране-реципиенте, приводящее в краткосрочной перспективе к повышению производительности труда и уровня и качества жизни мигрантов, а в долгосрочной - к получению мигрантами удовлетворения от осуществляемой трудовой деятельности, к повышению их образовательного и профессионального уровней, а также к экономическому росту в стране-реципиенте.

Приведенные в таблице 14 данные позволяют сгруппировать все многообразие объективных и субъективных аспектов эффективной занятости трудовых мигрантов по четырем основным направлениям – работа, образование, трудоустройство и оплата труда. Уровень и качество жизни трудовых мигрантов являются содержательными компонентами аспектов эффективной занятости иностранных работников, поэтому на них будут влиять указанные грани эффективной занятости. В тоже время уровень и качество жизни трудовых мигрантов будут оказывать значительное воздействие на аспекты эффективной занятости. Поэтому целесообразно дополнить структуру объективных и субъективных аспектов эффективной занятости трудовых мигрантов группами, объединяющими характеристики уровня и качества жизни мигрантов.

К объективным аспектам занятости трудовых мигрантов относятся размер заработной платы, наличие официального контракта, обеспечение санитарно-гигиенических условий труда; наличие средств труда, спецодежды и средств по технике безопасности; обеспеченность жильем, характер и структура трудовой деятельности, наличие социальной защиты, соответствие квалификации запросам работодателей и занимаемой мигрантом должности.

Соответствие работы ожиданиям трудового мигранта, отношения с коллегами и руководством, наличие возможностей для самореализации и самосовершенствования, в т.ч. посредством образования и переквалификации, относятся к субъективным аспектам занятости трудовых мигрантов.

Таким образом, в соответствии с методологией междисциплинарного подхода занятость трудовых мигрантов будет эффективной при условии учета аспектов, перечисленных в таблице Ж.1 (Приложение Ж).

Продолжая рассмотрение изучаемого в настоящем параграфе концепта, проанализируем преимущества, которые получит страна-реципиент при условии обеспечения эффективной занятости иностранных работников.

Сравнение исследованных в первом параграфе первой главы настоящей работы положительных социально-экономических последствий трудовой миграции для страны-реципиента (таблица 3) с исследованными выше аспектами хозяйственной деятельности и жизни трудовых мигрантов в стране-реципиенте и аспектами социально-экономического развития страны-реципиента, на которые эффективная занятость иностранных работников окажет положительное влияние (таблица 14), позволяет сделать вывод о наличии между ними корреляции.[23] Следовательно, обеспечение эффективной занятости иностранных работников приведет к усилению положительных социально-экономических последствий трудовой миграции для страны-реципиента.

Подводя итог вышепроанализированному, отметим, что эффективная занятость трудовых мигрантов позволит сбалансировать механизм функционирования рынка труда страны-реципиента, положительно влияя как на предложение труда иностранных работников благодаря обеспечению достойных условий труда и жизни, так и на спрос на труд иностранных работников посредством рационального распределения рабочей силы в экономике и повышения производительности труда. Также обратим внимание, что концепт «эффективная занятость трудовых мигрантов» представляет собой сложную и многоаспектную категорию, что соответствует сложной социально-экономической природе трудовой миграции.

В международной практике достижению эффективной занятости трудовых мигрантов способствует применение принципов международной хартии о миграции, образуемой Конвенциями МОТ № 97 и № 143 о трудящихся-мигрантах, Конвенцией МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятости и Международной конвенцией 1990 г. о защите прав трудящихся-мигрантов [333, 398-400].

В России занятость мигрантов регулируется Федеральной миграционной службой и Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации [38, 203]. Условия

[23] Достаточно сравнить упоминаемые в указанных таблицах дополнительную занятость, новые рабочие места (таблица 3) и удовлетворение потребностей населения в рабочих местах (таблица 14); рост экономических показателей страны-реципиента (таблица 3) и рост национального дохода (таблица 14); решение демографической проблемы (таблица 3) и прирост населения данной территории (таблица 14); развитие сферы услуг, строительства и сельского хозяйства (таблица 3) и развитие всех звеньев народного хозяйства (таблица 14); восходящую вертикальную мобильность (таблица 3) и рост образовательного и профессионального уровня каждого члена общества (таблица 14); улучшение уровня и качества жизни населения (таблицы 3 и 14) и др.

занятости иностранных граждан регламентирует Федеральный закон № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

Несмотря на последовательное совершенствование отечественной законодательной базы, касающейся регулирования трудовой миграции, политика эффективной занятости иностранных работников в России к моменту написания диссертации не была разработана. Существующие же мероприятия, направленные на обеспечение эффективной занятости как трудовых мигрантов «третьей волны» в целом, так и ее сегментов, содержатся преимущественно в таких документах, как «Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года» и Постановление Правительства РФ № 298 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения», не обладают свойством комплексности и носят фрагментарный характер, концентрируя усилия на экономической составляющей трудовой миграции и уделяя мало внимания субъективным мотивам мигрантов.

Анализируя содержательный состав вышеуказанных документов, среди сильных сторон «Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года» можно выделить упоминание элементов субъективных движущих сил трудовой миграции среди направленных на адаптацию и интеграцию мигрантов мероприятий (отсутствие дискриминации) и необходимость дифференцированного привлечения иностранных работников в Россию. Хотя ряд аспектов эффективной занятости перечислен в «Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года» (обеспечение доступного образования для мигрантов и их детей, обучение мигрантов русскому языку и др.), главным недостатком данного документа, невзирая на его нацеленность на эффективное регулирование миграционных потоков, является отсутствие упоминания о необходимости обеспечения эффективной занятости иностранных работников, что позволяет отметить присущую «Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года» фрагментарность в вопросе обеспечения эффективной занятости трудовых мигрантов.

В подпрограмме «Внешняя трудовая миграция» Государственной программы РФ «Содействие занятости населения» эффективная занятость упоминается лишь однажды без анализа квинтэссенции данного концепта, что можно отнести к числу главных недостатков данного документа. Достоинствами подпрограммы являются упоминания отдельных аспектов и последствий эффективной занятости иностранных работников (привлечение мигрантов в соответствии с потребностями российской экономики, оргнабор и др.).

В наибольшей степени критерию комплексности отвечают содержащиеся в Федеральном законе «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» меры, направленные на привлечение в страну высококвалифицированных иностранных специалистов. Важнейшей из перечисленных в законе мер является размер заработной платы высококвалифицированных иностранных специалистов, дифференцированный в зависимости от сферы приложения их труда. Тем не менее, понятие «эффективная занятость трудовых мигрантов» в состав данного документа включено не было.

Таким образом, в настоящее время необходимость реализации политики эффективной занятости иностранных работников на российском рынке труда сопровождается отсутствием обеспечивающего эффективную занятость иностранных работников централизованного комплекса мероприятий. Данное несоответствие между потребностью и существующим положением дел, а также анализ содержания рассмотренных выше документов делают разработку авторского комплекса мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов, составляющего основу политики эффективной занятости трудовых мигрантов, чрезвычайно актуальным.

Итак, среди ключевых процессов, оказывающих в настоящее время влияние на развитие российской экономики, выделяются, во-первых, дефицит населения в трудоспособном возрасте, который накладывает существенные ограничения на экономический рост, приводя к консервации отставания отечественной экономики от мировых экономических лидеров, и, во-вторых, интенсификация направляющихся в страну миграционных потоков, многообразие положительных и отрицательных последствий которых было подробно рассмотрено в первом параграфе первой главы диссертации.

Дефицит населения в трудоспособном возрасте и интенсификацию трудовой миграции объединяет не только значительное воздействие, оказываемое на российскую экономику. Глубинное взаимовлияние данных процессов проявляется в том, что дефицит трудовых ресурсов может быть восполнен за счет привлечения в страну иностранной рабочей силы. Однако данное решение будет являться целесообразным лишь при условии рационального сочетания компонентов занятости иностранных работников, т.е. только в случае обеспечения эффективной занятости трудовых мигрантов. Отметим, что наибольшей практической результативностью будет обладать эффективная занятость иностранных работников, реализуемая комплексно, посредством осуществления государственной политики эффективной занятости трудовых мигрантов.

Проведенное в настоящем параграфе исследование понятия «эффективная занятость» с точек зрения экономического, юридическо-правового, социально-демографического и экономико-социологического подходов позволило сделать вывод о свойственной данному концепту сложной междисциплинарной природе. Содержательным компонентам эффективной занятости присущи взаимосвязь и взаимовлияние, выражающиеся в том, что изменение одного из компонентов влечет за собой модификацию многих других. Необходимое для обеспечения эффективной занятости рациональное сочетание ее аспектов улучшит благосостояние работника и удовлетворит его субъективные ожидания, увеличит вклад организаций в экономику страны и станет предпосылкой экономического роста. Так, обеспечение эффективной занятости трудовых мигрантов будет положительно воздействовать и на спрос, и на предложение труда иностранных работников, приводя к ликвидации дисбаланса на рынке труда и к повышению социально-экономических эффектов от трудовой миграции в стране-реципиенте.

И экономический, и юридическо-правовой, и социально-демографический подходы постулируют преобладание в содержании эффективной занятости трудовых мигрантов объективных аспектов занятости, главным образом, оплаты труда в стране-реципиенте. Современные тенденции развития общества (таблица 7) актуализируют обогащение исследований занятости концептом «экономико-социологический человек» и, следовательно, требуют включения в эффективную занятость субъективной компоненты, которую можно учесть, применяя экономико-социологический подход.

Общая логика настоящей работы, а также междисциплинарная природа эффективной занятости обосновывают определение данного понятия, в т.ч. и в отношении трудовых мигрантов, с позиций разработанной в предыдущем параграфе методологии междисциплинарного подхода.

Дефиниция концепта «эффективная занятость трудовых мигрантов», полученная посредством применения междисциплинарного подхода, позволила заключить, что в современном глобализированном мире занятость иностранных работников будет эффективной только при условии одновременного учета ее объективных и субъективных аспектов.

Объективные и субъективные аспекты эффективной занятости иностранных работников не менее многообразны, чем последствия трудовой миграции. Поэтому в целях осуществления исследования, учета и анализа эффективной занятости трудовых мигрантов, ее аспекты предлагается группировать по таким направлениям, как работа, образование, трудоустройство, оплата труда, уровень и качество жизни. Именно рациональное сочетание перечисленных аспектов позволит сделать занятость

иностранных работников в стране-реципиенте (России) эффективной. Продолжая применять методологию междисциплинарного подхода и опираясь на проведенные во втором и третьем параграфах настоящей диссертации изыскания, можно заключить, что конкретные содержательные компоненты выделенных групп аспектов эффективной занятости трудовых мигрантов должны быть получены посредством анализа данных официальной статистики и результатов социологических исследований.

Выводы по главе I:

1) Трудовая миграция представляет собой сложный и противоречивый социально-экономический процесс, интенсивность и масштабы которого в России имеют ярко выраженную восходящую тенденцию. Демографическая ситуация и дефицит трудовых ресурсов являются объективными причинами невозможности обеспечения эффективного функционирования российской экономики без применения труда мигрантов.

2) Трудовые мигранты приезжают в страну-реципиент с целью поиска работы и последующего трудоустройства, поэтому для максимизации позитивного влияния трудовой миграции на экономику России необходимо обеспечить эффективную занятость иностранных работников, что требует глубокого всестороннего изучения трудовой миграции как с количественной, так и с качественной стороны, предполагая учет объективных и субъективных движущих сил трудовой миграции.

3) Традиционные исследования позволяют оценить влияние межстрановой разницы в оплате труда (экономический подход), неравномерного демографического развития регионов мира (социально-демографический подход) и миграционной политики государств (юридическо-правовой подход) на мотивы трудовой миграции, оставляя без должного внимания субъективные составляющие данного процесса.

4) Наиболее полный анализ субъективных сторон трудовой миграции доступен в рамках экономической социологии, позволяющей получить данные, не отражаемые в официальной статистике, и учесть сопровождающие конкретную ситуацию обстоятельства и факты. На смену модели «человека экономического» в экономической социологии приходит модель рефлексирующего, гибкого, волевого и социально-дифференцированного «экономико-социологического человека».

5) Междисциплинарная природа трудовой миграции обусловливает доступность всеобъемлющего анализа данного процесса лишь посредством синтеза экономического подхода и экономической социологии. Междисциплинарный подход позволит рассмотреть трудовых мигрантов как представителей модели «экономико-

социологического человека» и изучить, какую ценность для них представляют образование, работа и заработная плата, насколько сложен для них процесс трудоустройства, как изменились их социальный статус, уровень и качество жизни в результате миграции. Итогом проведенного исследования станет возможность включения трудовых мигрантов в группы, объединенные общими характеристиками, т.е. сегментация совокупного миграционного потока.

6) Эффективная занятость иностранных работников с позиций междисциплинарного подхода представляет собой улучшающий материальные и нематериальные аспекты жизни мигрантов и приводящий к экономическому росту в стране-реципиенте многофакторный комплекс объективных и субъективных аспектов занятости трудовых мигрантов в стране-реципиенте. Изучение объективных аспектов занятости трудовых мигрантов будет доступно посредством обращения к данным официальной статистики, субъективных - посредством обращения к результатам социологических исследований. Процессу разработки политики эффективной занятости иностранных работников, чрезвычайно актуальному для российской экономики в условиях отсутствия в стране централизованного комплекса мероприятий подобной направленности, будут способствовать результаты проведенной сегментации миграционного потока.

2 Миграционный аспект теории сегментированных рынков труда

2.1 Сегментация миграционного потока на российском рынке труда с целью обеспечения политики эффективной занятости

Глобальная тенденция интенсификации миграционных процессов коснулась и российского рынка труда, проявившись в более чем десятикратном увеличении численности работающих в России трудовых мигрантов в течение XXI в. Всего, по оценке, данной в конце 2014 г. руководителем ФМС России К. О. Ромодановским, в стране находилось 2,7 млн. легальных трудовых мигрантов и 2,9 млн. нелегальных трудовых мигрантов [49].

Очевидно, что значительное увеличение предложения услуг труда иностранных работников, с которым в настоящее время столкнулась Россия, нуждается в регулировании, причем, в первую очередь, необходимо регламентировать занятость трудовых мигрантов, максимально приблизив ее к эффективной. Исходя из соображений, приведенных в последнем параграфе первой главы диссертации и в таблице Ж.1 (Приложение Ж), воздействию регулирующих мероприятий должны подвергаться объективные и субъективные аспекты занятости, оказывающие наибольшее влияние на рынок труда страны-реципиента – образование, процесс трудоустройства, работа, заработная плата, уровень и качество жизни трудовых мигрантов.

Логика проведенного в первой главе исследования предполагает, что разрабатываемый с использованием экономического подхода комплекс мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов не даст возможности принять во внимание влияние глобализации на индивида. Учет современных глобализационных тенденций, оказывающих воздействие на ценности, связанные с субъективным восприятием различных явлений повседневной, в т.ч. трудовой, жизни иностранными работниками, осуществим в рамках методологии экономической социологии. Исчерпывающего анализа элементов рынка труда и аспектов эффективной занятости сквозь призму объективных и субъективных стимулов и мотивов деятельности трудовых мигрантов можно достичь при интеграции экономического подхода и методологии экономической социологии, т.е. посредством применения междисциплинарного подхода.

При написании нижеследующей главы использовались как данные официальной статистики, так и данные социологических исследований, раскрывающие субъективные стороны деятельности трудовых мигрантов благодаря получению не отражаемой в статистике информации. Следовательно, выводы по каждому параграфу опирались и на экономические концепты, и на результаты социологических исследований, подтверждая исходную гипотезу работы о необходимости применения междисциплинарного подхода при исследовании процессов трудовой миграции.

Заметим, что для анализа аспектов предложения услуг труда иностранных работников были использованы данные исследований, которые проводились в отношении трудовых мигрантов из стран - основных поставщиков иностранной рабочей силы в Россию (рисунки 4 и 5) в период с 1990-х по 2014 гг.

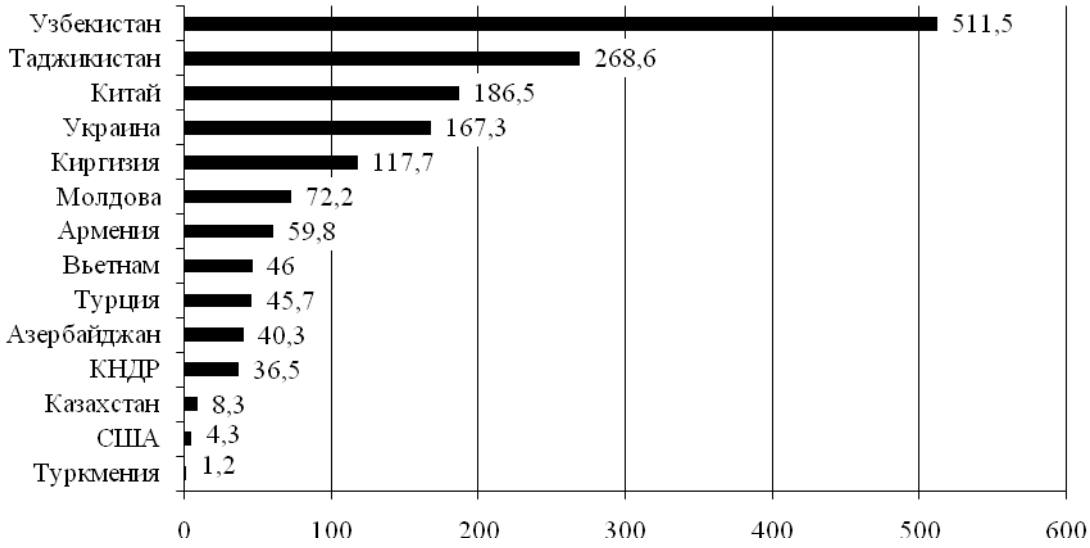


Рисунок 4 - Страны-доноры иностранных
трудовых ресурсов для российской экономики в 2010 г., тыс. чел. [343]

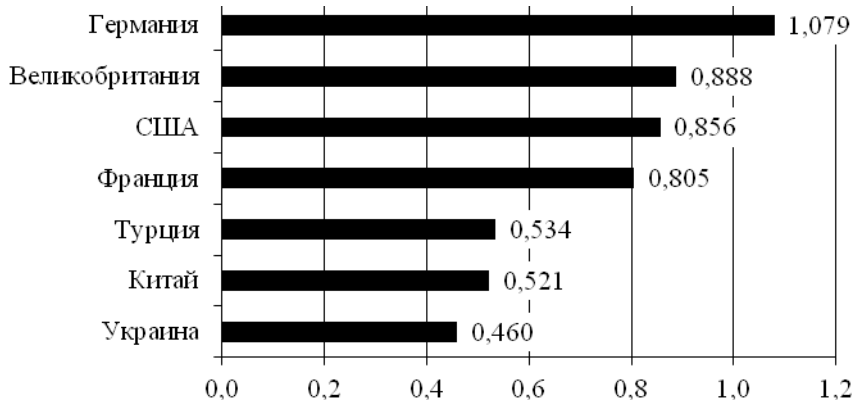


Рисунок 5 - Страны-доноры высококвалифицированных
иностранных специалистов для российской экономики в 2011 г., тыс. чел. [30]

Поскольку взаимодействие мигрантов и нанимающих их субъектов происходит на рынке труда, целесообразно привести краткую характеристику последнего.

Рынок труда - «это система отношений продавцов и покупателей трудовых услуг», в рамках которой происходит противостояние интересов «тех, кто желает работать (занятые и безработные), и тех, кто нанимает работников для осуществления трудовой деятельности (производства продукции, или оказания услуг)» [169, с. 174].

Основными элементами рынка труда являются [229, 294, 384]:

– субъекты рынка труда (государство, работодатели и наемные работники, в т.ч. трудовые мигранты; соотношение спроса на труд и его предложения, определяющее ставки заработной платы и уровень жизни);

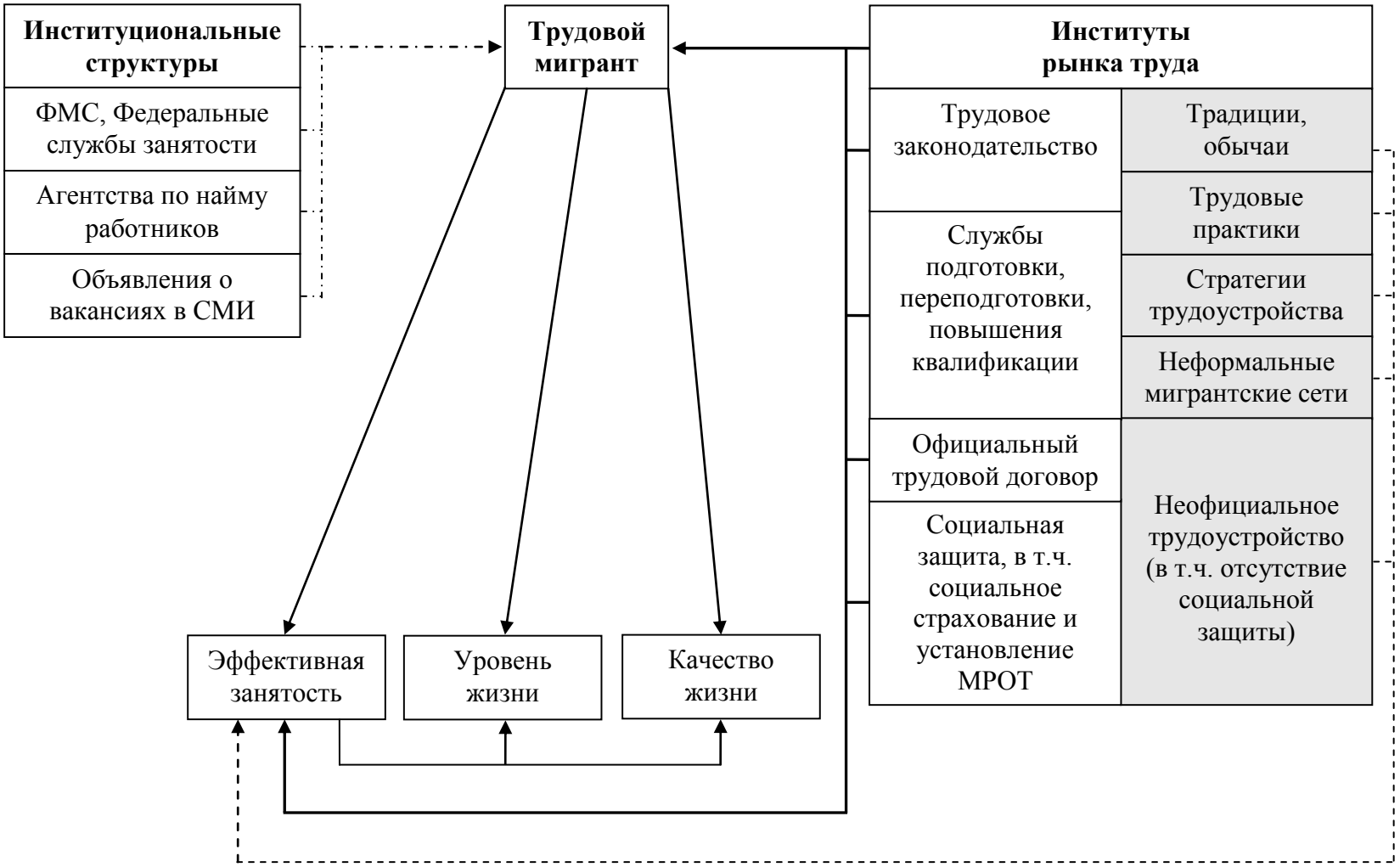
– инфраструктура рынка труда (службы занятости населения, профориентации, подготовки и переподготовки кадров; рекламные агентства), в т.ч. социальные субъекты (пенсионное страхование, медицинское обслуживание, социальная защита и проч.);

– правовые аспекты, регламентирующие взаимоотношения субъектов на рынке труда.

Таким образом, рынок труда «представляет собой сложную систему, включающую <…> институты и институциональную среду, поддерживающую» [169, с. 174] как сам рынок труда, так и его внешнее макроокружение. Результаты функционирования рынка труда могут носить и положительный, и отрицательный характер (безработица, неудовлетворенность трудом, ухудшение условий труда, социальные конфликты и их последствия и проч.). Именно вследствие перечисленных и иных негативных последствий рынок труда является одним из самых регулируемых рынков, а результаты его функционирования определяют политику государства на рынке труда и необходимость разработки мероприятий в области занятости. Напрямую это касается и государственного регулирования предложения иностранной рабочей силы, и политики эффективной занятости трудовых мигрантов.

Окружение трудового мигранта на российском рынке труда представлено на авторском рисунке 6.

Как сложная система рынок труда представляет собой единство более мелких составляющих – локальных рынков труда, субъектов и институтов рынка труда и т.д., каждому из которых свойственна собственная специфика и особенности функционирования и развития. Следовательно, необходимость управления происходящими на рынке труда процессами может быть эффективно воплощена на практике лишь в случае разработки отдельных регулирующих мероприятий для различных частей или сегментов рынка труда, т.е. лишь при проведении сегментации



Серым цветом выделены неформальные институты рынка труда; пунктиром обозначено возможное влияние, имеющее место преимущественно для малоквалифицированных трудовых мигрантов; линией «точка-тире» обозначено слабое влияние.

Рисунок 6 - Окружение трудового мигранта на российском рынке труда

рынка труда.

Каноническое определение изначально принадлежавшему маркетинговой сфере научных знаний концепту «сегментация рынка» сформулировал Ф. Котлер, предложив под сегментацией рынка понимать его разделение «на четкие группы покупателей, для каждой из которых могут потребоваться отдельные товары и / или комплексы маркетинга» [121, с. 254]. Если при разработке воздействующих на рынок мероприятий происходит подготовка индивидуальных планов маркетинга для каждого из выделенных сегментов, речь идет о проведении множественной сегментации.

Ключевыми целями сегментации рынка являются нижеследующие [16].

1) Выбор между выделенными сегментами рынка, позволяющий выявлять наиболее предпочтительные по тем или иным критериям части рынка.

2) Концентрация усилий на отдельных рыночных сегментах, в силу невозможности осуществить необходимые мероприятия в масштабах всего рынка.

3) Формирование обеспечивающего максимальный охват рынка дифференцированного предложения для каждого рыночного сегмента.

Проделанный автором анализ научной литературы позволил заключить, что маркетологи по-прежнему находятся в авангарде исследований, целью которых является сегментация рынка. Среди исследований процесса сегментации рынка с маркетинговой точки зрения выделяются работы У. Р. Смита, Ф. Котлера, М. Уедела, В. Камакуры, В. В. Томилова, Л. Н. Семерковой, Ю. И. Богомоловой, О. Ю. Патласова и др. К исследованиям, посвященным сегментации рынка труда в рамках экономики труда, относятся работы таких авторов, как Дж. Аткинсон, А. Маршалл, Ч. Лидбитер, И. Воллерстин, П. Дерингер, М. Пиоре, С. Баулз, Г. Гинтис, Д. Гордон, Г. Стэндинг, В. В. Радаев, Е. В. Нехода, Э. С. Кучинова, А. С. Булатов, С. С. Утинова и др.

В целях настоящего исследования под сегментацией рынка труда будем понимать разделение гетерогенного рынка труда на гомогенные с точки зрения определенных критериев рынки меньших размеров.

В экономике труда сегментация рынка труда производится по следующим основным направлениям [166, 168, 255].

I) Сегментация непосредственно рынков труда.

1) Внешний и внутренний рынки труда (критерий - заполнение рабочих мест по внешним рыночным ставкам или по внутрифирменным административным стандартам).

2) Первичный и вторичный рынки труда.

3) Ядро, полупериферия и периферия рынка труда.[24]

[24] Критерии разделения рынка труда на первичный и вторичный, а также на ядро, полупериферию и периферию были подробно проанализированы во втором параграфе первой главы настоящей работы (таблица 6).

II) Сегментация субъектов рынков труда.

1) Сегментация работодателей (спроса), сегментами являются рабочие места, выделяемые, как правило, по отраслевому признаку.

2) Сегментация работников (предложения).

a) сегментация занятых;

b) сегментация безработных;

c) сегментация посредников (центры занятости, частные агентства по трудоустройству, учебные заведения) и др.

Объект (внешняя трудовая миграция), цель и задачи настоящего исследования предполагают подробное изучение, и, в частности, сегментацию, предложения трудящихся в России иностранных работников. Таким образом, в рамках диссертации не будет осуществляться сегментация всего российского рынка труда. Сегментации будет подвергнут один из сегментов российского рынка труда, на котором происходит взаимодействие иностранных продавцов трудовых услуг и местных покупателей данных услуг, т.е. будет осуществлена сегментация российского рынка труда иностранной рабочей силы (российского рынка труда мигрантов, миграционного рынка труда).

На взгляд автора, критерии сегментации миграционного рынка труда с точки зрения экономического подхода, экономической социологии и междисциплинарного подхода будут различными. Возможные критерии сегментации предложения иностранных работников и соответствующие им сегменты представлены в таблице 16.

Таблица 16 - Сегментация миграционного рынка труда в рамках экономического подхода, экономической социологии и междисциплинарного подхода

Подход	Критерии	Сегменты
Экономический подход	1 Правила и принципы найма и мобильности	1 Работники внешнего и внутреннего рынков труда
	2 Уровень заработной платы, условия труда, социальная защищенность, карьерные перспективы	2 Работники первичного и вторичного рынков труда
	3 Экономическая ситуация и характер производства в странах исхода и приема *	3 Работники ядра, полупериферии и периферии
Экономическая социология	1 Субъективные оценки (мотивы) занятости, процесса трудоустройства, работы, заработной платы, образования, реализации человеческого потенциала, уровня и качества жизни	1 Миграция в зависимости от доминирующего субъективного мотива (заработная плата, образование и т.д.)

Окончание таблицы 16

Подход	Критерии	Сегменты
Экономическая социология	2 Личностные характеристики индивида	2 Выделение сегментов по личностным характеристикам или их набору (отсутствие амбиций и прагматичность; активность и стремление к самореализации и т.д.)
	3 Укорененность в формальных и неформальных сетях, следование нормам и правилам	3 Миграция индивида как стратегия его семьи **, цепные (вслед за родственникам, знакомыми) миграции; индивидуальные миграции, решение о которых было принято самостоятельно
Междисциплинарный подход	1 Синтез субъективно-личностных оценок реальной и ожидаемой работы, процесса трудоустройства; значимости образования, уровня оплаты труда, уровня и качества жизни в стране исхода и в стране приема и статистических данных о соответствующих показателях	1 Выделение на основе статистических данных и результатов социологических исследований сегментов, представители которых демонстрируют сходные оценки работы, образования, трудоустройства, оплаты труда, уровня и качества жизни
* В данном случае речь идет о глобальном миграционном рынке труда, т.е. о всех странах-участницах международных миграционных процессов. ** Более подробное рассмотрение трудовой миграции как направленной на диверсификацию доходов семейной стратегии приведено во втором параграфе первой главы (концепция новой экономики миграции).		

Приведенная в таблице 16 информация еще раз подтверждает ранее упомянутый в настоящей работе тезис о том, что в рамках экономического подхода мигрант рассматривается как «человек экономический», без учета его субъективных предпочтений и ценностей. Экономический подход позволяет проанализировать влияние уровня образования и квалификации, официального трудоустройства и социальной защиты и иных формальных институтов и институциональных структур рынка труда на оплату труда и эффективную занятость мигрантов, а далее – на изменение уровня и качества их жизни.

Субъективные предпочтения и ценности трудовых мигрантов находят свое отражение в неформальных институтах (традиции, обычаи, вовлеченность в неформальные мигрантские сети, практики трудоустройства и т.д.), оказывающих заметное воздействие на трудовых мигрантов, на их поведение на российском рынке труда и на последующую занятость и оплату труда, оставаясь при этом за пределами исследовательского поля экономического подхода. Проанализировать влияние неформальных институтов и рассмотреть трудового мигранта как «экономико-

социологического человека», не всегда поступающего рационально и эгоистично, позволяет экономическая социология. Для полноты оценки окружения трудового мигранта на российском рынке труда необходим учет влияния как формальных, так и неформальных институтов, достижимый благодаря междисциплинарному подходу.

Итак, объект и предмет настоящего диссертационного исследования предполагают проведение сегментации предложения услуг труда иностранной рабочей силы. Изученная автором литература свидетельствует, что в рамках экономики труда разделение рынка труда на части по набору критериев в основном сводится именно к проведению сегментации предложения труда. Тем не менее, сегментация совокупного миграционного потока остается областью, мало изученной отечественной экономикой труда. Среди проанализированных автором научных работ вопросы сегментации рынка труда иностранной рабочей силы затрагивались в трудах В. Т. Веденеевой, Е. Е. Немерюк, Л. И. Леденевой и Е. В. Тюрюкановой. Причем, и В. Т. Веденеева, и Л. И. Леденева и Е. В. Тюрюканова были солидарны в выделении на основании временного промежутка, качественных характеристик человеческого капитала и юридическо-правовых причин двух сегментов (двух «волн») миграционного рынка труда. Первый сегмент, по мнению перечисленных исследователей, охватывал временной промежуток с конца 1990-х до начала 2000-х, носил во многом вынужденный характер и включал образованных выходцев из постсоветских стран. Начавшемуся сразу после завершения предшествующего сегмента второму сегменту было свойственно снижение качественных характеристик человеческого капитала трудовых мигрантов.

Е. Е. Немерюк также относит российский рынок труда мигрантов к категории дуальных рынков труда, но выделяет в его составе сегмент малоквалифицированной иностранной рабочей силы, занятой в сфере услуг, и состоящий из трудовых мигрантов, находящихся в бесправном положении, сегмент, который автор называет нелегальным рынком труда. Факторы, по которым была проведена данная сегментация российского рынка труда мигрантов, представляются автору настоящей работы недостаточно логичными в силу своей разнородности – если первый сегмент выделен на основе профессионально-квалификационной структуры работников, то второй – на основе институционального критерия. Отметим, что Г. А. Резник и А. И. Маскаева дополняют приводимую Е. Е. Немерюк сегментацию рынка труда мигрантов еще одним сегментом, включающим квалифицированных и высококвалифицированных иностранных ученых и специалистов.

Автор настоящей работы считает целесообразным при проведении основанной на применении междисциплинарного подхода сегментации российского рынка труда мигрантов условно обозначать выделяемые сегменты термином «волны». Важно

принять во внимание, что поведение и динамика данных «волн» не будут тождественны поведению и динамике волн синусоиды, косинусоиды или иных графиков математических функций. Автор считает возможным уподобить миграционные «волны» приливным волнам в природе. Сначала российский рынок труда сталкивается с притоком трудовых мигрантов, обладающих значительным количеством сходных характеристик («первая волна»). Затем, данный поток ослабевает («первая волна» «схлынула»). Однако российский рынок труда вновь сталкивается с притоком иностранной рабочей силы, обладающей уже иными доминирующими характеристиками («прилив» «второй волны»), и т.д.

Вышесказанное позволяет заключить, что механизм выделения сегментов при проведении основанной на применении междисциплинарного подхода авторской сегментации российского рынка труда мигрантов будет заключаться в выявлении сходных объективных и субъективных характеристик в структуре миграционного потока и учете временного критерия. Резкое изменение доминирующих характеристик будет знаменовать окончание предыдущей и начало новой «волны» трудовой миграции в страну. Сегментом в таком случае будут выступать общие качественные и количественные характеристики «волн» миграции.

Таким образом, основанная на междисциплинарном подходе множественная сегментация потока мигрантов, прибывающих на российский рынок труда, ранее не проводилась в отечественной экономике труда и, следовательно, обладает актуальностью и новизной, не имея при этом аналогов.

По мнению автора, логика настоящего исследования позволяет определить следующие ключевые цели сегментации предложения труда мигрантов.

1) Выявление закономерностей в сложных по своему составу миграционных потоках, позволяющее осуществить их структурирование на основании присущих трудовым мигрантам сходств и различий.

2) Упрощение анализа миграционных потоков за счет исследования укрупненных групп, имеющих сходные характеристики (мотивы миграции).

3) Разработка дифференцированного комплекса мероприятий по обеспечению эффективной занятости для каждого из выделенных сегментов российского рынка труда мигрантов, что, заметим, будет свидетельствовать о проведении множественной сегментации российского рынка труда мигрантов.

Автор считает целесообразным дополнительно упомянуть критерии, которые были выбраны в силу двойственного воздействия, оказываемого на предложение услуг труда иностранной рабочей силы, для осуществления сегментации въезжающих в Россию трудовых мигрантов:

– работа и образование в системе ценностей трудовых мигрантов;

– процесс трудоустройства и оплата труда в системе ценностей трудовых мигрантов;

– уровень и качество жизни в системе ценностей трудовых мигрантов.

Итак, согласно рассмотренной в первой главе (параграф 1.2) неолиберальной модели глобализации знания и умения индивида становятся основным источником конкурентных преимуществ как самого индивида, так и организации, в которой он работает. Именно поэтому образованность приобретает в настоящее время особый смысл, помогая вырваться за пределы «зарезервированных» для трудовых мигрантов не престижных и низкооплачиваемых рабочих мест, улучшая социальное положение, расширяя возможности выбора жизненных стратегий, укрепляя адаптируемость к внешним условиям и уверенность индивида в собственных силах. Кроме того, восходящая социальная (вертикальная) мобильность редуцирует конфликтогенность миграции, т.к. разногласия с местным населением чаще возникают на стройках или на рынках, нежели в среде мигрантов-специалистов [135, 248].

Таким образом, уровень образования является для трудовых мигрантов непреложной ценностью. В то же время уровень образования зависит и от его востребованности определенной группой населения. В России для мигрантов выделены в основном ниши занятости, высшего образования не требующие. Иностранные работники оказываются в ситуации, когда наличие среднего специального, а иногда и высшего образования, совсем не обязательно означает более высокий статус на рынке труда, что и находит отражение в восприятии мигрантами обучения и его необходимости [135].

Если же трудовые мигранты примут решение повысить свой образовательный уровень в государстве-реципиенте, доступ к образованию для такой социальной группы будет затруднен в силу ряда причин (чужеродная этнокультурная и языковая среда; разрыв социальных связей; снижение социального статуса; занятость в теневой сфере, проблемы с легализацией; возможная социальная изоляция вследствие антииммигрантских настроений) [136].

Данные официальной статистики и результаты социологических исследований позволили автору заключить, что «первая волна» трудовой миграции из стран СНГ в Россию, пришедшаяся на конец 1990-х - начало 2000-х гг., охватывала социально активных людей, как правило, горожан, которые уже состоялись профессионально и обладали высоким уровнем образования. Из-за отсутствия четко сформулированной миграционной политики Россия не сумела эффективно использовать поступивший в ее распоряжение трудовой потенциал [25, 135].

Первые социологические исследования, проведенные после распада СССР, показали, что преобладающим мотивом исхода русскоязычного населения из новообразованных государств (Средняя Азия, Казахстан) было отсутствие возможности получить образование на русском языке, в т.ч. для детей мигрантов [135, 136].

Исследование 2003 г. позволило сделать вывод, что за редким исключением практически все мигранты хотели получить высшее образование либо дать его своим детям. Однако доступно высшее образование было лишь половине мигрантов-выпускников российских средних школ, остальные либо терпели неудачу при поступлении в вузы, либо даже не пробовали поступить. Среди причин отказа от получения высшего образования преобладали финансовые трудности и уже упомянутый факт зарезервированности за трудовыми мигрантами экономических ниш, не требующих высокой квалификации. Потенциал поступления в вуз оказался наибольшим у тех мигрантов, чей социальный статус не претерпел негативных изменений [135, 136].

Проведенное обследование подтвердило престиж высшего образования как среди детей мигрантов, так и среди родителей, респонденты увязывали получение высшего образования с будущим благосостоянием. Незначительная часть исследуемой совокупности пребывала в уверенности, что благосостояния легко достичь без образования [135, 136].

В 2003 г. около половины работников строительной отрасли, приехавших в Россию из Таджикистана, имели высшее и среднее специальное образование (экономисты, юристы, инженеры, программисты, врачи, преподаватели), причем, большинство мигрантов не обладало опытом работы в строительстве. Желание заработать денег на последующее образование присутствовало среди основных мотивов трудовой миграции таджиков в Россию [114].

Украина, как и Таджикистан, является заметным экспортером трудовых ресурсов в Россию. По данным социологического мониторинга, осуществлявшегося в 1994-2001 гг., и исследования, начатого в 2002 г., 40 % трудовых мигрантов из Киева имели среднее специальное образование, 32 % - общее среднее образование и 19 % - высшее. Специалисты технического профиля составляли 17 %, неквалифицированные рабочие – 12 %. Оценивали повышение образовательного уровня как площадку для дальнейшего карьерного и культурного роста 60 % трудовых мигрантов из Украины [248].

Ко второй половине первого десятилетия XXI в. характеристики приезжающих в Россию иностранных работников претерпели значительные изменения, что позволило автору сделать вывод об окончании первой и начале второй «волны» трудовой миграции в страну. По мнению автора, «вторая волна» миграции в Россию включает в основном молодых людей (средний возраст – 32-33 года, более трех четвертей - моложе 40 лет) из

сел или малых городов, многие из которых плохо знают русский язык и не могут «похвастать» наличием высокого образовательного потенциала (рисунок 7). Так, по данным выборочного обследования IOM (The International Organization for Migration, Международная организация по миграции), проведенного в 2006 г., от 40 % до 55 % трудовых мигрантов из стран СНГ не обладали профессиональным образованием [25, 135, 245].

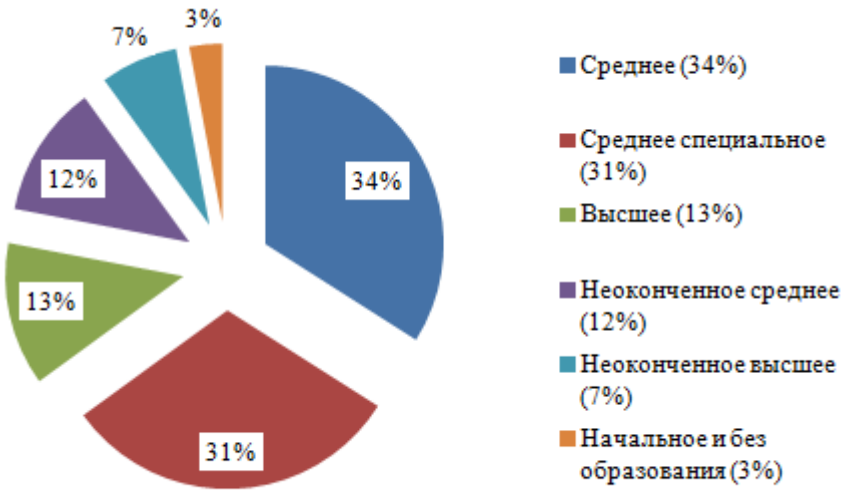


Рисунок 7 - Уровень образования
трудовых мигрантов из стран СНГ (Выборочное обследование IOM 2006 г.)

Снижение ценности образования среди трудовых мигрантов «второй волны» было подтверждено результатами опроса 2006 г., показавшими, что менее четверти трудовых мигрантов-респондентов приехали в Россию, рассчитывая дать образование детям [47].

Одним из крупнейших поставщиков трудовых ресурсов на российский рынок наряду с Узбекистаном и Таджикистаном является Китай. Проведенный в 2007 г. опрос трудовых мигрантов из Китая выявил преобладание экономической мотивации среди причин, побудивших китайцев приехать в Россию, образовательный мотив был выражен слабо. В 2007 г. в России согласно данным китайского Министерства образования обучалось около 15 тыс. китайских студентов, при этом около одной трети китайских мигрантов совмещали учебу с работой (случайные подработки, регулярная работа по найму полный рабочий день в качестве переводчиков, торговых служащих, гидов). После окончания учебы 38 % китайцев хотели иметь вид на жительство и работать в России, оставаясь при этом гражданами Поднебесной [120, 133, 134, 424].

Плохо говорили и понимали по-русски 42 % трудовых мигрантов из Китая, 33 % могли объясняться, 4 % практически не знали русского языка [134].

Анализ литературы, посвященной внешней трудовой миграции в Россию, позволяет автору настоящей работы не согласиться с наличием лишь двух миграционных «волн» на российском рынке труда мигрантов. Автор считает целесообразным выделение на российском рынке труда мигрантов трех крупных сегментов внешней миграции. По мнению автора, миграционный поток, образующий «третью волну» трудовой миграции, начал формироваться в 2006 г. параллельно со «второй волной», обладая рядом отличных от предыдущих «волн» характеристик. В настоящее время формирование «третьей волны» трудовой миграции продолжается.

Трудовые мигранты «третьей волны» приезжают в Россию на длительное время. В 2010 г. более 60 % от общего числа трудовых мигрантов «третьей волны» приехали в Россию на срок от 9 до 12 месяцев. По данным 2011 г. свыше 40 % трудовых мигрантов «третьей волны» не покидали Россию более года. Сезонность среди трудовых мигрантов «третьей волны» выражена крайне слабо. Кроме того, почти половина трудовых мигрантов «третьей волны» связывает свое будущее с Россией, планируя либо остаться здесь навсегда, либо перманентно приезжать в Россию из страны-донора [154, 297, 343].

Около половины трудовых мигрантов «третьей волны» относится к возрастной группе до 30 лет, средний возраст составляет 32 года, численность мигрантов трудоспособного возраста в общем миграционном потоке возросла с 97,65 % в 1994 г. до 98,40 % в 2012 г.[25] [20, 58, 141, 154, 297].

Другой общей для всех трудовых мигрантов «третьей волны» характеристикой является увеличение численности женщин в миграционном потоке с 10 % в 1994 г. до 13 % в 2012 г.[26] Как правило, женщины-мигранты работают в отраслях, не требующих высокой квалификации. Как и во всем мире, основной причиной феминизации трудовой миграции в России, так и стал рост третичного сектора экономики [6].

Кроме того, типичным для «третьей волны» трудовой миграции является увеличение числа легальных мигрантов (с 213,3 тыс. чел. в 2000 г. до 2 700 тыс. чел. в 2014 г.). Если в 2006 г. ФМС России было выдано 583,4 тыс. разрешений на работу, то в 2014 г. - 1,16 млн. Объем нелегальной трудовой миграции сократился, по мнению экспертов, с 10-12 млн. в середине 2000-х гг. до 2,9 млн. чел. в 2014 г. [20, 30, 49, 68, 108, 154].

В рамках «третьей волны» трудовой миграции сложно выявить единую тенденцию - происходит одновременная интенсификация притока как неквалифицированной, так и квалифицированной рабочей силы. «Третья волна»

[25] Рассчитано автором по [340, 343].
[26] Там же.

трудовой миграции объединяет характеристики «первой» и «второй волн», распадаясь, таким образом, на два количественно и качественно различных сегмента.

Среди прибывающих в Россию трудовых мигрантов «третьей волны» превалируют жители сел или небольших городов. Экономически мотивированные, обладающие низким образовательным уровнем (50 % не получили профессионального образования; 43 % являются обладателями образования выше среднего, из них 16 % - высшего или неоконченного образования), мало знакомые с традициями страны приема и культурно дистанцированные от россиян, в т.ч. и в силу незнания языка (10–16 % плохо знают язык, 20-40 % - не очень хорошо), жители Средней Азии и Закавказья составляют около трех четвертей мигрантов «третьей волны». Работают они преимущественно в строительстве, оптовой и розничной торговле и на обрабатывающих производствах [20, 58, 108, 154, 242, 245, 297, 311, 343, 379]. Указанную категорию трудовых мигрантов будем относить к первому сегменту «третьей волны».

Свыше 30 % приехавших из стран СНГ трудовых мигрантов первого сегмента «третьей волны» планировали дать своим детям образование в России. Стремление трудовых мигрантов первого сегмента «третьей волны» повысить собственный образовательный или квалификационный уровень претворялось в жизнь лишь в половине случаев [154].

Трудовые мигранты второго сегмента «третьей волны» - это индивиды, обладающие высоким образовательным и профессиональным уровнем, привлекаемые в Россию усилиями Правительства страны.[27] Основную массу трудовых мигрантов второго сегмента «третьей волны» составляют городские жители, нередко приехавшие из столиц [154].

Уровень образования трудовых мигрантов «третьей волны» по данным Федеральной службы государственной статистики России отражен в таблице 17.

Таблица 17 – Уровень образования приехавших в Российскую Федерацию трудовых мигрантов 14 лет и старше [370, 372]

В процентах к опрошенным

Уровень образования	Годы	
	2011	2013
Среднее общее (полное)	28,41	32,22
Среднее профессиональное	22,54	21,44
Уровень образования не указан	20,75	21,23
Высшее профессиональное	14,31	12,97
Основное общее (среднее общее неполное)	6,89	6,04
Начальное профессиональное	2,43	2,32

[27] Р. Коэн отмечает, что стратегия привлечения в страну высококвалифицированных работников, как правило, приезжающих, чтобы занять управленческие должности, широко распространена в развитых странах, причем, компания-наниматель обеспечивает таких работников, помимо официального трудоустройства, соглашениями о пенсионном обеспечении, ежегодном отпуске и социальных гарантиях для всей семьи и жильем.

Окончание таблицы 17

В процентах к опрошенным

Уровень образования	Годы	
	2011	2013
Неполное (незаконченное) высшее	2,79	2,17
Начальное общее и не имеющие образования	1,87	1,61

Обобщенная информация об оценках трудовыми мигрантами образования представлена в таблице 18.

Таблица 18 - Образование в оценках находящихся в Российской Федерации трудовых мигрантов

Категория	Оценка трудовых мигрантов		
	«первой волны» (1990-2005 гг.)	«второй волны» (2006-2012 гг.)	«третьей волны» (2006-н.в.)
Высшее / среднее специальное образование, полученное на Родине	Образование - залог успеха на рынке труда. Осознание преимуществ высшего образования. Мигрировали в основном индивиды, получившие среднее специальное образование или окончившие вузы	Часто не имеют высшего / среднего образования, плохо говорят на языке страны-реципиента. Мигрируют по экономическим причинам; нацелены на рабочие места, не требующие квалификации	Первый сегмент - не имеют высшего образования и не видят необходимости его получать; второй сегмент - образование стартовая площадка для будущего благополучия
Высшее / среднее специальное образование в стране-реципиенте	Образование повышает благосостояние. Осознание престижа высшего образования. Стремление дать образование на русском языке детям. Высшее образование недостаточно доступно для мигрантов / их детей. Образование не обязательно влечет за собой преимущества на рынке труда в силу закрепления за трудовыми мигрантами не требующих высокой квалификации рабочих мест	Образование не занимает заметного места среди причин миграции, преобладает экономическая мотивация	Первый сегмент - образование не является ценностью; второй сегмент - осознание преимуществ высшего образования и стремление дать образование детям

Возможность получить интересную, соответствующую требованиям и ожиданиям, позволяющую трудиться с полной отдачей работу становится, особенно среди трудовых мигрантов с высшим образованием, столь же важна, как и традиционно высоко ими ценимое материальное благосостояние.

Так, для подавляющего большинства трудовых мигрантов, приехавших в начале 2000-х гг. в Россию из Украины, было важно иметь интересную работу, менее 4 % не волновало, интересной или нет будет их работа [248].

Потребность найти соответствующую желаниям работу и реализовать свой потенциал в 2004 г. оказалась побудительным мотивом для 15 % мигрантов, в 2006 г. – для 20 % [47, 141, 142].

Однако в реальной жизни мигрантская занятость характеризуется спросом на неквалифицированный и «сверхинтенсивный» труд, продолжительным рабочим днем; неудовлетворительными условиями труда, в т.ч. несоблюдением правил техники безопасности; неформальными трудовыми отношениями, демпинговой оплатой труда и отсутствием социальной защиты, что не способствует исполнению идеальных установок трудовых мигрантов [25, 108].

По данным IOM в 2002 г. треть трудовых мигрантов работала более 70 часов в неделю. Средняя продолжительность рабочего времени трудовых мигрантов из Таджикистана в 2003 г. составляла 10 часов при 6-7 дневной рабочей неделе, некоторые мигранты трудились 12-14 часов без выходных. В качестве негативных аспектов трудовой деятельности иностранные работники назвали нерегулярную выплату заработной платы, несоблюдение техники безопасности и санитарно-гигиенических условий; отсутствие перспектив карьерного роста, взаимопонимания с коллегами и руководством и возможности трудиться с полной отдачей; несоответствие занимаемой должности и квалификации [25, 114, 141, 245, 248, 347, 381].

Осложняет процесс получения удовлетворенности от труда произвол не только работодателей, но и полиции. Подавляющее большинство таджикских трудовых мигрантов «первой волны» сталкивалось с вымогательством со стороны правоохранительных органов. Причем, лишь незначительная часть пыталась отстаивать свои права, в то время как половина трудовых мигрантов была уверена, что их интересы не сможет защитить никто. Затрудняет правовое решение проблем иностранных работников и их неформальная или теневая занятость [114].

В итоге ожидания и запросы относительно работы оправдались у четверти трудовых мигрантов «первой волны», треть мигрантов испытала чувство удовлетворенности от осуществления трудовой деятельности, более половины не сумели реализовать потребность в труде [248].

По данным 2006 г. около половины трудовых мигрантов «второй волны» работали 60 часов в неделю[28], менее 20 % обладали правом на оплачиваемый очередной

[28] В 2006 г. большинство трудовых мигрантов из стран СНГ считало «60-часовую рабочую неделю» нормальной продолжительностью рабочего времени [347, с. 66].

отпуск и больничный лист, у подавляющего большинства не было медицинской страховки. До трех четвертей трудовых мигрантов отмечали высокий уровень эксплуатации, слишком интенсивную, на пределе человеческих возможностей трудовую деятельность, не прерываемую даже во время болезни; многие не были довольны работой. Связанные с выплатой заработной платы, несоблюдением техники безопасности и санитарно-гигиенических условий проблемы, возникавшие у представителей «первой волны», не утратили своей актуальности и для трудовых мигрантов «второй волны» [245].

Пятая часть трудовых мигрантов «второй волны» указывала, что не может свободно уйти от работодателя, преобладающими причинами данного явления были: отсутствие альтернатив успешного поиска иной работы, нахождение паспорта мигранта у работодателя, угрозы ареста и депортации. Вдобавок, наниматель обеспечивал трудовых мигрантов питанием, жильем, медицинскими услугами, алкоголем и сигаретами, что ставило мигрантов в полную зависимость от работодателя и приводило к возникновению чувства изоляции. Тем не менее, практически все трудовые мигранты, оценивая отношение к ним со стороны работодателей, характеризовали его как хорошее или нейтральное. Свыше 70 % трудовых мигрантов «второй волны» считали выгодными поездки на заработки в Россию, не планировали их прекращать, следовательно, готовы были принести субъективное недовольство работой и условиями труда в жертву экономическим преимуществам [245].

На оценку иностранными работниками нарушения своих прав влияет тот факт, что они сами придают верховенству закона довольно малое значение. Менее половины мигрантов «второй волны» считали соблюдение закона имманентным императивом; 38 % были уверены, что следовать законам необходимо в случае, если они справедливы, 7 % - если это не противоречит личным интересам [47].

Занимаемая китайскими трудовыми мигрантами в России не престижная экономическая ниша и скромные условия осуществления своей деятельности и проживания, не вызывают недовольства граждан КНР. Как показал опрос 2007 г., китайских трудовых мигрантов устраивали условия ведения бизнеса в России, большинство хотело продолжать развивать здесь свое дело [134].

Препятствовали получению трудовыми мигрантами из КНР позитивной отдачи от работы в России трудности экономического характера - высокие арендная плата, цены, налоги, экономические риски; плохой имидж товаров из Китая. Но в большей степени китайские трудовые мигранты, а также мигранты из Узбекистана, не были удовлетворены той составляющей своей трудовой деятельности, которая касалась взяточничества и вымогательства [126, 134].

В целом, бо́льшая часть мигрантов «второй волны» из стран СНГ получала ту работу, на которую рассчитывала, при этом от четверти до половины трудовых мигрантов не имели даже приблизительного представления о характере и месте будущей работы. Практически все трудовые мигранты «второй волны» самостоятельно приняли решение мигрировать [245].

Как уже упоминалось выше, для представителей первого сегмента «третьей волны» трудовой миграции характерна типичная мигрантская занятость с составляющей 61 час средней продолжительностью рабочей недели. В полном соответствии с моделью мигрантской занятости не находят применения образование, квалификация и профессиональные навыки трудовых мигрантов первого сегмента «третьей волны». Так, свыше 70 % трудовых мигрантов «третьей волны», приехав на заработки в Россию, были вынуждены сменить вид экономической деятельности, а более 30 % были вынуждены сменить сферу деятельности в пользу выполнения работ, требований к образованию и квалификации не предъявляющих [154, 297].

Представители второго сегмента «третьей волны» приезжают в Россию фактически по «приглашению» Правительства и занимают соответствующие их образованию и квалификации управленческие, педагогические и иные престижные должности с предоставлением полного набора мер социальной защиты [44].

Согласно результатам исследования 2011 г. ожидания трудовых мигрантов «третьей волны» относительно работы отчасти реализовывались. Так, большинство трудовых мигрантов «третьей волны» нашли работу с достойным, на их взгляд заработком, более половины оценили свои достижения в стране приема как высокие, а миграцию как оправданную [154, 297]. Детальнее трудовая деятельность мигрантов «третьей волны» будет рассмотрена в следующем параграфе настоящей главы.

Соотношение идеальных и реальных установок трудовых мигрантов насчет работы раскрывает таблица 19.

Таблица 19 - Работа в оценках находящихся в Российской Федерации трудовых мигрантов

Категория	Оценка трудовых мигрантов		
	«первой волны» (1990-2005 гг.)	«второй волны» (2006-2012 гг.)	«третьей волны» (2006-н.в.)
Работа (потенциальная)	Поиск интересной, позволяющей реализовывать свой потенциал работы; вакансий, дающих возможность работать с полной отдачей	Работа с точки зрения ее экономической привлекательности	Первый сегмент - поиск экономически привлекательной работы; второй сегмент – поиск способствующей самореализации достойно оплачиваемой работы

Окончание таблицы 19

Категория	Оценка трудовых мигрантов		
	«первой волны» (1990-2005 гг.)	«второй волны» (2006-2012 гг.)	«третьей волны» (2006-н.в.)
Работа (реальная)	Недовольство занимаемой должностью и заработной платой, отсутствием возможностей карьерного роста, отношениями в коллективе, дискриминацией	Эксплуатация, неблагоприятные и опасные условия труда, произвол полиции, дискриминация, трудности экономического характера	Первый сегмент - неблагоприятные условия труда и т.д.; второй сегмент - реальная работа соответствует ожиданиям благодаря действиям Правительства РФ

Обобщение оценок образования и работы в России, данных трудовыми мигрантами из стран СНГ и Китая, приведено в таблице 20.

Таблица 20 - Образование и работа в Российской Федерации в оценках трудовых мигрантов

В процентах к опрошенным

Оцениваемая категория	Страна-экспортер трудовых ресурсов			
	СНГ			КНР
	в целом	Таджикистан	Украина	
Образование - преимущество на рынке труда	б.ч.	-	60	-
Желание заработать денег на получение образования / получить российское образование	-	35	-	5
Желание дать детям российское образование	94	-	-	-
Поиск интересной, позволяющей реализовать собственный потенциал работы	22	м.ч.	69	-
Реализация ожиданий относительно работы	45	-	27	-
Субъективная удовлетворенность работой	32	м.ч.	32	33
Субъективная неудовлетворенность работой	44	б.ч.	10	19
Недовольство продолжительностью труда	29	-	-	-
Недовольство условиями труда	17	62	70	-
Недовольство чрезмерно тяжелым характером трудовой деятельности	22	50	-	-
Недовольство отношением работодателя	2	36	51	-
Полицейский произвол	б.ч.	87	-	29
Примечание - б.ч. - бо́льшая часть, м.ч. - меньшая часть.				

Обобщенные выводы об исследуемой в рамках настоящего параграфа сегментации рынка труда, и, в частности, о сегментации миграционного рынка труда, представлены на рисунке 8.

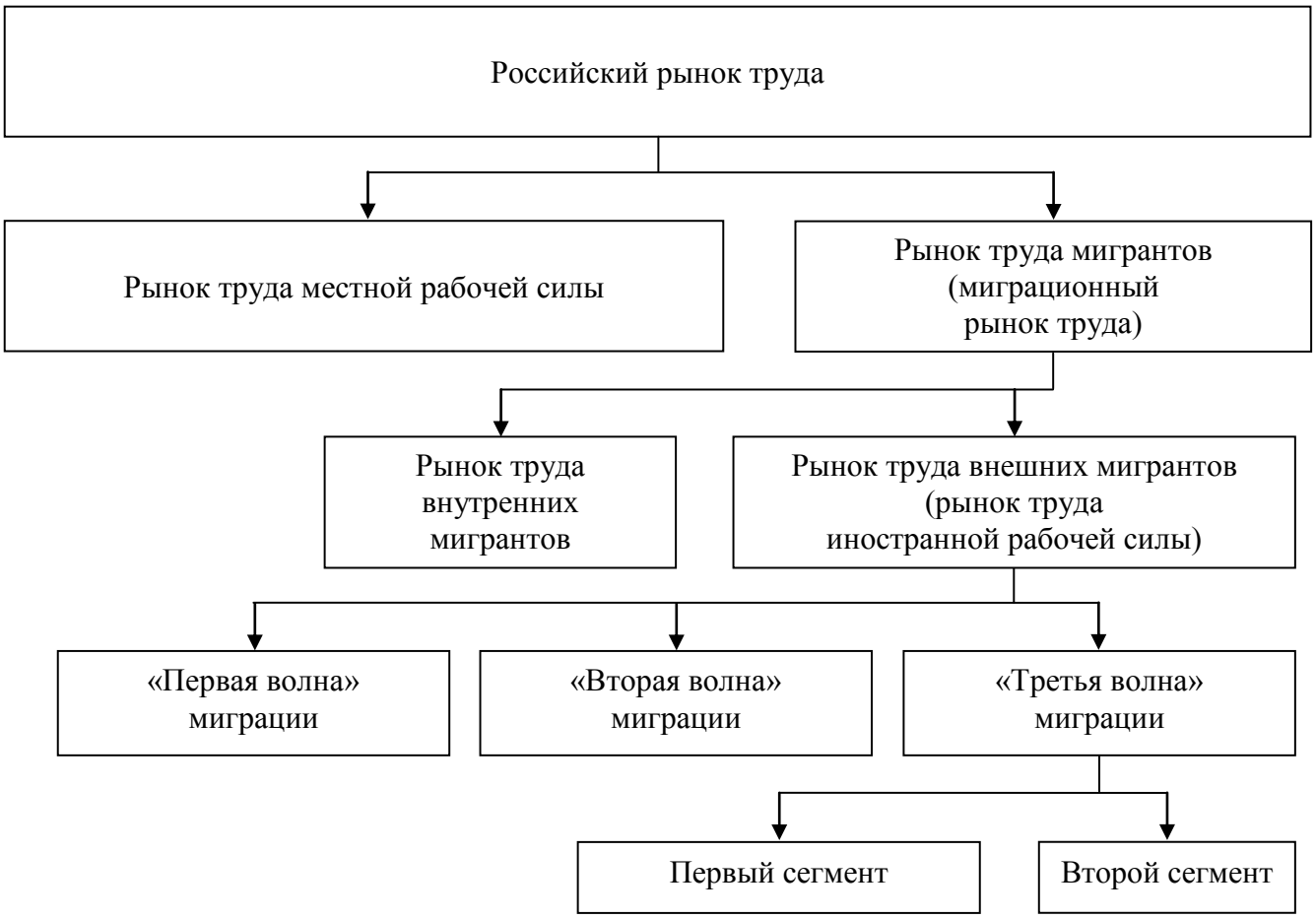


Рисунок 8 – Сегментация российского рынка труда: миграционный аспект

Итак, применяя междисциплинарный подход, и в т.ч. основываясь на приведенной в таблице 16 информации, автор считает возможным разделить российский рынок труда мигрантов на 3 довольно четких сегмента, которые в рамках настоящей работы было решено называть «волнами».

«Первая волна» миграции состоит преимущественно из трудовых мигрантов, прибывших в страну в период с 1990-х до начала 2000-х гг., свободно говорящих на русском языке, образованных и квалифицированных, амбициозных, обладающих активной жизненной позицией, гибкостью, высокой степенью адаптивности и предприимчивости, зачастую связывающих свое будущее и будущее своих детей с Россией. Проранжировав мотивы трудовых мигрантов и учтя их личностные предпочтения и установки, автор данной работы пришел к выводу, что трудовые мигранты «первой волны» оценивают образование как стартовую площадку для успешной реализации своих способностей на рынке труда принимающей страны и ищут работу не только высокооплачиваемую, но и способствующую раскрытию профессионального потенциала и удовлетворению статусных амбиций, позволяющую снискать одобрение коллег.

В состав «второй волны» входят менее образованные, более молодые индивиды, прибывавшие в Россию со второй половины 2000-х до начала 2012 гг., нередко они плохо владеют русским языком. Такие трудовые мигранты менее амбициозны и активны по сравнению с индивидами, включенными в состав «первой волны», их потребности более приземленные и ограничиваются исключительно стремлением к максимизации прибыли. Индивиды, которых можно отнести ко «второй волне», изначально нацелены занять традиционные мигрантские ниши рынка труда России, поэтому образование не представляет для них заметной ценности. С другой стороны, именно отсутствие образования и профессиональной подготовки и низкое правосознание сужает для трудовых мигрантов «второй волны» круг возможной занятости, вынуждая соглашаться на работу в неблагоприятных условиях.

«Третью волну» миграции, процесс формирования которой начался в 2006 г., отличает неоднородный состав - она объединяет две различные по своим масштабам и качественным характеристикам совокупности. Трудовые мигранты «третьей волны» - это люди трудоспособного возраста, приехавшие в Россию преимущественно легально и на длительный период. Б*о*льшая часть трудовых мигрантов «третьей волны» обладает низким уровнем образования и квалификации и прибывает в Россию, руководствуясь экономическими мотивами. Меньшая часть трудовых мигрантов «третьей волны» представляет собой высокообразованных профессионалов, приехавших в Россию благодаря целенаправленным усилиям Правительства страны.

При осуществлении приведенного в настоящем параграфе анализа была замечена связь между уровнем образования и квалификации трудовых мигрантов и их работой. Так, удовлетворенность и исполнение ожиданий в результате трудовой деятельности ниже среди трудовых мигрантов «первой волны», что, на взгляд автора, объясняется их более высоким образовательным и квалификационным уровнем, а, следовательно, и более высокими требованиями к рабочим местам, не всегда претворяющимися в жизнь. Но именно трудовые мигранты «первой волны» обладают возможностями занять со временем более престижные рабочие места, повысив тем самым свою удовлетворенность трудовой деятельностью. Кроме того, так называемые старопоселенцы не планируют покидать Россию даже во время кризиса, связывая свою дальнейшую судьбу с трудовой деятельностью в стране, в то время как новопоселенцы в условиях кризиса уезжают на Родину, не желая адаптироваться к неблагоприятным условиям, проявляя типичную для человека экономического негибкость.

Трудовые мигранты второго сегмента «третьей волны» изначально приглашены, дабы занять достойные рабочие места, поэтому в подавляющем большинстве они удовлетворены своей трудовой деятельностью.

Иностранные работники «второй волны» и первого сегмента «третьей волны» никаких иллюзий относительно условий осуществления своей трудовой деятельности в России не питают, они преследуют лишь материальную выгоду, отсутствие возможностей для самореализации или уважения коллег практически не воздействует на получаемое ими чувство удовлетворения от работы. Однако более низкий образовательный уровень трудовых мигрантов «второй волны» и первого сегмента «третьей волны» оказывает влияние на их трудоустройство, приводя зачастую к худшим по сравнению с трудовыми мигрантами «первой волны» и второго сегмента «третьей волны» условиям труда, что в свою очередь снижает удовлетворенность от работы.

Опираясь на рассмотренную в первой главе настоящей работы (параграф 1.2) концепцию дуальности рынка труда, можно предположить, что у трудовых мигрантов «первой волны» в будущем появятся перспективы занять нишу на первичном рынке труда, трудовые мигранты второго сегмента «третьей волны» сразу же занимают эту нишу, а трудовые мигранты «второй волны» и первого сегмента «третьей волны» с большой вероятностью останутся на вторичном рынке труда, выполняя работы 3D (dirty, dangerous, difficult).

2.2 Реализация теории сегментированных рынков труда на примере внешней трудовой миграции

Из предыдущего параграфа можно заключить, что выходя на рынок труда принимающей страны, мигранты обращают внимание на такие категории, как содержание труда, санитарно-гигиенические условия труда, обеспечение средствами по технике безопасности, социальную защиту и отношения с руководством и коллегами. Указанные аспекты занятости характеризуют работу трудовых мигрантов, однако нельзя не учитывать ожидаемую мигрантами степень претворения данных аспектов в жизнь при оценке процесса трудоустройства.[29]

Вероятность трудоустройства мигранты оценивают с точки зрения присутствия в стране-реципиенте родственников и знакомых, которые могут помочь в поисках работы; соответствия квалификации запросам работодателей и соответствия работы

[29] Приведенное умозаключение свидетельствует о неизбежности ранее замеченного (таблица Ж.1, Приложение Ж) пересечения некоторых аспектов работы и трудоустройства в оценках трудовых мигрантов и подтверждает взаимозависимость компонентов эффективной занятости иностранных работников (параграф 1.4).

предпочтениям самого мигранта, уровня конкуренции с местными жителями, а также наличия перспективы получения достаточной, по их мнению, заработной платы.

Следовательно, на процесс трудоустройства иностранных работников в стране-реципиенте заметное влияние будут оказывать не только рассматриваемые в рамках экономического подхода объективные мотивы, но и субъективные аспекты, являющиеся объектом исследования экономической социологии. Разграничение экономических и социальных мотивов трудоустройства мигрантов представлено в таблице 21.

Таблица 21 - Экономические и социальные мотивы трудоустройства иностранных работников

<table>
<tr><th>Объективная экономическая характеристика трудоустройства</th><th>Характеристика трудоустройства в контексте социальных связей и отношений</th></tr>
<tr><td>Заработная плата:
– своевременная выплата;
– отсутствие необоснованных вычетов;
– оплата работы сверх положенного времени</td><td>Заработная плата:
– сравнение с заработной платой в стране-доноре и с заработной платой местного населения и мигрантов из других стран;
– элемент помощи близким, оставшимся в стране-доноре, и слагаемое семейной стратегии диверсификации доходов</td></tr>
<tr><td>Обеспечение жильем, питанием</td><td>Присутствие в стране-реципиенте родственников и / или знакомых, которые могут помочь в решении бытовых проблем (жилье, питание) *</td></tr>
<tr><td>Продолжительность труда (структура рабочего дня, рабочей недели)</td><td rowspan="9">Присутствие в стране-реципиенте родственников и / или знакомых, чье содействие при трудоустройстве на конкретное место работы может повлиять на продолжительность, интенсивность и санитарно-гигиенические условия труда, на обеспечение средствами по технике безопасности и спецодеждой, на социальную защиту, на официальный или неофициальный характер занятости **</td></tr>
<tr><td>Интенсивность трудовой деятельности, в частности наличие эксплуатации работника</td></tr>
<tr><td>Санитарно-гигиенические условия труда</td></tr>
<tr><td>Обеспечение средствами труда</td></tr>
<tr><td>Обеспечение средствами по технике безопасности</td></tr>
<tr><td>Обеспечение спецодеждой</td></tr>
<tr><td>Социальная защита (в т.ч. оплачиваемые очередной отпуск и больничный лист, медицинская страховка и т.д.)</td></tr>
<tr><td>Официальная занятость</td></tr>
<tr><td>Уровень конкуренции с местными жителями</td><td>Характер взаимоотношений с местными жителями</td></tr>
<tr><td>Соответствие квалификации запросам работодателей</td><td>Соответствие работы предпочтениям мигранта</td></tr>
<tr><td>Работа по приглашению работодателя</td><td rowspan="2">Соответствие работы предпочтениям мигранта, отношения с коллегами и руководством</td></tr>
<tr><td>Карьерный рост</td></tr>
<tr><td colspan="2">*, ** Неформальные социальные сети, оказывающие содействие мигрантам в процессе трудоустройства.</td></tr>
</table>

Очевидно, что оценка процесса трудоустройства иностранных работников в стране-реципиенте будет максимально полной в случае учета перечисленных в таблице

21 экономических и социальных мотивов, что достижимо посредством применения междисциплинарного подхода.

Оценивая свое положение на Родине в период, предшествующий трудовой миграции, украинские мигранты «первой волны» идентифицировали себя как представителей среднего класса и не были довольны своим социальным статусом. Подавляющее большинство трудовых мигрантов «первой волны» из Украины считало устройство на соответствующую предпочтениям и квалификации, хорошо оплачиваемую работу сложным процессом. Многие отмечали, что легче найти работу, соответствующую личным ожиданиям, но неудовлетворительную с точки зрения заработной платы, или устроиться не по специальности, но с гарантией достаточной оплаты труда [248].

Трудовые мигранты «первой волны» из Таджикистана при устройстве на работу отдавали предпочтение социальным сетям – большинство мигрантов нашли работу через родственников или знакомых в России[30], меньшей части удалось трудоустроиться собственными силами или благодаря обращению к помощи посредников [114]. Отметим, что, с одной стороны, неформальные мигрантские сети способствуют трудоустройству и решению жилищных проблем, однако, с другой стороны, они ослабляют интеграционные мотивы индивидов.

Легальный статус не был распространен среди таджикских трудовых мигрантов «первой волны», как правило, мигранты осуществляли трудовую деятельность на основе устной договоренности с работодателем, для чего необходимо было предъявить паспорт, а медицинские справки, трудовая книжка, свидетельства об образовании и квалификации, рекомендации и даже регистрация не требовались. Вследствие подобных практик многие трудовые мигранты не проходили никаких процедур при найме (ни инструктажа по технике безопасности, ни медицинского осмотра). Таким образом, трудоустройство мигрантов «первой волны» в России представляло собой упрощенную процедуру и нередко заключалось только в собеседовании с работодателем или прорабом [114, 173].

Однако с течением времени ситуация менялась, и все чаще трудовые мигранты при устройстве на работу в России стали оговаривать условия труда, режим работы и отдыха, порой добиваясь от работодателя оплаты временной нетрудоспособности. С 2005-2006 гг. все большее распространение среди практик трудоустройства мигрантов получает приезд по приглашению работодателя [47, 114].

[30] А это обстоятельство еще раз подтверждает выдвинутый ранее тезис о том, что при изучении трудовой миграции и ее движущих сил невозможно игнорировать «укорененность» экономических отношений и связей в социальных структурах.

Согласно исследованию IOM 2006 г. около половины трудовых мигрантов, приехавших на заработки в Россию, не обладали стабильной занятостью в стране исхода и могли быть отнесены к категории крайне бедных граждан, не имевших возможности приобретать предметы первой необходимости [245].

Основная масса трудовых мигрантов «второй волны» начинала заниматься поисками работы лишь по прибытии в Россию, часто довольствуясь краткосрочными заработками. Как правило, трудовые мигранты искали работу в России через родственников и знакомых. В связи с предполагаемым риском быть обманутыми меньшую популярность среди иностранных работников «второй волны» снискали обращения к профессиональным частным посредникам и к официально действующими государственными и негосударственными сервисами [47, 152, 245].

Для большей части трудовых мигрантов «второй волны» типичными являлись работа на частных предпринимателей и временный характер занятости. Трудовая деятельность большинства иностранных работников «второй волны» осуществлялась на основе устной договоренности, менее четверти заключили с работодателем письменный трудовой или гражданско-правовой договор. Половина трудовых мигрантов «второй волны» отрицательно оценила стабильность своей занятости, будучи уверенной в возможности увольнения в любой момент без предварительного уведомления [25, 245].

Подавляющее большинство трудовых мигрантов «второй волны» не ощущало конкуренцию со стороны местных работников, отмечая, что местные жители не претендуют на рабочие места, занятые мигрантами. При этом 60 % трудовых мигрантов работало в исключительно мигрантской среде и 30 % - в смешанной [347].

Тенденция модификации вышерассмотренной типично мигрантской схемы поиска работы усилилась в 2008-2009 гг. В этот период большинство трудовых мигрантов ехали в Россию на заранее известное им место работы («по звонку»), среди таких мигрантов преобладали квалифицированные производственные рабочие, строители, работники сферы услуг и ЖКХ, владеющие русским языком. Однако около трети трудовых мигрантов из Таджикистана по-прежнему направлялось в Россию без предшествующей договоренности, подавляющее большинство таких индивидов ехало на заработки ввиду крайней нужды, испытываемой на Родине [218].

В начале 2000-х гг. лишь треть трудовых мигрантов занималась поисками работы более двух месяцев, возвращаясь в случае неудачи на Родину. К 2008-2009 гг. стратегии трудоустройства мигрантов эволюционировали. Так, половина приехавших из Таджикистана иностранных работников планировала работать сезонно, остальные отправлялись в Россию на более протяженные во времени сроки. В случае неудачных

поисков или потери работы практически все таджикские трудовые мигранты были намерены остаться в России [218].

В 2008-2009 гг. большинство трудовых мигрантов из Таджикистана рассчитывали трудоустроиться в России по профессии, однако по мере поиска работы требования к осуществлению трудовой деятельности претерпевали изменения - мигранты были готовы работать на рынках и в крупных торговых центрах. Некоторые мигранты, относящиеся, как правило, к старшей возрастной группе, были согласны на переезд в другой регион и получение более низкой заработной платы. Большинство иностранных работников владели несколькими профессиями, готовы были освоить новую квалификацию или сферу занятости. В целом стратегии трудоустройства мигрантов в России стали отличаться гибкостью, адаптивностью и мобильностью [218]. Учитывая кризисные процессы, ознаменовавшие 2008-2009 гг. в российской экономике, можно заключить, что иностранных работников привлекала не только материальная составляющая трудовой деятельности, возросла их социокультурная ориентация на Россию.

Аналогично представителям предыдущей «волны», трудовые мигранты «третьей волны» почти не ощущают конкуренции со стороны местного населения. По данным исследования 2011 г. 46 % мигрантов трудились в смешанных коллективах, 37 % - в мигрантских [297].

Оценивая собственное материальное положение в стране-реципиенте, подавляющее большинство трудовых мигрантов «третьей волны» относят себя либо к бедным, либо к представителям среднего класса, отмечая улучшение благосостояния после приезда в Россию [108, 154, 297, 409].

Трудовые мигранты первого сегмента «третьей волны» придерживаются ценностей прагматической культуры. Они практически не заинтересованы интегрироваться в социум принимающей страны, т.к. приезжают в Россию, руководствуясь экономическими мотивами. Поэтому представители первого сегмента «третьей волны» могут демонстрировать достаточно активные и гибкие модели поведения, когда дело касается решения конкретных жизненных задач (получения регистрации или работы, найма жилья).

Как и для остальных трудовых мигрантов, для трудовых мигрантов первого сегмента «третьей волны» типичным является вовлечение в неформальные мигрантские сети. Так, более трети трудовых мигрантов первого сегмента «третьей волны» при трудоустройстве ожидают содействия друзей или родственников. Однако популярность среди индивидов, относящихся к первому сегменту третьей миграционной «волны», приобретает трудоустройство через центры содействия миграции, которые занимаются

набором рабочих необходимой стране-реципиенту квалификации или обучением желающих [108, 297].

По сравнению с первыми двумя «волнами» численность трудовых мигрантов «третьей волны», приезжающих в Россию на заранее известное место работы, еще больше возрастает. В частности, по данным УФМС Кемеровской области в 2013 г. половина трудовых мигрантов приехала трудоустраиваться на определенные предприятия, заранее обладая информацией о своих работодателях. Для трех четвертей мигрантов отраслью приложения труда стала строительная, а тенденция, заключающаяся в трудоустройстве у физических лиц, стала более заметной [242].

Превалирующая в «третьей волне» миграции легальная составляющая, по-видимому, не повлияла на условия трудоустройства представителей первого сегмента. В соответствии с результатами исследования 2011 г. наем большинства трудовых мигрантов первого сегмента «третьей волны» осуществлялся на основе устной договоренности с работодателем [297].

Трудоустройство мигрантов второго сегмента «третьей волны» происходит либо через лицензированные властями страны исхода кадровые агентства, либо путем прямого найма, либо «по приглашению» российского Правительства [316]. Преимущества третьего случая как созвучные целям и задачам данной работы рассмотрим несколько подробнее.

Согласно Федеральному закону № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» высококвалифицированные трудовые мигранты могут получить разрешение на работу вне квот на 3 года с возможностью последующего продления или начать работать без получения нанимателем соответствующего разрешения. Ряд положений данного закона направлен на усиление экономической мотивации трудовых мигрантов второго сегмента «третьей волны». В частности, максимальная заработная плата для различных категорий высококвалифицированных иностранных специалистов определена в размере от 702 тыс. до 2,004 млн. руб. в год, а для специалистов инновационного центра Сколково порог заработной платы не установлен. Трудиться в сфере обслуживания и розничной торговли высококвалифицированным специалистам-мигрантам российское законодательство запрещает [184].

Кроме того, в 2014-2015 гг. в соответствии с Приказами Министерства труда и социальной защиты РФ № 324н «Об утверждении перечня профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан - квалифицированных специалистов, трудоустраивающихся по имеющейся у них профессии (специальности), на которых квоты на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в

Российской Федерации не распространяются» и № 446н «Об утверждении перечня профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан и лиц без гражданства - квалифицированных специалистов, имеющих право на прием в гражданство Российской Федерации в упрощенном порядке» перечень профессий трудовых мигрантов, являющихся квалифицированными специалистами и получающих в связи с этим возможность работать вне квот, был расширен до 69 позиций, а перечень профессий трудовых мигрантов, являющихся квалифицированными специалистами и имеющих в связи с этим право на упрощенное получение российского гражданства, - до 74. Данные действия Минтруда явились ответом на трехкратное увеличение численности приехавших в Россию квалифицированных трудовых мигрантов за период 2012-2013 гг. [48, 207].

Действия Правительства оказали заметное влияние на расширение границ менее крупного по сравнению с первым второго сегмента «третьей волны» трудовой миграции. Число разрешений на работу высококвалифицированным специалистам по итогам 2010 г. достигло 3 119; по итогам 2014 г. - 34 225, 32 455 из которых были выданы трудовым мигрантам, приехавшим в страну в режиме, предусматривающем получение визы. Наибольшее количество разрешений на работу получают высококвалифицированные специалисты, занимающиеся управленческой деятельностью [30, 68, 107, 108, 282].

Несмотря на высокий образовательный и квалификационный уровень, работу «по приглашению» и достойную заработную плату, не все трудовые мигранты второго сегмента «третьей волны» были на Родине представителями даже среднего класса. Так, уровень жизни многих работающих в России филиппинских трудовых мигрантов на Родине был низким, однако семьи целенаправленно инвестировали в человеческий капитал самого способного из детей, не жалея сил и средств на его образование. В будущем такая стратегия могла себя оправдать благодаря денежным переводам высококвалифицированного трудового мигранта, нашедшего достойную работу [316].

Проанализированное выше позволяет сделать вывод, что действия трудовых мигрантов из стран СНГ и Китая, связанные с поиском работы в России, содержат типичные для «экономико-социологического человека» аспекты поведения (таблица 22).

Таблица 22 - Трудоустройство иностранных работников из СНГ и КНР в Российской Федерации с точки зрения концепции экономико-социологического человека

Характеристики экономико-социологического человека	Основные действия трудового мигранта как экономико-социологического человека
Активный и осознанный выбор	Мигрирует, сравнивая уровни оплаты труда, возможности для самореализации на Родине и в РФ, делая, таким образом, осмысленный выбор. Борется за максимизацию дохода. Понимает, что борьба будет сопровождаться стрессом, связанным с преодолением неблагоприятных условий труда
Социальная и культурная укорененность	Социализируется для познания рынка труда и последующего трудоустройства. Поиск работы осуществляется с помощью неформальных мигрантских сетей (родственники, знакомые). Последующая интеграция и приживаемость будут зависеть не только от человеческого, но и от социального капитала мигранта
Гибкость	Способен переключаться с логики экономически ориентированного к логике социально ориентированного действия и наоборот. Так, невозможность найти удовлетворяющее ожиданиям место работы снижает требования иностранного работника, приводя к согласию на более низкую оплату, худшие условия труда и т.д. При наличии вакантных должностей, соответствующих запросам, наиболее активные, образованные, квалифицированные трудовые мигранты вступают в конкурентную борьбу
Способность поступать вопреки обстоятельствам	Не идет по пути наименьшего сопротивления, проявляя волевые усилия, преодолевая неблагоприятные обстоятельства, сопутствующие адаптации на российском рынке труда
Стратегия действия	Упорядочение предпочтений - ради заработков мигрант готов терпеть множество неудобств, связанных с работой в РФ. Отсутствует прямолинейное движение к заданной цели, мигрант постоянно приспосабливается к новым обстоятельствам. Существует вектор движения - максимизация благосостояния и возвращение на Родину, но он может претерпеть изменения (при благоприятном стечении обстоятельств мигрант останется жить в РФ)

Завершая анализ процесса трудоустройства иностранных работников в России, отметим, что и эксперты, и мигранты всех трех «волн» солидарны в оценке вероятности трудоустройства последних как высокой. Лишь небольшая часть трудовых мигрантов испытывает значительные сложности при трудоустройстве. Причины почти 100 %-го успеха, сопутствующего трудовым мигрантам в процессе поиска работы, следующие.

1) Трудовые мигранты стремятся работать в России по специальности, однако изначально вполне готовы к межпрофессиональной, межфирменной и территориальной мобильности.

2) Работодатели редко требуют у трудовых мигрантов предъявления полного комплекта документов, трудоустройство может ограничиться собеседованием с непосредственным нанимателем или прорабом.

3) Мигранты обращаются за помощью к неформальным сетям, имеющим в местах потенциального трудоустройства разветвленные связи.

4) Приехавшие на заработки в Россию индивиды не ощущают острой конкуренции за рабочие места со стороны местных жителей.

Прежде чем перейти к анализу заработной платы мигрантов в России, необходимо особо подчеркнуть, что подавляющее большинство иностранных работников всех трех «волн» оказывает материальную помощь оставшимся в стране исхода родственникам, что существенно влияет на оценки, которые мигранты дают указанному аспекту трудовой деятельности.

Итак, в полном соответствии с моделью homo economicus таджикские трудовые мигранты «первой волны» при трудоустройстве на работу в России прежде всего оговаривали оплату труда. Причем, размер заработной платы не зависел от уровня квалификации работника, разброс значений был очень велик как у подсобных работников, так и у работников, выполнявших более сложные операции. Размер заработной платы трудовых мигрантов «первой волны» значительно варьировался в зависимости от региона, где они работали [114, 173].

Более половины трудовых мигрантов «первой волны» получали заработную плату один раз в месяц, труд каждого пятого мигранта вознаграждался чаще (ежедневно, еженедельно, дважды в месяц), остальные получали оплату после выполнения работы [114].

В 2004 г. размер заработной платы большинства трудовых мигрантов из Таджикистана находился в пределах от 6 001 до 9 000 руб., что примерно соответствовало среднему значению данного показателя по России[31], исследования 2001 и 2002 гг. демонстрировали аналогичное соотношение [173, 245].

По мнению большинства мигрантов из Таджикистана, размер получаемой ими заработной платы был ниже размера заработной платы жителей Москвы, украинских и молдавских трудовых мигрантов.[32]

Что касается более благополучных, на первый взгляд, трудовых мигрантов из Украины, то согласно данным социологического мониторинга более половины украинских трудовых мигрантов «первой волны» были скорее не удовлетворены своей заработной платой в России. Доволен оплатой оказался каждый пятый трудовой мигрант [248].

---

[31] Средняя начисленная заработная плата в России в декабре 2004 г. составляла 8 736 руб. [264].

[32] В интервью корреспондентам Российской газеты руководитель Федеральной миграционной службы К. О. Ромодановский подтвердил, что до начала украинского кризиса 2014 г. заработки украинских трудовых мигрантов в России превышали заработную плату мигрантов из других стран СНГ на 25-30 % [71].

Невзирая на то, что большая часть украинских трудовых мигрантов «первой волны» не замечала изменений уровня жизни по сравнению с предыдущим годом, с объективной экономической точки зрения расходно-денежные стандарты среднедушевого потребления и текущего личного дохода украинских трудовых мигрантов «первой волны» превосходили аналогичные показатели не имевших опыта работы за рубежом соотечественников, т.е. уровень и качество жизни в семьях мигрантов оказывались выше, чем в остальных украинских семьях [248].

В целом большинство трудовых мигрантов «первой волны» оценивало свой социальный статус в России как понизившийся или разрушенный [136].

Почти половина трудовых мигрантов «второй волны» получала заработную плату один раз в месяц, треть - несколько раз в месяц. Некоторые трудовые мигранты получали оплату по окончании работы, из них - менее трети получали аванс и лишь половина была уверена, что действительно станет обладателем причитающихся денежных средств. Практика передачи части своей заработной платы посреднику или работодателю широкого распространения не получила [25, 245].

Наиболее популярной схемой получения заработной платы среди трудовых мигрантов «второй волны» была выдача денег наличными без ведомости («в конверте»). Получение заработной платы в соответствии с официальной ведомостью, в которой трудовой мигрант расписался, встречалось почти в 4 раза реже [245].

Данные выборочного обследования IOM 2006 г. подтвердили сопоставимость заработной платы трудовых мигрантов и средней заработной платы по России (11,0 тыс. руб. и 10,9 тыс. руб. в месяц, соответственно) (таблица 23).

Таблица 23 - Заработная плата и интенсивность труда иностранных работников в Российской Федерации в 2006 г.

Регион	Работа в среднем в день, часы	Работа в среднем в неделю, дни	Среднемесячная заработная плата, руб.	Гипотетический заработок на Родине, долл.
Москва	10,4	6,1	13 337	111 (2 999,940)
Карелия	8,7	6,4	8 513	104 (2 810,755)
Астрахань	8,9	6,4	8 238	98 (2 648,596)
В среднем	9,6	6,3	10 948	106 (2 864,908)
Примечание – В скобках приведен рублевый эквивалент гипотетического долларового заработка на Родине, для расчета которого автором был вычислен средний курс доллара, составивший в 2006 г. 27,02649 руб. [55].				

Основная масса китайских трудовых мигрантов «второй волны» оценивала свою заработную плату в России как среднюю или приемлемую, меньшая часть – как плохую или очень плохую. Заработки подавляющего большинства трудовых мигрантов из Китая оказались вполне сопоставимы с заработками россиян сходных профессий [133, 134].

Сравнивая собственную заработную плату и заработную плату местных жителей, большинство трудовых мигрантов «второй волны» отметили тождественность данных величин. Распространенным, но менее популярным, было мнение трудовых мигрантов «второй волны», заключающееся в том, что размер их заработной платы уступает аналогичному показателю местного населения [245].

Трудовые мигранты первого сегмента «третьей волны» получают заработную плату, размер которой сопоставим с размером заработной платы местного населения. И невзирая на то, что размер личных располагаемых доходов подавляющего большинства иностранных работников первого сегмента «третьей волны» существенно снижается вследствие отправки денежных переводов оставшимся на Родине близким, трудовые мигранты первого сегмента «третьей волны» высказывают мнение, что им удается преуспеть в достижении поставленной цели максимизации дохода. Стоит отметить, что мнение местных жителей является противоположным [154].

Несмотря на успешное достижение экономических целей, б*о*льшая часть трудовых мигрантов первого сегмента «третьей волны» отметила снижение престижности трудовой деятельности, а, следовательно, и снижение социально-профессионального статуса после приезда в Россию [297].

Как упоминалось ранее, в целях подтверждения статуса высококвалифицированных специалистов выплачиваемая в России трудовым мигрантам второго сегмента «третьей волны» заработная плата должна составлять не менее 702-2 004 тыс. руб. в год в зависимости от профессий и должностей иностранных работников. Данная цифра превышает как среднегодовую заработную плату россиян-руководителей организаций (структурных подразделений), составляющую 500 тыс. руб., так и специалистов высшего уровня квалификации, среднегодовая зарплата которых составляет 300 тыс. руб.[33]

Подводя итог анализу получаемой трудовыми мигрантам заработной платы, отметим, что почти тождественный размер оплаты труда граждан России и мигрантов стоит анализировать лишь вкупе с учетом условий труда последних. Как уже отмечалось в первом параграфе настоящей главы, мигрантская занятость нередко характеризуется наличием неоплачиваемой сверхурочной работы. А ранее упомянутая оказываемая большинством иностранных работников финансовая помощь оставшимся на Родине близким вынуждает мигрантов отказываться от целого ряда благ (поездки на Родину, покупка лекарств и продуктов питания и др.). Кроме того, шансы занять нишу в

[33] Рассчитано автором на основании [57].

каком-либо из высокооплачиваемых секторов рынка труда (энергетика, финансы) у многих мигрантов практически отсутствуют [133, 134, 347].

Несмотря на сопровождающие занятость в стране-реципиенте отрицательные аспекты, сами трудовые мигранты в целом оказываются довольны получаемыми доходами. Можно предположить, что такой status quo устраивает в основном трудовых мигрантов «второй волны» и первого сегмента «третьей волны», не ставивших целей реализовать свой потенциал, получить одобрение коллег и улучшить социальный статус. Иностранные работники «первой волны», скорее всего, рассматривают получаемую в России заработную плату вкупе с обширным массивом субъективных предпочтений неэкономического характера, что делает их оценки не столь положительными. Однако в итоге, сопоставляя все выгоды и издержки, большинство трудовых мигрантов оценивает выезд на работу в Россию как выгодный.

Оплата труда и возможности трудоустройства оказывают влияние как на объективный показатель уровня жизни трудовых мигрантов, так и на более субъективный показатель качества их жизни.

В целом, результаты проведенного исследования позволяют заключить, что, приехав на заработки в Россию, большинство мигрантов не замечают ухудшения уровня жизни, но отрицательно оценивает динамику качества своей жизни.

Оценки, данные трудовыми мигрантами уровню и качеству своей жизни, структурированы в таблице 24, составленной на основании данных источников [4, 20, 25, 30, 47-49, 58, 107, 108, 114, 120, 126, 133-137, 141, 142, 144, 151-154, 173, 218, 237, 242, 248, 297, 347, 378, 380-382, 424], а также официальной информации IOM, Федеральной службы государственной статистики РФ, Банка России и Докладов ООН о развитии человеческого потенциала в РФ.

Таблица 24 - Уровень и качество жизни в оценках трудовых мигрантов из СНГ и КНР

Фактор	Данные трудовыми мигрантами оценки
Собственное благосостояние (в РФ)	60-75 % (30 %) - средний достаток, 20-50 % (3 %) - малоимущие, 3-4 % (50 %) - высокий достаток
Благосостояние семьи (на Родине)	40-60 % - средний достаток, 10-60 % - малоимущие, 1-10 % - высокий достаток
Распределение доходов (в РФ)	70-90 % - хватает на необходимое, 10-20 % - не хватает на необходимое, 1-10 % - полный достаток
Распределение потребительских благ семьи (на Родине)	55-60 % - хватает на продукты и сбережения, 40 % - хватает только на продукты, 10 % - не хватает на продукты
Жилищные условия (на Родине)	75 % - приватизированное жилье, 10 % - частный дом, 3 % - снимают жилье; 10 % живут одни
Наличие имущества (на Родине)	Более 70 % - холодильник, стиральная машина, телевизор; 30 % - автомобиль; 10 % - ПК
Удовлетворенность уровнем жизни в РФ	Более 50 % изменений уровня жизни не заметили

Окончание таблицы 24

Фактор	Данные трудовыми мигрантами оценки
Состояние здоровья (в РФ)	60 % – удовлетворительное, 20-30 % - отличное, 10-20 % - плохое; 60 % получили травмы
Социальный статус	30 % - снизился в РФ, 30 % - не изменился, 30 % - повысился; 60 % - недовольны статусом на Родине, 25 % - довольны
Стресс (в РФ)	40 % - не уверены в собственных силах и испытывают стресс, 40 % - уверены в себе
Организация досуга (в РФ)	20-35 % - активный отдых
Адекватность коммуникаций и взаимоотношений (в РФ)	40-60 % - конфликты с работодателем, 50 % - довольны отношениями с начальством, 40 % - довольны отношениями с коллегами, 10 % - испытывают психологическое давление
Свобода деятельности и выбора (в РФ)	10-40 % - ограничена свобода перемещения, 4-40 % - ограничена свобода выбора, 10 % - полная изоляция
Профессиональное самоутверждение (в РФ)	30-50 % - не удовлетворены работой, 10-20 % - абсолютно не удовлетворены
Социальное самоутверждение (в РФ)	50 % уверены в собственном бесправии
Уровень образования	40-55 % не имеют профессионального образования, 3 % - начального
Отпуск	30 % не отдыхали
Удовлетворенность качеством жизни в РФ	40 % - качество жизни ухудшилось, 40 % - не изменилось, 20 % - улучшилось
Примечание - В скобках приведены оценки трудовых мигрантов из КНР.	

Завершение подробного исследования всех обозначенных в начале настоящей главы объективных и субъективных аспектов эффективной занятости мигрантов в стране-реципиенте с позиций междисциплинарного подхода позволяет сделать вывод, что мотивы трудовой миграции и связанные с осуществлением трудовой деятельности в стране-реципиенте ожидания мигрантов значительно разнятся в рамках трех выделенных «волн». Указанные различия делают дифференциацию изученного в первой главе диссертации понятия «эффективная занятость» в зависимости от выделяемых на рынке труда мигрантов «волн» неизбежной.

В целях дальнейшего более подробного анализа автор считает целесообразным сконцентрировать внимание на исследовании «третьей волны» трудовой миграции. Во-первых, третья миграционная «волна» продолжается до настоящего времени, что актуализирует ее изучение. Во-вторых, данная «волна» является своеобразным «синтезом» первых двух миграционных «волн», что дает потенциальную возможность применить результаты анализа «третьей волны» к первой и второй «волнам». По предположению автора, в критериях оценки эффективной занятости трудовыми мигрантами «третьей волны» будут наблюдаться отраженные в таблице 25 различия.

Основываясь на анализе приведенных в таблице 25 данных, можно заключить, что для трудовых мигрантов первого сегмента «третьей волны» наибольшим значением

Таблица 25 - Эффективная занятость в стране-реципиенте, с точки зрения работающих в Российской Федерации трудовых мигрантов «третьей волны»

«Третья волна»	Критерии эффективной занятости	Дефиниция «эффективной занятости»
Первый сегмент	1 заработная плата, дающая возможность материально помогать близким, оставшимся на Родине; 2 наличие жилья; 3 отсутствие эксплуатации и дискриминации со стороны работодателя, защита от неправомерных действий полиции; 4 упрощенная процедура трудоустройства; 5 сведение к минимуму количества сверхинтенсивной работы на износ; 6 соответствие условий труда требованиям безопасности	Занятость, дающая возможность осуществлять денежные переводы оставшимся в стране-экспортере трудовых ресурсов близким людям, обеспечивающая соответствие условий труда и жизни санитарным нормам и технике безопасности, исключающая работу на износ
Второй сегмент	1 соответствие работы и занимаемой должности представлениям мигранта о престиже и субъективным потребностям в уважении, самореализации, творческом характере занятости, высокой степени свободы в принятии решений и т.д.; 2 соответствие заработной платы мигранта его статусу высококвалифицированного специалиста, приехавшего по «приглашению» Правительства страны-реципиента; 3 отвечающие высоким требованиям жилищные условия; 4 повышение социального статуса, уровня и качества жизни по сравнению с аналогичными показателями в стране-доноре; 5 отсутствие любых форм дискриминации; 6 соответствие занимаемой должности и профессионально-квалификационного уровня; 7 соответствие прилагаемых трудовых усилий тем, которые трудовой мигрант оценивает как необходимые; 8 соответствие условий труда требованиям безопасности и эргономичности; 9 охват мерами социальной защиты, в т.ч. для семьи трудового мигранта; 10 наличие возможностей повышения образования и квалификации, получения новых знаний; 11 карьерный рост; 12 возможность остаться жить в стране-реципиенте, стать ее гражданином *	Соответствующая профессионально-квалификационному уровню работника занятость, обеспечивающая официальное трудоустройство на высокооплачиваемую и престижную работу с перспективами карьерного роста и соответствие условий труда и жизни самым высоким стандартам, а также дающая возможность повысить образовательный и профессиональный уровень
* Исходя из Послания Президента Федеральному Собранию 12 декабря 2012 г., данный критерий является наиболее значимым для страны-реципиента (Российской Федерации), а не для трудовых мигрантов второго сегмента «третьей волны».		

обладают объективные аспекты занятости (позволяющая осуществлять денежные переводы заработная плата, соответствие условий труда и жизни санитарным нормам и технике безопасности и др.), для трудовых мигрантов второго сегмента «третьей волны» - субъективные аспекты занятости (не только высокооплачиваемая, но и престижная должность; возможность повысить образовательный и профессиональный уровень и др.).

Обобщенная характеристика изученных во второй главе диссертации аспектов эффективной занятости иностранных работников в России с точки зрения экономического и междисциплинарного подходов представлена в таблице И.1 (Приложение И).

Оценить современное состояние занятости трудовых мигрантов первого и второго сегментов «третьей волны» в России с точки зрения его соответствия критериям эффективной занятости позволяет таблица 26.

Приведенная в таблице 26 информация дает возможность охарактеризовать занятость трудовых мигрантов первого сегмента «третьей волны» на российском рынке труда как неэффективную, занятость трудовых мигрантов второго сегмента «третьей волны» - как соответствующую критериям эффективной занятости лишь частично, по ряду параметров. Можно предположить, что значительное воздействие на недостаточно эффективный в настоящий момент характер занятости иностранных работников оказывает отсутствие политики эффективной занятости трудовых мигрантов в России. Указанные соображения вновь обосновывают необходимость разработки дифференцированного по признаку принадлежности к первому или второму сегменту «третьей волны» комплекса мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов, который будет реализовываться в рамках политики эффективной занятости трудовых мигрантов.

По результатам проведенного во второй главе настоящей работы исследования с применением междисциплинарного подхода автор счел возможным разделить рынок труда иностранных работников, приезжающих на заработки в Россию, на 3 сегмента - трудовых мигрантов «первой волны», трудовых мигрантов «второй волны» и трудовых мигрантов «третьей волны».

По мнению автора, трудовые мигранты, относимые к «первой волне», представляют собой пример гибкого, волевого и активного «экономико-социологического человека», чьи решения зависят от внутренней рефлексии, социальных связей и укорененности в социальных структурах. В мотивах трудовой миграции таких индивидов субъективная компонента является доминирующей. Действительно, для трудовых мигрантов «первой волны» важнее найти работу,

Таблица 26 – Соответствие занятости работающих в Российской Федерации трудовых мигрантов «третьей волны» критериям эффективной занятости

Аспекты занятости	Первый сегмент	Второй сегмент
Работа		
Процедура официального трудоустройства	Осложнена	Проблем не вызывает
Минимальные национальные условия труда	Возможны	Гарантированы
Минимальный национальный уровень социальной защиты	Возможен	Гарантирован
Соответствующая образованию и квалификации должность	Возможна	Гарантирована
Жилье	Помощь неформальных сетей	Помощь работодателей
Обеспечение питанием	Со стороны работодателя (редко)	Не требуется
Субъективные требования к работе	Отсутствуют	Присутствуют, соблюдаются
Дискриминация со стороны коллег, руководства	Не исключена	Исключена
Благоприятный микроклимат в коллективе	Возможен	Гарантирован
Стратегии адаптации в РФ	Геттоизация и адаптация, предпочтительна адаптация	Адаптация и интеграция, предпочтительна натурализация[34]
Сроки пребывания в РФ	Ограничены	Ограничены, предпочтительна пролонгация
Образование		
Непрерывное повышение образовательного и профессионального уровня	Не доступно, т.к. организация профессионального обучения мигрантов на основе долгосрочных контрактов находится на стадии проектов, а программы, призванные обеспечить соответствие профессионально-квалификационного потенциала работника и сферы его занятости, не разработаны	
Доступность образования для детей трудовых мигрантов	Малодоступно	Доступно
Знание русского языка	Доступное обучение	
Трудоустройство		
Конкуренция с местными жителями при трудоустройстве	Низкая	Отсутствует

[34] Отметим, что неоднократно упоминаемые в тексте данного исследования понятия адаптации и интеграции не являются синонимами. Процессы адаптации предполагают соблюдение мигрантом законов страны-реципиента. Интеграция же является процессом двусторонним – меньшинство принимает и усваивает основополагающие ценности большинства, большинство же приспосабливает свои социальные институты к потребностям всех общественных групп. Необходимые для трудовых мигрантов «третьей волны» виды адаптации и интеграции представлены в таблице К.1 (Приложение К), а таблица К.2 иллюстрирует распределение ответственности при реализации программ адаптации и интеграции между субъектами российского рынка труда [15, 39].

Окончание таблицы 26

Аспекты занятости	Первый сегмент	Второй сегмент
Трудоустройство		
Распределение импортируемых трудовых ресурсов по сферам занятости	Нерациональное, не способствует получению наибольшего экономического результата	
Оплата труда		
Заработная плата	Выше, чем в стране исхода	Должна быть выше, чем в стране исхода
Зависимость заработной платы от уровня квалификации	Возможна	Гарантирована
Уровень жизни		
Благосостояние	Выше, чем в стране исхода	Должно быть выше, чем в стране исхода
Качество жизни		
Состояние здоровья	В основном среднее	Нет данных
Степень включенности в принимающий социум	От низкой до высокой	От средней до высокой
Отношения местным населением	Отсутствие единой тенденции	Бесконфликтное

удовлетворяющую субъективным потребностями в социализации, реализации в качестве специалиста или творческой личности, нежели преследовать исключительно материальные мотивы. Характер процесса поиска работы, с точки зрения таких индивидов, должен быть прямо пропорционален их инвестициям в человеческий капитал. В реальной жизни, несмотря на помощь неформальных мигрантских сетей, трудоустройство в стране-реципиенте для мигрантов «первой волны» сопряжено со сложностями, вызванными наличием у них определенных ожиданий, а порой и требований к работе. Удовлетворенность от работы у трудовых мигрантов «первой волны» ниже по сравнению с представителями последующих «волн». Однако этот показатель имеет тенденцию к повышению, ведь именно у таких, как иностранные работники «первой волны», индивидов больше возможностей вырваться за пределы «мигрантских ниш», обеспечив тем самым повышение не только заработной платы, но и условий труда, уровня и качества жизни, степени удовлетворения субъективных потребностей.

Решения трудовых мигрантов, включенных в состав «второй волны», в меньшей степени зависят от социального окружения и имеют заметное сходство с действиями эгоистичного и рационального homo economicus. В мотивационной структуре данной категории иностранных работников преобладает объективная составляющая - разница в оплате труда между странами. Трудовые мигранты «второй волны» приезжают в Россию, преследуя экономические цели, не стремясь реализовать себя. Отсутствие субъективных требований к работе и расширение стратегий трудоустройства значительно повышает и вероятность их найма[35], и последующее удовлетворение от работы и от размера получаемой в России заработной платы. Но, на взгляд автора, с течением времени все меньшее число трудовых мигрантов «второй волны» будет довольно своей работой: влияние неблагоприятных условий труда, эксплуатации и маргинализации в стране приема не замедлит сказаться на социальном самочувствии индивида.

Составляющий «третью волну» миграции сегмент миграционного рынка труда, можно назвать российским рынком труда мигрантов «в миниатюре». «Третья волна» объединяет несколько модифицированные модели homo economicus и «экономико-социологического человека». По большей части «третья волна» миграции состоит из homo economicus, прагматично преследующих экономические цели. Но в отличие от homo economicus «второй волны» данные индивиды, добиваясь своей конечной цели, могут проявлять гибкость, адаптивность и активность.

[35] Данный факт позволяет сделать парадоксальный вывод о б*о*льших возможностях трудоустройства для менее квалифицированных и образованных трудовых мигрантов.

Образующие меньшую часть «третьей волны» представители модели «экономико-социологического человека» приезжают в Россию вследствие целенаправленных действий Правительства страны по привлечению высококвалифицированных специалистов и занимают престижные должности[36]. Следовательно, у представителей модели «экономико-социологического человека» «третьей волны» экономический мотив выражен ярче, чем у представителей модели «экономико-социологического человека» «первой волны». Вдобавок, представителям модели «экономико-социологического человека» «третьей волны» не приходится столь ожесточенно бороться за рабочие места, поэтому они несколько более пассивны и менее гибки по сравнению с трудовыми мигрантами «первой волны».

В результате тезис первой главы о том, что экономическое действие укоренено в социальных структурах, подтвердился. Действительно, в действиях представителей «первой», «второй» и «третьей волн» трудовой миграции наблюдаются различия, вызванные дифференциацией в человеческом и социальном капитале индивидов.

В настоящее время на глобальном рынке труда наблюдается чрезвычайно высокий уровень конкуренции, особенно в отношении привлечения высококвалифицированных кадров в страны-реципиенты. Россия, по мнению исследователя миграционных процессов Ж. А. Зайончковской, не входит в число стран-лидеров по привлечению высококвалифицированной рабочей силы [108]. В данных обстоятельствах сложно не согласиться с высказанным в Послании Федеральному Собранию от 12 декабря 2012 г. мнением президента РФ В. В. Путина, заключающимся в том, что приоритетным направлением миграционной политики должно стать привлечение образованных и квалифицированных индивидов, связывающих как свое профессиональное будущее, так и будущее своих семей с Россией.

С другой стороны, как уже отмечалось в первой главе настоящей работы, сегодня Россия сталкивается с дефицитом и высококвалифицированных, и менее квалифицированных трудовых ресурсов, что заметно тормозит рост и развитие отечественной экономики, приводя, в т.ч. к снижению показателей эффективной занятости россиян. Поэтому отказаться от привлечения менее квалифицированных мигрантов, приезжающих в Россию в основном из стран СНГ и из КНР, без значительных потерь для испытывающей недостаток трудовых ресурсов экономики страны в краткосрочной перспективе не представляется реальным.

Предпочтение, все чаще отдаваемое трудовыми мигрантами из стран СНГ более высокооплачиваемой, безопасной и спокойной работе в европейских странах, над

[36] По мнению автора, иностранные работники второго сегмента «третьей волны» миграции являются в некотором роде «элитой» трудовой миграции.

работой в России [108], осложняет решение проблемы сбалансированного использования труда иностранных работников. Однако Россия обладает неоспоримыми для иностранных работников преимуществами: открытыми границами с рядом сопредельных стран; относительно легкими возможностями въезда в страну как для легальных, так и для нелегальных трудовых мигрантов; достаточно невзыскательной процедурой контроля за потоками мигрантов. Наблюдаемую в России уникальную миграционную ситуацию нельзя не попытаться использовать в целях смягчения проблем занятости и безработицы, вертикальной мобильности и повышения уровня и качества жизни местного населения, увеличения производительности и эффективности труда и многого др.

Использование сложившейся миграционной ситуации в выгодном для России свете возможно в случае оказания комплексного воздействия на аспекты занятости иностранных работников в стране, т.е. в случае разработки политики эффективной занятости мигрантов. Созданию политики эффективной занятости трудовых мигрантов может поспособствовать применение междисциплинарного подхода, выявляющего влияние на занятость, безработицу, производительность и эффективность труда не только объективных факторов, но и субъективно окрашенных мотивационных установок, моделей поведения и социальной укорененности трудовых мигрантов.

Многообразие мотивов, норм и ценностей, присущих представителям направляющихся в Россию миграционных потоков, не позволит разработать единый для всех иностранных работников комплекс мероприятий по обеспечению эффективной занятости. Осуществленная с применением междисциплинарного подхода сегментация российского рынка труда мигрантов позволит решить данную проблему, способствуя выработке индивидуального комплекса мероприятий по обеспечению эффективной занятости для мигрантов первой, второй и третьей «волн».[37] В результате произойдет, во-первых, расширение исследовательского и проблемного поля экономики труда с точки зрения анализа трудовой миграции. Во-вторых, удастся избежать повторения ситуации начала 2000-х гг., когда поступивший в распоряжение России высококвалифицированный трудовой потенциал был растрачен практически впустую. И, наконец, разработка дифференцированной политики эффективной занятости иностранных работников и методики ее оценки позволят определить ключевые направления совершенствования реализуемых в конкретных округах (субъектах,

[37] Стоит отметить, что комплекс мероприятий по обеспечению эффективной занятости высококвалифицированных трудовых мигрантов «третьей волны» уже находится в стадии создания. Данный факт, однако, не отменяет необходимости разработки подобных мер и для остальных трудовых мигрантов и возможного совершенствования мер уже существующих.

областях и т.д.) Российской Федерации мероприятий данной политики, подтвердив исходную гипотезу диссертации.

Выводы по главе II:

1) Основанная на применении междисциплинарного подхода сегментация российского рынка труда мигрантов позволила автору выделить в составе направляющегося в Россию потока трудовых мигрантов 3 миграционные «волны», которые отличаются друг от друга по критериям оценки работы, образования, трудоустройства, оплаты труда, уровня и качества жизни.

2) Мигранты «первой волны» (1990-2005 гг.), главной целью которых было нахождение удовлетворяющей субъективные потребности работы, являются примером модели «экономико-социологического человека». Ожидания относительно работы затрудняли трудоустройство представителей «первой волны» в стране-реципиенте, приводя к низкой удовлетворенности от осуществления трудовой деятельности, однако образовательный и профессиональный уровень позволял вырваться за пределы «мигрантских ниш».

3) Мигранты «второй волны» (2006-2012 гг.) могут быть отнесены к homo economicus. Экономическая мотивация и отсутствие субъективных требований к работе повышали вероятность трудоустройства и получаемого от осуществления трудовой деятельности удовлетворения. Снижение образовательного и профессионально-квалификационного уровней представителей «второй волны» ухудшало их социальное самочувствие.

4) Начавшая свое формирование в 2006 г. «третья волна» миграции объединяет модифицированные модели представителей предыдущих «волн». Превалируют в составе «третьей волны» трудовой миграции более адаптивные, активные и гибкие homo economicus, но встречаются и более экономически мотивированные представители модели «экономико-социологического человека».

5) Использование междисциплинарного подхода позволило выявить объективные и субъективные различия в оценках аспектов занятости, демонстрируемые работающими в России трудовыми мигрантами, обусловив необходимость разработки политики эффективной занятости иностранных работников, дифференцированной в зависимости от конкретной «волны» миграции. Предполагаемым результатом осуществления мероприятий политики эффективной занятости трудовых мигрантов станет качественный и количественный рост социально-экономических показателей Российской Федерации.

3 Методические основы политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов и ее оценка с точки зрения результативности

3.1 Формирование политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов как драйвера социально-экономического развития Российской Федерации

Приведенные в первых двух главах настоящей работы факты свидетельствуют о невозможности игнорировать закрепившийся за Россией статус одного из мировых центров притяжения трудовой миграции, что обусловлено как объективным характером трудовой миграции, так и трудодефицитным характером отечественной экономики. Кроме того, влияние, оказываемое процессами трудовой миграции на российскую экономику, может быть как положительным, так и отрицательным. В силу указанных соображений чрезвычайно актуальной в настоящее время становится разработка комплекса мероприятий, нацеленного на использование трудового потенциала иностранных работников в интересах экономики России. Однако субъектами трудовой миграции являются люди, что делает эффективное использование трудового потенциала иностранных работников недостижимым без предоставления им стимулов производительно трудиться на благо отечественной экономики.

Содержательная сущность процесса трудовой миграции и исследования первых двух глав диссертации позволяют утверждать, что иностранные работники покидают Родину с целью поиска работы и трудоустройства за рубежом. Значит, стимулирование трудовых мигрантов на осуществление эффективной трудовой деятельности в интересах российской экономики должно происходить в сфере занятости. Четвертый параграф первой главы настоящей работы аргументирует наличие потенциальных возможностей для максимизации выгод, получаемых отечественной экономикой благодаря использованию иностранной рабочей силы, и выгод, получаемых трудовыми мигрантами благодаря работе в России, посредством обеспечения эффективной занятости последних. Учитывая регулирующую и законодательную роли, выполняемые государством на рынке труда (параграф 1.4, рисунок 2), достижение эффективной занятости иностранных работников будет являться результатом реализации комплекса государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых

мигрантов, т.е. государственной политики эффективной занятости трудовых мигрантов.[38]

Таким образом, объективная потребность российской экономики в привлечении и результативном использовании иностранной рабочей силы выводит проблему обеспечения эффективной занятости трудовых мигрантов на первый план при исследовании российского рынка труда, а задачи политики эффективной занятости трудовых мигрантов заключаются в поддержании баланса между созданием условий для устойчивого экономического роста и использованием результатов этого роста в интересах развития каждого человека [304], как местного жителя, так и трудового мигранта.

Исходя из вышеизложенного, для воздействия в интересах экономики страны-реципиента на все многообразие объективных и субъективных аспектов эффективной занятости трудовых мигрантов необходим комплекс мероприятий, т.е. политика эффективной занятости. Реализация политики эффективной занятости должна быть целенаправленной и управляемой, причем, регулировать интенсивные миграционные потоки необходимо на уровне государства. Дабы осуществлять контроль за исполнением мероприятий политики эффективной занятости и корректировку их комплекса, необходимо проводить их оценку с точки зрения приближения результатов к поставленным целям.

К числу главных факторов, аргументирующих актуальность и своевременность разработки авторского комплекса мероприятий политики эффективной занятости иностранных работников в России, относятся нижеследующие.

1) Отсутствие в России политики эффективной занятости иностранных работников (параграф 1.4).

2) Несоответствие занятости трудовых мигрантов «третьей волны» на российском рынке труда критериям эффективной занятости и аналогичная ситуация, касающаяся занятости россиян (таблица 26, параграф 2.2; таблица Е.1, Приложение Е). Ранее изученный в настоящей работе материал предоставляет основания с высокой степенью вероятности предположить, что обеспечение эффективной занятости трудовых мигрантов окажет положительное воздействие и на занятость местного населения, позволив сделать ее более эффективной.

---

[38] Принимая во внимание, что политика эффективной занятости состоит из комплекса мероприятий, понятия «политика» и «комплекс мероприятий» будут употребляться в настоящей работе как взаимодополняющие термины. При этом следует учесть, что проведение оценки политики эффективной занятости трудовых мигрантов позволит оценить и мероприятия, входящие в ее состав. С другой стороны, если требуется оценить несуществующую в хозяйственной практике страны централизованно разработанную политику эффективной занятости трудовых мигрантов, можно провести оценку мероприятий, проводимых для обеспечения эффективной иностранных работников, но формально не объединенных в единую политику эффективной занятости.

3) Незавершенный характер реформирования российского миграционного законодательства. Обширный перечень законов, регулирующих трудовую миграцию в России (таблица 9), практически постоянно проходит через процедуру появления новых редакций, что связано с необходимостью формализации ранее неучтенных аспектов трудовой деятельности иностранных работников в стране-реципиенте.

Принимая во внимание проанализированную в предыдущих главах информацию (таблицы 14, 15 и 25), политику эффективной занятости трудовых мигрантов, с точки зрения автора настоящей работы, можно определить как комплекс регулирующих объективные и субъективные аспекты занятости трудовых мигрантов мероприятий, целью которого является достижение экономического роста в стране приема и развитие человеческого капитала как местных, так и иностранных работников посредством полного и рационального использования иностранной рабочей силы.

Цели и задачи государственной политики эффективной занятости трудовых мигрантов представлены на рисунке 9.

В процессе разработки российской политики эффективной занятости трудовых мигрантов, автору представляется целесообразным обратиться к опыту стран, преуспевших в управлении иностранными трудовыми ресурсами. В монографии «Migration and its Enemies: Global Capital, Migrant Labour and the Nation-State» Р. Коэн отмечает, что Южной Корее в силу ряда факторов удалось достичь миграционного баланса. Другим успешным, по мнению автора настоящей диссертации, примером достижения миграционного баланса, высокой производительности, конкурентоспособности и профессиональной подготовки рабочей силы является Сингапур.

Перечень направленных на обеспечение эффективной занятости трудовых мигрантов мероприятий, проводимых в Южной Корее и Сингапуре, представлен в таблице 27.

Однако при разработке мероприятий по обеспечению эффективной занятости работающих в России трудовых мигрантов «третьей волны» учета опыта Южной Кореи и Сингапура будет явно недостаточно. На взгляд автора, ключевыми факторами при разработке политики эффективной занятости должны стать особенности, присущие российскому рынку труда мигрантов. Отразить характерные черты мигрантского сегмента российского рынка труда помогут результаты, полученные автором во второй главе диссертации. Междисциплинарный подход, позволяющий до определенных пределов унифицировать разнородных представителей миграционных «волн», и различное понимание трудовыми мигрантами концепта «эффективная занятость» (таблица 25) обусловливают необходимость разработки комплекса мероприятий

Государственная политика эффективной занятости трудовых мигрантов	
Стратегические цели: – устойчивый экономический рост; – увеличение численности высококвалифицированных иностранных специалистов в общем миграционном потоке; – использование результатов экономического роста в интересах развития местных жителей и трудовых мигрантов	Тактические цели: – повышение уровня жизни местного населения и трудовых мигрантов; – повышение качества жизни местного населения и трудовых мигрантов (в т.ч. создание условий для всестороннего развития личности)
Задачи: – баланс спроса и предложения рабочей силы на основе спроса и предложения «мигрантских» рабочих мест; – интеграция или адаптация трудовых мигрантов в стране-реципиенте; – полная, продуктивная и эффективная занятость и минимизация риска потери работы местных жителей и трудовых мигрантов; – снижение нелегальной составляющей трудовой миграции	

Наднациональный уровень	Федеральный уровень	Межрегиональный уровень	Региональный уровень
Стратегические цели: – полная и эффективная занятость в странах-донорах и странах-реципиентах как предпосылка межстрановой социально-экономической конвергенции	Стратегические цели: – полная и эффективная занятость местного населения и трудовых мигрантов на рынке труда как предпосылка экономического роста и повышения уровня и качества жизни в стране-реципиенте	Стратегические цели: – сбалансированная, полная и эффективная занятость местного населения и трудовых мигрантов на рынке труда как предпосылка межрегиональной социально-экономической конвергенции	Стратегические цели: – полная и эффективная занятость местного населения и трудовых мигрантов как предпосылка экономического роста и повышения уровня и качества жизни в регионе
Механизмы реализации Сотрудничество между трудоизбыточными и трудодефицитными странами	Механизмы реализации Дифференцированный механизм привлечения иностранной рабочей силы; согласованность профессионально-квалификационной структуры и занимаемых должностей; интеграционные, адаптационные и натурализационные мероприятия; мероприятия по снижению нелегальной составляющей трудовой миграции	Механизмы реализации Сотрудничество между трудоизбыточными и трудодефицитными регионами	Механизмы реализации Официальное трудоустройство; достойные заработная плата и условия труда; социальная защита; подготовка и переподготовка рабочей силы на использующих иностранный труд предприятиях

Рисунок 9 – Уровни государственной политики эффективной занятости трудовых мигрантов

Таблица 27 - Комплекс мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов в Южной Корее и Сингапуре [38, 56, 70, 112, 155]

Страна	Мероприятия по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов
Южная Корея	1 Дифференцированный подход к трудовым мигрантам: a) высококвалифицированные специалисты и этнические корейцы имеют привилегии, получая, в частности, обширные возможности выбора вакансий, в т.ч. возможности трудоустройства в более высоко котирующихся на рынке труда отраслях (строительство, сфера услуг, социальное обеспечение), предполагающих высокую заработную плату и длительное трудоустройство; b) не входящие в категории высококвалифицированных специалистов или этнических корейцев трудовые мигранты получают, как правило, сезонную работу (в сельском хозяйстве, на предприятиях малого и среднего бизнеса). 2 Распространение на трудовых мигрантов положений Закона о трудовых стандартах, Закона об охране труда и Закона о минимальной заработной плате. 3 Получение трудовыми мигрантами страховки от несчастных случаев на производстве и медицинской страховки. 4 Своевременная выплата заработной платы и оплата сверхурочной работы. 5 Обязательное после прибытия трудовых мигрантов из ряда стран в Южную Корею профессиональное платное обучение, включающее изучение культуры, быта, необходимых законов, основ техники безопасности и труда. 6 Практика обеспечения трудовых мигрантов питанием со стороны предприятий, на которых они работают. 7 Решение жилищной проблемы трудовых мигрантов посредством их размещения в общежитиях при предприятиях, на которых они работают. 8 Обеспечение трудовых мигрантов спецодеждой осуществляет предприятие, на котором они работают. 9 Наличие программ стажировок трудовых мигрантов, согласно которыми они могут проходить техническую подготовку и переподготовку. 10 Борьба с нелегальным трудоустройством мигрантов и меры, упорядочивающие процесс их найма (регистрация трудовых мигрантов в миграционных офисах с последующим разрешением на выдачу рабочей визы, что дает возможность получить легальный статус и удостоверение иностранца). 11 Отбор трудовых мигрантов правительственными агентствами стран-доноров трудовых ресурсов ориентируется на требования к кандидатам, предложенные южно-корейской стороной (возраст, опыт работы, знание корейского языка, образование, состояние здоровья). 12 Введение автоматизированной «системы разрешения занятости», включающей в т.ч. прохождение потенциальными трудовыми мигрантами, соответствующими требованиям южнокорейской стороны, тестов по корейскому языку. 13 Вопрос о трудоустройстве подходящего кандидата окончательно решается в Южной Корее, и лишь затем происходит заключение контракта с трудовым мигрантом

Окончание таблицы 27

Страна	Мероприятия по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов
Сингапур	1 Дифференциация трудовых мигрантов на мало-, полу- и квалифицированных «иностранных рабочих», приехавших из менее развитых стран азиатского региона, и на составляющих фундамент будущего «оазиса талантов» Сингапура «иностранных талантов». 2 Потоки «иностранных рабочих» регулируются двусторонними соглашениями между Сингапуром и страной-экспортером трудовых ресурсов. 3 Система разрешений на использование «иностранных рабочих» учитывает их квалификацию и соответствующий ей размер оплаты труда. 4 Квоты, размеры уплачиваемых работодателями сборов, типы разрешений на работу и виды паспортов зависят от квалификации и уровня оплаты труда «иностранных рабочих». 5 Сроки использования «иностранных рабочих» и «иностранных талантов» определены временным промежутком в 6 и 18 лет, соответственно. 6 Работодатели, направляющие «иностранных рабочих» «на курсы переквалификации», получают субсидии «в размере 90–95 % заработной платы работника и стоимости курсов» или налоговые кредиты, а прошедшие обучение «иностранные рабочие» - правительственные гранты в размере 400 синг. долл. (около 9 тыс. руб. *) [38, с. 174]. 7 Покрытие государством за счет субсидий до 90 % стоимости обучения повышающих квалификацию по собственной инициативе «иностранных талантов». 8 Либерализация иммиграционных правил для привлечения на постоянное жительство в Сингапур квалифицированных специалистов (упрощенная процедура оформления разрешения на занятость, отсутствие ограничений на въезд для иждивенцев, предоставление субсидированного государственного жилья). 9 Создание специальных рекрутинговых центров
* Рассчитано автором на момент публикации источника, из которого была почерпнута данная информация (2010 г.).	

политики эффективной занятости трудовых мигрантов, дифференцированного в зависимости от выделенных во второй главе миграционных «волн».

Уникальным должен быть не только набор мероприятий по обеспечению эффективной занятости, разрабатываемый для представителей конкретной миграционной «волны». Адаптационная или интеграционная направленность данных мероприятий также должна отличаться для каждой из выделенных на российском рынке труда мигрантов «волн».

Таким образом, в целях обеспечения максимальных вкладов трудовых мигрантов в российскую экономику комплекс мероприятий политики эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны»[39], должен состоять из двух частей [354].

1) Мероприятия по интеграции и натурализации высококвалифицированных трудовых мигрантов, за счет которых будет происходить в числе прочего и сокращение естественной убыли населения России (второй сегмент «третьей волны»).

2) Мероприятия по сезонному привлечению и адаптации менее квалифицированных трудовых мигрантов, за счет которых будет происходить временное восполнение трудовых ресурсов (первый сегмент «третьей волны»).

Рассмотренный в настоящей главе массив информации позволяет определить конкретные составляющие государственной политики эффективной занятости работающих в России трудовых мигрантов «третьей волны», дифференцированные в зависимости от выделенных с применением междисциплинарного подхода «волн» и включающие как уже существующие, так и перспективные мероприятия, и представить их в виде таблицы Л.1 (Приложение Л).[40] Комплекс мероприятий был составлен по итогам изучения [2, 15, 38, 39, 93, 95, 103, 105, 130, 148, 220, 304, 330, 336, 353], но включает и разработанные автором мероприятия.

Усиления результативности политики эффективной занятости трудовых мигрантов можно достичь при одновременном воздействии государства, работодателей и негосударственных структур на миграционный сегмент российского рынка труда. Поэтому в справочных целях приведенный в таблице Л.1 (Приложение Л) комплекс государственных мероприятий был дополнен включающим как авторские разработки, так и результаты изучения указанных в предыдущем абзаце источников набором

[39] Напомним, что в силу указанных во втором параграфе диссертации соображений комплекс мероприятий политики эффективной занятости создается для трудовых мигрантов «третьей волны».

[40] В связи со значительным количеством мероприятий, входящих в состав государственной политики занятости, автор считает нецелесообразным расположение таблицы Л.1 в основном тексте диссертации, предполагая, что большего удобства при восприятии указанной таблицы можно достичь, представив ее в Приложении Л.

мероприятий по обеспечению эффективной занятости, осуществляемых работодателями и негосударственными структурами.[41]

Реализация конкретных мероприятий, входящих в состав политики эффективной занятости трудовых мигрантов, не может не потребовать финансирования, причем, в случае реализации государственной политики эффективной занятости трудовых мигрантов речь будет идти о дополнительных бюджетных расходах. Согласно исследованиям, проведенным в первом параграфе первой главы диссертации, увеличение бюджетных расходов на претворение в хозяйственную жизнь страны мероприятий политики эффективной занятости иностранных работников относится к числу отрицательных последствий трудовой миграции (таблица 3).

Повышение бюджетных расходов может негативно сказаться на функционировании экономики страны-реципиента не только прямо, но и косвенно – посредством усиления антииммигрантских настроений в обществе приема. Однако достижение декларируемых целей политики эффективной занятости трудовых мигрантов положительно повлияет на экономический рост в стране-реципиенте, снизив степень напряженности между иностранными работниками и местным населением. В силу указанных причин разработка мероприятий по обеспечению эффективной занятости иностранных работников должна, по мнению автора, сопровождаться параллельной разработкой методики оценки данного комплекса мероприятий с точки зрения достижения поставленных целей, т.е. с точки зрения результативности.

Итак, закрепление за трудовой миграцией статуса неотъемлемого атрибута российского труда, с одной стороны, обусловливает необходимость минимизации свойственного миграционным потокам стихийного характера, а с другой стороны, позволяет использовать положительные последствия данного сложного социально-экономического процесса в интересах развития и укрепления отечественной экономии. Заключающийся в поиске работы и последующем трудоустройстве доминирующий мотив приезда трудовых мигрантов в Россию аргументирует возможность нивелирования негативных последствий трудовой миграции и использования ее преимуществ посредством воздействия на занятость иностранных работников в стране-реципиенте, т.е. посредством разработки комплекса мероприятий политики эффективной занятости трудовых мигрантов.

---

[41] Отметим, что в связи с наличием у любого работника собственных мотивов, ценностей и ожиданий разработанный автором комплекс мероприятий политики эффективной занятости обладает потенциальными возможностями модификации с учетом особенностей конкретных категорий рабочей силы и последующего использования для обеспечения эффективной занятости не только внешних трудовых мигрантов, но и внутренних трудовых мигрантов и местных жителей.

Занятость трудовых мигрантов, как принадлежащая рынку труда категория, является сферой пересечения интересов субъектов рынка труда - иностранных работников, работодателей и государства, причем, именно государство регулирует взаимодействие участников рынка труда. Следовательно, комплексная разработка и последующая реализация лежащих в основе политики эффективной занятости иностранных работников мероприятий, регулирующих аспекты трудовой деятельности мигрантов в стране-реципиенте, должна централизованно проводиться на уровне импортирующего трудовые ресурсы государства. В настоящее время в России не существует ни государственной, ни негосударственной, ни проводимой работодателями политики эффективной занятости трудовых мигрантов (параграф 1.4), а занятость иностранных работников на российском рынке труда не является эффективной (таблица 26), что актуализирует необходимость разработки авторского комплекса мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов.

При разработке конкретного перечня мероприятий политики эффективной занятости трудовых мигрантов представляется важным принять во внимание опыт преуспевших в привлечении иностранных работников развитых стран, а также объективные и субъективные аспекты занятости мигрантов, что предполагает обращение к методологии междисциплинарного подхода. Полученные ранее результаты применения междисциплинарного подхода при исследовании трудовой миграции на российском рынке труда (таблица 25), позволили заключить, что в критериях эффективной занятости трудовых мигрантов первого сегмента «третьей волны» будет превалировать объективная составляющая – заработная плата, дающая возможность оказывать денежную помощь родственникам. В то время как для мигрантов второго сегмента «третьей волны» большим значением будет обладать субъективная составляющая – реализация трудового потенциала; получение одобрения коллег, завоевание их уважения; статусная и престижная работа. Вследствие указанных соображений, мероприятия политики эффективной занятости трудовых мигрантов должны различаться в зависимости от сегмента третьей миграционной «волны».

Таким образом, политика эффективной занятости приезжающих в Российскую Федерацию трудовых мигрантов должна, на взгляд автора, представлять собой синтез объективных и субъективных аспектов занятости иностранных работников, административно-правовые, организационные, экономические, социальные, информационные и научно-методические компоненты которых будут испытывать воздействие со стороны государства, работодателей и негосударственных структур. Более того, политика эффективной занятости трудовых мигрантов должна быть дифференцированной в силу наличия значительной неоднородности как в рамках

совокупного предложения направляющейся в Россию иностранной рабочей силы, так и в рамках продолжающейся в настоящее время «третьей волны» миграции. И наконец, процесс комбинации реализуемых мероприятий политики эффективной занятости должен осуществляться в соответствии с неравномерным экономическим, социальным и демографическим развитием субъектов Российской Федерации. Необходимость поиска оптимального для конкретного российского региона (области, города и т.д.) сочетания мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов и ограниченный характер финансовых ресурсов, выделяемых на реализацию государственных программ, актуализируют оценку комплекса данных мероприятий с позиции их результативности.

3.2 Разработка методики оценки политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов с точки зрения ее результативности

Удовлетворение потребностей экономики Российской Федерации в привлечении в страну внешних трудовых ресурсов серьезно осложнено обострившейся в XXI в. межстрановой конкуренцией за трудовые ресурсы и нерациональным характером импорта иностранной рабочей силы.

Способствовать отвечающему требованиям российской экономики дифференцированному привлечению иностранных работников на отечественный рынок труда может разработанный автором в предыдущем параграфе настоящей главы комплекс мероприятий политики эффективной занятости трудовых мигрантов (таблица Л.1, Приложение Л).

Однако неотъемлемая черта экономической науки, заключающаяся в необходимости распределения ограниченных ресурсов, накладывает свой отпечаток и на процесс реализации политики эффективной занятости трудовых мигрантов. Очевидно, что финансовые ресурсы, выделяемые на реализацию комплекса мероприятий по обеспечению эффективной занятости иностранных работников в России, будут лимитированы, а дальнейшая судьба политики эффективной занятости трудовых мигрантов будет напрямую зависеть от того, насколько эффективной оказалась данная политика в предыдущие периоды. Принимая во внимание ограниченные объемы финансирования программ занятости, с экономической точки зрения представляется логичным определить, позволяют ли мероприятия, направленные на обеспечение эффективной занятости трудовых мигрантов, достичь декларируемых

результатов. Иначе говоря, необходимо оценить меру эффективности комплекса мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов, т.е. результативность данного комплекса.

В процессе работы над темой настоящего исследования и изучением соответствующей литературы мы столкнулись с отсутствием методики, позволяющей оценить, является ли реализация мероприятий политики эффективной занятости трудовых мигрантов эффективной. Отсутствие стратегий исследования, таким образом, обусловливает необходимость авторской разработки методики оценки комплекса мероприятий в области обеспечения эффективной занятости приезжающих в Российскую Федерацию трудовых мигрантов «третьей волны».

Итак, цель данного параграфа заключается в создании синтетического показателя, который позволит оценить разработанный комплекс мероприятий по обеспечению эффективной занятости внешних трудовых мигрантов с точки зрения его результативности.

В четвертом параграфе первой главы настоящей работы было замечено, что все составляющие эффективной занятости - от уровня заработной платы и производительности труда до профессионально-квалификационной структуры работников и распространенности коллективно-договорных отношений - являются взаимосвязанными и взаимозависимыми. Следовательно, показатель, дающий возможность оценить результативность реализации политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов, должен учитывать максимально возможное количество объективных и субъективных аспектов эффективной занятости.

Кроме того, искомый показатель должен позволять оценивать не просто комплекс мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов. Ключевым аспектом разрабатываемого показателя должен стать учет дифференцированности указанных мероприятий в зависимости от выделяемых автором настоящей работы трех миграционных «волн» или сегментов «третьей волны».

В качестве методических указаний при разработке синтетического показателя был использован предложенный в монографии «Институциональная среда социально-трудовых отношений (региональный аспект)» А. В. Карпушкиной подход к оценке эффективности действий региональных институтов занятости, интегрирующий показатели результативности и эффективности институциональных действий. При выборе слагаемых синтетического показателя автор настоящей диссертации рассматривал компоненты эффективной занятости трудовых мигрантов, изученные в параграфах 1.4 и 3.1; работы Л. С. Чижовой, Е. С. Садовой, В. В. Кузьмина и В. А. Сауткиной; а также показатели, применяемые для оценки занятости в рамках

подпрограммы «Внешняя трудовая миграция» Государственной программы РФ «Содействие занятости населения», «Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года», «Концепции действий на рынке труда Томской области до 2020 года» и докладов о результатах и основных направлениях деятельности УФМС России по Томской области.

Итак, автор считает, что оценка политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов может быть основана на следующих четырех блоках показателей.

I. Индикативные показатели конъюнктуры внутреннего рынка труда.[42] Целью включения показателей блока I в состав разрабатываемой методики оценки является подтверждение статуса эффективной занятости иностранных работников как драйвера социально-экономического развития России - эффективная занятость будет способствовать улучшению рыночной конъюнктуры, неэффективная - наоборот. Часть показателей (1-13) характеризует сложившуюся на исследуемом рынке труда ситуацию «в чистом виде», без учета трудовых мигрантов. Показатель № 14 призван учесть присутствие на рынке труда наиболее важной для трудодефицитной российской экономики категории мигрантов - мигрантов трудоспособного возраста.

А) Прямые показатели (факторы инновационного развития экономики), увеличение которых оказывает положительное влияние на хозяйственную конъюнктуру внутреннего рынка труда.

1) Уровень занятости местного населения - E_p (в процентах), рассчитываемый по формуле (1).

$$E_p = \frac{\text{численность занятого местного населения}}{\text{общая численность местного населения}} \text{ x } 100\ \% \qquad (1)$$

2) Уровень занятости местного населения, относимого к пенсионерам, инвалидам и женщинам, воспитывающим малолетних детей, - $E_{vp}^{\ p}$, $E_{vp}^{\ d}$ и $E_{vp}^{\ w}$, соответственно (в процентах).

3) Занятое в сфере услуг местное население (чел.) или удельный вес занятого в сфере услуг местного населения в общей численности занятых (в процентах) - E_{ss}.

4) Удельный вес третичного сектора в экономике - TS (в процентах).

5) Удельный вес местных работников с третичным образованием в составе занятого местного населения - E_{te} (в процентах).

6) Удельный вес местных специалистов высшего уровня квалификации в

[42] В рамках настоящего исследования под конъюнктурой рынка труда будем понимать совокупность определяющих ситуацию на рынке труда условий (в контексте трудовой миграции).

профессионально-квалификационной структуре местного населения - E_{he} (в процентах).[43]

7) Количество исследователей из числа местного населения на 1 000 занятых - E_{re} (чел.) (формула (2)).

$$E_{re} = \frac{\text{количество исследователей}}{\text{количество занятых в экономике}} \text{ x } 1\,000 \qquad (2)$$

8) Уровень жизни местного населения, который может включать такие индикаторы, как объем реальных доходов на душу населения, прожиточный минимум, минимальный потребительский бюджет, баланс доходов и расходов, потребительские цены, уровень потребления продовольствия, рождаемость, смертность, санитарно-гигиенические условия жизни и труда, система социального обеспечения, жилищные условия, обеспеченность транспортом, индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) и др. - S_l.

9) Качество жизни местного населения, элементами которого могут быть такие индикаторы, как состояние здоровья, продолжительность жизни, условия окружающей среды, питание, социальное окружение, бытовой комфорт, психологический комфорт, удовлетворенность культурных и духовных потребностей и др. - Q_l.[44]

10) Эффективность труда местных работников, представляющая собой, как было отмечено в четвертом параграфе первой главы настоящей работы (таблица 14), отношение результатов труда к затратам труда, может быть выражена количественно в виде показателя Eff_l (ед.) (формула (3)).

$$Eff_l = \frac{P_1}{P_0} = \frac{I_1}{I_0} = \frac{V_t}{L} \text{ x } Q_l, \qquad (3)$$

где P_1 - выработка продукции в отчетном периоде,

P_0 - выработка продукции в базовом периоде (в соответствующих единицах измерения),

I_1 - трудоемкость продукции в отчетном периоде,

I_0 - трудоемкость продукции в базовом периоде (в нормо-, человеко-часах),

---

[43] Методика расчета прямых показателей № 2-6 аналогична расчету показателя № 1 (формула (1)).

[44] Результатом анализа уровня и качества жизни местного населения будет качественная оценка данных показателей, полученная на основе изучения совокупной динамики количественных выражений компонентов уровня и качества жизни.

V_t - объем работы в единицу времени,

L - численность работников,

Q_l - показатель качества труда.

11) Производительность труда местных работников[45] – P_l (объем работ / ед. времени) (формула (4)).

$$P_l = \frac{Q}{T}, \quad (4)$$

где Q - объем произведенной продукции,

T - затраты рабочего времени.

12) Количество инновационных фирм - K_{ic} (в штуках).

13) Количество малых предприятий - K_{sb} (в штуках).

14) Удельный вес внешних трудовых мигрантов трудоспособного возраста в общей численности внешних трудовых мигрантов - L_{wa} (в процентах) (формула (5)).

$$L_{wa} = \frac{\text{Численность внешних мигрантов трудоспособного возраста}}{\text{Общая численность внешних мигрантов}} \text{ x } 100\ \% \quad (5)$$

В) Обратные показатели, при увеличении которых происходит ухудшение хозяйственной конъюнктуры рынка труда. Данные показатели учитывают как положение местного населения на рынке труда (таблица 28, формулы (7)-(9)), так и влияние трудовых мигрантов на ситуацию на рынке труда (таблица 28, формулы (6) и (6*)).

Дабы сделать оценку совместного воздействия показателей групп А и В на рынок труда возможной, необходимо представить динамику их влияния в единообразном виде, для чего автор предлагает применить к обратным показателям простейшие математические преобразования и рассматривать данные показатели в модифицированном виде (таблица 28, формулы (6*), (7*), (8) и (9)). Очевидно, что модификация обратных показателей изменит направление их влияния на хозяйственную конъюнктуру рынка труда – при увеличении модифицированных показателей экономическая ситуация будет улучшаться.

[45] Показатель производительности труда характеризует результативность полезного, конкретного труда и используется как один из методов оценки эффективности труда, поэтому чаще всего понятие «производительность» *уже*, чем «эффективность». Учитывая нацеленность прямых индикативных показателей, к коим относится и эффективность, и производительность труда, на получение качественной оценки ситуации на анализируемом рынке труда, расчет показателей № 10 и № 11 является допустимым.

Таблица 28 – Обратные индикативные показатели, характеризующие конъюнктуру рынка труда, и их модификации

Показатель	Обозначение, формула	Модификация, формула	
		Проценты	Натуральное выражение
1 Коэффициент напряженности на рынке труда, учитывающий численность внешних трудовых мигрантов, в ед. [310]. Характеризует численность состоящих на учете в службе занятости незанятых трудовой деятельностью граждан, приходящихся на одну заявленную предприятиями вакансию, позволяя оценить соотношение спроса и предложения на рабочую силу	$K_t = \frac{U_t + L_m}{J_t}$, (6) где U_t – число официально зарегистрированных безработных, L_m – численность внешних трудовых мигрантов, J_t - заявленная работодателями потребность в работниках	-	$K_t' = \frac{J_t}{U_t + L_m}$ (6*)
2 Уровень регистрируемой безработицы местного населения, в процентах	U_l	$U_l' = 100 - U_l$ (7)	$U_l' = 1 - U_l$ (7*)
3 Период, в течение которого индивид (из числа местного населения) был безработным, в мес.	T_u	-	$T_u' = \frac{1}{T_u}$ (8)
4 Отток местного населения из сельской местности, чел.; значение модифицированного показателя берется по модулю	O_v	-	$O_v' = \frac{1}{O_v}$ (9)

Совокупная динамика всего набора прямых и обратных индикативных показателей позволит охарактеризовать конъюнктуру анализируемого рынка труда с качественной точки зрения (ухудшение или улучшение).

Отметим, что набор прямых и обратных индикативных показателей может варьироваться как в сторону увеличения, так и в сторону уменьшения в зависимости от целей исследования, полноты информации, авторской позиции и т.д.

II. Интегрированный показатель результативности реализации мероприятий политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов K^{int} (ед.).

В общем виде интегрированный показатель результативности реализации

мероприятий политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов будет представлять собой отношение, выраженное формулой (10).

$$K^{int} = \frac{K_1 + K_2 + K_3 + \ldots + K_{n-2} + K_{n-1} + K_n}{n}, \quad (10)$$

где K_1, K_2, K_3, ..., K_{n-2}, K_{n-1}, K_n – показатели результативности реализации конкретных мероприятий по обеспечению эффективной занятости внешних трудовых мигрантов,

n – количество показателей, выбранных для анализа результативности реализации мероприятий по обеспечению эффективной занятости внешних трудовых мигрантов.

Показатели для оценки разработанных автором мероприятий по обеспечению эффективной занятости внешних трудовых мигрантов (таблица Л.1, Приложение Л) представлены в таблице М.1 (Приложение М). Вследствие центрального места, занимаемого государственными мероприятиями по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов среди всей совокупности мероприятий аналогичной направленности, Приложение М представляет собой набор показателей для оценки результативности именно государственных действий. При необходимости оценки мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов, реализуемых работодателями или негосударственными структурами, показатели можно разработать, взяв за основу приведенные в Приложении М.

Итак, интегрированные показатели результативности реализации государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости внешних трудовых мигрантов первого и второго сегментов «третьей волны» примут следующий вид (формулы (10.1) и (10.2)).

$$K_1^{int(g)} = \frac{K_1 + K_2 + K_3 + \ldots + K_{18} + K_{19} + K_{20}}{20}, \quad (10.1)$$

$$K_2^{int(g)} = \frac{K_1 + K_2 + K_3 + \ldots + K_8 + K_9 + K_{10}}{10}, \quad (10.2)$$

где $K_1^{int(g)}$ и $K_2^{int(g)}$ – показатели результативности реализации государственных мероприятий политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов первого и второго сегментов «третьей волны», соответственно.

Автор предполагает, что возможная корреляция показателей для оценки реализации мероприятий политики эффективной занятости внешних трудовых

мигрантов с показателем удельного веса внешних трудовых мигрантов трудоспособного возраста в общей численности внешних трудовых мигрантов L_{wa} и с коэффициентом напряженности на рынке труда, учитывающим численность внешних трудовых мигрантов, K_t не окажет негативного влияния на ход исследования, т.к. прямые и обратные показатели, к коим относятся L_{wa} и K_t, предполагают качественную оценку ситуации на рынке труда.

Заметим, что в связи с нацеленностью России на исполнение принципов Концепции достойного труда МОТ конкретные мероприятия по обеспечению эффективной занятости иностранных работников а, соответственно, и показатели результативности реализации данных мероприятий разрабатывались с учетом характеристик достойного труда (таблица Н.1, Приложение Н).

Принимая во внимание дифференцированность политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов не только в зависимости от того, представителем какой из миграционных «волн» или какого из сегментов третьей миграционной «волны» является иностранный работник, но и от осуществляющих данные мероприятия институтов, показатели результативности реализации мероприятий политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов первого сегмента «третьей волны» примут нижеследующий вид (формулы (10.1.1)-(10.1.3)).

$$K_1^{int(g)} = \frac{K_1 + K_2 + K_3 + \ldots + K_{n_g-2} + K_{n_g-1} + K_{n_g}}{n_g}, \quad (10.1.1)$$

$$K_1^{int(e)} = \frac{K_1 + K_2 + K_3 + \ldots + K_{n_e-2} + K_{n_e-1} + K_{n_e}}{n_e}, \quad (10.1.2)$$

$$K_1^{int(ng)} = \frac{K_1 + K_2 + K_3 + \ldots + K_{n_{ng}-2} + K_{n_{ng}-1} + K_{n_{ng}}}{n_{ng}}, \quad (10.1.3)$$

где $K_1^{int(g)}$ - показатель результативности реализации государственных мероприятий политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов первого сегмента «третьей волны»,

$K_1^{int(e)}$ - показатель результативности реализации мероприятий политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов первого сегмента «третьей волны», осуществляемых работодателем,

$K_1^{int(ng)}$ - показатель результативности реализации мероприятий политики

эффективной занятости внешних трудовых мигрантов первого сегмента «третьей волны», осуществляемых негосударственными структурами,

n_g, n_e и n_{ng} - количество показателей, выбранных для анализа результативности реализации мероприятий политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов первого сегмента «третьей волны», реализуемых государством, работодателем и негосударственными структурами, соответственно.

Интегрированный показатель результативности реализации мероприятий политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов первого сегмента «третьей волны», учитывающий все 3 составляющие, будет выражен формулой (10.1.4).

$$K_1^{int} = \frac{K_1^{int(g)} + K_1^{int(e)} + K_1^{int(ng)}}{3} \quad (10.1.4)$$

Аналогично для трудовых мигрантов второго сегмента «третьей волны» будут использоваться формулы (10.2.1)-(10.2.3).

$$K_2^{int(g)} = \frac{K_1 + K_2 + K_3 + \ldots + K_{n_g-2} + K_{n_g-1} + K_{n_g}}{n_g}, \quad (10.2.1)$$

$$K_2^{int(e)} = \frac{K_1 + K_2 + K_3 + \ldots + K_{n_e-2} + K_{n_e-1} + K_{n_e}}{n_e}, \quad (10.2.2)$$

$$K_2^{int(ng)} = \frac{K_1 + K_2 + K_3 + \ldots + K_{n_{ng}-2} + K_{n_{ng}-1} + K_{n_{ng}}}{n_{ng}}, \quad (10.2.3)$$

где $K_2^{int(g)}$ - показатель результативности реализации государственных мероприятий политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов второго сегмента «третьей волны»,

$K_2^{int(e)}$ - показатель результативности реализации мероприятий политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов второго сегмента «третьей волны», осуществляемых работодателем,

$K_2^{int(ng)}$ - показатель результативности реализации мероприятий политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов второго сегмента «третьей волны», осуществляемых негосударственными структурами,

n_g, n_e и n_{ng} - количество показателей, выбранных для анализа результативности

реализации мероприятий политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов второго сегмента «третьей волны», реализуемых государством, работодателем и негосударственными структурами, соответственно.

Интегрированный показатель результативности реализации мероприятий политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов второго сегмента «третьей волны», учитывающий все 3 составляющие, будет представлен формулой (10.2.4).

$$K_2^{int} = \frac{K_2^{int(g)} + K_2^{int(e)} + K_2^{int(ng)}}{3} \qquad (10.2.4)$$

Осуществляемые в рамках реализации политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов мероприятия будут результативными при $K^{int} \geq 1$.

III. Показатель эффективности бюджетных расходов на политику эффективной занятости внешних трудовых мигрантов E^{bud} (ед.).

Предлагается определять данный показатель как отношение интегрированного показателя результативности реализации мероприятий политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов K^{int} (формулы (10), или (10.1) и (10.2), или (10.1.4) и (10.2.4)) к темпам роста или снижения фактических бюджетных расходов, направленных на осуществление данных мероприятий, по сравнению с плановыми (формула (11a)).

$$E^{bud} = \frac{K^{int}}{E^{act} / E^{plan}}, \qquad (11a)$$

где E^{act} - фактические бюджетные расходы,

E^{plan} - плановые бюджетные расходы.

Применив простейшие математические преобразования к формуле (11a), получим формулу (11b).

$$E^{bud} = \frac{K^{int} \; xE^{plan}}{E^{act}} \qquad (11b)$$

Для трудовых мигрантов первого сегмента «третьей волны» показатель эффективности бюджетных расходов примет нижеследующий вид (формулы (11.1.1)-(11.1.4)).

$$E_1^{bud(g)} = \frac{K_1^{int(g)} x E_1^{plan(g)}}{E_1^{act(g)}}, \quad (11.1.1)$$

$$E_1^{bud(e)} = \frac{K_1^{int(e)} x E_1^{plan(e)}}{E_1^{act(e)}}, \quad (11.1.2)$$

$$E_1^{bud(ng)} = \frac{K_1^{int(ng)} x E_1^{plan(ng)}}{E_1^{act(ng)}}, \quad (11.1.3)$$

$$E_1^{bud} = \frac{E_1^{bud(g)} + E_1^{bud(e)} + E_1^{bud(ng)}}{3}, \quad (11.1.4)$$

где $E_1^{bud(g)}$ - показатель эффективности бюджетных расходов на государственные мероприятия политики эффективной занятости трудовых мигрантов первого сегмента «третьей волны»,

$E_1^{plan(g)}$ - плановые бюджетные расходы на реализацию государственных мероприятий политики эффективной занятости трудовых мигрантов первого сегмента «третьей волны»,

$E_1^{act(g)}$ - фактические бюджетные расходы на реализацию государственных мероприятий политики эффективной занятости трудовых мигрантов первого сегмента «третьей волны»,

$E_1^{bud(e)}$ - показатель эффективности бюджетных расходов на осуществляемые работодателем мероприятия политики эффективной занятости трудовых мигрантов первого сегмента «третьей волны»,

$E_1^{plan(e)}$ - плановые бюджетные расходы на реализацию осуществляемых работодателем мероприятий политики эффективной занятости трудовых мигрантов первого сегмента «третьей волны»,

$E_1^{act(e)}$ - фактические бюджетные расходы на реализацию осуществляемых работодателем мероприятий политики эффективной занятости трудовых мигрантов первого сегмента «третьей волны»,

$E_1^{bud(ng)}$ - показатель эффективности бюджетных расходов на осуществляемые негосударственными структурами мероприятия политики эффективной занятости трудовых мигрантов первого сегмента «третьей волны»,

$E_1^{plan(ng)}$ - плановые бюджетные расходы на реализацию осуществляемых негосударственными структурами мероприятий политики эффективной занятости

трудовых мигрантов первого сегмента «третьей волны»,

$E_1^{act(ng)}$ - фактические бюджетные расходы на реализацию осуществляемых негосударственными структурами мероприятий политики эффективной занятости трудовых мигрантов первого сегмента «третьей волны»,

E_1^{bud} - показатель эффективности бюджетных расходов на мероприятия политики эффективной занятости трудовых мигрантов первого сегмента «третьей волны».

Бюджетные средства, выделяемые на реализацию политики эффективной занятости трудовых мигрантов второго сегмента «третьей волны» можно будет оценить по формулам (11.2.1)-(11.2.4).

$$E_2^{bud(g)} = \frac{K_2^{int(g)} x E_2^{plan(g)}}{E_2^{act(g)}}, \quad (11.2.1)$$

$$E_2^{bud(e)} = \frac{K_2^{int(e)} x E_2^{plan(e)}}{E_2^{act(e)}}, \quad (11.2.2)$$

$$E_2^{bud(ng)} = \frac{K_2^{int(ng)} x E_2^{plan(ng)}}{E_2^{act(ng)}}, \quad (11.2.3)$$

$$E_2^{bud} = \frac{E_2^{bud(g)} + E_2^{bud(e)} + E_2^{bud(ng)}}{3}, \quad (11.2.4)$$

где $E_2^{bud(g)}$ - показатель эффективности бюджетных расходов на государственные мероприятия политики эффективной занятости трудовых мигрантов второго сегмента «третьей волны»,

$E_2^{plan(g)}$ - плановые бюджетные расходы на реализацию государственных мероприятий политики эффективной занятости трудовых мигрантов второго сегмента «третьей волны»,

$E_2^{act(g)}$ – фактические бюджетные расходы на реализацию государственных мероприятий политики эффективной занятости трудовых мигрантов второго сегмента «третьей волны»,

$E_2^{bud(e)}$ - показатель эффективности бюджетных расходов на осуществляемые работодателем мероприятия политики эффективной занятости трудовых мигрантов второго сегмента «третьей волны»,

$E_2^{plan(e)}$ - плановые бюджетные расходы на реализацию осуществляемых

работодателем мероприятий политики эффективной занятости трудовых мигрантов второго сегмента «третьей волны»,

$E_2^{act(e)}$ – фактические бюджетные расходы на реализацию осуществляемых работодателем мероприятий политики эффективной занятости трудовых мигрантов второго сегмента «третьей волны»,

$E_2^{bud(ng)}$ - показатель эффективности бюджетных расходов на осуществляемые негосударственными структурами мероприятия политики эффективной занятости трудовых мигрантов второго сегмента «третьей волны»,

$E_2^{plan(ng)}$ - плановые бюджетные расходы на реализацию осуществляемых негосударственными структурами мероприятий политики эффективной занятости трудовых мигрантов второго сегмента «третьей волны»,

$E_2^{act(ng)}$ – фактические бюджетные расходы на реализацию осуществляемых негосударственными структурами мероприятий политики эффективной занятости трудовых мигрантов второго сегмента «третьей волны»,

E_2^{bud} - показатель эффективности бюджетных расходов на мероприятия политики эффективной занятости трудовых мигрантов второго сегмента «третьей волны».

Использование бюджетных средств, выделенных на осуществление политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов, будет эффективным при $E^{bud} \geq 1$.

IV. Интегрированный показатель оценки результативности политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов I^{ml} (ед.).

Предыдущие исследования (в частности, параграф 1.4 настоящей работы) позволяют заключить, что политика эффективной занятости трудовых мигрантов не только положительно влияет на иностранных работников, но и, что более важно с точки зрения темы настоящей диссертации, усиливает получаемые страной-реципиентом выгоды от внешней трудовой миграции, способствуя в т.ч. экономическому росту. Поэтому, в отличие от показателей результативности реализации мероприятий политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов K^{int} (блок II), характеризующих степень соответствия осуществленных мероприятий ожидаемым результатам, интегрированный показатель оценки результативности политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов I^{ml} учитывает не только степень исполнения входящих в состав политики эффективной занятости мероприятий, но и финансовые затраты на реализацию политики и конъюнктуру рынка труда страны-реципиента.

Итак, оценить, является ли осуществление политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов в стране-реципиенте результативным, позволит сумма показателей результативности реализации мероприятий политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов K^{int} и эффективности бюджетных расходов E^{bud}

(формула (12)).

$$I^{ml} = K^{int} + E^{bud} \quad (12)$$

В случае проведения дифференцированной политики эффективной занятости трудовых мигрантов интегрированный показатель оценки политики занятости внешних трудовых мигрантов первого и второго сегментов «третьей волны» с точки зрения соответствия результатов реализации входящих в ее состав мероприятий критериям эффективной занятости необходимо рассчитывать по формулам (12.1) и (12.2), соответственно.

$$I^{ml}_{1} = K_1^{int} + E_1^{bud} \quad (12.1)$$

$$I^{ml}_{2} = K_2^{int} + E_2^{bud} \quad (12.2)$$

Политику эффективной занятости внешних трудовых мигрантов можно будет назвать результативной при $I^{ml} \geq 2$.

Завершающим этапом оценки политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов будет сопоставление рассчитанного интегрированного показателя I^{ml} и конъюнктуры рынка труда страны-реципиента.

Одним из способов достижения совместного учета значения интегрированного показателя оценки результативности политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов и возможных ситуаций на рынке труда является проведение композиционного анализа.

Композиционный анализ - это метод наглядного представления факторов, влияющих на исследуемое сложное явление, позволяющий изучать различные комбинации данных факторов, возможные в хозяйственной практике.

Проводимый в целях настоящего исследования композиционный анализ политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов и сложившейся на рынке труда конъюнктуры отражен в таблице 29.

Соответствие конъюнктуры российского (регионального) рынка труда описываемой в первом квадранте таблицы 29 ситуации будет означать нарастание экономического спада, причем, негативные экономические тенденции будут поддерживаться снижением результативности политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов.

Таблица 29 - Композиционный анализ оценки результативности политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов и конъюнктуры внутреннего рынка труда

Конъюнктура рынка труда	Значение интегрированного показателя оценки результативности политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов I^{ml}		
	$I^{ml} < 2$	$I^{ml} = 2$	$I^{ml} > 2$
Снижение индикативных показателей	Снижение результативности политики эффективной занятости, сопровождаемое ухудшением конъюнктуры рынка труда - «сильная отрицательная симметрия» (I)	Устойчивая результативность политики эффективной занятости, сопровождаемая ухудшением конъюнктуры рынка труда - «слабая положительная асимметрия» (IV)	Рост результативности политики эффективной занятости, сопровождаемый ухудшением конъюнктуры рынка труда - «сильная положительная асимметрия» (VII)
Неизменность индикативных показателей	Снижение результативности политики эффективной занятости, сопровождаемое стабильной конъюнктурой рынка труда - «слабая отрицательная асимметрия» (II)	Устойчивая результативность политики эффективной занятости, сопровождаемая стабильной конъюнктурой рынка труда - «полная симметрия» (V)	Рост результативности политики эффективной занятости, сопровождаемый стабильной конъюнктурой рынка труда - «слабая положительная симметрия» (VIII)
Рост индикативных показателей	Снижение результативности политики эффективной занятости, сопровождаемое улучшением конъюнктуры рынка труда - «сильная отрицательная асимметрия» (III)	Устойчивая результативность политики эффективной занятости, сопровождаемая улучшением конъюнктуры рынка труда - «слабая положительная симметрия» (VI)	Рост результативности политики эффективной занятости, сопровождаемый улучшением конъюнктуры рынка труда - «сильная положительная симметрия» (IX)

Описываемое квадрантом II положение будет свидетельствовать о сохранении существующих экономических тенденций на рынке труда, т.е. об их инерционности, причем, в связи со снижением результативности политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов привлечение иностранных работников не предоставит возможностей для улучшения экономической ситуации.

Снижение результативности политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов при благоприятной конъюнктуре рынка труда позволяет заключить, что квадрант III иллюстрирует «безусловно нерезультативную» реализацию комплекса мероприятий занятости внешних трудовых мигрантов.

Устойчивая результативность (стабильность) политики эффективной занятости иностранных работников (квадранты IV-VI) предполагает 100 %-ое исполнение

заявленных в политике мероприятий и 100 %-ое достижение нормативных значений показателей. Подобная ситуация представляется крайне маловероятной при реализации политики эффективной занятости трудовых мигрантов в хозяйственной практике, однако в целях научного исследования рассмотрение всех возможных в теории ситуаций является обоснованным.

Стабильность или рост результативности политики эффективной занятости иностранных работников при неблагоприятной ситуации на рынке труда будет способствовать преодолению негативных экономических тенденций, поэтому описываемые в квадрантах IV и VII ситуации означают «безусловно результативную» реализацию политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов.

Квадрант V характеризует стабильность реализации политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов, которая будет поддерживать сложившиеся на рынке труда инерционные экономические тенденции.

Описываемое квадрантом VI положение свидетельствует о стабильном характере реализации политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов, который будет способствовать сохранению положительной экономической динамики и сам, в свою очередь, будет поддерживаться благоприятными тенденциями развития рынка труда.

Квадранты VIII и IX иллюстрируют рост результативности реализации политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов на фоне благоприятной рыночной конъюнктуры, причем, мероприятия занятости внешних трудовых мигрантов в данном случае более результативны, нежели аналогичные показатели квадрантов IV и VII.

Пространный и детальный характер разработанного в предыдущем параграфе настоящей главы комплекса мероприятий политики эффективной занятости, обусловленный многообразием последствий и противоречивой природой внешней трудовой миграции, стал причиной того, что методика оценки политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов представляет собой достаточно сложную для восприятия и понимания систему. Для большей наглядности и улучшения процесса понимания автор предлагает ключ к методике оценки политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов (рисунок 10).

Итак, предложенная в настоящем параграфе методика оценки политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов включает 4 группы показателей и предполагает проведение композиционного анализа после завершения необходимых расчетов. К преимуществам разработанной автором методики оценки политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов относятся следующие ее

ЭТАП 1
РАСЧЕТ ИНДИКАТИВНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ КОНЪЮНКТУРУ ИССЛЕДУЕМОГО РЫНКА ТРУДА С КАЧЕСТВЕННОЙ ТОЧКИ ЗРЕНИЯ

Шаг 1
Расчет прямых индикативных показателей (показатели № 1-14 или иной набор показателей)

Шаг 2
Расчет обратных индикативных показателей (показатели № 1-4 или иной набор показателей)

Шаг 3
Оценка конъюнктуры исследуемого рынка труда на основании расчетов, проделанных в рамках Этапа 1 (Шаг 1 и Шаг 2)

Ухудшение конъюнктуры исследуемого рынка труда	**Стабильная конъюнктура исследуемого рынка труда**	**Улучшение конъюнктуры исследуемого рынка труда**
Отрицательная динамика большей части рассчитанных на Этапе 1 (Шаг 1 и Шаг 2) показателей	Отсутствие динамики у большей части рассчитанных на Этапе 1 (Шаг 1 и Шаг 2) показателей	Положительная динамика большей части рассчитанных на Этапе 1 (Шаг 1 и Шаг 2) показателей

ЭТАП 2
ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ МЕРОПРИЯТИЙ ПЭЗ НА ИССЛЕДУЕМОМ РЫНКЕ ТРУДА

Шаг 1
Расчет интегрированного показателя результативности реализации мероприятий ПЭЗ для первого (второго) сегмента «третьей волны» миграции K_1^{int} (K_2^{int}) [формулы (10)-(10.2.4) с использованием результатов расчетов по формулам (М1.1)-(М20) (таблица М.1, Приложение М)]

Шаг 2
Оценка рассчитанного на Этапе 2 (Шаг 1) показателя K_1^{int} (K_2^{int})

Реализация мероприятий ПЭЗ для первого (второго) сегмента «третьей волны» миграции не является результативной	**Реализация мероприятий ПЭЗ для первого (второго) сегмента «третьей волны» миграции является результативной**
K_1^{int} (K_2^{int}) < 1	K_1^{int} (K_2^{int}) ≥ 1

ЭТАП 3
ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ БЮДЖЕТНЫХ РАСХОДОВ НА ПЭЗ НА ИССЛЕДУЕМОМ РЫНКЕ ТРУДА

Шаг 1
Расчет совокупных фактических и совокупных плановых бюджетных расходов на реализацию ПЭЗ для первого (второго) сегмента «третьей волны» миграции E_{act1} и E_{plan1} (E_{act2} и E_{plan2})

Шаг 2
Расчет показателя эффективности бюджетных расходов на ПЭЗ для первого (второго) сегмента «третьей волны» миграции E_1^{bud} (E_2^{bud}) как отношения исчисленного на Этапе 2 (Шаг 1) показателя K_1^{int} (K_2^{int}) к соотношению исчисленных на Этапе 3 (Шаг 1) показателей (E_{act1} / E_{plan1}) [(E_{act2} / E_{plan2})] [формулы (11а)-(11.2.4)]

Шаг 3
Оценка рассчитанного на Этапе 3 (Шаг 2) показателя E_1^{bud} (E_2^{bud})

Бюджетные средства, выделяемые на ПЭЗ для первого (второго) сегмента «третьей волны» миграции, расходуются неэффективно	**Бюджетные средства, выделяемые на ПЭЗ для первого (второго) сегмента «третьей волны» миграции, расходуются эффективно**
E_1^{bud} (E_2^{bud}) < 1	E_1^{bud} (E_2^{bud}) ≥ 1

ЭТАП 4
ОЦЕНКА ПЭЗ НА ИССЛЕДУЕМОМ РЫНКЕ ТРУДА

Шаг 1
Расчет интегрированного показателя оценки результативности ПЭЗ для первого (второго) сегмента «третьей волны» миграции I^{ml}_1 (I^{ml}_2) как суммы исчисленных на Этапе 2 (Шаг 1) и Этапе 3 (Шаг 2) показателей K_1^{int} (K_2^{int}) и E_1^{bud} (E_2^{bud}) [формулы (12)-(12.2)]

Шаг 2
Оценка рассчитанного на Этапе 4 (Шаг 1) показателя I^{ml}_1 (I^{ml}_2)

ПЭЗ для первого (второго) сегмента «третьей волны» миграции не является результативной	**ПЭЗ для первого (второго) сегмента «третьей волны» миграции является результативной**
I^{ml}_1 (I^{ml}_2) < 2	I^{ml}_1 (I^{ml}_2) ≥ 2

Шаг 3
Композиционный анализ оценки ПЭЗ для первого (второго) сегмента «третьей волны» и конъюнктуры исследуемого рынка труда (таблица 29)

Снижение результативности ПЭЗ для первого (второго) сегмента «третьей волны»			**Устойчивая результативность ПЭЗ для первого (второго) сегмента «третьей волны»**			**Рост результативности ПЭЗ для первого (второго) сегмента «третьей волны»**		
«Сильная отрицательная симметрия»	**«Слабая отрицательная асимметрия»**	**«Сильная отрицательная асимметрия» (наименее результативная реализация политики)**	**«Слабая положительная асимметрия»**	**«Полная симметрия»**	**«Слабая положительная симметрия»**	**«Сильная положительная асимметрия»**	**«Слабая положительная симметрия»**	**«Сильная положительная симметрия» (наиболее результативная реализация политики)**
Снижение индикативных показателей [Этап 1 (Шаг 1 и Шаг 2)] и I^{ml}_1 (I^{ml}_2) < 2	Неизменность индикативных показателей [Этап 1 (Шаг 1 и Шаг 2)] и I^{ml}_1 (I^{ml}_2) < 2	Рост индикативных показателей [Этап 1 (Шаг 1 и Шаг 2)] и I^{ml}_1 (I^{ml}_2) < 2	Снижение индикативных показателей [Этап 1 (Шаг 1 и Шаг 2)] и I^{ml}_1 (I^{ml}_2) = 2	Неизменность индикативных показателей [Этап 1 (Шаг 1 и Шаг 2)] и I^{ml}_1 (I^{ml}_2) = 2	Рост индикативных показателей [Этап 1 (Шаг 1 и Шаг 2)] и I^{ml}_1 (I^{ml}_2) = 2	Снижение индикативных показателей [Этап 1 (Шаг 1 и Шаг 2)] и I^{ml}_1 (I^{ml}_2) > 2	Неизменность индикативных показателей [Этап 1 (Шаг 1 и Шаг 2)] и I^{ml}_1 (I^{ml}_2) > 2	Рост индикативных показателей [Этап 1 (Шаг 1 и Шаг 2)] и I^{ml}_1 (I^{ml}_2) > 2

Рисунок 10 - Ключ к методике оценки политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов (ПЭЗ)

характеристики.

1) Универсальность. Методика может применяться как для оценки политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов, реализуемой в целом по Российской Федерации, так и для оценки политики, реализуемой в отдельных субъектах страны; как для оценки существующей политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов, так и для оценки мероприятий по обеспечению эффективной занятости внешних трудовых мигрантов, не интегрированных в единую политику; как для оценки политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов, так и в качестве логической схемы оценки политики эффективной занятости внутренних трудовых мигрантов и местного населения.

2) Дифференцированность. Методика позволяет оценить политику эффективной занятости трудовых мигрантов, анализируя как занятость трудовых мигрантов любой из трех миграционных «волн», так и представителей любого из сегментов «третьей волны»; как общую ситуацию на рынке труда, так и изменения, возникающие вследствие присутствия на рынке труда иностранных работников; как государственные мероприятия, так и мероприятия, осуществляемые работодателями и неправительственными организациями; как административно-правовой, так и организационный, экономический, социальный, информационный и научно-методический аспекты проводимого комплекса мероприятий.

3) Вариабельность. Методика предполагает расчет четырех групп показателей, причем первые две группы показателей (индикативные показатели конъюнктуры внутреннего рынка труда как прямые, так и обратные, и показатели результативности реализации мероприятий политики эффективной занятости) включают набор коэффициентов для расчета, конкретная комбинация которых является выбором исследователя и зависит от структуры политики занятости, от целей и задач проводимых научных изысканий, от субъективного мнения исследователя и от иных факторов.

4) Субституциональность. Внушительный арсенал коэффициентов, включенных в первые две группы показателей, позволяет решить проблему отсутствия тех или иных данных в официальной статистике, а вероятность того, что даже при наличии значительного числа информационных лакун в статистических данных удастся рассчитать хотя бы несколько коэффициентов, велика.[46]

[46] Данное свойство разработанной методики является решением упомянутой в третьем параграфе первой главы настоящей работы проблемы имеющихся в официальной российской статистике пробелов, вынуждающих экономистов обращаться к социологическим методикам. Т.е. методика оценки политики эффективной занятости трудовых мигрантов действительно основана на объединившем экономику и социологию междисциплинарном подходе.

5) Уникальность. Проанализированная автором литература позволила сделать вывод об отсутствии у разработанной методики аналогов.

По предположению автора, оценка политики эффективной занятости может быть использована следующими институтами социально-трудовых отношений.

1) Институты контроля.

a) Институты миграционного права (Федеральная служба по труду и занятости (Роструд)).

2) Институты мобильности.

a) Институты международной мобильности (Федеральная миграционная служба).

b) Институты занятости (Центры и службы занятости населения).

c) Институты учета и управления трудовой миграцией и посредничества трудовой миграции (Федеральная служба государственной статистики, Российская миграционная трудовая биржа).

3) Институты развития.

a) Институты развития трудового потенциала (Министерство образования и науки РФ, вузы).

b) Институты развития рынка труда (Министерства экономического развития РФ, Министерство регионального развития РФ, Министерство труда и социальной защиты РФ).

Итак, интенсификация трудовой миграции и многообразие ее последствий обусловливают необходимость преодоления стихийного развития данного процесса. Управление прибывающими в страну миграционными потоками и рациональное их использование достижимы посредством обеспечения эффективной занятости иностранных работников на рынке труда страны-реципиента. Следствиями реализации комплекса мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов станут рост уровня и качества жизни местного населения и мигрантов и повышение качества их человеческого капитала и трудового потенциала. Результаты данных положительных изменений поспособствуют установлению и поддержанию сбалансированной структуры спроса и предложения иностранной рабочей силы и приведут к экономическому росту в стране приема.

Столкнувшись с обширными потоками внешних трудовых мигрантов, Российская Федерация не должна упускать возможности использовать сложившуюся на рынке труда ситуацию для стимулирования экономического роста и перехода к инновационной экономике. Достижению указанных целей будет способствовать разработанная автором политика эффективной занятости работающих в Российской Федерации мигрантов.

Однако ограниченные финансовые ресурсы, выделяемые на программы занятости, и наличие расхождений между теоретическими разработками и их реализацией в хозяйственной практике определяют необходимость создания методики оценки политики эффективной занятости трудовых мигрантов. Проанализированная автором литература позволила заключить, что в настоящее время подобных методик не существует.

Созданная автором методика оценки политики эффективной занятости трудовых мигрантов предполагает вычисление интегрированного показателя, получаемого на основе анализа прямых и обратных индикативных показателей конъюнктуры внутреннего рынка труда, расчетов показателя результативности реализации мероприятий политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов и показателя эффективности бюджетных расходов на политику эффективной занятости внешних трудовых мигрантов. Расчеты логически завершает композиционный анализ, позволяющий сделать вывод, являются ли реализуемые в рамках политики мероприятия по обеспечению занятости результативными. Разработанная методика обладает рядом сильных сторон, может применяться различными институтами социально-трудовых отношений и, помимо прочего, не имеет аналогов в отечественной практике.

Для подтверждения преимуществ методики оценки политики эффективной занятости трудовых мигрантов, а также в целях выявления у нее недостатков и последующего их исправления требуется апробировать ее на примере либо Российской Федерации в целом, либо субъектов Российской Федерации. Испытание методики оценки комплекса мероприятий политики эффективной занятости трудовых мигрантов поспособствует совершенствованию политики эффективной занятости и позволит разработать рекомендации для более успешного применения данной политики в хозяйственной практике.

3.3 Апробация методики оценки комплекса мероприятий по обеспечению эффективной занятости внешних трудовых мигрантов (на примере Сибирского федерального округа)

Российская Федерация является демократическим федеративным правовым государством с республиканской формой правления, состоящим из 9 федеральных округов (Центральный, Южный, Северо-Западный, Дальневосточный, Сибирский, Уральский, Приволжский, Северо-Кавказский и Крымский федеральные округа) и 85

субъектов Российской Федерации (ст. 1, 65 Конституции Российской Федерации) [117]. Федеральные округа и субъекты Российской Федерации характеризуются высокой степенью дифференциации по уровню социально-экономического развития.

Крупнейшим по показателю площади территории среди всех российских федеральных округов является Дальневосточный федеральный округ. Наибольшей численностью населения по данным на 1 января 2015 г. обладает Центральный федеральный округ. Наименьшим из российских округов по площади территории и по численности населения является Крымский федеральный округ [244, 277, 278].

Невзирая на наблюдаемую в последние годы положительную демографическую динамику, к 2050 г. ООН прогнозирует сокращение численности населения России до 121 млн. чел., к 2100 – до 102 млн. чел. Средний вариант прогноза Федеральной службы государственной статистики РФ также предполагает сокращение населения страны до 142 млн. чел. к 2031 г. В настоящее время наиболее остро демографическая проблема проявляется в Приволжском и Сибирском федеральном округах, где темпы убыли населения выше, чем в остальных регионах России. Другими общероссийскими неблагоприятными демографическими тенденциями являются сокращение населения в трудоспособном возрасте и предпосылки «седой революции» [99, 260, 277, 430].

Указанные тенденции позволяют вновь повторить проходящий красной нитью через диссертационное исследование вывод о трудодефицитном характере развития национального хозяйства, не оставляющем России выбора при решении вопроса об импорте иностранной рабочей силы. Логика предыдущих исследований настоящей работы обусловливает необходимость воздействия в интересах России на прибывающий в страну миграционный поток посредством реализации политики эффективной занятости трудовых мигрантов. Применение разработанной в предыдущем параграфе методики оценки политики эффективной занятости иностранных работников с точки зрения ее результативности позволит совершенствовать входящие в состав политики мероприятия.

Изучая статистическую информацию, можно заключить, что проявление прогнозируемых ООН и Федеральной службой государственной статистики РФ негативных демографических тенденций уже наблюдается в Сибирском федеральном округе. В целях обеспечения возможности дальнейшей экстраполяции на другие округа Российской Федерации, которым еще предстоит столкнуться с обострением демографических проблем, предлагается провести оценку политики эффективной занятости трудовых мигрантов посредством апробации разработанной автором методики на примере именно Сибирского федерального округа (СФО). Для более подробного исследования автором были выбраны Красноярский край, Новосибирская и

Томская области, иллюстрирующие наличие значительной экономической, социальной и демографической дифференциации в пределах одного федерального округа.

Сибирский федеральный округ занимает около трети российской территории и уступает по площади только Дальневосточному федеральному округу. Однако в Сибирском федеральном округе проживет лишь 13 % населения России, а составляющая 3,7 чел. на 1 км^2 плотность населения является минимальной среди остальных федеральных округов [372]. Недостаток трудовых ресурсов существенно сдерживает освоение природных богатств и реализацию инновационного потенциала Сибири. С другой стороны, для сопредельных с Россией государств, в т.ч. и для граничащих с Сибирским федеральным округом Казахстана и Монголии, характерно наличие избыточных трудовых, но ограниченных природных и территориальных ресурсов [130].

Структура населения Красноярского края, Новосибирской и Томской областей представлена в таблице П.1, социально-демографическое положение иллюстрируют рисунки П.1-П.3 (Приложение П). Рисунок П.1 подтверждает, что внутрироссийские демографические тенденции, проявляющиеся в сокращении численности трудоспособного населения, характерны для Красноярского края, Новосибирской и Томской областей. Кроме того, данные, проанализированные за период 2001-2013 гг., позволили сделать вывод об ускорении процесса сокращения являющихся наиболее массовой и производительной рабочей силой, обладающих большим опытом, трудовыми навыками и высокой квалификацией занятых в возрасте 30-49 лет в трех исследуемых субъектах СФО (рисунок П.2). Стоит также отметить непосредственно связанную с миграционными процессами стабилизацию демографического развития анализируемых субъектов к 2013 г. (рисунок П.3).

Краткий анализ экономического, социального и демографического развития Красноярского края, Новосибирской и Томской областей свидетельствует о трудодефицитном характере указанных субъектов Российской Федерации и о необходимости использования внешних трудовых ресурсов для удовлетворения спроса на труд в различных сферах общественной деятельности. К моменту написания диссертации политика эффективной занятости внешних трудовых мигрантов не была разработана ни в одном из анализируемых субъектов СФО. В свете чрезвычайной важности обеспечения процесса эффективного использования импортируемых в Красноярский край, Новосибирскую и Томскую области трудовых ресурсов оценка мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов предстает актуальной потребностью для экономик анализируемых субъектов.

Учитывая свойство универсальности разработанной автором в предыдущем параграфе методики, оценке будет подвергнута не несуществующая в настоящее время

ни в одном из исследуемых субъектов СФО государственная политика эффективной занятости внешних трудовых мигрантов, но ряд государственных мероприятий, направленных на обеспечение эффективной занятости внешних трудовых мигрантов.

Заметим, что в связи с неполнотой официальной статистической информации и необходимостью обеспечения сопоставимости анализируемых данных оценке будут подвергнуты государственные мероприятия, проводимые в 2013 г. Обратим также внимание, что анализ динамики прямых и обратных индикативных показателей конъюнктуры рынка труда проводился за период 2000-2013 гг. также в связи с наличием сопоставимых данных официальной статистики о наибольшем количестве исследуемых показателей именно за указанный промежуток времени. Однако статистические лакуны или, наоборот, наличие более развернутой информации привели к оценке динамики некоторых индикативных показателей в течение иных временных промежутков, например, 2000-2014 гг., 2008-2013 гг. и т.д.

Итак, основываясь на разработанных в предыдущем параграфе настоящей главы четырех блоках показателей, оценим государственные мероприятия по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны» на рынке труда Красноярского края, Новосибирской и Томской областей.

I. Индикативные показатели конъюнктуры рынка труда Красноярского края, Новосибирской и Томской областей.

А) Прямые показатели (факторы инновационного развития экономики), увеличение которых оказывает положительное влияние на хозяйственную конъюнктуру рынка труда Красноярского края, Новосибирской и Томской областей.

1) Уровень занятости местного населения - E_p. Динамика уровней занятости населения Красноярского края, Новосибирской и Томской областей отражена в таблице Р.1.1 и на рисунке Р.1.1 (Приложение Р).

2) Уровень занятости местного населения, относимого к пенсионерам, инвалидам и женщинам, воспитывающим малолетних детей, - E_{vp}^{p}, E_{vp}^{d} и E_{vp}^{w}, соответственно.

Вследствие отсутствия официальной статистической информации и сопоставимых данных относительно уровня занятости инвалидов и женщин, воспитывающих малолетних детей, по субъектам Российской Федерации, и в частности по Красноярскому краю, Новосибирской и Томской областям, показатели E_{vp}^{d} и E_{vp}^{w} рассчитаны не были.

Динамика уровней занятости пенсионеров Красноярского края, Новосибирской и Томской областей E_{vp}^{p} представлена в таблице Р.1.2 и на рисунке Р.1.2 (Приложение Р).

3) Удельный вес занятого в сфере услуг местного населения в общей численности

занятых - E_{ss}. Таблица Р.1.3 (Приложение Р) отражает динамику удельного веса занятого в сфере услуг населения Красноярского края, Новосибирской и Томской областей в общей численности занятого населения указанных субъектов СФО.

4) Удельный вес третичного сектора в экономике - TS. Динамика удельного веса третичного сектора в экономике Красноярского края, Новосибирской и Томской областей представлена в таблице Р.1.4 (Приложение Р).

5) Удельный вес местных работников с третичным образованием в составе занятого местного населения - E_{te}. Таблица Р.1.5 (Приложение Р) отражает динамику удельного веса работников Красноярского края, Новосибирской и Томской областей, обладающих третичным образованием, в составе занятого населения указанных субъектов СФО.

Справочная информация о динамике уровня образования мигрантов «третьей волны», находящихся в Красноярском крае, Новосибирской и Томской областях, представлена на рисунках Р.1.3 и Р.1.4 (Приложение Р).

6) Удельный вес местных специалистов высшего уровня квалификации в профессионально-квалификационной структуре местного населения - E_{he}.

Ввиду отсутствия в официальной статистике данных о количестве специалистов высшего уровня квалификации в профессионально-квалификационной структуре населения Красноярского края, Новосибирской и Томской областей показатель E_{he} рассчитан не был.

7) Количество исследователей из числа местного населения на 1 000 занятых - E_{re}. Значения показателей, характеризующих динамику количества исследователей на 1 000 занятых в Красноярском крае, Новосибирской и Томской областях, были получены с использованием формулы (2) и нашли отражение в таблице Р.1.6 (Приложение Р).

8) Уровень и качество жизни местного населения - S_l и Q_l, соответственно.

Из соображений логики образование, являющееся важной составляющей уровня жизни, предлагается оценивать на основе показателя E_{te}, не включая его в состав индикаторов S_l во избежание необоснованных повторов и корреляции.

В таблицах Р.1.7-Р.1.9 (Приложение Р) подробно охарактеризованы основные показатели уровня жизни населения Красноярского края, Новосибирской и Томской областей. Основные показатели качества жизни населения Красноярского края, Новосибирской и Томской областей представлены в таблицах Р.1.10-Р.1.12 (Приложение Р).

Совокупная динамика индикаторов, наиболее важных, с точки зрения автора, для характеристики текущего состояния уровня и качества жизни населения Красноярского края, Новосибирской и Томской областей (таблица Р.1.13, Приложение Р), позволяет,

несмотря на некоторые региональные различия, сделать вывод о наблюдаемом в течение 2000-2013 гг. улучшении и уровня, и качества жизни населения Красноярского края, Новосибирской и Томской областей, проявляющемся в росте таких индикаторов, как фактическое конечное потребление, денежные доходы, продолжительность жизни и др. Увеличение наибольшего числа индикаторов уровня и качества жизни в период 2000-2013 гг. наблюдалось в Красноярском крае, а наиболее слабая среди анализируемых субъектов СФО положительная динамка уровня и качества жизни оказалась в Новосибирской области.

9) Эффективность труда местных работников - Eff_l.

В связи с отсутствием данных, позволяющих рассчитать показатель Eff_l для Красноярского края, Новосибирской и Томской областей, эффективность труда местного населения предлагается оценивать на основе показателя P_l.

10) Производительность труда местных работников - P_l. Динамику темпов производительности труда в Красноярском крае, Новосибирской и Томской областях отражает таблица Р.1.14 (Приложение Р).

11) Количество инновационных фирм - K_{ic}.

Для оценки динамики количества инновационных фирм K_{ic} автором был выбран показатель количества организаций, осуществляющих технологические инновации[47] в Красноярском крае, Новосибирской и Томской областях, представленный в таблице Р.1.15 (Приложение Р).

12) Количество малых предприятий - K_{sb}. Таблица Р.1.16 (Приложение Р) отражает динамику количества малых предприятий в Красноярском крае, Новосибирской и Томской областях.

13) Удельный вес трудовых мигрантов «третьей волны» трудоспособного возраста в общей численности трудовых мигрантов «третьей волны» - L_{wa}. Результаты произведенных автором по формуле (5) расчетов данного показателя для Красноярского края, Новосибирской и Томской областей представлены в таблице Р.1.17 (Приложение Р).

В) Обратные показатели, при увеличении которых происходит ухудшение хозяйственной конъюнктуры рынка труда Красноярского края, Новосибирской и Томской областей. Увеличение модификаций данных показателей будет положительно влиять на ситуацию на рынке труда анализируемых регионов.

1) Коэффициент напряженности на рынке труда, учитывающий численность

[47] Технологические инновации включают такие виды инновационной деятельности, как исследования и разработки, производственное проектирование, приобретение новых технологий и программных средств, маркетинговые исследования, подготовку персонала и проч.

трудовых мигрантов «третьей волны» - K_t (формула (6)). Модификации показателя K_t', рассчитанные для Красноярского края, Новосибирской и Томской областей, представлены в таблице Р.1.18 (Приложение Р).

Оценить, как влияет присутствие трудовых мигрантов «третьей волны» на напряженность на рынке труда Красноярского края, Новосибирской и Томской областей, позволит сравнение коэффициентов напряженности, рассчитанных с учетом и без учета численности внешних мигрантов (рисунок Р.1.5, Приложение Р).

2) Уровень регистрируемой безработицы местного населения - U_t. Динамика уровней регистрируемой безработицы населения Красноярского края, Новосибирской и Томской областей отражена в таблице Р.1.19 (Приложение Р).

3) Период, в течение которого индивид (из числа местного населения) был безработным - T_u. Таблица Р.1.20 (Приложение Р) отражает динамику средней продолжительности поиска работы безработными Красноярского края, Новосибирской и Томской областей.

4) Отток местного населения из сельской местности - O_v. Динамика оттока населения Красноярского края, Новосибирской и Томской областей из сельской местности представлена в таблице Р.1.21 (Приложение Р).

Построение в Microsoft Excel графических выражений прямых и обратных индикативных показателей с последующим добавлением линий тренда (аналогично рисункам Р.1.1 и Р.1.2, Приложение Р) позволило автору структурировать совокупную динамику указанных показателей за период 2000-2013 гг. в виде таблиц Р.1.22 и Р.1.23, соответственно (Приложение Р).

Из 16 используемых в настоящей главе прямых и обратных индикативных показателей положительную динамику продемонстрировали 14 показателей, рассчитанных для Красноярского края, 14 – для Томской области и 12 – для Новосибирской области, что позволяет сделать вывод об улучшении ситуации на рынках труда анализируемых субъектов Российской Федерации в 2000-2013 гг.

II. Интегрированный показатель результативности реализации государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны» в Красноярском крае, Новосибирской и Томской областях K^{int}.

Показатели результативности реализации государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны» были рассчитаны, исходя из существующих на данный момент в Красноярском крае, Новосибирской и Томской областях мероприятий (таблица Р.2.1, Приложение Р). При отсутствии в официальной статистике данных, необходимых для вычисления показателей блока II, расчетные формулы были модифицированы.

Результатами проведенных по данным 2013 г. вычислений будут величины интегрированных показателей результативности реализации государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов для первого и второго сегментов «третьей волны» в Красноярском крае, Новосибирской и Томской областях, рассчитанные по формуле (10) и представленные в таблице Р.2.2 (Приложение Р).

Значения как K_1^{int}, так и K_2^{int} (таблица Р.2.2, Приложение Р) для всех трех анализируемых субъектов СФО оказались меньше единицы, что свидетельствует о недостаточной результативности реализации государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны», находящихся на рынке труда Красноярского края, Новосибирской и Томской областей.

III. Показатель эффективности бюджетных расходов на государственные мероприятия по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны» в Красноярском крае, Новосибирской и Томской областях E^{bud}.

Показатели результативности реализации государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны» были рассчитаны на основании проводимых УФМС России по Красноярскому краю, Новосибирской и Томской областям действий. Поэтому в качестве данных о фактических и плановых расходах бюджетных средств (формулы (11a) и (11b)) будут использованы данные о фактическом и плановом распределении ассигнований федерального бюджета, администрируемых ФМС, по государственной программе «Содействие занятости населения» (Подпрограмма «Внешняя трудовая миграция»), где ФМС является одним из исполнителей.

По мнению автора, слагаемые совокупных фактических и плановых расходов бюджетных средств должны отличаться для мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов первого и второго сегментов «третьей волны». Однако малый объем данных и необходимость применения сопоставимых показателей для Красноярского края, Новосибирской и Томской областей обусловили использование одинаковых значений расходов бюджетных средств для мероприятий, проводимых как в отношении первого, так и в отношении второго сегмента «третьей волны».

Итак, совокупные фактические и плановые расходы на реализацию мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов первого и второго сегментов «третьей волны» в Красноярском крае, Новосибирской и Томской областях будут иметь значения, представленные в таблице Р.3.1 (Приложение Р).

Показатели эффективности бюджетных расходов на реализацию государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов первого и

второго сегментов «третьей волны» в Красноярском крае, Новосибирской и Томской областях, были рассчитаны с применением формулы (11а) и отражены в таблице Р.3.1 (Приложение Р).

Значения показателей E_1^{bud} и E_2^{bud} (таблица Р.3.1, Приложение Р) для Красноярского края, Новосибирской и Томской областей оказались меньше единицы, что позволяет сделать вывод о недостаточно эффективном использовании финансовых средств, выделяемых на реализацию государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны», находящихся в указанных субъектах СФО.

IV. Интегрированный показатель оценки результативности комплекса государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны» в Красноярском крае, Новосибирской и Томской областях I^{ml}. Значения данного показателя были рассчитаны по формулам (12.1) и (12.2), соответственно, и представлены в таблице Р.4.1 (Приложение Р).

Значения показателей I^{ml}_1 и I^{ml}_2 (таблица Р.4.1, Приложение Р) не достигли нормативного значения, следовательно, комплекс государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости для находящихся в Красноярском крае, Новосибирской и Томской областях трудовых мигрантов как первого, так и второго сегментов «третьей волны», не является результативным.

Итоговая оценка комплекса государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны» с точки зрения его результативности и с учетом проанализированной ранее в данном параграфе конъюнктуры рынка труда Красноярского края, Новосибирской и Томской областей получена посредством осуществления композиционного анализа и представлена в таблице Р.4.2 (Приложение Р).

В целях обеспечения лучшего понимания и большей наглядности при проведении оценки мероприятий политики эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны» с точки зрения их результативности применим предложенный в предыдущем параграфе настоящей главы ключ к данной методике (рисунок 11).

Таким образом, существующие в настоящее время в Красноярском крае, Новосибирской и Томской областях комплексы государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны» соответствуют ситуации, описываемой в квадранте III (см. таблицу 29). Поэтому, несмотря на подтверждаемую анализом динамики прямых и обратных индикативных показателей благоприятную экономическую конъюнктуру рынков труда анализируемых субъектов Сибирского федерального округа, реализация комплекса государственных

ЭТАП 1
РАСЧЕТ ИНДИКАТИВНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ КОНЪЮНКТУРУ РЫНКА ТРУДА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ, НОВОСИБИРСКОЙ И ТОМСКОЙ ОБЛАСТЕЙ С КАЧЕСТВЕННОЙ ТОЧКИ ЗРЕНИЯ

↓

Шаг 1

Из 12 прямых индикативных показателей положительную динамику продемонстрировали 10 показателей, рассчитанных для Красноярского края, 10 – для Новосибирской области и 10 – для Томской области (таблица Р.1.22 по данным таблиц Р.1.1-Р.1.17 и рисунков Р.1.1 и Р.1.2, Приложение Р)

↓

Шаг 2

Из 4 обратных индикативных показателей положительную динамику продемонстрировали 4 показателя, рассчитанные для Красноярского края, 4 – для Томской области и 2 – для Новосибирской области (таблица Р.1.23 по данным таблиц Р.1.18–Р.1.21 и рисунка Р.1.5, Приложение Р)

↓

Шаг 3

Оценка конъюнктуры рынка труда Красноярского края, Новосибирской и Томской областей на основании расчетов, проделанных в рамках Этапа 1 (Шаг 1 и Шаг 2)

↓

Улучшение конъюнктуры рынка труда Красноярского края, Новосибирской и Томской областей

Из 16 рассчитанных на Этапе 1 (Шаг 1 и Шаг 2) индикативных показателей положительную динамику продемонстрировали 14 показателей, рассчитанных для Красноярского края, 14 – для Томской области и 12 – для Новосибирской области (таблицы Р.1.22 и Р.1.23, Приложение Р)

↓

ЭТАП 2
ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ГМ ПО ОЭЗ НА РЫНКЕ ТРУДА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ, НОВОСИБИРСКОЙ И ТОМСКОЙ ОБЛАСТЕЙ

↓

Шаг 1

Расчет интегрированных показателей результативности реализации ГМ по ОЭЗ в Красноярском крае, Новосибирской и Томской областях: $K_1^{int(KK)} = 0{,}41346$; $K_1^{int(HO)} = 0{,}43850$; $K_1^{int(TO)} = 0{,}54678$ и $K_2^{int(KK)} = 0{,}0135$; $K_2^{int(HO)} = 0{,}8621$; $K_2^{int(TO)} = 0{,}5432$ (таблица Р.2.2 по данным таблицы Р.2.1, Приложение Р)

↓

Шаг 2

Оценка рассчитанных на Этапе 2 (Шаг 1) показателей $K_1^{int(KK)}$, $K_1^{int(HO)}$, $K_1^{int(TO)}$ и $K_2^{int(KK)}$, $K_2^{int(HO)}$, $K_2^{int(TO)}$

↓

Реализация ГМ по ОЭЗ в Красноярском крае, Новосибирской и Томской областях не является результативной

$K_1^{int(KK)} < K_1^{int(HO)} < K_1^{int(TO)} < 1$ и $K_2^{int(KK)} < K_2^{int(TO)} < K_2^{int(HO)} < 1$ (таблица Р.2.2, Приложение Р)

↓

ЭТАП 3
ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ БЮДЖЕТНЫХ РАСХОДОВ НА ГМ ПО ОЭЗ НА РЫНКЕ ТРУДА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ, НОВОСИБИРСКОЙ И ТОМСКОЙ ОБЛАСТЕЙ

↓

Шаг 1

Расчет совокупных фактических и совокупных плановых бюджетных расходов на реализацию ГМ по ОЭЗ в Красноярском крае, Новосибирской и Томской областях: $E^{KK}_{act1,2} = 698\,340$ руб., $E^{KK}_{plan1,2} = 6\,000$ руб.; $E^{HO}_{act1,2} = 281\,153\,322$ руб., $E^{HO}_{plan1,2} = 279\,424\,730$ руб.; $E^{TO}_{act1,2} =$ $= 205\,926{,}90$ руб., $E^{TO}_{plan1,2} = 207\,270{,}05$ руб. (таблица Р.3.1, Приложение Р)

↓

Шаг 2

Расчет показателей эффективности бюджетных расходов на ГМ по ОЭЗ в Красноярском крае, Новосибирской и Томской областях как отношения исчисленных на Этапе 2 (Шаг 1) и Этапе 3 (Шаг 1) показателей $K_1^{int(KK)}$ к $(E^{KK}_{act1,2} / E^{KK}_{plan1,2})$, $K_1^{int(HO)}$ к $(E^{HO}_{act1,2} / E^{HO}_{plan1,2})$, $K_1^{int(TO)}$ к $(E^{TO}_{act1,2} / E^{TO}_{plan1,2})$ и $K_2^{int(KK)}$ к $(E^{KK}_{act1,2} / E^{KK}_{plan1,2})$, $K_2^{int(HO)}$ к $(E^{HO}_{act1,2} / E^{HO}_{plan1,2})$, $K_2^{int(TO)}$ к $(E^{TO}_{act1,2} / E^{TO}_{plan1,2})$: $E_1^{bud(KK)} = 0{,}003552$; $E_1^{bud(HO)} = 0{,}435804$; $E_1^{bud(TO)} = 0{,}550346$ и $E_2^{bud(KK)} = 0{,}000115989$; $E_2^{bud(HO)} = 0{,}8567996$; $E_2^{bud(TO)} = 0{,}546743$ (таблица Р.3.1, Приложение Р)

↓

Шаг 3

Оценка рассчитанных на Этапе 3 (Шаг 2) показателей $E_1^{bud(KK)}$, $E_1^{bud(HO)}$, $E_1^{bud(TO)}$ и $E_2^{bud(KK)}$, $E_2^{bud(HO)}$, $E_2^{bud(TO)}$

↓

Бюджетные средства, выделяемые на ГМ по ОЭЗ в Красноярском крае, Новосибирской и Томской областях, расходуются неэффективно

$E_1^{bud(KK)} < E_1^{bud(HO)} < E_1^{bud(TO)} < 1$ и $E_2^{bud(KK)} < E_2^{bud(TO)} < E_2^{bud(HO)} < 1$ (таблица Р.3.1, Приложение Р)

↓

ЭТАП 4
ОЦЕНКА КГМ ПО ОЭЗ НА РЫНКЕ ТРУДА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ, НОВОСИБИРСКОЙ И ТОМСКОЙ ОБЛАСТЕЙ

↓

Шаг 1

Расчет интегрированных показателей оценки результативности КГМ по ОЭЗ в Красноярском крае, Новосибирской и Томской областях как суммы исчисленных на Этапе 2 (Шаг 1) и Этапе 3 (Шаг 2) показателей $K_1^{int(KK)}$, $K_1^{int(HO)}$, $K_1^{int(TO)}$ и $E_1^{bud(KK)}$, $E_1^{bud(HO)}$, $E_1^{bud(TO)}$, соответственно, и $K_2^{int(KK)}$, $K_2^{int(HO)}$, $K_2^{int(TO)}$ и $E_2^{bud(KK)}$, $E_2^{bud(HO)}$, $E_2^{bud(TO)}$, соответственно: $I^{ml(KK)}{}_1 = 0{,}417012$; $I^{ml(HO)}{}_1 = 0{,}874304$; $I^{ml(TO)}{}_1 = 1{,}097126$ и $I^{ml(KK)}{}_2 = 0{,}013615989$; $I^{ml(HO)}{}_2 = 1{,}7188996$; $I^{ml(TO)}{}_2 = 1{,}089943$ (таблица Р.4.1, Приложение Р)

↓

Шаг 2

Оценка рассчитанных на Этапе 4 (Шаг 1) показателей $I^{ml(KK)}{}_1$, $I^{ml(HO)}{}_1$, $I^{ml(TO)}{}_1$ и $I^{ml(KK)}{}_2$, $I^{ml(HO)}{}_2$, $I^{ml(TO)}{}_2$

↓

КГМ по ОЭЗ в Красноярском крае, Новосибирской и Томской областях не является результативным

$I^{ml(KK)}{}_1 < I^{ml(HO)}{}_1 < I^{ml(TO)}{}_1 < 2$ и $I^{ml(KK)}{}_2 < I^{ml(TO)}{}_2 < I^{ml(HO)}{}_2 < 2$ (таблица Р.4.1, Приложение Р)

↓

Шаг 3

Композиционный анализ оценки КГМ по ОЭЗ в Красноярском крае, Новосибирской и Томской областях и конъюнктуры рынка труда Красноярского края, Новосибирской и Томской областей (таблица Р.4.2, Приложение Р)

↓

Снижение результативности КГМ по ОЭЗ в Красноярском крае, Новосибирской и Томской областях

↓

«Сильная отрицательная асимметрия» (наименее результативная реализация КГМ по ОЭЗ)

Рост индикативных показателей на рынке труда Красноярского края, Новосибирской и Томской областей [Этап 1 (Шаг 1 и Шаг 2)], сопровождаемый снижением результативности ГМ по ОЭЗ в Красноярском крае, Новосибирской и Томской областях, - $I^{ml(KK)}{}_1 < 2$, $I^{ml(KK)}{}_2 < 2$; $I^{ml(HO)}{}_1 < 2$, $I^{ml(HO)}{}_2 < 2$; $I^{ml(TO)}{}_1 < 2$, $I^{ml(TO)}{}_2 < 2$ [Этап 4 (Шаг 3)] (таблица Р.4.2, Приложение Р)

(К)ГМ по ОЭЗ – (комплекс) государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов первого и второго сегментов «третьей волны»;
индексы «1» - первый сегмент «третьей волны» миграции, «2» - второй сегмент «третьей волны» миграции; «КК» - Красноярский край; «НО» – Новосибирская область; «ТО» - Томская область

Рисунок 11 - Ключ к методике оценки комплекса государственных мероприятий в области эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны» миграции на рынке труда Красноярского края, Новосибирской области и Томской области

мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов как первого, так и второго сегментов «третьей волны» в данных субъектах является «безусловно нерезультативной».

В 2013 г. наиболее результативным для трудовых мигрантов первого сегмента «третьей волны» согласно итогам апробации разработанной автором методики оказался комплекс государственных мероприятий, реализуемый УФМС России по Томской области, для трудовых мигрантов второго сегмента «третьей волны» - УФМС России по Новосибирской области. Наименее результативными в 2013 г. как для трудовых мигрантов первого сегмента «третьей волны», так и для трудовых мигрантов второго сегмента «третьей волны» оказался комплекс государственных мероприятий занятости, проводимый УФМС России по Красноярскому краю, невзирая на то, что среди трех анализируемых субъектов именно ситуация на рынке труда Красноярского края продемонстрировала наивысшую положительную динамику.[48]

Проведенная в настоящем параграфе апробация методики оценки комплекса государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны» позволяет сформулировать набор рекомендаций для Красноярского края, Новосибирской и Томской областей, нацеленный на совершенствование конкретных направлений реализации данного комплекса мероприятий (таблица С.1, Приложение С).

Итак, на основании материала, рассмотренного в третьей главе настоящего исследования, можно сделать вывод о трудодефицитном характере экономик Красноярского края, Новосибирской и Томской областей. К настоящему времени ни одному из указанных субъектов Сибирского федерального округа не удалось утвердиться в статусе российского центра притяжения трудовых мигрантов, даже несмотря на наличие высокого научного и инновационного потенциала у Новосибирской и Томской областей и внушительных территориальных и экономических показателей Красноярского края. Более того, несмотря на интенсификацию общего миграционного оборота в анализируемых субъектах и исчисление количества прибывших трудовых мигрантов десятками тысяч, лишь малая часть из них изначально направляется в

[48] Заключительный вывод о наиболее благоприятной конъюнктуре рынка труда Красноярского края основан на сравнении динамики прямых индикативных показателей анализируемых областей (таблицы Р.1.22 и Р.1.23, Приложение Р). Из 12 рассчитанных для Красноярского края прямых индикативных показателей 10 продемонстрировали положительную динамику; динамика показателя производительности труда местных работников оказалась отрицательной; количество исследователей из числа местного населения на 1 000 занятых оказалось стабильным. Динамика исчисленных для Томской и Новосибирской областей прямых индикативных показателей оказалась не столь благоприятна (10 показателей продемонстрировали рост, 2 - снижение). Кроме того, динамика обратных индикативных показателей является наиболее слабой в Новосибирской области (2 показателя снижаются, 2 – растут), в то время как для всех 4 обратных индикативных показателей, рассчитанных в отношении Красноярского края и Томской области, характерно положительное направление динамики.

Красноярский край, Новосибирскую или Томскую области, большинство приезжают в данные субъекты, уже попробовав свои силы в других регионах России. Даже наблюдаемая в настоящее время на рынке труда Красноярского края, Новосибирской и Томской областей благоприятная экономическая конъюнктура оказывается не в состоянии изменить наблюдаемый тренд отсутствия эффективной занятости у трудовых мигрантов. Следовательно, верным будет и обратное утверждение - государственные мероприятия по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов, реализуемые в анализируемых субъектах СФО, оказываются не в состоянии выполнять роль драйверов социально-экономического развития Красноярского края, Новосибирской и Томской областей.

На взгляд автора, главной причиной указанных неблагоприятных тенденций в сфере внешней трудовой миграции является недостаточно эффективное использование Красноярским краем, Новосибирской и Томской областями поступающего в их распоряжение трудового потенциала мигрантов, являющееся прямым следствием отсутствия в данных субъектах СФО централизованной государственной политики по обеспечению эффективной занятости иностранных работников.

Разработанный автором с применением междисциплинарного подхода подробный комплекс мероприятий политики эффективной занятости для трудовых мигрантов «третьей волны» представлен в таблице Л.1 (Приложение Л). Данный комплекс мероприятий был дифференцирован и детализирован не только в зависимости от сегментов «третьей волны», но и в зависимости от аспектов занятости (административно-правовой, организационный, экономический, социальный, информационный и научно-методический) и субъектов, указанные мероприятия реализующих (государственные структуры, работодатели, негосударственные структуры).

По авторскому предположению, возможный благодаря применению междисциплинарного подхода учет субъективных мнений, ожиданий и оценок представителей каждой из миграционных «волн» в созданном комплексе мероприятий по обеспечению эффективной занятости будет способствовать преодолению неблагоприятных демографических и социально-экономических тенденций развития экономики как в отдельных реализующих данные мероприятия субъектах Российской Федерации, так и в российской экономике в целом.

Более того, дифференцированный характер разработанных мероприятий позволит варьировать объемы привлечения трудовых мигрантов (первый сегмент «третьей волны») и высококвалифицированных иностранных специалистов (второй сегмент «третьей волны») в зависимости от потребностей экономики конкретных субъектов

Российской Федерации, сбалансировав структуру спроса и предложения иностранной рабочей силы сначала на региональных рынках труда, а затем и в масштабах страны.

И, наконец, охват комплексом мероприятий политики эффективной занятости значительного количества аспектов внешней трудовой миграции и его системный характер позволят максимально использовать как человеческий капитал и трудовой потенциал иностранных работников, так и социально-экономический потенциал субъектов Российской Федерации, став стимулом устойчивого роста отечественной экономики.

Оценивать комплекс мероприятий политики эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны» и создавать перспективные рекомендации по его совершенствованию предлагается на основании разработанных показателей результативности (таблица М.1, Приложение М). В случае недостаточно эффективной занятости трудовых мигрантов список реализуемых мероприятий следует модифицировать в сторону увеличения или уменьшения, а затем вновь проводить анализ.

Выводы по главе III:

1) Объективный характер внешней трудовой миграции, бесперспективность стихийного и нерегулируемого притока трудовых мигрантов, возможность извлечения из рационального использования иностранной рабочей силы выгод для российской экономики, с одной стороны, и сопровождаемый отсутствием в Российской Федерации политики эффективной занятости иностранных работников доминирующий мотив трудовой миграции (занятость в стране-реципиенте), а также неэффективная в настоящее время занятость трудовых мигрантов в Российской Федерации, с другой стороны, актуализируют необходимость разработки централизованного комплекса государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости иностранных работников.

2) Разработанная автором политика эффективной занятости трудовых мигрантов дифференцирована по таким факторам, как выделяемые на российском рынке труда мигрантов «волны»; учитывающие работу, образование, трудоустройство, оплату труда, уровень и качество жизни в системе ценностей трудовых мигрантов административно-правовой, организационный, экономический, социальный, информационный и научно-методический аспекты занятости; реализующие указанные мероприятия субъекты (государство, работодатели, негосударственные структуры).

3) Для оценки результативности государственной политики эффективной занятости иностранных работников автором была разработана методика оценки комплекса государственных мероприятий в области эффективной занятости трудовых мигрантов, состоящая из четырех групп показателей (восемнадцать индикативных показателей конъюнктуры внутреннего рынка труда, интегрированный показатель результативности реализации мероприятий политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов, показатель эффективности бюджетных расходов, интегрированный показатель оценки результативности политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов) и предполагающая проведение композиционного анализа по завершении расчетной части.

4) На примере трех субъектов Сибирского федерального округа (Красноярский край, Новосибирская область, Томская область) была проведена апробация авторской методики оценки комплекса государственных мероприятий в области эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны». Наименее результативным как для представителей первого, так и для представителей второго сегмента «третьей волны» оказался комплекс государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов, реализуемый в Красноярском крае. Наиболее результативным для представителей первого сегмента «третьей волны» стал проводимый в Томской области комплекс государственных мероприятий, для представителей второго сегмента «третьей волны» - в Новосибирской области.

Заключение

Результаты диссертационного исследования подтверждают высказанную гипотезу о том, что использование междисциплинарного подхода при исследовании трудовой миграции позволяет раскрыть объективные и субъективные аспекты занятости иностранных работников, способствуя проведению сегментации рынка труда мигрантов, разработке дифференцированного комплекса мероприятий политики эффективной занятости трудовых мигрантов и методики ее оценки с точки зрения результативности. Наличие дифференциации в оценках трудовыми мигрантами аспектов своей деятельности в стране-реципиенте верифицирует необходимость вариации конкретного набора мероприятий, направленных на обеспечение их эффективной занятости.

Теоретические выводы по работе.

1) В условиях прогрессирующей глобализации мировой экономики внешняя трудовая миграция стала неотъемлемым атрибутом современного рынка труда. Последствия внешней трудовой миграции могут оказывать и позитивное, и негативное воздействие на занятость и безработицу, заработную плату, качество рабочей силы, профессиональную ориентацию населения, производительность и эффективность труда, конкуренцию на рынке труда, уровень и качество жизни как в странах-донорах, так и в странах-реципиентах трудовых ресурсов.

В конце XX в. Российская Федерация стала одним из мировых центров притяжения иностранной рабочей силы. Несмотря на выделение «преференциальных» миграционных партнеров и предпринимаемые меры по легализации трудовых мигрантов и привлечению в страну высококвалифицированных иностранных специалистов, в Российской Федерации наблюдается устойчивое снижение социально-экономических эффектов от миграции, во многом обусловленное возрастанием субъективного недовольства иностранных работников аспектами занятости в стране.

Безальтернативный характер процесса трудовой миграции, объективная потребность трудодефицитной отечественной экономики в импорте иностранных трудовых ресурсов и широкий спектр порождаемых трудовой миграцией издержек и преимуществ актуализируют разработку в рамках экономики труда теоретических и методологических принципов и практических мероприятий, направленных на использование предложения иностранной рабочей силы в интересах экономики страны-реципиента, что предполагает воздействие, в первую очередь, на движущие силы трудовой миграции.

2) Изучение всего многообразия мотивов трудовой миграции производится в разрезе четырех основных подходов - экономического, социально-демографического, юридическо-правового и экономико-социологического. Наибольшую популярность в научном сообществе снискал экономический подход, применяемый в т.ч. и в рамках экономики труда. Проведенный анализ генезиса основных концепций экономической мотивации трудовой миграции выявил, что в качестве главной причины трудовой миграции в рамках экономического подхода рассматривается межстрановая разница в уровнях оплаты труда. Однако исследование трансформаций современного общества и современного работника, а также присущий трудовой миграции междисциплинарный характер позволили сделать вывод об ограниченности не только данного подхода, но и любого монодисциплинарного подхода в ситуациях, требующих принять во внимание происходящие под влиянием глобализации экономики изменения, в частности, усиление неэкономической компоненты среди мотивов трудовой миграции.

3) Учет мотивов поведения, субъективных позиций и социальной укорененности экономических действий трудовых мигрантов и анализ неэкономических целей трудовой миграции доступны в рамках экономической социологии, методология которой имеет длительную историю применения в зарубежном академическом сообществе и постепенно набирает популярность в отечественных научных кругах.

Междисциплинарный подход, интегрирующий экономический подход (модель homo economicus) и экономическую социологию (модель «экономико-социологического человека»), расширяет границы исследовательского поля изучения трудовой миграции в экономике труда возможностями применения сетевого и институционального подходов, теории рисков, теории сегментированных рынков труда. Междисциплинарный подход приводит к выявлению новых граней трудовой миграции, внося некоторые коррективы в понимание объекта и предмета миграции, позволяя взглянуть под иным углом на движущие силы и факторы миграции (заработная плата, содержание и условия труда, уровень жизни и др.) и на характер занятости трудовых мигрантов в стране-реципиенте.

4) Наблюдаемые в Российской Федерации благоприятные для въезда трудовых мигрантов условия не приводят к рациональному использованию поступающего в распоряжение страны предложения услуг труда иностранных работников. Учитывая доминирующий мотив миграционных перемещений иностранных работников (трудоустройство в стране-реципиенте), использование иностранной рабочей силы, отвечающее интересам отечественной экономики, будет достижимо посредством обеспечения эффективной занятости трудовых мигрантов в Российской Федерации.

Исследование концепта «эффективная занятость» позволило сгруппировать содержательные характеристики, вкладываемые в данное понятие различными

авторами, в зависимости от соответствия данных характеристик постулатам экономического, социально-демографического, юридическо-правового, экономико-социологического и междисциплинарного подходов; проанализировать основные критерии эффективной занятости с точки зрения работника, работодателя и государства; структурировать набор показателей, позволяющих раскрыть качественную категорию эффективной занятости с количественной стороны (заработная плата, уровень занятости и др.). Определение понятия «эффективная занятость», уточненное с позиций междисциплинарного подхода, предоставило возможность сделать вывод о соответствии многогранной природы указанного концепта сложной социально-экономической природе трудовой миграции.

5) Проведенный анализ содержания концепта «рынок труда» способствовал графическому представлению окружения трудового мигранта на российском рынке труда и выделению основных поставщиков иностранной рабочей силы, в т.ч. высококвалифицированной, на российский рынок труда.

Значительная степень гетерогенности предложения труда иностранных работников позволила обосновать необходимость его сегментации, сформулировать цели сегментации потока трудовых мигрантов и предложить варианты сегментации миграционного рынка труда в рамках экономического подхода, экономической социологии и междисциплинарного подхода. Результаты анализа посвященных предложению иностранной рабочей силы на отечественном рынке труда статистических данных и социологических исследований и посвященных эффективной занятости фундаментальных научных трудов предоставили возможность определить факторы, на основе которых можно провести сегментацию российского рынка труда мигрантов, выделив в его составе качественно и количественно отличающиеся «волны» миграции.

Осуществленная сегментация предложения труда иностранной рабочей силы позволила дифференцировать основные аспекты эффективной занятости трудовых мигрантов в соответствии с выделенными сегментами продолжающейся в настоящее время третьей миграционной «волны».

6) Исследование содержания понятия «политика эффективной занятости» обосновало ключевую роль государственной политики в обеспечении эффективной занятости иностранных работников, а свойственная выделенным миграционным «волнам» специфика актуализировала разработку дифференцированных в зависимости от конкретной «волны» мероприятий по обеспечению эффективной занятости иностранной рабочей силы.

В связи с отсутствием в Российской Федерации на момент написания диссертации политики эффективной занятости иностранных работников была предложена

основанная на применении междисциплинарного подхода, результатах осуществленной сегментации и учете опыта Южной Кореи и Сингапура общая структура комплекса государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны» в Российской Федерации, состоящая из двух частей (интеграция, натурализация высококвалифицированных трудовых мигрантов и сезонное привлечение, адаптация менее квалифицированных трудовых мигрантов). Необходимость совершенствования разработанного комплекса государственных мероприятий аргументировала внедрение методики оценки государственной политики эффективной занятости трудовых мигрантов с точки зрения результативности.

Практические выводы по работе.

1) Введен в научный оборот концепт «эффективная занятость трудовых мигрантов», сформулированный в результате уточнения понятия «эффективная занятость» с позиций междисциплинарного подхода. На основе данных понятий проведены оценка занятости населения Российской Федерации и Томской области и занятости работающих в Российской Федерации трудовых мигрантов «третьей волны» с точки зрения соответствия критериям эффективной занятости. Анализ полученных результатов позволил сделать вывод о частичном соответствии занятости населения Российской Федерации, занятости населения Томской области и занятости работающих в Российской Федерации трудовых мигрантов «третьей волны» критериям эффективной занятости. Кроме того, уточненное определение концепта «эффективная занятость трудовых мигрантов» предоставило возможность аргументировать центральное место, занимаемое мероприятиями по обеспечению эффективной занятости иностранных работников в процессе максимизации положительных последствий, получаемых российской экономикой от импорта иностранной рабочей силы.

2) Проведена с применением междисциплинарного подхода сегментация российского рынка труда мигрантов по таким факторам, как работа и образование, трудоустройство и оплата труда, уровень и качество жизни в оценках иностранных работников, позволившая выделить в совокупном миграционном потоке 3 «волны миграции» и установить соответствие между поведением представителей выделенных «волн» и используемыми в научном сообществе моделями действий индивидов. Трудовые мигранты «первой волны» (1990-2005 гг.) являются примером образованного и профессионально состоявшегося «экономико-социологического человека», который зачастую ставит экономические мотивы ниже социальных, и чьи поступки не всегда коррелируют с общепризнанной рациональностью. Поиск удовлетворяющей субъективным потребностями работы в стране-реципиенте для представителей «первой

волны» крайне важен, но труден, однако возможности вырваться за пределы мигрантских ниш высоки.

Для трудовых мигрантов «второй волны» (2006-2012 гг.) главным побудительным мотивом отъезда из родной страны является экономический, что обусловливает рассмотрение представителей «второй волны» как homo economicus. Субъективные требования к работе у данной категории мигрантов отсутствуют, с одной стороны, упрощая процесс их трудоустройства в стране-реципиенте, а с другой, вынуждая мигрантов работать в неблагоприятных условиях, снижая их социальное самочувствие.

«Третью волну» миграции (2006 - н.в.) отличает количественная и качественная неоднородность, позволяющая выделить в пределах данной «волны» два сегмента. Составляющий основную часть «третьей волны» первый сегмент объединяет представителей модифицированной модели homo economicus, которые более активно и гибко по сравнению с мигрантами «второй волны» преследуют свои преимущественно экономические цели. Второй сегмент «третьей волны» является небольшим по масштабам и включает представителей модифицированной модели «экономико-социологического человека», чья экономическая мотивация сильнее, чем у мигрантов «первой волны», а прилагаемые для достижения поставленных целей усилия, наоборот, менее интенсивны.

3) Разработаны конкретные составляющие политики эффективной занятости для работающих в Российской Федерации трудовых мигрантов «третьей волны», дифференцированные по выделенным с применением междисциплинарного подхода сегментам, по аспектам занятости (административно-правовой, организационный, экономический, социальный, информационный и научно-методический), по осуществляющим мероприятия субъектам (государство, работодатели, негосударственные структуры) и включающие как существующие, так и перспективные мероприятия.

4) Создана состоящая из четырех блоков показателей методика оценки комплекса мероприятий политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов с точки зрения его результативности. Группа индикативных показателей включает прямые показатели, увеличение которых положительно влияет на конъюнктуру внутреннего рынка труда (уровень занятости местного населения, количество исследователей из числа местного населения на 1 000 занятых и др.), и обратные показатели, рост которых ухудшает конъюнктуру внутреннего рынка труда (коэффициент напряженности на рынке труда, учитывающий численность внешних трудовых мигрантов; уровень регистрируемой безработицы местного населения и др.). Интегрированный показатель результативности реализации мероприятий политики эффективной занятости внешних

трудовых мигрантов позволяет оценить, достигают ли осуществляемые в отношении представителей той или иной миграционной «волны» действия заявленных целей. Показатель эффективности бюджетных расходов раскрывает соотношение фактических и плановых расходов на мероприятия по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов. Интегрированный показатель оценки результативности политики эффективной занятости внешних трудовых мигрантов позволяет отнести реализуемый комплекс мероприятий к результативным или нерезультативным. По итогам расчетной части предлагается проводить композиционный анализ, который даст возможность оценить политику эффективной занятости трудовых мигрантов с учетом взаимного влияния конъюнктуры внутреннего рынка труда и присутствия на нем иностранных работников.

5) Произведен количественный расчет показателей методики оценки результативности комплекса государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости работающих в трех субъектах Сибирского федерального округа (Красноярский край, Новосибирская область, Томская область) трудовых мигрантов «третьей волны» по данным 2013 г. Осуществленные вычисления подверглись анализу, на основе которого был сделан вывод о наименьшей результативности комплекса мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов как первого, так и второго сегментов «третьей волны», проводимого в Красноярском крае. Наиболее результативный комплекс мероприятий по обеспечению эффективной занятости в отношении представителей первого сегмента «третьей волны» проводился в Томской области, в отношении представителей второго сегмента – в Новосибирской области.

6) Сформулирован основанный на итогах проведенной по данным 2013 г. оценки результативности комплекса государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов, работающих в Красноярском крае, Новосибирской области и Томской области, ряд дифференцированных в зависимости от субъекта Сибирского федерального округа и сегмента «третьей волны» рекомендаций, направленных на усовершенствование состава существующих мероприятий с учетом специфики конкретного субъекта.

Список литературы

1. 45 тысяч иностранцев приехали в Томскую область с начала года [Электронный ресурс] // «Государственный интернет-канал «Россия». - Электрон. дан. - Томск, 2001-2015. - URL: http://www.tvtomsk.ru/vesti/company/737-45-tysyach-inostrancev-priehali-v-tomskuyu-oblast-s-nachala-goda.html (дата обращения: 12.10.2015).

2. Абрамчик Г. А. Государственное регулирование рынка труда в современных условиях [Электронный ресурс] // Государственное управление. Электронный вестн. - 2007. - № 12. - С. 11-17. - Электрон. науч. журн. - URL: http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2007/vipusk_12._sentjabr_2007_g./abramchik.pdf (дата обращения: 12.10.2015).

3. Адамчук В. В. Экономика и социология труда: учебник для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокин. - М.: ЮНИТИ, 2000. - 407 с.

4. Алешковский И. А. Тенденции международной миграции в глобализирующемся мире / И. А. Алешковский, В. А. Ионцев // Век глобализации. - 2008. - № 2. - С. 77-87.

5. Алферова Л. А. Экономика: учеб. пособие / Л. А. Алферова, Н. С. Мезенцева. - Томск: Изд-во ТМЦ ДО, 2000. - 156 с.

6. Аналитический обзор, характеризующий миграционную ситуацию в 1 полугодии 2013 года [Электронный ресурс] // Управление Федеральной миграционной службы Российской Федерации по Томской области. - Электрон. дан. - Томск, 2007-2015. - URL: http://ufms.tomsk.gov.ru/about/statistics/%D0%90%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9%20%D0%BE%D0%B1%D0%B7%D0%BE%D1%80%20%D0%B7%D0%B0%20%201%20%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D1%83%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%B5%202013%20%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B0.doc (дата обращения: 12.10.2015).

7. Аникина Е. А. Государственное регулирование трудовой миграции в России / Е. А. Аникина, В. С. Раковская, Н. Н. Соловьёва // Российское предпринимательство. - 2011. - № 12-2. - С. 40-44.

8. Асперс П. Экономико-социологический взгляд на экономическую антропологию / П. Асперс, А. Дарр, С. Коль [Электронный ресурс] // Экономическая социология. Электронный журнал. - 2011. - Т. 12, № 2. - С. 126-137. - Электрон. науч. журн. - URL: http://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1259552522/ecsoc_t12_n2.pdf (дата обращения: 12.10.2015).

9. Ахиезер А. С. Диалектика урбанизации и миграции в России // Общественные науки и современность. - 2000. - № 1. - С. 78-89.

10. Балацкий Е. Кризис социальных наук в свете эволюции рынков // Общество и экономика. - 2010. - № 5. - С. 14-35.

11. Барегамян А. В. Сравнительный анализ индексов развития человеческого потенциала областей Сибирского Федерального округа // Всерос. студенческая олимпиада по статистике: Сб. науч. тр. - М., 2012. - С. 22-27. - Электрон. версия печат. публ. - URL: http://www.mesi.ru/upload/iblock/a12/icf-i-2012.pdf (дата обращения: 12.10.2015).

12. Барихин А. Б. Большая юридическая энциклопедия / А. Б. Барихин. – М.: Книжный мир, 2010. – 960 с.

13. Безбородова Т. М. К вопросу о социально-экономической природе миграции трудовых ресурсов в Россию из стран ближнего зарубежья // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». - 2010. - № 1. - С. 76-80.

14. Безбородова Т. М. Мигранты на российском рынке труда // Социологические исследования. - 2013. - № 5. - С. 66-72.

15. Безбородова Т. М. Социальные и трудовые практики регулирования внешней трудовой миграции в России: монография / Т. М. Безбородова. - Омск: Омскбланкиздат, 2012. - 126 с.: ил.

16. Беляев В. И. Маркетинг: основы теории и практики: учебник / В. И. Беляев. - М.: КНОРУС, 2005. - 672 с.

17. Богомолова Ю. И. Сегментирование современного рынка труда: теоретико-методологический подход // Теория и практика общественного развития. - 2012. - № 8. - С. 341-345.

18. Бойков В. Э. Социальные аспекты миграции населения // Социологические исследования. - 2007. - № 12. - С. 75-79.

19. Большой словарь русского языка. - М.: Дрофа, 1998. - 672 с.

20. Борисов Е. А. Динамика международной трудовой миграции в России / Е. А. Борисов, Н. В. Охлопкова // Проблемы современной экономики. - 2012.- № 4 (44). - С. 73-76.

21. Бояринцева Е. А. Концептуальный анализ профессионализации труда в экономической социологии / Е. А. Бояринцева, С. В. Климова // Вестн. Саратовского гос. технического ун-та. - 2009. - Т. 3, № 1. - С. 249-258.

22. Брицун А. В. Масштабы трудовой миграции и тенденции ее развития // Мир человека. - 2008. - № 2. - С. 1-15.

23. Бухалков М. И. Эффективная занятость персонала как фактор роста продуктивности труда / М. И. Бухалков, О. А. Бабордина // Человек и труд. - 2001. - № 10. - С. 51-53.

24. Валовой региональный продукт по субъектам Российской Федерации в 1998-2013 гг. (в текущих ценах; миллионов рублей) [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. - Электрон. дан. - М., 1999-2015. - URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/vvp/dusha98-13.xlsx (дата обращения: 10.10.2015).

25. Веденеева В. Т. Мигранты на российском рынке труда // Россия и современный мир. - 2009. - № 3. - С. 45-61.

26. Ведомственная целевая программа Томской области «Содействие занятости населения Томской области» [Электронный ресурс] : Паспорт ведомственной целевой программы Томской области // Томская область: Официальный интернет-портал Администрации Томской области. - Электрон. дан. - Томск, 2015. - URL: http://storage.esp.tomsk.gov.ru/files/31096/Содействие%20занятости%20населения%202013-2015.pdf (дата обращения: 12.10.2015).

27. Верещагина Т. А. Миграция как фактор социально-экономического развития территории / Т. А. Верещагина, Е. С. Коростелева // Вестн. Челябинского гос. ун-та. - 2004. - Т. 8, № 1. - С. 46-50.

28. Вечканов Г. С. Современная экономическая энциклопедия / Г. С. Вечканов, Г. Р. Вечканова. - Спб.: Изд-во «Лань», 2002. - 880 с., ил.

29. Вечканов Г. С. Экономическая теория / Г. С. Вечканов. - 2-е изд. - СПб.: Питер, 2009. - 448 с.: ил.

30. Волох В. Миграция и Россия: динамика, риски и перспективы // Власть. - 2012. - № 6. - С. 10-16.

31. Гавриш В. В. Позитивные и негативные стороны международной трудовой миграции в России // Вестн. Ростовского гос. экономического ун-та «РИНХ». - 2007. - № 2. - С. 28-32.

32. Галиахметова К. Д. Особенности конституционно-правового статуса субъектов внешней трудовой миграции Российской Федерации // Современное право. - 2011. - № 3. - С. 50-54.

33. Галкина Е. Н. Эффективная занятость специалистов на современном этапе развития экономики [Электронный ресурс]: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Е. Н. Галкина. - М.: Б. и., 2004. - 160 с. - Электрон. версия печат. публ. - Доступ из Электрон. б-ки дис. Рос. гос. б-ки.

34. Ганжа А. О. Гуманистическая социология Флориана Знанецкого / А. О. Ганжа, А. А. Зотов // Социологические исследования. - 2002. - № 3. - С. 112-120.

35. Ганжа А. О. К истории создания работы У. Томаса и Ф. Знанецкого «Польский крестьянин в Европе и Америке» // Социологические исследования. - 2007. - № 7. - С. 115-121.

36. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учебник для вузов / Б. М. Генкин. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Изд. группа НОРМА - ИНФРА-М, 1999. - 412 с.

37. Гефтер Ю. А. Регулирование трудовой миграции и противодействие ее нелегальной форме в правовых системах США, Великобритании и России: сравнительно-правовой анализ // Труд за рубежом. - 2010. - № 1-2. - С. 89-101.

38. Глобализация рынков труда: Динамика, проблемы, перспективы: Сб. обзоров / РАН. ИНИОН. Центр научн.-информ. исслед. глобал. и регион. пробл. Отд. глобал. пробл. - М.: Б. и., 2010. - 250 с. (Социал. и экон. аспекты глобализации).

39. Глущенко Г. И. Миграция и развитие / Г. И. Глущенко, В. А. Пономарев. - М.: Экономика, 2009. - 454 с.

40. Глущенко Г. И. Транснационализм мигрантов и перспективы глобального развития // Мировая экономика и международные отношения. - 2005. - № 12. - С. 50-57.

41. Год от года в Томске устраивается на работу всё больше инвалидов [Электронный ресурс] // Городской информационный портал tomsk.ru. - Электрон. дан. - Томск, 1997-2015. - URL: http://www.tomsk.ru/news/view/65869/ (дата обращения: 12.10.2015).

42. Горина Е. Е. Исследование рынка труда: междисциплинарный подход // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. - 2011. - № 5. - С. 1-7.

43. Государства - участники СНГ [Электронный ресурс] // Интернет портал СНГ. - Электрон. дан. - Б. м., 2015. - URL: http://e-cis.info/index.php?id=2 (дата обращения: 12.10.2015).

44. Градировский С. Репатриация и трудовая миграция в России [Электронный ресурс] // Полит.ру. - Электрон. дан. - М., 1998-2014. - URL: http://polit.ru/article/2011/02/08/gradreport/#r2_2 (дата обращения: 11.10.2015).

45. Грановеттер М. Экономические институты как социальные конструкты: рамки анализа // Журнал социологии и социальной антропологии. - 2004. - Т. VII, № 1. - С. 76-89.

46. Грановеттер М. Экономическое действие и социальная структура: проблема укорененности [Электронный ресурс] // Экономическая социология. Электронный журнал. - 2002. - Т. 3, № 3. - С. 44-59. - Электрон. науч. журн. - URL:

http://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208205035/ecsoc_t3_n3.pdf (дата обращения: 12.10.2015).

47. Гриценко Г. Д. Черты к портрету трудового мигранта / Г. Д. Гриценко, Н. В. Кобзева, Т. Ф. Маслова // Социологические исследования. - 2007. - № 8. - С. 125-127.

48. Грицюк М. А также в область балета. Иностранцев могут принять в артисты, в техники по бурению и в гендиректоры // Рос. газ. - Фед. вып. - 2014. - 31 янв. (№ 6293 (21)). - С. 3.

49. Грицюк М. Въезжаем в Новый год. Константин Ромодановский: Как встретит Россия мигрантов в 2015-м // Рос. газ. - Фед. вып. - 2014. - 29 дек. (№ 6569 (297)). - С. 1, 4.

50. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации [Электронный ресурс] // ООН. - Электрон. дан. - Б. м., 2015. - URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ilo_principles.shtml (дата обращения: 12.10.2015).

51. Дементьева С. В. Особенности адаптации мигрантов из зарубежных стран в городах России (по данным социологических исследований) // Изв. Том. политехн. ун-та. - 2005. - Т. 308, № 5. - С. 195-199.

52. Демографический ежегодник России. 2013: Стат. сб. / Росстат. - М.: Б. и., 2013. - 543 с.

53. Демографический понятийный словарь / под ред. Л. Л. Рыбаковского. - М.: ЦСП, 2003. - 352 с.

54. Демографический энциклопедический словарь / гл. ред. Д. И. Валентей. - М.: Сов. Энциклопедия, 1985. - 608 с.

55. Динамика официального курса заданной валюты. С 01.01.2006 по 31.12.2006. Динамика курса валюты. Доллар США // Банк России. - Электрон. дан. - М., 2000-2015. - URL: http://cbr.ru/currency_base/dynamics.aspx?VAL_NM_RQ=R01235&date_req1=01.01.2006&date_req2=31.12.2006&rt=1&mode=1 (дата обращения: 16.05.2015).

56. Динамика официального курса заданной валюты. С 01.01.2010 по 31.12.2010. Динамика курса валюты. Сингапурский доллар // Банк России. - Электрон. дан. - М., 2000-2015. - URL: http://cbr.ru/currency_base/dynamics.aspx?VAL_NM_RQ=R01625&date_req1=1.1.2010&date_req2=31.12.2010&rt=1&mode=1 (дата обращения: 03.10.2015).

57. Дифференциация заработной платы работников по профессиональным группам [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. - Электрон. дан. - М., 1999-2015. - URL:

http://www.gks.ru/bgd/regl/B12_04/IssWWW.exe/Stg/d06/3-plat.htm (дата обращения: 12.10.2015).

58. Добрынина Е. Когда работают, любим, а так - нет. Почему вопрос миграции еще долго будет оставаться «болевой точкой» для общества // Рос. газ. - 2013. - 18 окт. (№ 235 (6211)). - С. 11.

59. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2002 / 2003. Роль государства в экономическом росте и социально-экономических реформах / под общ. ред. С. Н. Бобылева. - М.: Весь Мир, 2003. - 136 с.

60. Доклад о результатах и основных направлениях деятельности Управления Федеральной миграционной службы по Красноярскому краю на 2013 год и плановый период 2014-2016 годов [Электронный ресурс] // УФМС России по Красноярскому краю. - Электрон. дан. - Красноярск, 2008-2015. - URL: http://www.krasufms.ru/about/stat/doklad (дата обращения: 12.10.2015).

61. Доклад о результатах и основных направлениях деятельности УФМС России по Красноярскому краю на 2014 год и плановый период 2015-2017 годов [Электронный ресурс] // УФМС России по Красноярскому краю. - Электрон. дан. - Красноярск, 2008-2015. - URL: http://www.krasufms.ru/_objects/3133.pdf (дата обращения: 12.10.2015).

62. Доклад о результатах и основных направлениях деятельности УФМС России по Новосибирской области на 2012 год и плановый период 2013-2015 годов [Электронный ресурс] // УФМС России по Новосибирской области. - Электрон. дан. - Новосибирск, 2015. - URL: http://fms-nso.ru/upload/iblock/e9b/Drond_plan_2014_2015_pd.pdf (дата обращения: 16.05.2015).

63. Доклад о результатах и основных направлениях деятельности УФМС России по Новосибирской области на 2013 год и плановый период 2014-2016 годов [Электронный ресурс] // УФМС России по Новосибирской области. - Электрон. дан. - Новосибирск, 2015. - URL: http://fms-nso.ru/upload/iblock/2e3/DROND_2014- 2016.pdf (дата обращения: 16.05.2015).

64. Доклад о результатах и основных направлениях деятельности УФМС России по Новосибирской области на 2014 год и плановый период 2015 и 2017 годов [Электронный ресурс] // УФМС России по Новосибирской области. - Электрон. дан. - Новосибирск, 2015. - URL: http://fms-nso.ru/upload/iblock/0e7/DROND_NOVOSIBIRSK_2015-2017_pdf.pdf (дата обращения: 12.10.2015).

65. Доклад о результатах и основных направлениях деятельности УФМС России по Томской области на 2012 год и плановый период 2013-2015 годов

[Электронный ресурс] // Управление Федеральной миграционной службы Российской Федерации по Томской области. - Электрон. дан. - Томск, 2007-2015. - URL: http://ufms.tomsk.gov.ru/upload/files/statistics/%D0%94%D0%A0%D0%9E%D0%9D%D0%94-2013.doc (дата обращения: 12.10.2015).

66. Доклад о результатах и основных направлениях деятельности УФМС России по Томской области на 2013 год и плановый период 2014-2016 годов [Электронный ресурс] // Управление Федеральной миграционной службы Российской Федерации по Томской области. - Электрон. дан. - Томск, 2007-2015. - URL: http://ufms.tomsk.gov.ru/about/statistics/ДРОНД-2014.doc (дата обращения: 12.10.2015).

67. Доклад о результатах и основных направлениях деятельности УФМС России по Томской области на 2014 год и плановый период 201 -2017 годов [Электронный ресурс] // Управление Федеральной миграционной службы Российской Федерации по Томской области. - Электрон. дан. - Томск, 2007-2015. - URL: http://ufms.tomsk.gov.ru/gos-services/work-patent/%D0%94%D0%A0%D0%9E%D0%9D%D0%94-2015.doc (дата обращения: 12.10.2015).

68. Доклад о результатах и основных направлениях деятельности Федеральной миграционной службы за 2014 год и плановый период 2015-2017 годов [Электронный ресурс] // Федеральная миграционная служба. - Электрон. дан. - М., 2015. - URL: http://www.fms.gov.ru/upload/iblock/b26/doklad_2014_naplan2015_2017.pdf (дата обращения: 12.10.2015).

69. Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации за 2013 г. / под общ. ред. С. Н. Бобылева. - М.: ООО «РА ИЛЬФ», 2013. - 202 с.

70. Должикова О. Миграция и проблемы ее регулирования в странах азиатско-тихоокеанского региона // Казахстан в глобальных процессах. - 2008. - № 1. - С. 114-131. - Электрон. версия печат. публ. - URL: http://2010-2013.iwep.kz/uploads/files/Magazine/1-2008.pdf (дата обращения: 12.10.2015).

71. Домчева Е. Дом и хата. Глава миграционной службы Константин Ромодановский: В Россию могут приехать более 4 миллионов украинцев / Е. Домчева, Т. Панина // Рос. газ. - Фед. вып. - 2014. - 27 сент. (№ 216 (648)). - С. 1, 7.

72. Егорова Е. А. Экономическая демография / Е. А. Егорова, М. В. Карманов, О. В. Кучмаева. - М.: ММИЭИФП, 2003. - 83 с.

73. Единая межведомственная информационно-статистическая система. - Электрон. дан. - Б. м., 2015. - URL: http://www.fedstat.ru/indicator/data.do (дата обращения: 11.10.2015).

74. Ефимов В. М. Дискурсивный анализ в экономике: пересмотр методологии и истории экономической науки // Journal of economic regulation (Вопросы регулирования экономики). - 2011. - Т. 2, № 3. - С. 5-79.

75. Женщины и мужчины России. 2002: Стат. сб. / Госкомстат России. - М.: Б. и., 2002. - 205 с.

76. Женщины и мужчины России. 2004: Стат. сб. / Росстат. - М.: Б. и., 2004. - 219 с.

77. Женщины и мужчины России. 2006: Стат. сб. / Росстат. - М.: Б. и., 2007. - 255 с.

78. Женщины и мужчины России. 2008: Стат. сб. / Росстат. - М.: Б. и., 2008. - 281 с.

79. Женщины и мужчины России. 2010: Стат. сб. / Росстат. - М.: Б. и., 2010. - 283 с.

80. Женщины и мужчины России. 2012: Стат. сб. / Росстат. - М.: Б. и., 2012. - 299 с.

81. Женщины и мужчины России. 2014: Стат. сб. / Росстат. - М.: Б. и., 2014. - 217 с.

82. Женщины и мужчины России: Крат. стат. сб. / Госкомстат России. - М.: Б. и., 2000. - 110 с.

83. Жуковская Ю. О. Процесс социальной адаптации трудовых мигрантов из стран СНГ в малых городах России (на примере Ивановской области): автореф. дис. … канд. социол. наук: 22.00.04 / Ю. О. Жуковская. – СПб.: Б. и., 2011. - 31 с.

84. Загуляев Д. Г. Концепция регулирования международного рынка труда наёмных работников исходя из рентного характера мировой экономики // Вестн. ЮУрГУ. - 2010. - № 7. - С. 4-10.

85. Занятое население по видам экономической деятельности на основной работе, в среднем за год [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. - Электрон. дан. - М., 1999-2015. - URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/trud10.xls (дата обращения: 12.10.2015).

86. Заславская Т. И. Избранные произведения: в 3-х т. / Т. И. Заславская. - М.: ЗАО «Издательство экономика», 2007. - Т. 1. Социальная экономика и экономическая социология. - 735 с.

87. Заславская Т. И. Современное российское общество: Социальный механизм трансформации: учеб. пособие / Т. И. Заславская. - М.: Дело, 2004. - 400 с.

88. Заславская Т. И. Социетальная трансформация российского общества: Деятельностно-структурная концепция / Т. И. Заславская. - М.: Дело, 2002. - 568 с.

89. Заславский И. Е. Труд, занятость, безработица / И. Е. Заславский. - М.: Б. и., 1992. - 160 с.

90. Зябликов Д. В. Теоретические аспекты эффективной занятости населения [Электронный ресурс] // Электронный журнал «Исследовано в России». - 2004. - № 7. - Электрон. науч. журн. - URL: http://www.sci-journal.ru/articles/2004/192.pdf (дата обращения: 16.05.2015).

91. Иванов С. Трудовая миграция: факторы и альтернативы // Россия в глобальной политике. - 2006. - № 3. - С. 129-142.

92. Иванова Т. Д. Трудовая миграция россиян: экономические и социальные эффекты (по результатам социологического исследования) // Проблемы прогнозирования. - 2008. - № 4. - С. 82-98.

93. Иванова-Швец Л. Н. Управление трудовыми ресурсами: Учебно-методический комплекс / Л. Н. Иванова-Швец. - М.: Изд. центр ЕАОИ, 2009. - 160 с.

94. Ивахнюк И. В. Международная миграция как ресурс развития (замечания в связи с глобальной дискуссией) // Век глобализации. - 2011. - № 1. - С. 67-79.

95. Ивахнюк И. В. Миграционная политика России на пути к общему рынку труда на постсоветском пространстве // Управленческое консультирование. - 2008. - № 2. - С. 88-103.

96. Ивахнюк И. В. Миграционная политика России: новые инициативы // Вестн. Челябинского гос. ун-та. Экономика. - 2008. - Вып. 16, № 29 (130). - С. 77-87.

97. Ивахнюк И. В. Управление трудовой миграцией: в поисках новых подходов // Международная жизнь. - 2012. - № 11. - С. 161-176.

98. Ивченко С. А. Роль демографической политики в развитии региона (на примере Тамбовской области) // Pro nunc. Современные политические процессы. - 2011. - Т. 10, № 1. - С. 171-178.

99. Изменение численности населения по вариантам прогноза (тысяч человек) [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. - Электрон. дан. - М., 1999-2015. - URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/demo/progn1.htm (дата обращения: 12.10.2015).

100. Индексы потребительских цен (тарифов) на товары и услуги (декабрь к декабрю предыдущего года) [Электронный ресурс] // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Томской области. - Электрон. дан. - Томск, 1999-2015. - URL:

http://tmsk.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/tmsk/resources/dd4cd5804d782831a191ed344d6b6963/индексЫ++потребительских+цен.pdf (дата обращения: 12.10.2015).

101. Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда / под ред. Л. С. Чижовой. – М.: Экономика, 2011. - 430 с.

102. Интегральные индексы [Электронный ресурс] // Независимый институт социальной политики. - Электрон. дан. - Б. м., 2015. - URL: http://atlas.socpol.ru/indexes/index.shtml#rating2 (дата обращения: 12.10.2015).

103. Интеграция экономических мигрантов в регионах России. Формальные и неформальные практики / Е. Н. Белозерова и др.; науч. ред. Н. П. Рыжова. - Иркутск: «Оттиск», 2009. - 262 с.

104. Итоги проверки программы «Содействие занятости населения Томской области на 2013-2015 годы» [Электронный ресурс] // «Контрольно-счетная палата Томской области»: официальный сайт. - Электрон. дан. - Томск, 2015. - URL: http://audit.tomsk.ru/news/774/ (дата обращения: 12.10.2015).

105. Казарян К. В. Государственное управление миграционными процессами в условиях становления российской государственности // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. - 2010. - № 1. - С. 25-31.

106. Казначеева Н. Л. Формирование системы эффективной занятости как важнейший элемент социальной политики / Н. Л. Казначеева, Д. П. Строганова // Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика. - 2011. - № 4 (16). - С. 97-104.

107. Калекина А. В. Механизм трудовой миграции в современных условиях / А. В. Калекина, Н. Е. Катунина // Наука о человеке: гуманитарные исследования. - 2012. - № 2. - С. 70-75.

108. Калугина З. И. Технический прогресс или трудовая миграция? // ЭКО. Всероссийский экономический журнал. - 2013. - № 1. - С. 99-116.

109. Карпова И. В. Особенности и перспективы трудовой иммиграции в Россию в рамках Евразийской миграционной системы: автореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.14 / И. В. Карпова. - М.: Б. и., 2009. - 25 с.

110. Карпушкина А. В. Институциональная среда социально-трудовых отношений (региональный аспект): монография / А. В. Карпушкина. - Челябинск: Изд. центр ЮУрГУ, 2011. - 234 с.

111. Кашпур В. В. Социокультурная адаптация мигрантов: проблемы и стратегии (Томский кейс) / В. В. Кашпур, И. Г. Поправко // Вестн. Том. гос. ун-та. - 2012. - № 354. - С. 88-93.

112. Ким Г. Н. Трудовая миграция из постсоветской Центральной Азии в Южную Корею: этапы, проблемы и перспективы [Электронный ресурс] // Academia. -

Электрон. дан. - Б. м., 2015. - URL: https://www.academia.edu/3458189/Герман_Ким._ТРУДОВАЯ_МИГРАЦИЯ_ИЗ_ПОСТСОВЕТСКОЙ_ЦЕНТРАЛЬНОЙ_АЗИИ_В_ЮЖНУЮ_КОРЕЮ (дата обращения: 12.10.2015).

113. Киселева М. В. Внутренняя миграция в современной России и ее социально-психологические последствия в условиях кризиса [Электронный ресурс] // Электронный архив Ярославского гос. ун-та им. П. Г. Демидова. - Электрон. дан. - Ярославль, 2008-2014. - URL: http://elar.uniyar.ac.ru/jspui/handle/123456789/1918 (дата обращения: 11.10.2015).

114. Козина И. М. Трудовые практики иностранных рабочих в России / И. М. Козина, М. В. Карелина, Т. А. Металина // Социологические исследования. - 2005. - № 3. - С. 44-52.

115. Козырева Л. Д. Частно-государственное партнерство в сфере миграционной политики // Управленческое консультирование. - 2010. - № 1. - С. 136-144.

116. Колосницына М. Г. Международная трудовая миграция: теоретические основы и политика регулирования / М. Г. Колосницына, И. К. Суворова // Экономический журнал ВШЭ. - 2005. - № 4. - С. 543-565.

117. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] : принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. : (с учетом поправок от 30 дек. 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 дек. 2008 г. № 7-ФКЗ, от 5 февр. 2014 г. № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. Ун-та.

118. Концепция действий на рынке труда Томской области до 2020 года [Электронный ресурс] : Распоряжение от 17 нояб. 2009 г. № 820-ра (ред. от 2 нояб. 2012 г.) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

119. Корниордос С. Проблемы экономической социологии (обзор новых идей) // Социологические исследования. - 2011. - № 1. - С. 51-55.

120. Костяев С. С. Репникова М. Китайская миграция в Россию: упущенные возможности // Россия и современный мир. - 2011. - № 1. - С. 250-255.

121. Котлер Ф. Основы маркетинга: пер. с англ. / Ф. Котлер. - М.: Прогресс, 1990. - 736 с.

122. Красноженова Г. Ф. Управление трудовыми ресурсами: учеб. пособие / Г. Ф. Красноженова, П. В. Симонин. - М.: «ИНФРА-М», 2010. - 159 с.

123. Красноярский краевой статистический ежегодник, 2014: Стат. сб. / Красноярскстат. - Красноярск: Б. и., 2014. - 518 с.

124. Красноярский край в цифрах. 2013: Стат. сб. / Красноярскстат. - Красноярск: Б. и., 2014. - 158 с.

125. Краткий словарь по социологии / под общ. ред. Д. М. Гвишиани, Н. И. Лапина; сост. Э. М. Коржева, Н. Ф. Наумова. - М.: Политиздат, 1988. - 479 с.

126. Кресова Н. С. Основные характеристики трудовой миграции населения в современной России // Теория и практика общественного развития. - 2007. - № 1. - С. 22-30.

127. Крощенко М. Миграционная политика: зарубежный опыт на российской почве / М. Крощенко, Ю. Алексенцева // Человек и труд. - 2011. - № 4. - С. 35-45.

128. Кузьмин С. А. Эффективная занятость населения / С. А. Кузьмин. - М.: Экономика. - 1990. - 144 с.

129. Кулешов Д. Н. Теоретико-методологические аспекты изучения миграции населения // Вестн. Восточного ин-та экономики, гуманитарных наук, управления и права. - 2007. - № 31/32. - С. 196-205.

130. Куликова С. Н. Перспективы трудовой миграции в России (Сводный реферат) // Экономические и социальные проблемы России. - 2007. - № 2. - С. 130-162.

131. Кучина В. Миграция как фактор повышения производительности труда // ЭКО. Всероссийский экономический журнал. - 2008. - № 10. - С. 148-161.

132. Лайт А. Иммиграция и этническая экономика в городах-мегаполисах // Международный журнал социальных наук. - 2005. - № 51. - С. 54-70.

133. Ларин А. Г. Китайские мигранты в России и политика Пекина // Проблемы Дальнего Востока. - 2012. - № 1. - С. 100-111.

134. Ларин А. Г. Китайские мигранты: их представления о работе, учебе и условиях жизни в России // Проблемы прогнозирования. - 2009. - № 3. - С. 140-160.

135. Леденева Л. И. Молодые мигранты на рынке образовательных услуг / Л. И. Леденева, Е. В. Тюрюканова // Свободная мысль - XXI. - 2005. - № 4.- С. 181-191.

136. Леденева Л. И. Ориентации детей мигрантов на получение высшего образования / Л. И. Леденева, Е. В. Тюрюканова // Социологические исследования. - 2005. - № 4. - С. 94-100.

137. Лепяхова С. В. Этнокультурная правовая политика в контексте миграционных процессов / С. В. Лепяхова, С. А. Янжинов // Юристъ-Правоведъ. - 2007. - № 4. - С. 69-75.

138. Лившин А. Я. Развитие эффективного рынка труда как важное направление социальной политики в условиях перехода на инновационный путь развития [Электронный ресурс] // Государственное управление. Электронный вестн. - 2008. - №

17. - Электрон. науч. журн. - URL: http://e-journal.spa.msu.ru/vestnik/item/17_2008livshin.htm (дата обращения: 12.10.2015).

139. Лисицын П. П. Современное исследование процессов миграции: перспективы развития // Россия 2030 глазами молодых ученых: Материалы II Всерос. науч. конф. Москва, 11 марта 2011 г. - М., 2012. - С. 424-432.

140. Маркович Д. Ж. Глобальная экономика и человеческий фактор // Социологические исследования. - 2009. - № 11. - С. 31-38.

141. Мархинин В. В. Адаптация мигрантов в Югре (по материалам социологического исследования) / В. В. Мархинин, И. В. Удалова // Гуманитарные науки в Сибири. - 2008. - № 3. - С. 101-105.

142. Мархинин В. В. Местное население и мигранты Югры: социальные проблемы и межэтнические отношения / В. В. Мархинин, И. В. Удалова // Гуманитарные науки в Сибири. - 2007. - № 3. - С. 104-108.

143. Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей ООН [Электронный ресурс] // ООН. - Электрон. дан. - Б. м., 2015. - URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/migrant.shtml (дата обращения: 12.10.2015).

144. Международные миграции рабочей силы в России / С. Д. Амиров и др. // Вестн. Дагестанского гос. ун-та. - 2012. - № 5. - С. 143-148.

145. Методология и методы изучения миграционных процессов. Междисциплинарное учеб. пособие / под ред. Ж. А. Зайончковской, И. Н. Молодиковой, В. И. Мукомеля. - М.: Центр миграционных исследований, 2007. - 370 с.

146. Миграционные потоки [Электронный ресурс] // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Томской области. - Электрон. дан. - Томск, 1999-2015. - URL: http://tmsk.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/tmsk/resources/f9f6c30047191b5fb108b987789c42f5/Миграционные+потоки+в+Томской+области+складывались+следующим+образом.htm (дата обращения: 12.10.2015).

147. Миграционные потоки Новосибирской области [Электронный ресурс] // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Новосибирской области. - Электрон. дан. - Новосибирск, 1999-2015. - URL: http://novosibstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/novosibstat/resources/c590160043a2077cb0e5b4d06954faf7/Миграционные+потоки+Новосибирской+области.pdf (дата обращения: 12.10.2015).

148. Миграция и демографический кризис в России / под ред. Ж. А. Зайончковской, Е. В. Тюрюкановой. – Б. м.: Б. и., 2010. - 95 с.

149. Миграция из Восточной Европы способствует росту безработицы в Британии [Электронный ресурс] // РИА Новости. - Электрон. дан. - М., 2015. - URL: http://ria.ru/world/20120110/535913233.html (дата обращения: 12.10.2015).

150. Мкртчян Н. В. Демографическая ситуация и межэтнические процессы в России как базисные условия формирования перспективной иммиграционной политики // Научные труды: Ин-т народнохозяйственного прогнозирования РАН / гл. ред. А. Г. Коровкин. - М.: МАКС Пресс, 2005. - С. 418-439.

151. Мокин К. С. Балаково: миграционные истории армян // Социологические исследования. - 2007. - № 2. - С. 94-101.

152. Молчанов А. Знакомьтесь: мигранты // Свободная мысль. - 2011. - № 1.- С. 11-16.

153. Мукомель В. И. Интеграция мигрантов: политика и социальные практики [Электронный ресурс] // Миграционные вызовы и миграционная политика: XI Междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества. Москва, 6-8 апр. 2010 г. - М., 2015. - URL:http://opec.hse.ru/data/2010/04/07/1233450964/Мукомель%20Презентация.ppt(дата обращения: 11.10.2015).

154. Мукомель В. И. Профили трудовых мигрантов в России (по материалам социологического исследования) [Электронный ресурс] // Федеральная миграционная служба. - Электрон. дан. - М., 2015. - URL: http://www.fms.gov.ru/upload/iblock/4e2/gsvfyuip_ul_wg_24.04.2012_c1.pdf (дата обращения: 21.09.2014).

155. На работу - за рубеж // Посольство Республики Узбекистан в Российской Федерации. - Электрон. дан. - М., 2014. - URL: http://www.uzembassy.ru/1640.htm (дата обращения: 12.10.2015).

156. Натхов Т. Образование, социальный капитал и экономическое развитие (обзор основных исследований) // Вопросы экономики. - 2010. - № 8. - С. 112-122.

157. Научная и инновационная деятельность регионов Сибирского федерального округа: Стат. сб. / Томскстат. - Томск: Б. и., 2004. - 150 с.

158. Научная и инновационная деятельность регионов Сибирского федерального округа: Стат. сб. / Томскстат. - Томск: Б. и., 2009. - 101 с.

159. Научная и инновационная деятельность регионов Сибирского федерального округа: Стат. сб. / Томскстат. - Томск: Б. и., 2010. - 130 с.

160. Научная и инновационная деятельность регионов Сибирского федерального округа: Стат. сб. / Томскстат. - Томск: Б. и., 2011. - 130 с.

161. Научная и инновационная деятельность регионов Сибирского федерального округа: Стат. сб. / Томскстат. - Томск: Б. и., 2012. - 143 с.

162. Научная и инновационная деятельность регионов Сибирского федерального округа: Стат. сб. / Томскстат. - Томск: Б. и., 2013. - 140 с.

163. Неклюдова Н. П. Совершенствование системы регулирования внешней трудовой миграции в регионе: автореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / Н. П. Неклюдова. - Екатеринбург: Б. и., 2011. - 24 с.

164. Немерюк Е. Е. Миграция в процессе формирования современного российского рынка труда: автореф. дис. … д-ра социол. наук: 22.00.03 / Е. Е. Немерюк. - Саратов: Б. и., 2007. - 41 с.

165. Немерюк Е. Е. Теоретические подходы к исследованию рынка труда как социальной структуры в его взаимодействии с процессами миграции // Изв. Саратовского ун-та. Новая серия. Сер.: Социология. Политология. - 2005. - Т. 5, № 1-2. - С. 28-37.

166. Нехода Е. В. Междисциплинарный анализ и синтез в исследовании рынка труда / Е. В. Нехода, Э. С. Кучинова // Вестн. Том. гос. ун-та. - 2012. - № 364. - С. 120-126.

167. Нехода Е. В. Междисциплинарный подход к сегментации безработных при разработке программ занятости: постановка вопроса [Электронный ресурс] / Е. В. Нехода, Э. С. Кучинова // Современные проблемы науки и образования. - 2012. - № 6. - Электрон. науч. журн. - URL: http://www.science-education.ru/106-7962 (дата обращения: 12.10.2015).

168. Нехода Е. В. Сегментация рынка труда: междисциплинарный подход / Е. В. Нехода, Э. С. Кучинова // Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика. - 2012. - № 4. - С. 40-53.

169. Нехода Е. В. Социализация трудовых отношений. Генезис, институты, модели и концепция развития в современной России / Е. В. Нехода. - Germany: Изд-во LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & Co, 2010. - 415 с.

170. Никольская Г. К. Проблемы регулирования миграционных потоков: опыт США // Труд за рубежом. - 2008. - № 1. - С. 64-80.

171. Новикова Е. Ю. Трудовая адаптация мигрантов // Социологические исследования. - 2011.- № 8. - С. 136-139.

172. Новосибирская область. 2014: Стат. ежегодник / Территориальный орган ФСГС по Новосибирской области. - Новосибирск: Б. и., 2014. - 94 с.

173. Нуралиев Н. Н. Проблемы трудовой миграции из Таджикистана в Россию // Социологические исследования. - 2005. - № 8. - С. 68-72.

174. Нусратуллин В. Т. Неравновесная экономика / В. Т. Нусратуллин - 2-е изд., доп. - М.: Компания Спутник +, 2006. - 355 с.

175. О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» [Электронный ресурс] : Федеральный закон Российской Федерации от 3 дек. 2012 г. № 232-ФЗ // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

176. О вынужденных переселенцах [Электронный ресурс] : Закон РФ от 19 февр. 1993 г. № 4530-1 (ред. от 30 дек. 2015 г.) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

177. О гражданстве Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 31 мая 2002 г. № 62-ФЗ (ред. от 31 дек. 2014 г.) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

178. О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс] : Закон РФ от 19 апр. 1991 г. № 1032-1 (ред. от 29 дек. 2015 г.) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

179. О лицензировании отдельных видов деятельности [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 4 мая 2011 г. № 99-ФЗ (ред. от 30 дек. 2015 г.) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

180. О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 18 июля 2006 г. № 109-ФЗ (ред. от 28 нояб. 2015 г.) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

181. О минимальной заработной плате в Томской области [Электронный ресурс] : Региональное соглашение от 18 апр. 2013 г. (ред. от 01 авг. 2013 г.) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

182. О полномочном представителе Президента Российской Федерации в федеральном округе [Электронный ресурс] : Указ Президента РФ от 13 мая 2000 г. № 849 (ред. от 10 мая 2015 г.) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

183. О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 15 авг. 1996 г. № 114-ФЗ (ред. от 30 дек. 2015 г.) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

184. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ (ред. от 30 дек. 2015 г.) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

185. О предоставлении временного убежища гражданам Украины на территории Российской Федерации в упрощенном порядке [Электронный ресурс] : Постановление Правительства РФ от 22 июля 2014 г. № 690 (ред. от 29 окт. 2014 г.) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

186. О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2013 год [Электронный ресурс] : Постановление правительства Российской Федерации от 9 окт. 2012 г. № 1031 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

187. О сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов [Электронный ресурс] : Соглашение от 15 апр. 1994 г. (с изм. от 25 нояб. 2005 г.) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

188. О федеральной миграционной программе [Электронный ресурс] : Указ Президента Российской Федерации от 9 авг. 1994 г. № 1668 (ред. от 13 июня 1996 г.) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

189. О федеральной миграционной программе на 1998-2000 годы [Электронный ресурс] : Постановление Правительства Российской Федерации от 10 нояб. 1997 г. № 1414 (с изм. от 30 дек. 2000 г.) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

190. Об исследованиях глобального рынка труда и международной миграции // БИКИ. - 2006. - 1 июня (№ 61). - С. 2.

191. Об определении потребности в привлечении в Российскую Федерацию иностранных работников и утверждении соответствующих квот на 2013 год [Электронный ресурс] : Постановление Правительства Российской Федерации от 3 нояб.

2012 г. № 1137 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

192. Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за I квартал 2013 г. [Электронный ресурс] : Постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2013 г. № 545 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

193. Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской федерации за II квартал 2013 г. [Электронный ресурс] : Постановление Правительства Российской Федерации от 25 окт. 2013 г. № 958 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

194. Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за III квартал 2013 г. [Электронный ресурс] : Постановление Правительства Российской Федерации от 17 дек. 2013 г. № 1173 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

195. Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за IV квартал 2013 г. [Электронный ресурс] : Постановление Правительства Российской Федерации от 27 марта 2014 г. № 233 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

196. Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения Томской области за I квартал 2013 года [Электронный ресурс] : Распоряжение Губернатора Томской области от 12 апр. 2013 г. № 131-р // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

197. Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения Томской области за II квартал 2013 года [Электронный ресурс] : Распоряжение Губернатора Томской области от 26 июля 2013 г. № 250-р // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

198. Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения Томской области за III квартал 2013 года [Электронный ресурс] : Распоряжение Губернатора Томской области от 18 окт. 2013 г. № 385-р // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

199. Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения Томской области за IV квартал 2013 года [Электронный ресурс] : Распоряжение Губернатора Томской области от 31 янв. 2014 г. № 12-р // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

200. Об утверждении административного регламента по предоставлению Федеральной миграционной службой государственной услуги по выдаче иностранным гражданам и лицам без гражданства вида на жительство в Российской Федерации [Электронный ресурс] : Приказ ФМС России от 22 апр. 2013 г. № 215 (ред. от 13 авг. 2015 г.) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

201. Об утверждении административного регламента по предоставлению Федеральной миграционной службой государственной услуги по выдаче иностранным гражданам и лицам без гражданства разрешения на временное проживание в Российской Федерации [Электронный ресурс] : Приказ ФМС России от 22 апр. 2013 № 214 (ред. от 24 февр. 2015 г.) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

202. Об утверждении административного регламента предоставления Федеральной миграционной службой, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими переданные полномочия Российской Федерации в области содействия занятости населения, федеральным агентством морского и речного транспорта и федеральным агентством по рыболовству государственной услуги по выдаче заключений о привлечении и об использовании иностранных работников, разрешений на привлечение и использование иностранных работников, а также разрешений на работу иностранным гражданам и лицам без гражданства [Электронный ресурс] : Приказ от 11 янв. 2008 г. (ред. от 19 сент. 2013 г.) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

203. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» [Электронный ресурс] : Постановление Правительства РФ от 15 апр. 2014 г. № 298 // КонсультантПлюс : справ. правовая

система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

204. Об утверждении перечня инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих и являющихся основанием для отказа в выдаче либо аннулирования разрешения на временное проживание иностранных граждан и лиц без гражданства, или вида на жительство, или патента, или разрешения на работу в Российской Федерации, а также порядка подтверждения их наличия или отсутствия, а также формы медицинского заключения о наличии (об отсутствии) указанных заболеваний [Электронный ресурс] : Приказ Минздрава России от № 384н // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

205. Об утверждении перечня объектов и организаций, в которые иностранные граждане не имеют права быть принятыми на работу [Электронный ресурс] : Постановление Правительства Российской Федерации от 11 окт. 2002 г. № 755 (ред. от 4 февр. 2011 г.) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

206. Об утверждении перечня профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан - квалифицированных специалистов, трудоустраивающихся по имеющейся у них профессии (специальности), на которых квоты на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в Российской Федерации не распространяются [Электронный ресурс] : Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 мая 2015 г. № 324н // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

207. Об утверждении перечня профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан и лиц без гражданства - квалифицированных специалистов, имеющих право на прием в гражданство Российской Федерации в упрощенном порядке [Электронный ресурс] : Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 июля 2015 г. № 446н // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

208. Об утверждении Положения о подтверждении иностранным гражданином или лицом без гражданства наличия средств для проживания на территории Российской Федерации и выезда из Российской Федерации или предъявлении гарантии предоставления таких средств при обращении за визой либо в пункте пропуска через государственную границу Российской Федерации [Электронный ресурс] :

Постановление Правительства РФ от 24 апр. 2003 г. № 241 (ред. от 28 марта 2008 г.) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

209. Об утверждении Положения об установлении формы визы, порядка и условий ее оформления и выдачи, продления срока ее действия, восстановления ее в случае утраты, а также порядка аннулирования визы [Электронный ресурс] : Постановление Правительства РФ от 9 июня 2003 г. № 335 (ред. от 24 дек. 2014 г.) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

210. Об утверждении Стратегии управления рынком труда Красноярского края до 2020 года [Электронный ресурс] : Распоряжение Правительства Красноярского края от 27 дек. 2013 г. № 992-р // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

211. Об утверждении формы бланка заявления о выдаче иностранному гражданину или лицу без гражданства разрешения на работу и формы бланка разрешения на работу иностранному гражданину или лицу без гражданства [Электронный ресурс] : Приказ ФМС России от 25 дек. 2006 г. № 370 (ред. от 19 февр. 2014 г.) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

212. Образование отходов производства и потребления в Красноярском крае (миллионов тонн) [Электронный ресурс] // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю. - Электрон. дан. - Б. м., 1999-2015. - URL: http://83.229.248.210/offstat/12/3/3.1.docx (дата обращения: 16.05.2015).

213. Образовательные организации высшего образования (на начало учебного года) [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. - Электрон. дан. - М., 1999-2015. - URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/obraz/vp-obr1.htm (дата обращения: 16.05.2015).

214. Одинокова Н. Н. Нерегулируемая трудовая миграция: социологический подход к определению понятия // Социальная политика и социология. - 2007. - № 2. - С. 35-43.

215. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. - 4-е изд. - М.: Азбуковник, 1999. - 944 с.

216. Ожидаемая продолжительность жизни при рождении [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. - Электрон. дан. - М., 1999-2015. - URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/demo/demo26.xls (дата обращения: 12.10.2015).

217. Оксфордская иллюстрированная энциклопедия: в 9 т. / пер. с англ. - М.: Изд. Дом «ИНФРА-М», Изд-во «Весь Мир», 1999- . - Т. 7. Народы и культуры. - 2002. - 416 с.

218. Олимова С. Мигранты в зоне кризиса / С. Олимова, М. Олимов // Дружба народов. - 2010. - № 7. - С. 141-156.

219. Определены размеры пособий по безработице на 2014 год [Электронный ресурс] // Городской информационный портал tomsk.ru. - Электрон. дан. - Томск, 1997-2015. - URL: http://www.tomsk.ru/news/view/79608/ (дата обращения: 12.10.2015).

220. Организатору проведения Всемирного дня охраны труда: Методические рекомендации и информационные материалы [Электронный ресурс] // Международная организация труда (ILO). - Электрон. дан. - Б. м., 1996-2015. - URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_312020.pdf (дата обращения: 12.10.2015).

221. Основные демографические показатели [Электронный ресурс] // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Томской области. - Электрон. дан. - Томск, 1999-2015. - URL: http://tmsk.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/tmsk/resources/debf76004d756337be05ff344d6b6963/основные+демографические+показатели.pdf (дата обращения: 12.10.2015).

222. Основные показатели охраны окружающей среды: Стат. бюллетень. – М.: Б. и., 2005. - 102 с.

223. Основные показатели охраны окружающей среды: Стат. бюллетень. – М.: Б. и., 2006. - 93 с.

224. Основные показатели охраны окружающей среды: Стат.бюллетень. – М.: Б. и., 2007. - 116 с.

225. Основные показатели охраны окружающей среды: Стат. бюллетень. – М.: Б. и., 2009. - 121 с.

226. Основные показатели охраны окружающей среды: Стат. бюллетень. – М.: Б. и., 2011. - 114 с.

227. Основные показатели охраны окружающей среды: Стат. бюллетень. – М.: Б. и., 2013. - 112 с.

228. Основные социально-экономические индикаторы уровня жизни населения [Электронный ресурс] // Территориальный орган Федеральной службы государственной

статистики по Томской области. - Электрон. дан. - Томск, 1999-2015. - URL: http://tmsk.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/tmsk/resources/e5a8dd804d781baea0b9ed344d6b6963/ОСНОВНЫЕ+СОЦИАЛЬНО.pdf (дата обращения: 12.10.2015).

229. Остапенко Ю. М. Экономика труда / Ю. М. Остапенко. - М.: Инфра-М, 2007. - 272 с. - (Высшее образование).

230. Охрана окружающей среды в России. 2006: Стат. сб. / Росстат. - М.: Б. и., 2006. - 239 с.

231. Охрана окружающей среды в России. 2010: Стат. сб. / Росстат. - М.: Б. и., 2010. - 303с.

232. Охрана окружающей среды в России. 2012: Стат. сб. / Росстат. - М.: Б. и., 2012. - 266 с.

233. Охрана окружающей среды в России: Стат. сб. / Госкомстат России. - М.: Б. и., 2001. - 229 с.

234. Охрана окружающей среды в России: Стат. сб. / Росстат. - М.: Б. и., 2008. - 253 с.

235. Паньков В. С. Эволюция международных экономических отношений: попытка прогноза до 2017 года // Безопасность Евразии. - 2007. - № 3. - С. 284-286.

236. Патласов О. Ю. Маркетинг персонала: учебник для бакалавров / О. Ю. Патласов. – М.: Дашков и К°, 2015. - 383 с.

237. Пенухина Е. А. Социально-демографические риски долгосрочного развития российской экономики // Проблемы прогнозирования. - 2010. - № 2. - С. 110-126.

238. Показатели естественного движения населения [Электронный ресурс] // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Новосибирской области. - Электрон. дан. - Новосибирск, 1999-2015. - URL: http://novosibstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/novosibstat/resources/b69b13804c8cd76d868f9f915ce0328a/Демографическая+ситуация+в+Новосибирской+области.pdf (дата обращения: 12.10.2015).

239. Попали в историю. Для работы в России мигрантам надо купить патент, знать язык и все этапы первой революции / А. Гавриленко и др. // Рос. газ. - Фед. вып. – 2015. - 6 февр. (№ 6595 (24)). - С. 4.

240. Попов Ю. Н. Современная экономика и социология труда: учеб. пособие / Ю. Н. Попов, А. В. Шевчук. - М.: Экон-Информ, 2003. - 230 с.

241. Послание Президента Федеральному Собранию 12 декабря 2012 года [Электронный ресурс] // Президент России. - Электрон. дан. - М., 2009-2015. - URL: http://kremlin.ru/transcripts/17118 (дата обращения: 11.10.2015).

242. Потапова Ю. Трудная доля. ФМС: Почти треть мигрантов находятся в Кузбассе нелегально // Рос. газ. - Экономика Сибири. - 2013. - 10 окт. (№ 227 (6203)). - С. 16.

243. Потемкина Т. В. Миграционные процессы в современной системе международных отношений // Знание. Понимание. Умение. - 2008. - № 3. - С. 116-122.

244. Предварительная оценка численности населения на 1 января 2015 года и в среднем за 2014 год [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. - Электрон. дан. - М., 1999-2015. - URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/demo/prpopul2015.xls (дата обращения: 12.10.2015).

245. Предотвращение и противодействие распространению рабства и торговли людьми в Российской Федерации. Итоговый доклад по исследовательской части проекта Европейского союза, реализуемого Бюро Международной организации по миграции (МОМ) в РФ «Предотвращение торговли людьми в Российской Федерации». - М.: Импала, 2008. - 140 с.

246. Президент утвердил Концепцию государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года [Электронный ресурс] // Президент России. - Электрон. дан. - М., 2009-2015. - URL: http://www.kremlin.ru/acts/15635 (дата обращения: 12.10.2015).

247. Пресс-релиз ООН [Электронный ресурс] // ООН. - Электрон. дан. - Б. м., 2015. - URL: http://www.un.org/ru/ga/68/meetings/migration/pdf/internationalmigrantsworldwide_totals2013.pdf (дата обращения: 12.10.2015).

248. Прибыткова И. М. Трудовая миграция населения Украины в условиях трансформации экономических и общественных отношений / И. М. Прибыткова // Трудовая миграция в СНГ: социальные и экономические аспекты / отв. ред. Ж. А. Зайончковская. - М.: Б. и., 2003. - С. 25-68.

249. Прогноз численности населения Новосибирской области до 2030 года [Электронный ресурс] // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Новосибирской области. - Электрон. дан. - Новосибирск, 1999-2015. - URL: http://novosibstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/novosibstat/ru/publications/news_issues/ff378f00451b7174aa7bfa1b0c854b35 (дата обращения: 12.10.2015).

250. Производственный травматизм [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. - Электрон. дан. - М., 1999-2015. - URL:

http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/pr_travma.xls (дата обращения: 12.10.2015).

251. Профессиональные образовательные организации, осуществляющие подготовку квалифицированных рабочих, служащих [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. - Электрон. дан. - М., 1999-2015. - URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/obraz/np-obr1.doc (дата обращения: 16.05.2015).

252. Профессиональные образовательные организации, осуществляющие подготовку специалистов среднего звена (на начало учебного года) [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. - Электрон. дан. - М., 1999-2015. - URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/obraz/sp-obr1.htm (дата обращения: 16.05.2015).

253. Радаев В. В. Еще раз о предмете экономической социологии // Экономическая социология. Электронный журнал. - 2002. - Т. 3, № 3. - С. 21-35. - Электрон. науч. журн. - URL: http://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208205035/ecsoc_t3_n3.pdf (дата обращения: 12.10.2015).

254. Радаев В. В. Что такое рынок: Экономико-социологический подход / В. В. Радаев. - М.: ВШЭ, 2006. - 42 с. - (Препринт WP4/2006/07. Сер. WP4 / ГУ ВШЭ).

255. Радаев В. В. Экономическая социология. Курс лекций: учеб. пособие / В. В. Радаев. - М.: Аспект Пресс, 1998. - 368 с.

256. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. - 6-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 512 с.

257. Раковская В. С. Миграционные процессы на рынке труда России (обзор ситуации и проблемы) / В. С. Раковская, Н. Н. Соловьёва // Российское предпринимательство. - 2011. - № 12-1. - С. 62-66.

258. Раковская В. С. Система социально-трудовых отношений: модельное представление, мониторинг функционирования (на примере Томской области): автореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / В. С. Раковская. - Томск: Б. и., 2009. - 27 с.

259. Раковская В. С. Система социально-трудовых отношений: модельное представление, мониторинг функционирования (на примере Томской области): дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / В. С. Раковская. - Томск: Б. и., 2009. - 195 с.

260. Распределение населения по возрастным группам (на 1 января; тысяч человек) [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. - Электрон. дан. - М., 1999-2015. - URL:

http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/demo/demo14.xls (дата обращения: 12.10.2015).

261. Распределение численности населения Новосибирской области по полу и возрастным группам на 1 января 2014 года [Электронный ресурс] // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Новосибирской области. - Электрон. дан. - Новосибирск, 1999-2015. - URL: http://novosibstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/novosibstat/resources/aa704f004ef7d16db64fb622524f7e0f/nasvoz13.xlsx (дата обращения: 12.10.2015).

262. Рахимов Р. Внешняя трудовая миграция и политика занятости / Р. Рахимов, М. Нурмахмадов // Общество и экономика. - 2002. - № 2. - С. 131-141.

263. Реальная среднемесячная начисленная заработная плата работников по субъектам Российской Федерации за 2000 – 2013 гг. в % к предыдущему году [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. - Электрон. дан. - М., 1999-2015. - URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/sr-zarplata/t5.doc (дата обращения: 12.10.2015).

264. Реальные денежные доходы россиян в 2004 г. выросли на 10,8%, сообщает Росстат [Электронный ресурс] // Экспертный портал «Открытая экономика». - Электрон. дан. - Б. м., 2015. - URL: http://www.opec.ru/1070126.html (дата обращения: 12.10.2015).

265. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2002: Стат. сб. / Госкомстат России. - М.: Б. и., 2002. - 863 с.

266. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2003: Стат. сб. / Госкомстат России. - М.: Б. и., 2003. - 895 с.

267. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2004: Стат. сб. / Росстат. - М.: Б. и., 2004. - 966 с.

268. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2005: Стат. сб. / Росстат. - М.: Б. и., 2006. - 982 с.

269. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2006: Стат. сб. / Росстат. - М.: Б. и., 2007. - 981 с.

270. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2007: Стат. сб. / Росстат. - М.: Б. и., 2007. - 991 с.

271. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2008: Стат. сб. / Росстат. - М.: Б. и., 2008. - 999 с.

272. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2009: Стат. сб. / Росстат. - М.: Б. и., 2009. - 990 с.

273. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2010: Стат. сб. / Росстат. - М.: Б. и., 2010. - 996 с.

274. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2011: Стат. сб. / Росстат. - М.: Б. и., 2011. - 990 с.

275. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2012: Стат. сб. / Росстат. - М.: Б. и., 2012. - 990 с.

276. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2013: Стат. сб. / Росстат. - М.: Б. и., 2013. - 990 с.

277. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2014: Стат. сб. / Росстат. - М.: Б. и., 2014. - 900 с.

278. Республика Крым [Электронный ресурс] // Совет Федерации Федерального Собрания Российской Федерации. - Электрон. дан. - М., 2015. - URL: http://council.gov.ru/structure/regions/CR (дата обращения: 12.10.2015).

279. Рёссель Й. Рынки в сфере моды: феноменологический подход [Электронный ресурс] // Экономическая социология. Электронный журнал. - 2002. - Т. 3, № 3. - С. 121-122. - Электрон. науч. журн. - URL: http://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208205035/ecsoc_t3_n3.pdf (дата обращения: 12.10.2015).

280. Рождаемость, смертность и естественный прирост населения [Электронный ресурс] // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Томской области. - Электрон. дан. - Томск, 1999-2015. - URL: http://tmsk.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/tmsk/resources/b55146804d7564ffbe36ff344d6b6963/Рождаемость.pdf (дата обращения: 12.10.2015).

281. Ромашков О. В. Социология труда: учеб. пособие для вузов / О. В. Ромашов. - М.: Гардарики, 2001. - 320 с.

282. Ромодановский К. О. Главная цель, которую ставит перед собой Федеральная миграционная служба, - получение от миграции максимально позитивного социально-экономического и политического эффекта / беседовал Н. Гуринович // Человек и труд. - 2011. - № 10. - С. 4-11.

283. Российский статистический ежегодник. 2003: Стат. сб. / Госкомстат. России. - М.: Б. и., 2003. - 705 с.

284. Российский статистический ежегодник. 2005: Стат. сб. / Росстат. - М.: Б. и., 2005. - 819 с.

285. Российский статистический ежегодник. 2006: Стат. сб. / Госкомстат. России. - М.: Б. и., 2006. - 806 с.

286. Российский статистический ежегодник. 2008: Стат.сб. / Росстат. - М.: Б. и., 2008. – 847 с.

287. Российский статистический ежегодник. 2009: Стат.сб. / Росстат. - М.: Б. и., 2009. – 795 с.

288. Российский статистический ежегодник. 2010: Стат. сб. / Госкомстат. России. - М.: Б. и., 2010. - 813 с.

289. Российский статистический ежегодник. 2011: Стат. сб. / Госкомстат. России. - М.: Б. и., 2011. - 795 с.

290. Российский статистический ежегодник. 2012: Стат. сб. / Госкомстат. России. - М.: Б. и., 2012. - 786 с.

291. Российский статистический ежегодник. 2013: Стат. сб. / Росстат. - М.: Б. и., 2013. - 717 с.

292. Российский статистический ежегодник. 2014: Стат. сб. / Росстат. - М.: Б. и., 2014. - 693 с.

293. Россия в цифрах. 2014: Крат. стат. сб. / Росстат. - М.: Б. и., 2014. - 558 с.

294. Рофе А. И. Экономика труда: учебник / А. И. Рофе. - М.: КНОРУС, 2010. - 400 с.

295. Рощина И. В. Возможности становления в России социальной экономики // Вестн. Том. гос. ун-та. - 2007. - № 299. - С. 131-139.

296. Рощина И. В. Трансформация экономических отношений в условиях постиндустриального общества // Вестн. Том. гос. педагогического ун-та. - 2005. - № 5. - С. 39-42.

297. Руденко Л. Д. Особенности трудовой миграции в Ярославской области: социологический анализ // Вестн. Ярославского гос. ун-та им. П. Г. Демидова. Сер. Гуманитарные науки. - 2013. - № 2. - С. 107-110.

298. Рыбаковский Л. Л. Демографическая ситуация в Москве и тенденции ее развития / Л. Л. Рыбаковский; под ред. Л. Л. Рыбаковского. - М.: ЦСП, 2006. - 264 с.

299. Рынок труда и доходы населения: учебник / под ред. В. С. Буланова, Н. А. Волгина. - М.: «Экзамен», 2000. - 448 с.

300. Рынок труда: реакция на кризис (по материалам зарубежных стран) / под ред. Ф. Э. Бурджалова, Е. Ш. Гонтмахера. - М.: ИМЭМО РАН, 2011. - 185 с.

301. Рязанова О. Е. Неоиндустриальная экономика и особенности корпоративного капитала // Актуальные проблемы экономической теории и инвестирования: Сб. науч. тр. - М., 2013. - С. 119-135.

302. Рязанцев С. В. Трудовая миграция в России в условиях интеграции в ЕВРАЗЭС // Вопросы экономики. - 2008. - № 6.- С. 71-83.

303. Сагайдачная О. А. Влияние миграции на инновационное развитие региона / О. А. Сагайдачная, М. В. Дуцкий // Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика. - 2010. - № 3. - С. 102-108.

304. Садовая Е. С. Качество жизни населения мира: измерение, тенденции, институты / Е. С. Садовая, В. А. Сауткина. - М.: ИМЭМО РАН, 2012. - 208 с. (Б-ка Ин-та мировой экономики и междунар. отношений).

305. Салов А. И. Экономика. Конспект лекций / А. И. Салов. – М.: Юрайт, 2009. - 173 с.

306. Самородов А. Проблемы трудовой миграции о странах СНГ. О миграционных процессах в СНГ: фрагменты дискуссии // Общество и экономика. - 2004. - № 11. - С. 20-33.

307. Саруханов Э. Р. Проблемы занятости в период перехода к рынку / Э. Р. Саруханов. - СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1993. - 164 с.

308. Севрюкова Е. Ю. Трудовая миграция в современной России: институционально-экономический анализ // Вестн. Саратовского гос. технического ун-та. - 2009. - № 40. - С. 221-230.

309. Сегодня руководители УМВД и УФМС России по Томской области провели рабочую встречу в спецучреждении для содержания иностранных граждан, подлежащих депортации [Электронный ресурс] // Управление МВД России по Томской области. - Электрон. дан. - Томск, 2015. - URL: https://70.mvd.ru/news/item/1949945 (дата обращения: 12.10.2015).

310. Сигова С. В. Прогнозирование модифицированного коэффициента напряженности на российском рынке труда для определения потребности в иностранных работниках / С. В. Сигова, Е. А. Питухин, Н. В. Парикова // Фундаментальные исследования. - 2012. - № 11 - С. 237-242.

311. Сидорова Е. Ю. Миграция на рынке труда / Е. Ю. Сидорова, Н. В. Плохова // Поволжский торгово-экономический журнал. - 2012. - № 2. - С. 41-45.

312. Силютина В. А. Экономика и социология труда / В. А. Силютина. - Томск: Томский межвузовский центр дистанционного образования, 2000. - 78 с.

313. Ситарчук Е. А. Экономические функции миграции в развитии потенциала рынка // Terra Economicus. - 2010. - Т. 8, № 4, ч. 2. - С. 25-29.

314. Словарь по обществознанию: учеб. пособие для абитуриентов вузов / Ю. Ю. Петрунин и др.; под ред. Ю. Ю. Петрунина. - 3-е изд. - М.: КДУ, 2006. - 512 с.

315. Смирнова Т. Л. Стратегия устойчивого развития промышленной политики и рынка рабочей силы в регионе // Вестн. ЮРГТУ (НПИ). - 2011. - № 2. - С. 39-44.

316. Смольякова Т. Миграция как искусство. Филиппины готовы дать нам качественных специалистов [Электронный ресурс] // Рос. газ. - Фед. вып. - 2013. - 7 марта (№ 5722 (49)). - Электрон. версия печат. публ. - URL: http://www.rg.ru/2012/03/07/fil.html (дата обращения: 12.10.2015).

317. Соболева И. Социальная защищенность в сфере труда: тенденции распределения и зоны уязвимости / И. Соболева, Л. Лакунина // Общество и экономика. - 2010. - № 1. - С. 101-124.

318. Соловьёва Н. Н. Россия и глобализация // Проблемы управления рыночной экономикой: Межрегион. сб. науч. тр.: в 2-х т. - Томск, 2011. - Т. 2. Финансы. Экономика. Отраслевая экономика. Региональная экономика. - С. 206-209.

319. Соснина И. В. Социальные аспекты интеграции трудовых мигрантов [Электронный ресурс] // Современные проблемы науки и образования. - 2012. - № 3. - Электрон. науч. журн. - URL: http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=6441 (дата обращения: 12.10.2015).

320. Социальная политика: долгосрочные тенденции и изменения последних лет. Краткая версия доклада: докл. к XVI Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 7-10 апр. 2015 г. - М.: Изд. дом ВШЭ, 2015. - 51 с.

321. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2009: Стат. сб. / Росстат - М.: Б. и., 2009. - 503 с.

322. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2012: Стат. сб. / Росстат - М.: Б. и., 2012. - 319 с.

323. Социальное положение и уровень жизни населения России. 2013: Стат. сб. / Росстат - М.: Б. и., 2013. - 327 с.

324. Социально-экономическое положение Красноярского края в январе 2015 года. Доклад, № 1.37.1 [Электронный ресурс] // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю. - Электрон. дан. - Б. м., 1999-2015. - URL: http://web.krasstat.gks.ru/doklad/12/dok.01.htm (дата обращения: 12.10.2015).

325. Социально-экономическое положение Томской области: Доклад. - Томск: Б. и., 2015. – Вып. 1. – 108 с.

326. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников в целом по экономике по субъектам Российской Федерации за 2000-2013 гг. [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. - Электрон. дан. - М., 1999-2015. - URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/sr-zarplata/t4.doc (дата обращения: 12.10.2015).

327. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников в целом по экономике Российской Федерации в 1991-2014 гг. [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. - Электрон. дан. - М., 1999-2015. - URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/sr-zarplata/t1.doc (дата обращения: 12.10.2015).

328. Средний размер зарплаты гастарбайтеров в Томской области - 17 тысяч рублей [Электронный ресурс] // НИА Томск. - Электрон. дан. - Томск, 2015. - URL: http://www.70rus.org/more/28751/ (дата обращения: 11.10.2015).

329. Старовойтова Я. Ю. Эволюция и концепции сегментации рынка / Я. Ю. Старовойтова, М. В. Фёдоров // Изв. Уральского гос. экономического ун-та. - 2010. - № 3 (29). - С. 17-23.

330. Таран П. Глобализация и трудовая миграция: необходимость политики, основанной на правах человека // Век глобализации. - 2010. - № 1. - С. 66-88.

331. Тен М. Д. Трудовая миграция корейцев Узбекистана в Республику Корея [Электронный ресурс] // Lib.Ru: Сервер «Заграница». - Электрон. дан. - Б. м., 2015. - URL: http://world.lib.ru/t/ten_m_d/tenmihailtrudowajamigracijakorejcewuzbekistanawrespublikukoreja.shtml (дата обращения: 11.10.2015).

332. Тихомиров Л. В. Юридическая энциклопедия / Л. В. Тихомиров, М. Ю. Тихомиров; под ред. М. Ю. Тихомирова. – М.: Юринформцентр, 1997. – 526 с.

333. Токарская Н. М. Социология труда: учеб. пособие / Н. М. Токарская, И. С. Карпикова; под ред. М. А. Винокурова. - М.: Университетская книга, Логос, 2006. - 208 с.

334. Томилов В. В. Маркетинг рабочей силы: Лекции / В. В. Томилов, Л. Н. Семеркова. - СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1997. - 84 с.

335. Томская область в цифрах. 2014: Крат. стат. сб. / Томскстат. - Томск: Б. и., 2014. - 252 с.

336. Топкаев Д. А. К проблеме участия общественно-политических институтов в процессе адаптации мигрантов // Вестн. Кемеровского гос. ун-та. - 2012. - № 1. - С. 77-80.

337. Тощенко Ж. Т. Социология. Общий курс / Ж. Т. Тощенко. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: Прометей: Юрайт-М, 2001. - 511 с.

338. Тощенко Ж. Т. Социология труда: учеб. для вузов / Ж. Т. Тощенко, Г. А. Цветкова. - М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012. - 464 с.

339. Траутман Е. А. Роль экономической культуры в модернизации социально-экономических систем: автореф. дис. … канд. экон. наук: 08.00.01 / Е. А. Траутман. - Томск: Б. и., 2015. - 24 с.

340. Труд и занятость в России. 2003: Стат. сб. / Госкомстат России. - М.: Б. и., 2003. - 638 с.

341. Труд и занятость в России. 2009: Стат. сб. / Росстат - М.: Б. и., 2009. - 623 с.

342. Труд и занятость в России. 2011: Стат. сб. / Росстат. - М.: Б. и., 2011. - 637 с.

343. Труд и занятость в России. 2013: Стат. сб. / Росстат. - М.: Б. и., 2013. - 661 с.

344. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ : (ред. от 13 июля 2015 г.) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. - Версия Проф. - Электрон. дан. - М., 2015. - Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

345. Трудовые ресурсы [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. - Электрон. дан. - М., 1999-2015. - URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/# (дата обращения: 12.10.2015).

346. Туристский потенциал Новосибирской области [Электронный ресурс] // Агентство регионального маркетинга. - Электрон. дан. - Новосибирск, 2008-2015. - URL: http://www.sibarm.com/sites/default/files/downloads/290/74turisiskiypotencialnovosibirskoyoblasti.pdf (дата обращения: 12.10.2015).

347. Тюрюканова Е. В. Россия будет все сильнее зависеть от труда мигрантов // Отечественные записки. - 2007. - № 4 (36). - С. 56-70.

348. Узякова Е. С. Занятость и эффективная занятость в российской экономике / Е. С. Узякова, М. Н. Узяков // Проблемы прогнозирования. - 2011. - № 6. - С. 89-101.

349. Ульмасов Р. Проблемы регулирования внешней трудовой миграции // Власть. - 2007. - № 9. - С. 61-66.

350. Уровень безработицы [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. - Электрон. дан. - М., 1999-2015. - URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/trud6.xls (дата обращения: 12.10.2015).

351. Уровень дифференциации заработной платы работников организаций [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. - Электрон. дан. - М., 1999-2015. - URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/bednost/tabl/3-2-6.htm (дата обращения: 12.10.2015).

352. Утинова С. С. Изоморфный рынок труда в России / С. С. Утинова. - М.: Наука, 2005. - 205 с.

353. Федоров П. А. Взгляды специалистов на миграционную ситуацию и меры по ее стабилизации в Санкт-Петербурге // Вестн. Санкт-Петербургского ун-та МВД России. - 2013. - № 2. - С. 58-65.

354. Федотов В. Россия: проблемы трудовой иммиграции // Общество и экономика. - 2008. - № 1. - С. 174-182.

355. Хадаев А. В Новосибирской области уменьшили квоту на гастарбайтеров [Электронный ресурс] // ФГБУ «Редакция «Российской газеты». - Электрон. дан. - М., 1998-2015. - URL: http://www.rg.ru/2013/07/10/reg-sibfo/kvota-anons.html, свободный. - Загл. с экрана (дата обращения: 12.10.2015).

356. Хайкин М. М. К вопросу об экспортно-сырьевой и неоиндустриальной моделях национальной экономики / М. М. Хайкин, А. Б. Крутик // Вестн. Ом. ун-та. Сер. «Экономика». - 2014. - № 2. - С. 202-207.

357. Хлебникова Н. В. Рынок труда в институциональной системе / Экономический журнал. - 2011. - Т. 22, № 2. - С. 65-71.

358. Хуринов Г. А. К вопросу о теоретико-правовом аспекте понятия и сущности миграции // Юристъ-Правоведъ. - 2007. - № 6. - С. 79-82.

359. Цапенко И. П. Глобальный экономический кризис и рынок труда мигрантов // Мировая экономика и международные отношения. - 2012. - № 4. - С. 51-63.

360. Цапенко И. П. Движущие силы международной миграции населения // Мировая экономика и международные отношения. - 2007. - № 3. - С. 3-14.

361. Цапенко И. П. ИКТ и глобальная мобильность труда // Информационное сообщество. - 2011. - № 2. - С. 18-28.

362. Цапенко И. П. Роль иммиграции в экономике развитых стран // Мировая экономика и международные отношения. - 2004. - № 5. - С. 27-39.

363. Центральная База Статистических Данных // Федеральная служба государственной статистики. - Электрон. дан. - М., 1999-2015. - URL: http://www.gks.ru/dbscripts/cbsd/dbinet.cgi (дата обращения: 11.10.2015).

364. Черданцева И. В. Миграционные процессы в период инновационных преобразований в экономике Томской области // Особенности миграционной политики. Проблемы, поиски, решения: Междунар. молодежная конф. Томск, 12-15 сент. 2012 г. - Томск, 2015. - URL: http://portal.tpu.ru:7777/science/konf/migration/itogi/Cherdanceva_doklad.ppsx (дата обращения: 14.10.2015).

365. Черников Б. В. Взаимообусловленность трудовых ценностей и факторов мотивации поколенных групп работников: дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / Б. В. Черников. - Томск: Б. и., 2014. - 207 с.

366. Черняева Д. В. Правовое регулирование трудовой миграции (на примере Европейского союза) // Труд за рубежом. - 2009. - № 1. - С. 146-162.

367. Численность и миграция населения Российской Федерации в 2008 году: Стат. бюллетень. - М.: Б. и., 2009. - 180 с.

368. Численность и миграция населения Российской Федерации в 2009 году: Стат. бюллетень. - М.: Б. и., 2010. - 180 с.

369. Численность и миграция населения Российской Федерации в 2010 году: Стат. бюллетень. - М.: Б. и., 2011. - 172 с.

370. Численность и миграция населения Российской Федерации в 2011 году: Стат. бюллетень. - М.: Б. и., 2012. - 146 с.

371. Численность и миграция населения Российской Федерации в 2012 году: Стат. бюллетень. - М.: Б. и., 2013. - 146 с.

372. Численность и миграция населения Российской Федерации в 2013 году: Стат. бюллетень. - М.: Б. и., 2014. - 146 с.

373. Численность населения (на начало года) [Электронный ресурс] // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Томской области. - Электрон. дан. - Томск, 1999-2015. - URL: http://tmsk.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/tmsk/resources/af7426004363f2f1a887e974665da2b8/nas_6.pdf (дата обращения: 12.10.2015).

374. Численность не занятых трудовой деятельностью граждан и безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости населения [Электронный ресурс] // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю. - Электрон. дан. - Б. м., 1999-2015. - URL: http://web.krasstat.gks.ru/offstat/05/list.html# (дата обращения: 12.10.2015).

375. Чун Ч. В. Рынок труда и трудовая миграция в России в контексте глобализации: автореф. дис. … канд. социол. наук: 22.00.03 / Ч. В. Чун. - М.: Б. и., 2008. - 28 с.

376. Шаброва Н. В. Иностранная рабочая сила как объект социологического анализа // Изв. Уральского гос. ун-та. - 2010. - № 1 (73). - С. 125-133.

377. Шитова Ю. Ю. Маятниковая трудовая миграция и социально-экономическая ситуация в регионах: автореф. дис. … д-ра экон. наук: 08.00.05 / Ю. Ю. Шитова. - Дубна: Б. и., 2010. - 40 с.

378. Шичкин И. А. Особенности иностранной трудовой миграции в России и ее влияние на экономику страны [Электронный ресурс] // Экономика и эффективность организации производства - 2008: Тр. VIII Междунар. науч.-технической конф. / Брянская гос. инженерно-технологическая академия, 2008. - Электрон. дан. - Б. м., 2015.

- URL: http://science-bsea.narod.ru/2008/ekonom_2008/shichkin_osob.htm (дата обращения: 12.10.2015).

379. Шишков Ю. Вызовы и перспективы глобальных миграций // Международные процессы. - 2011. - № 3. - С. 4-17.

380. Шкель Т. Спецторг неуместен. Иностранцам высокой квалификации не место за прилавком [Электронный ресурс] // Рос. газ. Столичный вып. - 2013. - 21 марта (№ 6036 (60)). - Электрон. версия печат. публ. - URL: http://www.rg.ru/2013/03/21/spetstorg.html (дата обращения: 12.10.2015).

381. Шурупова А. С. Адаптация и приживаемость мигрантов // Социологические исследования. - 2006. - № 6. - С. 87-89.

382. Щербаков В. Проблемы трудовой миграции в странах СНГ. Трудовая миграция в странах СНГ и защита прав трудящихся-мигрантов // Общество и экономика. - 2004. - № 11. - С. 5-19.

383. Экономика и социология труда (социально-трудовые отношения): учеб. пособие / под ред. В. А. Гаги. - Томск: Том. гос. ун-т, 2009. - 520 с.

384. Экономика труда / под ред. Ю. П. Кокина, П. Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Магистр, 2010. - 686 с.

385. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учебно-методический комплекс для подготовки магистров / под ред. Н. А. Волгина. - М.: Изд-во РАГС, 2010. - 368 с.

386. Экономика: учебник / под ред. А. С. Булатова. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Экономистъ, 2003. - 896 с.

387. Экономическая активность населения России (по результатам выборочных обследований). 2014: Стат. сб. / Росстат. - М.: Б. и., 2014. - 143 с.

388. Эльянов А. Я. Международная миграция и развивающиеся экономики // Восток. Афро-азиатские общества: история и современность. - 2008. - № 2. - С. 108-122.

389. Энциклопедический словарь Брокгауз и Ефрон: в 86-ти т. / под ред. К. К. Арсеньева, Ф. Ф. Петрушевского. – СПб.: Семеновская Типо-Литография И. А. Ефрона, 1890-1907. - Т. 13 (25). Имидоэфиры - Историческая школа. - 1894. - 480 с.

390. Энциклопедический словарь Брокгауз и Ефрон: в 86-ти т. / под ред. К. К. Арсеньева, Ф. Ф. Петрушевского. - СПб.: Типография Акц. Общ. Брокгауз-Ефрон, 1890-1907. - Т. 40 (79). Шуйское - Электровозбудимость. - 1904. - 956 с.

391. Эргешбаев У. Ж. Миграция населения Киргизской Республики в Россию: социально-экономические последствия // Регион: экономика и социология. - 2009. - № 2. - С. 156-165.

392. Эргешбаев У. Ж. Современная трудовая миграция населения стран Центральной Азии в Россию // Научные ведомости. - 2009. - № 7 (62). - С. 74-81.

393. Эренберг Р. Современная экономика труда: теория и государственная политика / Р. Эренберг, Р. Смит. - М.: Изд-во МГУ, 1996. - 800 с.

394. Юдин Г. «Экономическое» и «социальное»: автономия сфер и дисциплинарные границы // Вопросы экономики. - 2010. - № 8. - С. 54-71.

395. Юдина Т. Н. О социологическом анализе миграционных процессов // Социологические исследования. - 2002. - № 10. - С. 102-109.

396. Юридическая энциклопедия / отв. ред. Б. Н. Топорнин. - М.: Юристь, 2001. - 1272 с.

397. Ядов В. А. Социология в России / В. А. Ядов; под ред. В. А. Ядова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Изд-во Ин-та социологии РАН, 1998. - 696 с.

398. C097 - Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97) [Electronic resource] // International Labour Organization (ILO). - Electronic data. - S. l., 1996-2015. - URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312242:NO (access date: 12.10.2015).

399. C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) [Electronic resource] // International Labour Organization (ILO). - Electronic data. - S. l., 1996-2015. - URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO (access date: 12.10.2015).

400. C143 - Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143) [Electronic resource] // International Labour Organization (ILO). - Electronic data. - S. l., 1996-2015. - URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312288:NO (access date: 12.10.2015).

401. Cohen Robin Migration and its Enemies: Global Capital, Migrant Labour and the Nation-State / R. Cohen. - Aldershot: Ashgate, 2006. - 242 p.

402. Goldin I. Globalizing with Their Feet: The Opportunities and Costs of International Migration / I. Goldin. - S. l.: S. n., 2006. - 17 p. - (World Bank Global Issues Seminar Series).

403. Indicators of Immigrant Integration 2015: Settling in [Electronic resource] / OECD / European Union (2015). - Paris: OECD Publishing, 2015. – 345 p. - The electronic version of the printing publication. - URL: http://dx.doi.org/10.1787/9789264234024-en (access date: 12.10.2015).

404. International comparisons of hourly compensation costs in manufacturing, 2008 [Electronic resource] // U.S. Bureau of Labor Statistics. - Electronic data. - Washington, DC, 2015. - URL: http://www.bls.gov/news.release/archives/ichcc_08262010.pdf (access date: 12.10.2015).

405. International Migration Outlook: SOPEMI 2008. - Paris, France: S. n., 2008. - 396 p.

406. Massey D. Patterns and Processes of International Migration in the 21st Century / D. Massey. - S. l.: S. n., 2003. - 40 p.

407. Migration and Remittances: Factbook 2011 / World Bank. - 2nd ed. - Washington, DC: S. n., 2011. - 264 p.

408. National Human Development Report 2011 for the Russian Federation. Modernization and Human Development / ed. by A. A. Auzan and S. N. Bobylev. - M.: S. n., 2011 - 142 p.

409. National Human Development Report in the Russian Federation 2009. Energy Sector and Sustainable Development / ed. by A. G. Vishnevsky, S. N. Bobylev. – M.: S. n., 2010. - 167 p.

410. National Human Development Report. Russian Federation 2008. Russia Facing Demographic Challenges. - Moscow: S. n., 2009. - 188 p.

411. Peri G. The Impact of Immigrants in Recession and Economic Expansion / G. Peri; Migration Policy Institute. - Washington, DC: S. n., 2010. - 25 p.

412. Ratifications for Armenia [Electronic resource] // International Labour Organization (ILO). - Electronic data. - S. l., 1996-2015. - URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102540 (access date: 12.10.2015).

413. Ratifications for Azerbaijan [Electronic resource] // International Labour Organization (ILO). - Electronic data. - S. l., 1996-2015. - URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102556 (access date: 12.10.2015).

414. Ratifications for Belarus [Electronic resource] // International Labour Organization (ILO). - Electronic data. - S. l., 1996-2015. - URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103154 (access date: 12.10.2015).

415. Ratifications for Kazakhstan [Electronic resource] // International Labour Organization (ILO). - Electronic data. - S. l., 1996-2015. - URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103542 (access date: 12.10.2015).

416. Ratifications for Kyrgyzstan [Electronic resource] // International Labour Organization (ILO). - Electronic data. - S. l., 1996-2015. - URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103529 (access date: 12.10.2015).

417. Ratifications for Moldova, Republic of [Electronic resource] // International Labour Organization (ILO). - Electronic data. - S. l., 1996-2015. - URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102695 (access date: 12.10.2015).

418. Ratifications for Russian Federation [Electronic resource] // International Labour Organization (ILO). - Electronic data. - S. l., 1996-2015. - URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102884 (access date: 12.10.2015).

419. Ratifications for Tajikistan [Electronic resource] // International Labour Organization (ILO). - Electronic data. - S. l., 1996-2015. - URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103547 (access date: 12.10.2015).

420. Ratifications for Turkmenistan [Electronic resource] // International Labour Organization (ILO). - Electronic data. - S. l., 1996-2015. - URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103551 (access date: 12.10.2015).

421. Ratifications for Ukraine [Electronic resource] // International Labour Organization (ILO). - Electronic data. - S. l., 1996-2015. - URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102867 (access date: 12.10.2015).

422. Ratifications for Uzbekistan [Electronic resource] // International Labour Organization (ILO). - Electronic data. - S. l., 1996-2015. - URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103538 (access date: 12.10.2015).

423. Ravenstein E. G. The Laws of Migration // Journal of the Statistical Society of London. - 1885. - Vol. 48, №. 2. - P. 167-235.

424. Repnikova M. Chinese Migration to Russia: missed opportunities / M. Repnikova, H. Balzer; Woodrow Wilson internat. center for scholars. - Washington, D.C: S. n., 2010. - 56 p.

425. Smith W. R. Product Differentiation and Market Segmentation as Alternative Marketing Strategies // Journal of Marketing. - 1956. - № 21 (July). - P. 3-8.

426. Stalker P. Workers without Frontiers: The Impact of Globalization on International Migration / P. Stalker; International Labour Organization. - Boulder: S. n., 2000. - 163 p.

427. Taylor J. Edward Human Capital: Migration and Rural Population Change / J. E. Taylor, P. L. Martin // Handbook of Agricultural Economics. - 2001. - Vol. 1, Part A. – P. 457-511.

428. World Migration in Figures 2013 [Electronic resource] // Organisation for Economic Co-operation and Development. - Electronic data. - S. l., 2015. - URL: http://www.oecd.org/els/mig/World-Migration-in-Figures.pdf (access date: 12.10.2015).

429. World Migration. Costs and Benefits of international migration 2005 / International Organization for Migration. - Geneva, Switzerland: S. n., 2005. - 494 p.

430. World Population 2012 [Electronic resource] // United Nations. - Electronic data. - S. l., 2015. - URL: http://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/trends/WPP2012_Wallchart.pdf (access date: 12.10.2015).

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Национальный исследовательский Томский государственный университет»

На правах рукописи



Соловьёва Наталья Николаевна

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

Том 2
Приложения

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

Диссертация
на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель
доктор экономических наук, доцент
Нехода Евгения Владимировна

Томск - 2015

Оглавление

Приложение А Рынок труда и трудовая миграция: научные направления и исследователи……...……...……... 216
Приложение Б Логика диссертационного исследования……... 221
Приложение В Положительные и отрицательные последствия внешней трудовой миграции, по мнению жителей Российской Федерации.……... 222
Приложение Г Миграционная теория в социальных дисциплинах…….. 224
Приложение Д Социологические подходы к изучению миграционных процессов 226
Приложение Е Оценка занятости населения Российской Федерации и Томской области с точки зрения соответствия критериям эффективной занятости в 2013 г..... 229
Приложение Ж Аспекты эффективной занятости трудовых мигрантов в стране-реципиенте…….. 234
Приложение И Характеристика основных аспектов эффективной занятости внешних трудовых мигрантов в Российской Федерации…….. 236
Приложение К Адаптация и интеграция трудовых мигрантов «третьей волны» в Российской Федерации.……...……...……... 239
Приложение Л Комплекс мероприятий политики эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны», осуществляемых государством, работодателями и негосударственными структурами…… 240
Приложение М Группировка основных показателей результативности реализации комплекса государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны»……..... 247
Приложение Н Анализ соответствия содержания государственной политики эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны» критериям достойного труда МОТ..... 253
Приложение П Социально-демографическое развитие Красноярского края, Новосибирской и Томской областей (2001-2020 гг.)……..…… 259
Приложение Р Расчет показателей для оценки результативности комплекса государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны» на рынке труда Красноярского края, Новосибирской и Томской областей (2000-2013 гг.)……...…... 262

Приложение С Рекомендации по конкретным направлениям реализации комплекса государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны» для Красноярского края, Новосибирской и Томской областей……. 298

Приложение А

(обязательное)

Рынок труда и трудовая миграция: научные направления и исследователи

Таблица А.1 - Рынок труда и трудовая миграция: научные направления и исследователи [83, 109, 113, 163, 164, 258, 375, 377]

Дисциплина / область исследования	Представители
Зарубежная научная мысль	
Философия	Дж. Локк, Н. Макиавелли, Ш.-Л. Монтескье, Ж.-Ж. Руссо, А. Смит, Д. Юм, К. Маркс, М. Вебер, Т. Парсонс, Э. Дюркгейм, А. де Токвиль, П. Сорокин
Классическая экономическая теория и неоклассика	А. Смит, Д. Рикардо, Ж.-Б. Сэй, Т. Мальтус, К. Маркс, Ф. Энгельс, Дж. С. Милль, М. Вебер, Дж. М. Кейнс, Р. Дарендорф, Л. Вальрас, Дж. Гилдер, У. Джевонс, А. Лаффер, А. Маршалл, К. Менгер, Дж. Гэлбрейт, А. Пигу, П. А. Самуэльсон, Ф. фон Хайек, Р. Холл, М. Фридмен
Институциональная экономическая теория	Т. Веблен, Д. Норт, Р. Коуз, Дж. Бьюкенен, Р. Нельсон, О. Уильямсон, С. Уинтер, Дж. Данлоп, Л. Уильман
Современная экономика труда	К. Р. Макконелл, С. Л. Брю, М. Гандерсон, В. К. Риддел, Ф. Блау, Р. Дж. Эренберг, Р. К. Филер, А. Е. Рис, Р. Ф. Эллиот, Д. С. Хамермеш
Мониторинг функционирования системы социально-трудовых отношений	М. Р. Байе, Д. Кэмпбэлл, И. Ансофф, У. Бредник, Дж. Харитон, Дж. Грейсон мл., К. Татеиси, С. Эндрю
Изучение рынка труда в условиях глобализации экономики	И. Воллерстин, М. Кастельс, С. Сассен

Продолжение таблицы А.1

Дисциплина / область исследования	Представители
Зарубежная научная мысль	
Современные концепции рынка труда и занятости, проблем человеческого капитала, воздействия на сегментированный рынок труда и его регулирование посредством социального диалога	М. Грановеттер, М. Пиоре, П. Дерингер, Г. Беккер, Дж. Минсер, Т. Шульц, Дж. Гэлбрейт, Р. Сведберг, Дж. Данлоп, П. Друкер, У. Р. Смит, Р. Акофф, М. Бейли, Л. Дэвис, А. М. Росс, Л. Ульман, М. Уедел, В. Камакура, Ф. Эмери, Дж. Форрестер
Исследование миграции, рынка труда, экономики и демографии	Х. Злотник, А. Марианский, Г. Симон, С. Синклер, Р. С. Смит, Р. Дж. Эренберг
Изучение трудовой миграции	Д. Мэсси, Дж. Борхас, Д. Пападимитриу, К. О'Нил, С. Рассел, Д. Солт, П. Стокер, Г. Биффль, Дж. Саймон, Х. Расмуссен, П. Линдерт, П. Сталкер, Б. Ваттенберг, И. Голдин, Дж. Пери, С. Сассен, М. Околски
Изучение трудовой миграции (ученые стран СНГ)	И. М. Прибыткова, Л. Арутюнян, О. Ата-Мирзоева, Г. Кумсков, Н. Кумскова, У. Ж. Эргешбаев, А. Хомра, Л. Максакова, Е. Чернова
Исследование социальных перемещений	С. Липсет, Р. Бендикс, П. Блау, О. Данкен, Д. Фэзэрман, Р. Хаузер
Междисциплинарные исследования рынка труда и миграционных процессов	Э. Г. Равенстайн, М. Пиоре, И. Воллерстин, Е. Ли, О. Старк, П. Дерингер, М. Тодаро, С. Сассен, С. Амин, Ф. Арнольд, Л. Сджаастад, В. Р. Бенинг, С. Синклер, Д. Беркс, Г. Ранис, Р. Билсборроу, Е. Фрайк, Р. Коэн, Дж. Борхас, П. Стокер, Р. Злотник, Дж. Саймон, С. Кастл, Д. Поуп, В. Кларк, М. Пулен, А. Луис, К. Сворд, М. Ж. Миллер, А. Портес, М. Тапинос, С. Фейдж, Е. Соренсен, Р. Харрис, С. Хейтман, Р. Эпплеярд
Отечественная научная мысль	
Современная экономика труда	Б. М. Генкин, А. И. Рофе, В. С. Буланов, Е. В. Балацкий, Ю. М. Остапенко, С. С. Утинова, Е. Ш. Гонтмахер, Ф. Э. Бурджалов, В. А. Гага, Е. В. Нехода, Б. С. Бурыхин, М. С. Каз, И. В. Рощина, М. Е. Добрусина, Л. А. Алферова, В. С. Раковская

Продолжение таблицы А.1

Дисциплина / область исследования	Представители
Отечественная научная мысль	
Изучение рынка труда в условиях глобализации экономики	А. Я. Эльянов, В. Л. Иноземцев, А. И. Неклесса, И. Ф. Девятко, В. А. Медведев, А. В. Бузгалин, М. Чешков, В. А. Красильщиков, Г. Г. Дилигенский, В. Г. Хорос, Б. Ю. Кагарлицкий, К. В. Маркарян, С. И. Кузнецова, Н. А. Косолапов, В. С. Малахов, А. Л. Лукьянова, А. И. Уткин, Ю. В. Яковец
Мониторинг функционирования системы социально-трудовых отношений	Л. И. Абалкин, В. В. Адамчук, В. Н. Бобков, Д. Львов, О. С. Виханский, В. П. Галенко, В. А. Дятлов, П. В. Журавлев, А. С. Лифшиц, Е. В. Маслов, В. Логинов,М. Л. Малышев, А. И. Наумов, А. И. Рофе, Э. А. Уткин, В. С. Раковская
Современная теория социально-трудовых отношений	А. Э. Котляр, Л. С. Ржаницина, Ю. Г. Одегов, Б. М. Генкин, В. Н. Якимов, В. С. Буланов, Н. А. Волгин, Е. В. Егоров, Л. А. Еловиков, Е. Н. Жильцов, А. Ф. Зубкова, Е. Д. Катульский, Р. П. Колосова, Л. А. Костин, В. В. Куликов, В. Г. Макушин, К. И. Микульский, Б. В. Ракитский, Г. Я. Ракитская, Г. Г. Руденко, С. И. Сотникова
Моделирование спроса на рабочую силу и динамики количества рабочих мест, исследование специфики российского рынка труда	В. В. Радаев, Л. С. Ржаницина, Ж. Т. Тощенко, И. М. Козина, Н. М. Римашевская, В. С. Буланов, А. И. Рофе, Н. А. Волгин, Л. А. Гордон, Н. М. Давыдова, А. Н. Демин, Р. И. Капелюшников, Е. Д. Катульский, Л. А. Костин, А. Э. Котляр, С. А. Кузьмин, К. И. Микульский, И. Г. Митрофанов, Е. А. Митрофанова, Г. А. Монусова, Ю. Г. Одегов, В. А. Павленков, В. И. Плакси, Г. Г. Руденко, Г. Э. Слезингер, Л. С. Чижова, А. В. Топилин, О. И. Шкаратан, Т. Я. Четвернина, Е. Я. Варшавская, В. Е. Гимпельсон, З. А. Рыжкова, С. А. Хавина, Л. А. Хахулина, Е. В. Балацкий, Н. Т. Вишневская, С. С. Утинова
Изучение трудового потенциала работников, управление трудовыми ресурсами	В. Г. Вечканов, В. А. Павленков, В. В. Семененко, И. С. Шаршов, В. Г. Костаков, А. Э. Котляр, Д. Черников, А. А. Никифоров, Е. И. Рузавина, Д. С. Чижова, Н. Вишневская, Н. Гаузнер, Н. Грачев, В. Попов, Р. Нуреев, С. Балацкий, В. Кашепов, С. Батышев, Н. Никифорова
Теория и методология миграции населения и рабочей силы	Ж. А. Зайончковская, Т. И. Заславская, Л. Л. Рыбаковский, И. П. Цапенко, И. В. Ивахнюк, О. Чудиновских, Е. В. Тюрюканова, Б. А. Райзберг, С. В. Рязанцев, В. А. Ионцев, И. А. Алешковский, Г. С. Витковская, Е. Красинец, К. О. Ромодановский, А. Г. Вишневский, В. Переведенцев, А. С. Ахиезер, Д. Г. Загуляев, Д. Н. Кулешов, Е. А. Ситарчук, Г. С. Вечканов, М. Г. Колосницына, А. Топилин, Б. Хорев, Т. М. Безбородова

Продолжение таблицы А.1

Дисциплина / область исследования	Представители
Отечественная научная мысль	
Миграция как способ перераспределения трудовых ресурсов	Л. Л. Рыбаковский, В. А. Болдырев, М. В. Дараган, О. В. Лармин, И. С. Маслова, Е. Н. Рузавина, А. Э. Зуев, Е. С. Русанов, М. Я. Сонин, Е. А. Янковская, В. И. Переведенцев, А. В. Топилин, Э. В. Клопов, Б. А. Деготь, Г. А. Монусова, Н. А. Гуськова, О. В. Крыштановская, В. А. Борисов, М. Ф. Черныш, В. Е. Гимпельсон, В. С. Магун, А. Т. Коньков, Г. А. Шистер, М. М. Серни, И. К. Золотова, Е. А. Хибовская, В. С. Федоляк, З. В. Куприянова, Л. А. Хахутина, С. А. Стивенсон, А. Л. Темницкий, Г. П. Бессокирная, С. Н. Оксамитна, И. И. Серегина, Т. В. Черевичко, О. Ю. Голуб, А. Н. Кочетов, Т. И. Трубицына
Миграция как вид трудовой мобильности в современном российском обществе	С. В. Рязанцев, Г. С. Витковская, В. С. Белозеров, А. Н. Попов, Н. Н. Суворова, С. Пирожков, А. Хомра, Г. Железнова, М. Москвитина, Е. Полковникова
Трудовая миграция в отдельных регионах РФ	В. С. Белозеров, А. Лукьянова, М. Ткаченко, О. Тимошенко, А. Кузьмин, А. Оруджиева, М. Вандышев, В. Петров, В. Ракачев, Г. Денисова, Л. Д. Руденко, Ю. Ефимов, Е. Мотрич, В. В. Мархинин, С. Мищук
Государственное регулирование миграционных процессов	В. И. Мукомель, Г. Глущенко, В. Пономарева, М. Денисенко, И. Н. Молодикова, Л. Стровский, М. Тюркин, К. В. Казарян
Социологические исследования рынка труда	Т. И. Заславская, В. В. Радаев, Н. М. Римашевская, Л. И. Леденева, М. Д. Красильникова, А. А. Разумов, Е. Е. Немерюк, Т. Н. Юдина, И. М. Козина, А. Г. Ларин, В. Т. Веденеева, Г. Д. Гриценко, В. В. Мархинин
Исследование социальных перемещений	Т. И. Заславская, О. И. Шкаратан, М. Х. Титма
Методология исследования социальной мобильности трудовых ресурсов	С. А. Макеев, А. И. Вишняк, В. И. Тарасенко, Р. Штольберг, Р. В. Рывкина, Ф. Р. Филиппов, В. Н. Шубкин, Н. А. Андрущак, К. Г. Барбакова, Л. Г. Гафт, В. И. Переведенцев, Г. А. Чередниченко
Теоретические аспекты социологии труда	В. А. Ядов, Ж. Т. Тощенко, Ю. Н. Давыдов, А. Г. Здравомыслов, Н. Ф. Наумова, Г. В. Осипов
Этносоциология, социология миграции, историческая социология	П. П. Лисицын, Ю. Н. Емельянов, Н. Г. Скворцов, Р. А. Костин, В. И. Ильин, В. Т. Пуляев, З. В. Сикевич, Б. Е. Винер, О. В. Паченков
Конфликтология	Э. А. Паин, Ж. А. Зайончковская, В. А. Ядов, Г. С. Витковская, Ж. Т. Тощенко, Г. А. Пядухов, С. Г. Кара-Мурза

Окончание таблицы А.1

Дисциплина / область исследования	Представители
Отечественная научная мысль	
Междисциплинарные исследования рынка труда и миграционных процессов	Ж. А. Зайончковская, И. В. Ивахнюк, В. А Ионцев, Т. И. Заславская, Л. Л. Рыбаковский, С. В. Рязанцев, В. И. Мукомель, Е. С. Красинец, Ю. В. Арутюнян, А. Г. Вишневский, Л. М. Дробижева, Н. М. Римашевская, А. В. Топилин, Т. Н. Юдина, П. П. Лисицын, Е. А. Нагайцева, Е. В. Нехода, Э. С. Кучинова
Регулирование социально-демографических процессов	Б. Урланис, А. Иванова, В. Попов, О. Козлова, Е. Андреева, А. Шеломенцев, Л. Абалкин, С. Глазьев, Ж. Мингалева, А. Татаркин, А. Куклин, В. Белкин, Н.Белкина, М. Критский, А. Бондарь
Философия, социология, юридические науки	М. М. Ковалевский, Е. В. Де Роберти, Б. Н. Чичерин, Н. А. Бородин, Г. В. Плеханов, Н. Н. Алексеев, Д. В. Черняева, Г. А. Хуринов

Приложение Б

(обязательное)

Логика диссертационного исследования

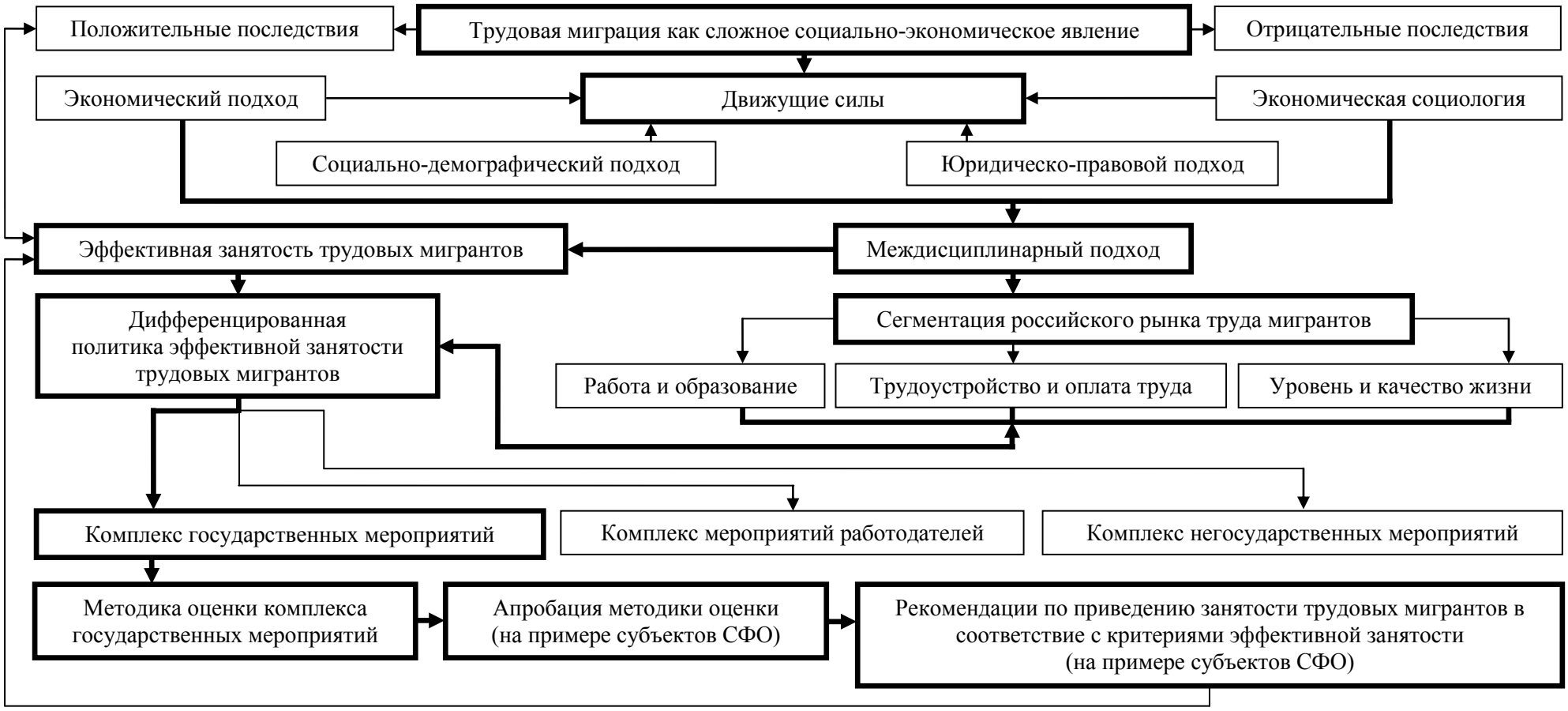


Рисунок Б.1 – Блок-схема логики диссертационного исследования

Приложение В

(справочное)

Положительные и отрицательные последствия внешней трудовой миграции, по мнению жителей Российской Федерации

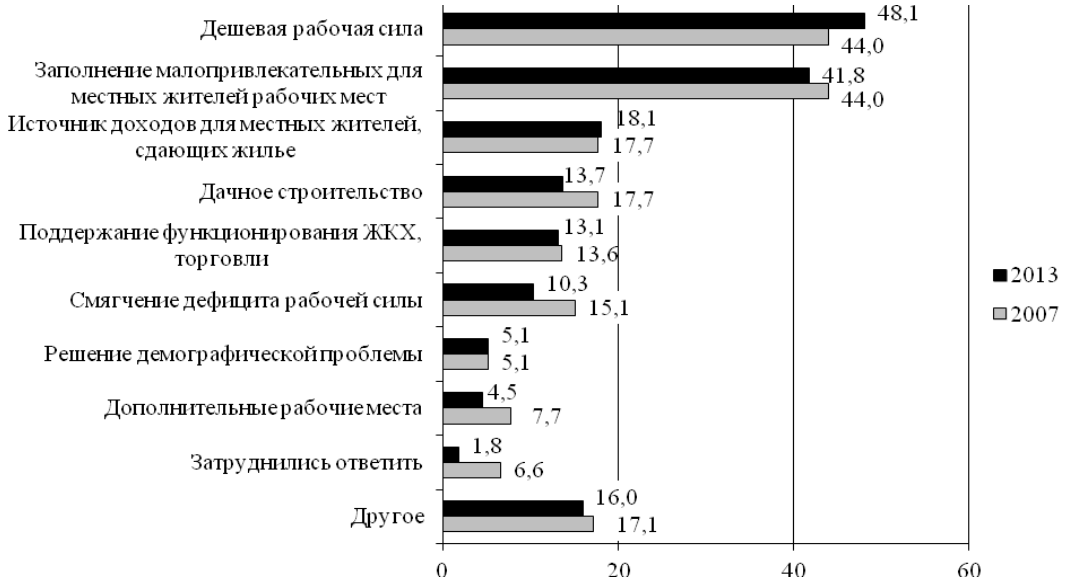


Рисунок В.1 - Положительные последствия внешней трудовой миграции, по мнению россиян, в 2007 и 2013 гг., в процентах к опрошенным [58]

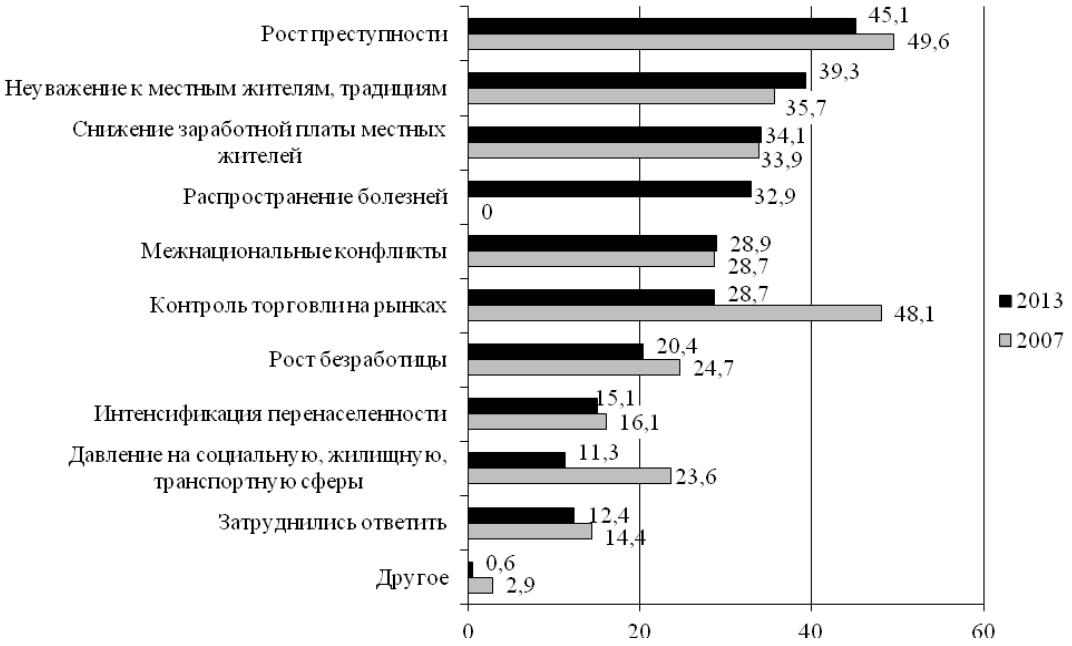


Рисунок В.2 - Отрицательные последствия внешней трудовой миграции, по мнению россиян, в 2007 и 2013 гг., в процентах к опрошенным [58]

Приложение Г

(обязательное)

Миграционная теория в социальных дисциплинах

Таблица Г.1 - Миграционная теория в социальных дисциплинах [145, с. 36]

Дисциплина	Исследовательский вопрос	Уровень / единица анализа	Основные теории	Пример гипотезы
Антропология	Как миграция вызывает культурные изменения и влияет на этническую идентичность	В основном микро / индивиды, группы, домохозяйства	Рационализм или структуралистские и транснациональные теории	Социальные сети способствуют сохранению культурных различий
Демография	Как миграция влияет на характеристики населения	В основном макро / население	Рационализм (многое заимствовано из экономики)	Мигранты повышают рождаемость из-за разницы в репродуктивном поведении с местным населением
История	Каков миграционный опыт мигрантов	Более микро / индивиды и группы	Избегает теории и проверочных тестов	Гипотезы не применяются
Право	Как законодательство влияет на миграцию	Макро / и микро / политическая и законодательная системы	Заимствованы из социальных наук, теории институционализма и рационализма	Права создают различные структуры для мигрантов
Политология	Почему государству трудно контролировать миграцию	В основном макро / политические и международные системы	Институционализм и рационализм	Государство часто является заложником проиммигрантских интересов
Экономика	Чем объясняется решение мигрировать и эффект этого решения	Более микро / индивидуальный	Рационализм: выталкивания - притяжения; затраты-выгоды	Приживаемость зависит от качеств индивида (человеческого капитала)
Социология	Чем объясняются разные формы адаптации мигрантов	Более макро / этнические группы и социальные классы	Структурализм и / или функционализм	Приживаемость и интеграция зависят от социального капитала мигранта

Окончание таблицы Г.1

Дисциплина	Исследовательский вопрос	Уровень / единица анализа	Основные теории	Пример гипотезы
Синтез экономики и социологии *	Как зависят принятие решения о трудовой миграции и последующая адаптация от социальных аспектов жизни работника	Макро и микро / социальные классы и индивиды	«Экономико-социологический человек», социальная и культурная укорененность	Приживаемость и интеграция зависят от человеческого и социального капитала мигранта
* Разработано автором.				

Приложение Д

(обязательное)

Социологические подходы к изучению миграционных процессов

Таблица Д.1 - Социологические подходы к изучению миграционных процессов [34, 35, 116, 145, 427]

Тип	Направление	Представители	Основные идеи
I	Позитивистский подход	М. Тодаро	Миграционное поведение индивида (семьи) - результат личного выбора, формирующегося под влиянием экономических, географических, экологических факторов. Главный мотив миграции - желание индивида (семьи) улучшить свое экономическое положение. Влияние внешних обстоятельств на выбор индивида не учитывается
	Бихевиористский подход	У. Томас, Ф. Знанецкий	Социальная жизнь индивида - процесс адаптации к среде. Одна из двух взаимодействующих в социуме систем вынуждена приспосабливается
	Теория экологии человека	Р. Парк, Р. МакКензи	Социальное поведение человека подвержено воздействию индустриализации и урбанизации
	Методология структурного функционализма	Т. Парсонс, Э. Дюркгейм, Р. Мертон, М. Кастельс, М. Николинакос, Г. Косак, С. Кастл	Изучение социальных факторов миграции, воздействия миграции на социальные трансформации. Анализ миграции сквозь призму неравномерного развития капитализма, переселенцы (жители периферии) - «резервная армия труда», повышающая уровень жизни в странах ядра
	Ассимиляционная теория	М. Гордон, О. Хандлин	Однолинейность адаптации мигрантов к обществу страны-реципиента
	Концепция pull / push	Г. Джером, Е. Ли	Условия, заставляющие индивидов мигрировать, делят на 3 группы: притяжение, выталкивание, пути миграции

Продолжение таблицы Д.1

Тип	Направление	Представители	Основные идеи
II	Этносоциологический подход	К. Дэвис, Ю. Арутюнян, Л. Дробижева	На миграционное поведение индивидов воздействуют социальные группы, членами которых они являются, на нормы которых они ориентируются. Культура - коллективный способ адаптации к окружающей среде
	Теория социального действия («понимающая», системно-структурная, феноменологическая и этнометодологическая составляющие)	М. Вебер; Т. Парсонс; А. Щюц, П. Бергер, Т. Лукман; Г. Гарфинкель	Разработка моделей социального взаимодействия по типу «место - мигранты»
III	Миграционная система связей (сетей) (теория «миграционной цепи»)	Г. Лоури, П. Бурдье, Д. Мэсси	Определение стимулирующих социальное развитие нематериальных ресурсов в семьях и сообществах. Индивидам, социально связанным с мигрантами, доступен социальный капитал
	Теория социальных изменений	Я. Щепаньский, П. Штомпка	Миграция – неотъемлемое свойство социальной реальности, последовательность актов социального взаимодействия. Результат миграции - социально-функциональные и социально-структурные изменения
	Концепция Т. И. Заславской	Т. И. Заславская	Причины миграции - закономерности развития производства; изменяющиеся потребности, интересы и стремления людей, сформированные под влиянием внешних обстоятельств и особенностей индивида
III	Теория трехстадийности миграционного процесса	И. Л. Ямзин, В. П. Вощинин, Л. Л. Рыбаковский, Т. И. Заславская	Миграция состоит из 3 стадий: 1) формирование территориальной мобильности населения и решение мигрировать; 2) переселенческий процесс (основная стадия); 3) адаптация мигрантов

Окончание таблицы Д.1

Тип	Направление	Представители	Основные идеи
IV	Теория жизненных сил, индивидуальной и социальной субъектности	С. И. Григорьев, Л. Д. Демина, Ю. Е. Растов	Миграция: a) результат взаимодействия жизненных сил и социального пространства, формирующий новые потребности, активизирующий социальную и индивидуальную субъектность личности; b) средство, способствующее освоению оптимального социального пространства для воплощения жизненных сил
-	Социология миграции	Т. Н. Юдина	Объект исследования - миграция как социальное взаимодействие участвующего в социально-географическом перемещении населения. Предмет - динамика изменений объективных и субъективных компонентов социальных отношений мигрантов в рамках обществ исхода и приема. Мигранты - это воспринимающие себя на новом месте жительства целостным субъектом поведения и обладающие групповой солидарностью члены социальных групп

Приложение Е

(обязательное)

Оценка занятости населения Российской Федерации и Томской области с точки зрения соответствия критериям эффективной занятости в 2013 г.

Таблица Е.1 – Соответствие занятости населения Российской Федерации и Томской области критериям эффективной занятости в 2013 г. [26, 52, 85, 104, 175, 181, 186, 191-199, 203, 213, 216, 219, 221, 250-252, 277, 293, 323, 326-328, 335, 343, 350, 351, 363, 387]

Показатели эффективной занятости	Значения показателей	
	Российская Федерация	Томская область
Заработная плата		
Средняя номинальная начисленная заработная плата	29 792,00 руб.	29 402,70 руб.
Индекс Кейтца (допустимая величина согласно требованиям МОТ - не менее 15 %)	$\frac{5\,205{,}00\,\text{руб.}}{29\,792{,}00\,\text{руб.}}$ x 100 %= 17,50 % > 15 %	$\frac{5\,205{,}00\,\text{руб.}}{29402{,}70\,\text{руб.}}$ x 100 %= 17,70 % > 15 %
Отношение минимальной заработной платы к прожиточному минимуму трудоспособного населения	$\frac{5\,205{,}00\,\text{руб.}}{\frac{1}{4}\text{x}(7633{,}00+7941{,}00+8014{,}00+7896{,}00)\,\text{руб.}} =$ $= \frac{5\,205{,}00\,\text{руб.}}{7871{,}00\,\text{руб.}} = 0{,}70$ раз	$\frac{5\,205{,}00\,\text{руб.}}{\frac{1}{4}\text{x}(7721{,}00+8428{,}00+8581{,}00+8208{,}00)\,\text{руб.}} =$ $= \frac{5\,205{,}00\,\text{руб.}}{8234{,}50\,\text{руб.}} = 0{,}60$ раз

Продолжение таблицы Е.1

Показатели эффективной занятости	Значения показателей	
	Российская Федерация	Томская область
Заработная плата		
Децильный коэффициент дифференциации оплаты труда (отношение нижней и верхней децильных групп получателей заработной платы)	7,10 раз	6,30 раз
Занятость		
Занятость учебой (отношение числа занятых учебой к общей численности населения)	$\frac{\text{Численность студентов образовательных организаций высшего образования; профессиональных образовательных организаций, осуществляющих подготовку специалистов среднего звена; профессиональных образовательных организаций, осуществляющих подготовку квалифицированных рабочих, служащих}}{\text{общая численность населения}}$ x 100 % = $= \frac{6073900{,}00 + 2087100{,}00 + 838000{,}00}{143347059{,}00}$ x 100 % = = 5,75 %	$\frac{71343{,}00 + 14918{,}00 + 8100{,}00}{1070128{,}00}$ x 100 %= 8,81 %
Удельный вес занятых с начальным профессиональным образованием	18,50 %	23,40 %

Продолжение таблицы Е.1

Показатели эффективной занятости	Значения показателей	
	Российская Федерация	Томская область
Занятость		
Удельный вес занятых со средним образованием	Среднее профессиональное образование + среднее (полное) общее образование = 25,80 % + 20,20 % = = 46,00 %	18,30 % + 21,40 % = 39,70 %
Удельный вес занятых с высшим образованием	31,70 %	33,20 %
Профессионально-квалификационная структура работников	65,50 % занято в сфере услуг; 14,80 % - в обрабатывающих производствах; 7,0 % - в сельском и лесном хозяйстве, охоте, рыболовстве и рыбоводстве	62,50 % занято в сфере услуг; 14,70 % - в обрабатывающих производствах; 7,10 % - в сельском и лесном хозяйстве, охоте, рыболовстве и рыбоводстве
Удельный вес иностранных работников в общей численности экономически активного населения	$\frac{\text{Размер квоты на привлечение иностранной рабочей силы}}{\text{численность экономически активного населения}}$ x X 100 % = $\frac{1\,745\,584{,}00}{75\,529\,000{,}00}$ x 100 % = 2,31 %	$\frac{5\,013{,}00}{516\,000{,}00}$ x 100 % = 0,97 %
Безработица		
Норма безработицы и ее соотношение с естественным уровнем безработицы	5 % < 5,50 % < 7 %	7,60 % > 5-7 %

Продолжение таблицы Е.1

Показатели эффективной занятости	Значения показателей	
	Российская Федерация	Томская область
Безработица		
Уровень регистрируемой безработицы (численность зарегистрированных в службах занятости безработных)	$\frac{\text{Численность зарегистрированных безработных}}{\text{численность экономически активного населения}} x$ $X\ 100\ \% = \frac{973608,30}{75\,529\,000,00} x\ 100\ \% = 1,30\ \%$	$\frac{8\,800,0}{516\,000,0} x\ 100\ \% = 1,71\ \%$
Период, в течение которого индивид был безработным	7,60 мес.	7,40 мес.
Размер пособий по безработице	Минимальный размер – 850,00 руб., максимальный – 4 900,00 руб.	Минимальный размер – 1 105,00 руб., максимальный – 6 370,00 руб.
Сроки выплаты пособий по безработице	Не более 24 мес. [178, ст. 31]	
Стоимость активных программ занятости на рынке труда	Объем бюджетных ассигнований на реализацию Государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» – 71 649 195,70 тыс. руб.	Стоимость Ведомственной целевой программы субъекта бюджетного планирования «Содействие занятости населения Томской области» – 305 334,00 тыс. руб.
Эффективность активных программ занятости на рынке труда	Срок реализации программы – 2013-2020 гг., по состоянию на декабрь 2015 г. данные о результатах ее реализации отсутствуют	Суммарная эффективность реализации мероприятий «Содействие занятости населения Томской области» - около 65,00 %
Охрана труда		
Удельный вес занятых во вредных и опасных условиях от общей численности работников	0,46-32,23 % (в зависимости от конкретных условий)	0,17-37,16 % (в зависимости от конкретных условий)
Коэффициент частоты производственного травматизма (численности пострадавших при несчастных случаях в расчете на 1 000 человек)	1,70	1,75

Окончание таблицы Е.1

Показатели эффективной занятости	Значения показателей	
	Российская Федерация	Томская область
Охрана труда		
Продолжительности жизни населения	70,76 лет	70,33 года

Приложение Ж

(обязательное)

Аспекты эффективной занятости трудовых мигрантов в стране-реципиенте

Таблица Ж.1 – Основные аспекты эффективной занятости трудовых мигрантов в стране-реципиенте

Аспекты занятости	Конкретные потребности трудовых мигрантов	
	Объективные аспекты эффективной занятости	Субъективные аспекты эффективной занятости
Работа	Официальное трудоустройство (отсутствие неформальных трудовых отношений); дающая возможность помогать близким в стране исхода оплата труда (отсутствие демпинговой оплаты труда); своевременная выплата заработной платы; оплата работы сверх положенного времени; оплачиваемые очередной отпуск и больничный лист; компенсация травм и увечий; отсутствие необоснованных вычетов из заработной платы, труда на износ, рэкета, неправомерных действий со стороны полиции, взяточничества, отсутствие дискриминации со стороны коллег, руководства; зависимость заработной платы от уровня квалификации; соответствующая образованию и квалификации должность; карьерный рост; регламентированная продолжительность рабочего дня и рабочей недели; санитарно-гигиенические условия труда; соблюдение правил техники безопасности; инструктаж по технике безопасности; обеспечение средствами по технике безопасности, средствами труда и спецодеждой, жильем, питанием; социальная защита; медицинская страховка; получение юридических консультаций; сроки пребывания в стране-реципиенте	Благоприятный микроклимат в коллективе; интересная, творческая, предоставляющая возможности самореализации, работы с полной отдачей престижная должность; участие в принятии управленческих решений; адаптация и интеграция в принимающем обществе, возможность натурализации
Образование	Полученный уровень образования, квалификации; знание языка страны-реципиента	Образование как инвестиция в будущее благосостояние; доступность получения образования и квалификации, повышения образовательного и

Окончание таблицы Ж.1

Аспекты занятости	Конкретные потребности трудовых мигрантов	
	Объективные аспекты эффективной занятости	Субъективные аспекты эффективной занятости
Образование		квалификационного уровней и доступность образования для детей трудовых мигрантов
Трудоустройство	Помощь государственной службы занятости, частных агентств занятости; самостоятельный поиск работы; работа по приглашению работодателя; самозанятость; соответствие квалификации запросам работодателей (объективные критерии из раздела «Работа»); конкуренция с местными жителями; медицинские осмотры; психиатрические освидетельствования; собеседование	Трудоустройство с точки зрения его сложности (в т.ч. оценка сложности процедуры получения миграционного патента); помощь родственников, неформальных мигрантских сетей и диаспор; соответствие работы предпочтениям трудового мигранта (субъективные критерии из раздела «Работа»)
Оплата труда	Достойная оплата труда (объективные критерии из раздела «Работа»)	Сравнение с размером заработной платы на Родине, с размером заработной платы местного населения и мигрантов из других стран
Уровень жизни	Благосостояние (материальное положение) трудового мигранта в стране-реципиенте; благосостояние приехавших в страну-реципиент членов семьи и оставшихся в стране-доноре членов семьи (денежные переводы трудовых мигрантов); распределение доходов и потребительских благ в стране-реципиенте; расходно-денежные стандарты среднедушевого потребления в стране-реципиенте и текущего личного дохода в стране-реципиенте; жилищные условия в стране-реципиенте; наличие недвижимого и иного имущества в стране-реципиенте	Сравнение с благосостоянием на Родине, с благосостоянием местного населения и мигрантов из других стран
Качество жизни	Уровень образования; поездки в отпуск; свобода деятельности и выбора	Состояние здоровья; стресс; социальное самочувствие; социальный статус; профессиональное и социальное самоутверждение; социальное взаимодействие; коммуникации с местным населением и с общинами, диаспорами; структура досуга

Приложение И

(обязательное)

Характеристика основных аспектов эффективной занятости внешних трудовых мигрантов в Российской Федерации

Таблица И.1 - Характеристика основных аспектов эффективной занятости внешних трудовых мигрантов в Российской Федерации

Аспекты занятости	Экономический подход	Междисциплинарный подход
Образование и работа		
Уровень образования и квалификация	Главное конкурентное преимущество для трудовых мигрантов и организаций, в которых они работают. Высококвалифицированные трудовые мигранты позволяют принимающей стране получить отдачу без предварительных затрат. Восходящая вертикальная мобильность местных жителей, маргинализация наименее квалифицированных работников. Повышение квалификации и профессионализма трудовых мигрантов. Рост эффективности и производительности труда в странах-донорах и странах-реципиентах. Замедление технологического развития в стране-импортере трудовых ресурсов	Главное конкурентное преимущество для трудовых мигрантов «первой волны» и второго сегмента «третьей волны». Стартовая площадка для будущего благосостояния, повышающая степень адаптации к внешним условиям, расширяющая диапазон жизненных стратегий. Высококвалифицированные индивиды часто мигрируют из-за проблем, связанных с реализацией профессионального потенциала на Родине. Не представляет заметной ценности для трудовых мигрантов «второй волны» и первого сегмента «третьей волны»
Ожидаемая работа	Способ максимизировать прибыль. Трудовые мигранты занимают вакантные места на рынке труда в соответствии со своей квалификацией в условиях конкурентной борьбы. Права и обязанности трудовых мигрантов и работодателей регламентирует трудовой договор. Решение о трудовой миграции индивид принимает самостоятельно на основе полной достоверной	Способ реализации своего потенциала и социального самоутверждения для трудовых мигрантов «первой волны» и второго сегмента «третьей волны»; зачастую - главный побудительный мотив миграции. Средство существования для приехавших на заработки трудовых мигрантов «второй волны» и первого сегмента «третьей волны» и их близких, оставшихся на Родине. Решение о трудовой миграции принимается индивидом либо

Продолжение таблицы И.1

Аспекты занятости	Экономический подход	Междисциплинарный подход
Образование и работа		
Ожидаемая работа	информации	самостоятельно, либо в соответствии с семейной стратегией или действиями окружающих на основе неполной и не всегда достоверной информации
Трудоустройство и оплата труда		
Процесс трудоустройства	Официальное трудоустройство в соответствии с уровнем образования и квалификации трудовых мигрантов, конкуренцией с местными жителями и мигрантами и наличием вакантных мест на рынке труда. Поиск работы осуществляется через государственные сервисы, неформальные социальные сети или самостоятельно. Трудоустройство мигрантов с различными уровнями образования и квалификации. Смягчение проблем занятости и безработицы в странах-импортерах и странах-экспортерах трудовых ресурсов	Отсутствие конкуренции со стороны местных жителей. Поиск работы через неформальные социальные сети. Упрощенный наем, неофициальное трудоустройство, временная работа, отсутствие социальной защиты (исключение - второй сегмент «третьей волны»). Среди представителей «второй волны» распространен приезд по приглашению работодателя, среди представителей «третьей волны» - обращение в центры содействия миграции. Трудовые мигранты второго сегмента «третьей волны» трудоустраиваются через кадровые агентства, прямым наймом, «по приглашению» Правительства РФ
Заработная плата	Главный побудительный мотив трудовой миграции. Заработная плата трудовых мигрантов дифференцирована по уровню их квалификации, регионам временного проживания. В ходе трудовой миграции происходит выравнивание уровней заработной платы между странами-донорами и странами-реципиентами	Трудовые мигранты сравнивают свою заработную плату с заработной платой окружающих на Родине и в стране-реципиенте, что нередко становится причиной миграции. Размер заработной платы трудовых мигрантов тождественен размеру заработной платы местных жителей сходных профессий, но характер и условия труда не сопоставимы. Заработная плата трудовых мигрантов дифференцирована по регионам временного проживания и странам исхода. Главный побудительный мотив миграции для трудовых мигрантов «второй волны» и первого сегмента «третьей волны». Наименее довольны заработной платой в стране приема

Окончание таблицы И.1

Аспекты занятости	Экономический подход	Междисциплинарный подход
Трудоустройство и оплата труда		
Заработная плата		трудовые мигранты «первой волны»
Уровень и качество жизни		
Уровень жизни	Трудовые мигранты не удовлетворены своим уровнем жизни на Родине, что может стать причиной миграции. Благосостояние жителей стран-доноров и стран-реципиентов улучшается за счет денежных переводов трудовых мигрантов, роста экономических показателей и развития сферы услуг. В то же время благосостояние трудовых мигрантов улучшается незначительно	Трудовые мигранты не удовлетворены своим уровнем жизни на Родине (большинство иностранных работников «первой волны» были на Родине представителями среднего класса, «второй волны» и первого сегмента «третьей волны» - бедных слоев населения), что может стать причиной миграции. Идеализация потенциальной страны-реципиента. Благосостояние жителей стран-доноров и стран-реципиентов улучшается за счет денежных переводов трудовых мигрантов, роста экономических показателей и развития сферы услуг. Уровень жизни семей трудовых мигрантов выше, чем у соотечественников. Трудовые мигранты почти не замечают улучшения собственного благосостояния. «Бедные» трудовые мигранты беднее местных жителей, «богатые» - богаче, прослойка среднего класса - тоньше
Качество жизни	Трудовые мигранты не удовлетворены качеством жизни и социальным статусом на Родине. Качество жизни населения стран-импортеров и стран-экспортеров трудовых ресурсов улучшается. Качество жизни трудовых мигрантов в стране-реципиенте ухудшается	Трудовые мигранты не удовлетворены качеством жизни и социальным статусом на Родине. Качество жизни населения стран-импортеров и стран-экспортеров трудовых ресурсов улучшается. Качество жизни семей трудовых мигрантов выше, чем у соотечественников. Ухудшение основных факторов качества жизни трудовых мигрантов в стране-реципиенте, разрушение социального статуса, чувство стресса, неуверенность в собственных силах (исключение - второй сегмент «третьей волны»)

Приложение К

(обязательное)

Адаптация и интеграция трудовых мигрантов «третьей волны» в Российской Федерации

Таблица К.1 – Виды адаптации и интеграции, необходимые трудовым мигрантам «третьей волны» в Российской Федерации [153]

«Третья волна» трудовой миграции	Виды адаптации или интеграции			
	Языковая *	Культурная	Социальная	Экономическая
Первый сегмент	адаптация	адаптация	адаптация	адаптация
Второе поколение первого сегмента	адаптация	интеграция	интеграция	интеграция
Второй сегмент	адаптация или интеграция	интеграция	интеграция	интеграция
Второе поколение второго сегмента	не требуется	адаптация	адаптация	адаптация
* Очевидно, что если трудовой мигрант владеет национальным языком страны-импортера трудовых ресурсов, языковая адаптация не потребуется.				

Таблица К.2 – Субъекты российского рынка труда, ответственные за реализацию программ адаптации и интеграции трудовых мигрантов «третьей волны» в Российской Федерации [153]

Субъект рынка труда	Программы адаптации и интеграции				
	Языковая	Культурная	Социальная	Экономическая	Профессиональная
Федеральные власти	+	+	+	+	+
Региональные власти	+	+	+	+	-
Органы местного самоуправления	+	+	+	+	-
Работодатели	-	-	+	+	+
Бизнес-структуры	-	+	+	+	+
Неправительственные организации	+	+	+	+	-

Приложение Л

(обязательное)

Комплекс мероприятий политики эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны», осуществляемых государством, работодателями и негосударственными структурами

Таблица Л.1 - Комплекс мероприятий политики эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны», осуществляемых государством, работодателями и негосударственными структурами

Первый сегмент	Второй сегмент
I Деятельность государства	
А) Административно-правовой аспект	
общепризнанные права человека	
минимальные национальные условия труда	
равноправие легальных трудовых мигрантов с местным населением в области занятости и условий работы	равноправие с местным населением в области занятости и условий работы
ограниченные сроки пребывания в РФ	возможность натурализации
государственные и территориальные программы занятости трудовых мигрантов	
оптимальное распределение трудовых мигрантов по регионам	совершенствование упрощенной процедуры въезда и трудоустройства
совершенствование нормативных актов и законов о труде иностранных граждан в РФ	
требования к качеству мигрантской рабочей силы	отсутствие ограничений на въезд в РФ членов семьи трудовых мигрантов
сопоставимый уровень документов об образовании и квалификации	
признание медицинских страховок, полученных трудовыми мигрантами в странах исхода, либо выдача новых	
организованный набор согласно потребностям российской экономики	
лицензирование агентств по трудоустройству	
соглашения с поставщиками трудовых ресурсов о гарантиях информирования трудовых мигрантов о российском законодательстве	

Продолжение таблицы Л.1

Первый сегмент	Второй сегмент
I Деятельность государства	
А) Административно-правовой аспект	
сотрудничество с посредниками в странах исхода, гарантирующими качество и объем выполнения работ, определенный уровень квалификации трудовых мигрантов	
ратификация и применение странами СНГ Конвенций МОТ	
гармонизация и унификация миграционных законодательств стран СНГ	
выявление среди трудовых мигрантов квалифицированных специалистов	
разработка и совершенствование механизмов социального партнерства	
квотирование импорта иностранной рабочей силы (из стран, имеющих с РФ визовый режим)	
национальный план противодействия расизму и ксенофобии	
международное сотрудничество (международные соглашения о борьбе с незаконной миграцией, об обмене информацией и заимствовании опыта по вопросам трудовой миграции; гармонизация и унификация миграционного законодательства РФ в указанных направлениях)	
В) Организационный аспект	
Правительственная комиссия по миграционной политике	
Подкомитет по вопросам трудовой миграции	
совершенствование деятельности ФМС и Роструда	
координация деятельности федеральных и региональных органов исполнительной власти	
совершенствование регулирования трудовой миграции с использованием государственно-частного сотрудничества	
показатели, контролирующие направления и объем финансирования мероприятий занятости трудовых мигрантов	
балльная система трудоустройства мигрантов	
ИНН для трудовых мигрантов	
введение в обращение со странами СНГ электронных карточек, содержащих сведения о стаже, предыдущих местах работы и заработной плате трудовых мигрантов	
единый для СНГ / ЕврАзЭС электронный банк данных о вакансиях на мигрантском рынке труда	

Продолжение таблицы Л.1

Первый сегмент	Второй сегмент
I Деятельность государства	
B) Организационный аспект	
центры содействия трудовой миграции в РФ и медицинского освидетельствования трудовых мигрантов	
C) Экономический аспект	
соответствие заработной платы трудовых мигрантов заработной плате местных жителей	соответствие (превышение) заработной платы трудовых мигрантов заработной плате в стране исхода
профессиональная подготовка или переподготовка в региональных центрах	бесплатные или покрывающие бо*л*ьшую часть стоимости обучения курсы повышения квалификации, переподготовки
налоговые кредиты, субсидии предприятиям, направляющим трудовых мигрантов на подготовку, переподготовку, повышение квалификации	
правительственные гранты прошедшим обучение трудовым мигрантам	
документы государственного образца прошедшим обучение трудовым мигрантам	
налоговая помощь, помощь в финансировании бизнеса	
легальные каналы денежных переводов	
D) Социальный аспект	
минимальный национальный уровень социальной защиты	
равноправие легальных трудовых мигрантов с местным населением в области социальных стандартов занятости и условий работы	равноправие с местным населением в области социальных стандартов занятости и условий работы
гарантии занятости при высвобождении трудовых мигрантов	
создание центров временного содержания, предполагающих бытовое обслуживание, питание, медицинский осмотр, медицинскую помощь, услуги переводчика	
финансовые стимулы предприятиям, размещающим трудовых мигрантов в общежитиях, жилищное кредитование трудовых мигрантов	субсидированное государственное жилье
взаимодействие органов власти, гражданского общества и бизнес-структур в реализации программ адаптации трудовых мигрантов в РФ	взаимодействие органов власти, гражданского общества и бизнес-структур в реализации программ адаптации и интеграции трудовых мигрантов и членов их семей в РФ

Продолжение таблицы Л.1

Первый сегмент	Второй сегмент
I Деятельность государства	
Е) Информационный и научно-методический аспект	
информационное обеспечение трудоустройства (публикации в СМИ, мигрантские биржи труда, миграционные «терминалы»; социально-профессиональные, производственно-сезонные, территориально-отраслевые ярмарки вакансий; информация об условиях проживания и возможностях трудоустройства)	информационное обеспечение трудоустройства (справочная информация)
трансляция позитивных примеров трудовой миграции в общество	
телевизионный канал и / или интернет-сайт, ориентированные на правовую, социокультурную и языковую адаптацию трудовых мигрантов	
прогнозирование показателей развития мигрантского рынка труда; занятости трудовых мигрантов, развития их трудового потенциала	
совершенствование методов сбора статистической информации, касающейся трудовых мигрантов	
новые методики изучения конъюнктуры рынка; социологические исследования, касающиеся занятости трудовых мигрантов в РФ; заимствование зарубежного опыта исследований	
аналитические и информационные материалы о российском рынке труда мигрантов	
единая для Роструда, ФМС, ФСБ, МВД, Федеральной паспортной службы и их региональных отделений информационная система о трудовых мигрантах	
II Деятельность работодателей	
А) Правовой аспект	
заключение трудовых договоров, соблюдение их условий	
компенсационные выплаты при досрочном расторжении трудового договора	
	механизмы начисления и выплаты бонусов
	разработка критериев, которым должны соответствовать трудовые мигранты
В) Организационный аспект	
соблюдение законов и положений, регулирующих трудовую миграцию (ФЗ № 115-ФЗ, Приказ № 324н и др.), трудового законодательства, минимальных национальных условий труда и социальной защиты	
медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования	
	эргономичные условия труда

Продолжение таблицы Л.1

Первый сегмент	Второй сегмент
II Деятельность работодателей	
B) Организационный аспект	
	благоприятный микроклимат в коллективе, уважительные отношения с руководством
	личные планы развития
	административное мотивирование (карьерный рост)
	участие трудовых мигрантов в принятии управленческих, организационных и производственных решений
услуги переводчика	
межрегиональный обмен мигрантскими кадрами	
C) Экономический аспект	
соответствие заработной платы трудовых мигрантов заработной плате местных жителей	соответствие (превышение) заработной платы трудовых мигрантов заработной плате в стране исхода
условия для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (в интересах предприятия)	доступность профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (в интересах и предприятия, и трудовых мигрантов)
D) Социальный аспект	
общежития, гостиницы для работающих на предприятии трудовых мигрантов	предоставление удовлетворяющего высоким стандартам жилья
создание условий для получения трудовыми мигрантами образования	моральное мотивирование
консультации и помощь в решении социальных проблем	
E) Информационный и научно-методический аспект	
	заявки о необходимости привлечения на работу определенных категорий высококвалифицированных иностранных специалистов
информационное обеспечение трудоустройства (информирование служб занятости, профсоюзов о вакансиях, о выполнении квот, о возможных увольнениях; публикации о вакансиях в СМИ, ярмарки вакансий)	информирование служб занятости, профсоюзов о возможных увольнениях

Продолжение таблицы Л.1

Первый сегмент	Второй сегмент
III Деятельность негосударственных структур	
A) Правовой аспект	
консультирование по правовым и юридическим проблемам	
B) Организационный аспект	
центры правовой поддержки	
фильтрация мигрантских кадров рекрутинговыми агентствами	
взаимодействия трудовых мигрантов с членами общин	
C) Экономический аспект	
негосударственные программы финансирования бизнеса	
аккумулирование инвестиций для оказания финансовой помощи (проходящим профессиональное обучение, предпринимателям и т.д.)	
D) Социальный аспект	
сервисное сопровождение (обеспечение жильем, медицинское сопровождение)	
консультирование и помощь в решении социальных и бытовых проблем	
духовное воспроизводство и социальная и психологическая адаптация	
социально-психологические семинары и тренинги по вопросам межкультурного взаимодействия	
содействие социальных посредников, оговаривающих с работодателями места и условия проживания трудовых мигрантов, их доставку на объекты; контролирующих обеспечение питанием, медицинской помощью, помогающих оформить документы и решить проблемы с полицией, предоставляющих услуги перевода денег в страну исхода	
роль партнера государства при реализации миграционной политики	
социальный контроль за действиями власти	
E) Информационный и научно-методический аспект	
информирование населения о направлениях деятельности и функциях негосударственных структур	

Окончание таблицы Л.1

Первый сегмент	Второй сегмент
III Деятельность негосударственных структур	
Е) Информационный и научно-методический аспект	
информационное обеспечение, помощь в трудоустройстве диаспор или неформальных мигрантских сетей	
тренинги и научно-практические семинары, посвященные миграционной политике	
трансляция позитивных примеров трудовой миграции в общество	
посредничество между трудовыми мигрантами и властными структурами	
подготавливаемые для государства и общества доклады независимых экспертов по вопросам трудовой миграции, миграционной политике	

Приложение М

(обязательное)

Группировка основных показателей результативности реализации комплекса государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны»

Таблица М.1 – Группировка основных показателей результативности реализации комплекса государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны»

Первый сегмент «третьей волны»	Второй сегмент «третьей волны»
А) Административно-правовой аспект	
1 Коэффициент эффективного привлечения трудовых мигрантов в соответствии с потребностями экономики страны-реципиента	
$К_1 = \frac{\text{численность ТМ}_1\text{, привлеченных в соответствии с потребностями субъектов РФ}}{\text{общая численность прибывших в РФ ТМ}_1}$ (М1.1)	$К_2 = \frac{\text{численность ТМ}_2\text{, привлеченных в РФ по запросам организаций}}{\text{общая численность ТМ}_2}$ (М1.2)
2 Коэффициент степени легализации трудовой миграции	
$К_1 = \frac{\text{численность легально прибывших в РФ ТМ}_1}{\text{общая численность ТМ}_1}$ (М2.1)	
3 Коэффициент сопоставимости документов об образовании и квалификации	
$К_1 = \frac{\text{численность ТМ}_1\text{ с признаваемыми в РФ документами}}{\text{общая численность ТМ}_1}$ (М3.1)	

Продолжение таблицы М.1

Первый сегмент «третьей волны»	Второй сегмент «третьей волны»
А) Административно-правовой аспект	
4 Коэффициент качества предоставления посреднических услуг	
$K_1 = \frac{\text{количество прошедших процедуру лицензирования агентств по трудоустройству ТМ}_1}{\text{общее количество агентств по трудоустройству ТМ}_1}$ (М4.1)	
5 Коэффициент охвата стран СНГ Конвенциями МОТ	
$K_1 = \frac{\text{количество стран СНГ, ратифицировавших Конвенции МОТ}}{\text{общее количество стран СНГ}} = \frac{\text{количество стран СНГ, ратифицировавших Конвенции МОТ}}{11^*}$ (М5.1)	
6 Коэффициент эффективности мероприятий по противодействию расизму и ксенофобии в отношении трудовых мигрантов	
$K_{1,2} = \frac{\text{численность местных жителей, нейтрально (толерантно) относящихся к ТМ}_{1,2}}{\text{общая численность местных жителей}}$ (М6)	
В) Организационный аспект	
7 Коэффициент эффективности деятельности государственных центров по изучению русского языка (РЯ) для трудовых мигрантов	
$K_1 = \frac{\text{численность ТМ}_1\text{, прошедших тестирование по РЯ}}{\text{общая численность ТМ}_1}$ (М7.1)	

Продолжение таблицы М.1

Первый сегмент «третьей волны»	Второй сегмент «третьей волны»
В) Организационный аспект	
8 Коэффициент включенности трудовых мигрантов из стран СНГ / ЕврАзЭС в единый электронный банк данных о вакансиях (ЭБДВ) на мигрантском рынке труда РФ	
$K_1 = \frac{\text{количество записей в ЭБДВ}}{\text{общая численность ТМ}_1 \text{ из СНГ/ЕврАзЭС}}$ (М8.1)	
С) Экономический аспект	
9 Коэффициент удовлетворенности заработной платой (З/п) в стране-реципиенте	
$K_1 = \frac{\text{З/п ТМ}_1 \text{ в стране-реципиенте}}{\text{З/п местных жителей}}$ (М9.1) Заработная плата будет удовлетворительной, с точки зрения трудовых мигрантов, если $K_1 \geq 1$	$K_2 = \frac{\text{З/п ТМ}_2 \text{ в стране-реципиенте}}{\text{З/п ТМ}_2 \text{ в стране-доноре}}$ (М9.2) Заработная плата будет удовлетворительной, с точки зрения трудовых мигрантов, если $K_2 > 1$
10 Коэффициент доступности организованных государством профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации (ПП)	
$K_{1,2} = \frac{\text{численность ТМ}_{1,2}\text{, прошедших ПП}}{\text{общая численность ТМ}_{1,2}}$ (М10)	
11 Коэффициент доступности налоговых кредитов и субсидий (НКиС) предприятиям, направляющим трудовых мигрантов на подготовку, переподготовку и повышение квалификации	
$K_{1,2} = \frac{\text{количество предприятий, получающих НКиС}}{\text{общее количество предприятий, направляющих ТМ}_{1,2} \text{ на подготовку, переподготовку и повышение квалификации}}$ (М11)	

Продолжение таблицы М.1

Первый сегмент «третьей волны»	Второй сегмент «третьей волны»
С) Экономический аспект	
12 Коэффициент доступности правительственных грантов (ПГ) прошедшим обучение трудовым мигрантам	
$K_{1,2} = \frac{\text{численность } TM_{1,2}\text{, получивших ПГ после обучения}}{\text{общая численность } TM_{1,2}\text{, прошедших обучение}}$ (М12)	
13 Коэффициент доступности налоговой помощи и помощи в финансировании бизнеса (Пнф) для трудовых мигрантов	
$K_1 = \frac{\text{численность } TM_1\text{, получивших Пнф}}{\text{общая численность } TM_1\text{, занимающихся предпринимательской деятельностью}}$ (М13.1)	
14 Коэффициент легальности денежных переводов (ДП) трудовых мигрантов	
$K_1 = \frac{\text{сумма ДП } TM_1\text{, отправленных легально}}{\text{общая сумма ДП } TM_1}$ (М14.1)	
D) Социальный аспект	
15 Коэффициент доступности центров временного содержания (ЦВС) и их услуг	
$K_1 = \frac{(\text{количество созданных ЦВС})_ф}{(\text{количество созданных ЦВС})_з}$ (М15.1)	
16 Коэффициент доступности жилья	
$K_1 = \frac{\text{количество предприятий, получающих за размещение } TM_1 \text{ в общежитиях государственные финансовые стимулы}}{\text{общее количество предприятий, размещающих } TM_1 \text{ в общежитиях}}$ (М16.1.1)	

Продолжение таблицы М.1

Первый сегмент «третьей волны»	Второй сегмент «третьей волны»
D) Социальный аспект	
16 Коэффициент доступности жилья	
$K_1 = \frac{\text{численность } TM_1\text{, чьи заявления о размещении в общежитиях при предприятиях были удовлетворены}}{\text{общая численность } TM_1\text{, подавших заявления о размещении в общежитиях при предприятиях}}$ (М16.1.2) $K_1 = \frac{\text{численность } TM_1\text{, чьи заявления о получении кредитов на жилье были удовлетворены}}{\text{общая численность } TM_1\text{, подавших заявления о получении кредитов на жилье}}$ (М16.1.3)	$K_2 = \frac{\text{численность } TM_2\text{, получивших субсидированное государственное жилье}}{\text{общая численность } TM_2\text{, изъявивших потребность в получении субсидированного государственного жилья}}$ (М16.2)
17 Коэффициент гарантии занятости при высвобождении трудовых мигрантов	
$K_{1,2} = \frac{\text{численность уволенных } TM_{1,2}\text{, которым в соответствии с трудовыми договорами гарантированно трудоустройство после увольнения}}{\text{общая численность уволенных } TM_{1,2}}$ (М17)	
E) Информационный и научно-методический аспект	
18 Коэффициент информационного обеспечения трудоустройства мигрантов	
$K_{1,2} = \frac{(\text{количество созданных телевизионных каналов, интернет-сайтов, ориентированных на адаптацию } TM_{1,2})_ф}{(\text{количество созданных телевизионных каналов, интернет-сайтов, ориентированных на адаптацию } TM_{1,2})_з}$ (М18)	
$K_1 = \frac{(\text{количество проведенных информационных мероприятий})_ф}{(\text{количество проведенных информационных мероприятий})_з}$ (М18.1)	

Окончание таблицы М.1

Первый сегмент «третьей волны»	Второй сегмент «третьей волны»
Е) Информационный и научно-методический аспект	
19 Коэффициент внедрения новых методик изучения конъюнктуры российского рынка труда мигрантов	
$K_{1,2} = \frac{(\text{количество внедренных новых методик})_ф}{(\text{количество внедренных новых методик})_з}$ (М19a)	
$K_{1,2} = \frac{(\text{количество проведенных социологических исследований})_ф}{(\text{количество проведенных социологических исследований})_з}$ (М19b)	
20 Коэффициент охвата российского рынка труда мигрантов (РРТМ) аналитическими и информационными материалами	
$K_{1,2} = \frac{(\text{количество подготовленных аналитических и информационных материалов о РРТМ})_ф}{(\text{количество подготовленных аналитических и информационных материалов о РРТМ})_з}$ (М20)	

* По состоянию на 2013 г. [43], т.к. проводимые в последующих приложениях расчеты относятся к 2013 г.

Примечания - Индекс «1» использовался для обозначения относящихся к трудовым мигрантам первого сегмента «третьей волны» показателей, «2» - для относящихся к трудовым мигрантам второго сегмента «третьей волны».

Индекс «ф» использовался для фактических значений, «з» - для запланированных.

Приложение Н

(справочное)

Анализ соответствия содержания государственной политики эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны» критериям достойного труда МОТ

Таблица Н.1 – Соответствие содержания государственной политики эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны» критериям достойного труда МОТ

Комплекс государственных мероприятий политики эффективной занятости трудовых мигрантов и показатели результативности действий данного комплекса		Критерии достойного труда
Первый сегмент «третьей волны»	Второй сегмент «третьей волны»	
А) Административно-правовой аспект		
общепризнанные права человека; государственные, территориальные программы занятости		
лицензирование агентств по трудоустройству и Коэффициент качества предоставления посреднических услуг [формула (М4.1)]		1-3
минимальные национальные условия труда		2; 7
равноправие легальных мигрантов с местным населением в области занятости и условий работы	равноправие с местным населением в области занятости и условий работы	1-4
оптимальное распределение мигрантов по регионам и Коэффициент эффективного привлечения трудовых мигрантов в соответствии с потребностями экономики страны-реципиента [формула (М1.1)]; организованный набор согласно потребностям экономики РФ	совершенствование упрощенной процедуры въезда и трудоустройства и Коэффициент эффективного привлечения трудовых мигрантов в соответствии с потребностями экономики страны-реципиента [формула (М1.2)]	3
совершенствование нормативных актов и законов о труде иностранных граждан в РФ и Коэффициент степени легализации трудовой миграции [формула (М2.1)]		
квотирование импорта иностранной рабочей силы (из стран, имеющих с РФ визовый режим)		1-4; 6-9

Продолжение таблицы Н.1

Комплекс государственных мероприятий политики эффективной занятости трудовых мигрантов и показатели результативности действий данного комплекса		Критерии достойного труда
Первый сегмент «третьей волны»	Второй сегмент «третьей волны»	
А) Административно-правовой аспект		
требования к качеству мигрантской рабочей силы	отсутствие ограничений на въезд в РФ членов семьи трудовых мигрантов[49]	5; 10 - только для второго сегмента
сопоставимый уровень документов об образовании и квалификации и Коэффициент сопоставимости документов об образовании и квалификации [формула (М3.1)]; соглашения с поставщиками трудовых ресурсов о гарантиях информирования мигрантов о законодательстве РФ[50]		10
признание медицинских страховок, полученных в странах исхода / выдача новых		7
сотрудничество с посредниками в странах исхода, гарантирующими качество и объем выполнения работ, определенный уровень квалификации мигрантов		5
международное сотрудничество		
ратификация и применение странами СНГ Конвенций МОТ и Коэффициент охвата стран СНГ Конвенциями МОТ [формула (М5.1)]; гармонизация и унификация миграционных законодательств стран СНГ		1-10
выявление среди мигрантов квалифицированных специалистов		4; 5; 10
разработка и совершенствование механизмов социального партнерства		9

[49] По предположению автора, данное мероприятие политики эффективной занятости позволит повысить производительность труда и позитивно повлияет на личностный и профессиональный рост и развитие мигрантов второго сегмента «третьей волны» посредством положительного воздействия, оказываемого присутствием в стране-реципиенте близких людей на субъективные аспекты жизни и деятельности иностранных работников (снижение связанного с переездом стресса, восстановление физических и интеллектуальных сил благодаря нахождению среди родственников, близких людей и др.), что еще раз подтверждает принадлежность трудовых мигрантов второго сегмента «третьей волны» к модели «экономико-социологического человека».

[50] Повышение правовой грамотности трудовых мигрантов, на взгляд автора, положительно повлияет на их профессиональное и личностное развитие, обусловив более активную позицию в процессе отстаивания неотъемлемых прав на свободный, исключающий дискриминацию и обладающий иными характеристиками труд.

Продолжение таблицы Н.1

Комплекс государственных мероприятий политики эффективной занятости трудовых мигрантов и показатели результативности действий данного комплекса		Критерии достойного труда
Первый сегмент «третьей волны»	Второй сегмент «третьей волны»	
А) Административно-правовой аспект		
национальный план противодействия расизму и ксенофобии и Коэффициент эффективности мероприятий по противодействию расизму и ксенофобии в отношении трудовых мигрантов [формула (М6)]		2; 7; 10
В) Организационный аспект		
Правительственная комиссия по миграционной политике		1-7
Подкомитет по вопросам трудовой миграции и Коэффициент эффективности деятельности государственных центров по изучению русского языка для трудовых мигрантов [формула (М7.1)]; совершенствование ФМС и Роструда; координация деятельности федеральных и региональных органов исполнительной власти; совершенствование регулирования трудовой миграции с использованием государственно-частного сотрудничества; документы государственного образца прошедшим обучение мигрантам		1-10
балльная система трудоустройства		4; 5
ИНН для мигрантов		1-3
введение в обращение со странами СНГ электронных карточек; единый для СНГ / ЕврАзЭС электронный банк данных о вакансиях на мигрантском рынке труда и Коэффициент включенности трудовых мигрантов из стран СНГ / ЕврАзЭС в единый электронный банк данных о вакансиях на мигрантском рынке труда РФ [формула (М8.1)]		3-5
центры содействия трудовой миграции в РФ и медицинского освидетельствования мигрантов		3; 7

Продолжение таблицы Н.1

Комплекс государственных мероприятий политики эффективной занятости трудовых мигрантов и показатели результативности действий данного комплекса		Критерии достойного труда
Первый сегмент «третьей волны»	Второй сегмент «третьей волны»	
C) Экономический аспект		
соответствие заработной платы мигрантов заработной плате местных жителей и Коэффициент удовлетворенности заработной платой в стране-реципиенте [формула (М9.1)]; легальные каналы денежных переводов и Коэффициент легальности денежных переводов трудовых мигрантов [формула (М14.1)][51]	соответствие (превышение) заработной платы мигрантов заработной плате в стране исхода и Коэффициент удовлетворенности заработной платой в стране-реципиенте [формула (М9.2)]	4; 10
налоговые кредиты, субсидии предприятиям, направляющим мигрантов на переподготовку, повышение квалификации, и Коэффициент доступности налоговых кредитов и субсидий предприятиям, направляющим трудовых мигрантов на переподготовку и повышение квалификации [формула (М11)]; правительственные гранты прошедшим обучение мигрантам и Коэффициент доступности правительственных грантов прошедшим обучение трудовым мигрантам [формула (М12)]		
профессиональная подготовка, переподготовка в региональных центрах и Коэффициент доступности организованных государством профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации [формула (М10)]	бесплатные / покрывающие большую часть стоимости обучения курсы повышения квалификации, переподготовки и Коэффициент доступности организованных государством профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации [формула (М10)]	4; 5; 10
налоговая помощь, помощь в финансировании бизнеса и Коэффициент доступности налоговой помощи и помощи в финансировании бизнеса для трудовых мигрантов [формула (М13.1)]		3-5; 10
D) Социальный аспект		
минимальный национальный уровень социальной защиты; гарантии занятости при высвобождении и Коэффициент гарантии занятости при высвобождении трудовых мигрантов [формула (М17)]		
создание центров временного содержания и Коэффициент доступности центров временного содержания и их услуг [формула (Н15.1)]		3; 6

[51] Осуществление легальных денежных переводов позитивно повлияет на личностный рост и развитие иностранных работников по соображениям, аналогичным приведенным ранее относительно соглашений с поставщиками трудовых ресурсов о гарантиях информирования мигрантов о российском законодательстве.

Продолжение таблицы Н.1

Комплекс государственных мероприятий политики эффективной занятости трудовых мигрантов и показатели результативности действий данного комплекса		Критерии достойного труда
Первый сегмент «третьей волны»	Второй сегмент «третьей волны»	
D) Социальный аспект		
равноправие легальных мигрантов с местным населением в области социальных стандартов занятости и условий работы	равноправие с местным населением в области социальных стандартов занятости и условий работы	1-3; 6
финансовые стимулы предприятиям, размещающим мигрантов в общежитиях, жилищное кредитование мигрантов и Коэффициент доступности жилья [формулы (М16.1.1), (М16.1.2) и (М16.1.3)];	субсидированное государственное жилье и Коэффициент доступности жилья [формула (Н16.2)][52]; взаимодействие органов власти, гражданского общества и	
взаимодействие органов власти, гражданского общества и бизнес-структур в реализации программ адаптации мигрантов	бизнес-структур в реализации программ адаптации и интеграции мигрантов и членов их семей в РФ	5; 6; 10
Е) Информационный и научно-методический аспект		
информационное обеспечение трудоустройства и Коэффициент информационного обеспечения трудоустройства мигрантов [формулы (М18) и (М18.1)]	информационное обеспечение трудоустройства и Коэффициент информационного обеспечения трудоустройства [формула (М18)]	3
трансляция позитивных примеров трудовой миграции в общество		5; 10
телевизионный канал и / или интернет-сайт, ориентированные на правовую, социокультурную и языковую адаптацию мигрантов		1-3; 5; 10
совершенствование методов сбора статистической информации, касающейся мигрантов; новые методики изучения конъюнктуры рынка; социологические исследования, касающиеся занятости мигрантов в РФ; заимствование зарубежного опыта исследований и Коэффициент внедрения новых методик изучения конъюнктуры российского рынка труда мигрантов [формулы (М19а) и (М19b)]; аналитические и информационные материалы о российском рынке труда мигрантов и Коэффициент охвата российского рынка труда мигрантов аналитическими и информационными материалами [формула (М20)]; единая для Роструда, ФМС, ФСБ, МВД, Федеральной паспортной службы, их региональных отделений информационная система о мигрантах		
прогнозирование показателей развития мигрантского рынка труда, занятости мигрантов, развития их трудового потенциала		1-10

[52] По мнению автора, решение жилищной проблемы мигрантов как первого, так и второго сегментов «третьей волны» позволит иностранным работникам сконцентрироваться на трудовой деятельности в стране-реципиенте и тем самым приведет к повышению производительности их труда и созданию предпосылок для профессионального и личностного роста и развития.

Окончание таблицы Н.1

Комплекс государственных мероприятий политики эффективной занятости трудовых мигрантов и показатели результативности действий данного комплекса		Критерии достойного труда
Первый сегмент «третьей волны»	Второй сегмент «третьей волны»	
Примечание - «1» используется для обозначения такого критерия достойного труда, как свободный труд, «2» - исключающий любые формы дискриминации труд, «3» - доступный труд и стабильный характер занятости, «4» - достаточный уровень дохода, «5» - высокая производительность труда, «6» - социальные гарантии и социальная защита, «7» - безопасные условия труда, «8» - право голоса на рабочем месте, «9» - социальный диалог в форме коллективно-договорного регулирования, «10» - обеспечение предпосылок для личностного и профессионального роста и развития (статусная должность, карьерный рост, интересная работа, благоприятный микроклимат в коллективе и др.).		

Приложение П

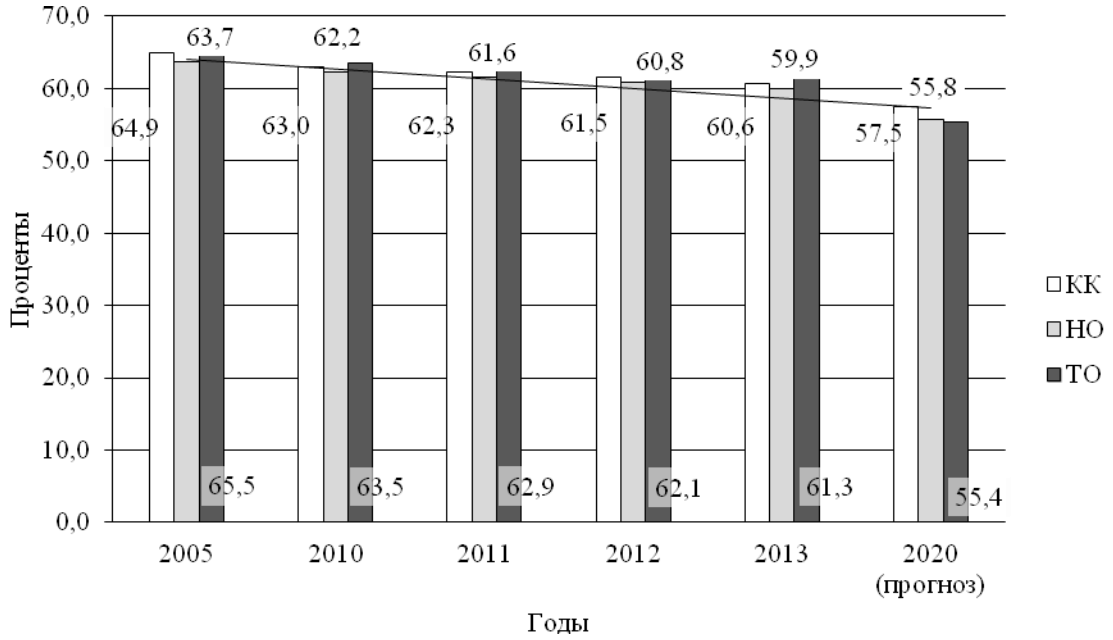
(обязательное)

Социально-демографическое развитие Красноярского края, Новосибирской и Томской областей (2001-2020 гг.)

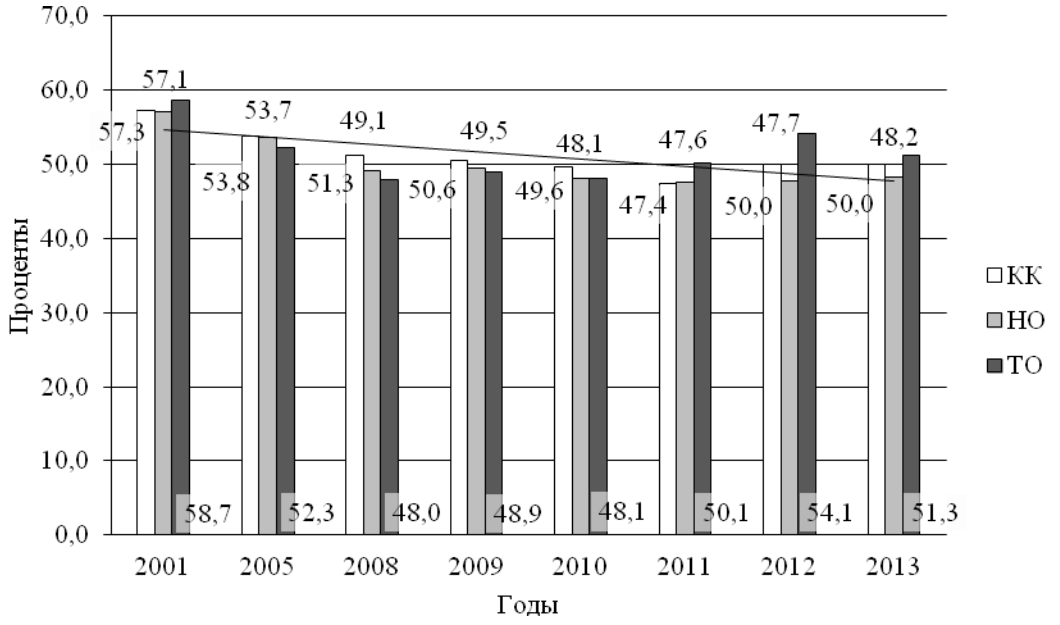
Таблица П.1 – Структура населения Красноярского края, Новосибирской и Томской областей в 2005 и 2013 гг. [268, 276, 277]

Структура населения			Красноярский край		Новосибирская область		Томская область	
			2005	2013	2005	2013	2005	2013
Численность населения (на конец года)	тыс. чел.		2 906,0	2 853,0	2 650,0	2 731,0	1 034,0	1 070,0
	трудоспособного возраста, в процентах		65,2	60,6	64,0	59,9	66,8	61,3
	старше трудоспособного возраста, в процентах		17,3	21,1	20,4	23,4	17,1	21,0
	моложе трудоспособного возраста, в процентах		17,5	18,3	15,6	17,7	16,1	17,7
Экономически активное население	тыс. чел.		1 564,0	1 516,0	1 371,0	1 434,0	522,0	516,0
	занятые в экономике	тыс. чел.	1 424,8	1 424,8	1 221,7	1 352,4	478,9	495,7
		в процентах *	91,1	94,0	89,1	94,3	91,7	96,1
	безработные	тыс. чел.	141,0	86,0	107,0	84,0	55,0	39,0
		в процентах *	8,9	6,0	10,9	5,7	8,3	3,9
	зарегистрированы в государственных учреждениях службы занятости (тыс. чел.)		50,0	20,5	22,6	15,3	23,2	8,8
	отношение численности безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости, к общей численности безработных, в процентах *		35,4	23,8	21,1	18,2	42,2	22,6

* Рассчитано автором.

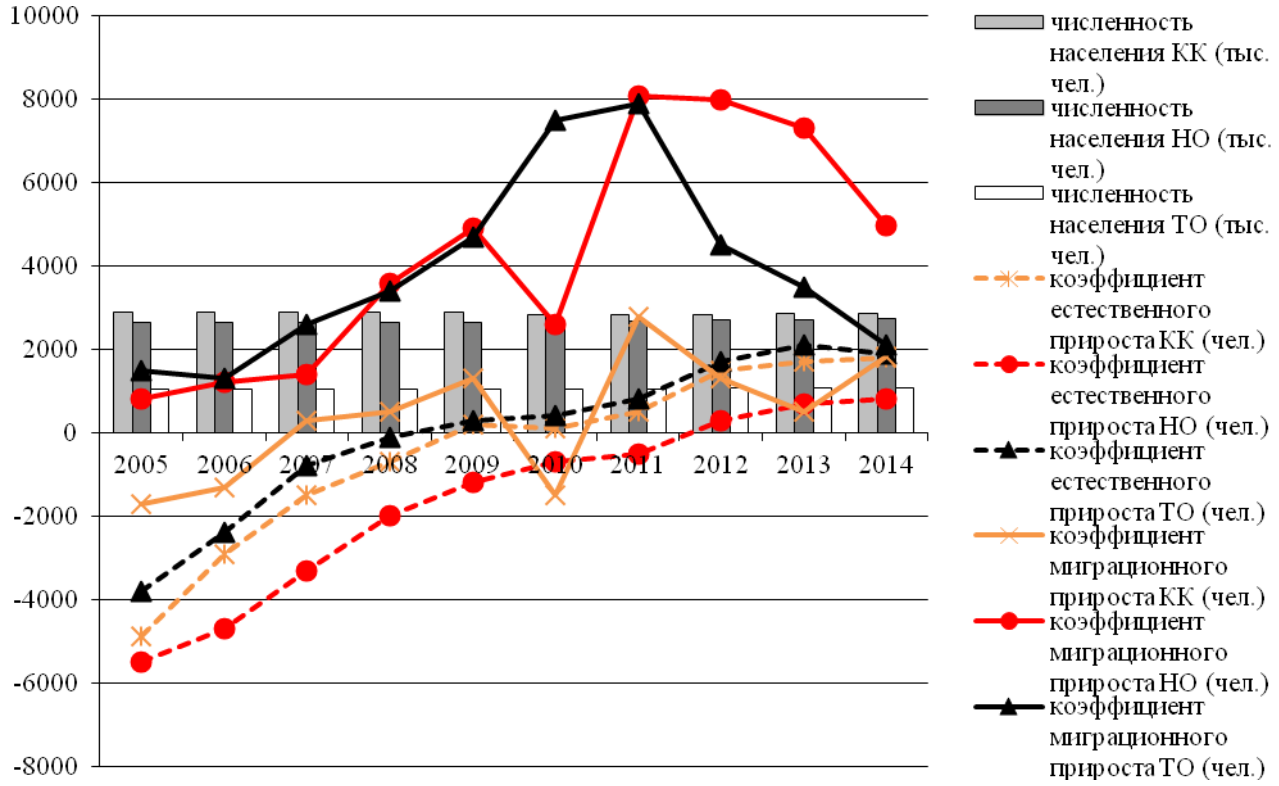


КК - Красноярский край; НО – Новосибирская область; ТО - Томская область
Рисунок П.1 - Динамика численности трудоспособного населения Красноярского края, Новосибирской и Томской областей (2005-2020 гг.), в процентах от общей численности населения области[53] [210, 277, 335]



КК - Красноярский край; НО – Новосибирская область; ТО - Томская область
Рисунок П.2 - Динамика численности занятого населения Красноярского края, Новосибирской и Томской областей в возрасте 30-49 лет (2001-2013 гг.), в процентах от общей численности занятого населения области [265-277]

[53] Прогноз численности трудоспособного населения Новосибирской области в 2020 г. рассчитан автором по [249, 261].



КК - Красноярский край; НО – Новосибирская область; ТО - Томская область

Рисунок П.3 - Динамика демографических процессов в Красноярском крае, Новосибирской и Томской областях (2005-2014 гг.)[54] [147, 238, 261, 273, 277, 325, 373]

[54] Миграционный прирост в Красноярском крае в 2014 г. рассчитан как разность числа прибывших и выбывших, отнесенная к среднегодовому населению, по [324]. Аналогичным образом рассчитан миграционный прирост в Томской области в 2014 г. по данным [146].

Приложение Р

(обязательное)

Расчет показателей для оценки результативности комплекса государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны» на рынке труда Красноярского края, Новосибирской и Томской областей (2000-2013 гг.)

I. Индикативные показатели конъюнктуры рынка труда Красноярского края, Новосибирской и Томской областей.

А) Прямые показатели (факторы инновационного развития экономики).

1) Уровень занятости местного населения - E_p (таблица Р.1.1, рисунок Р.1.1).

Таблица Р.1.1 – Динамика уровней занятости населения Красноярского края, Новосибирской и Томской областей (2000-2014 гг.) [345]

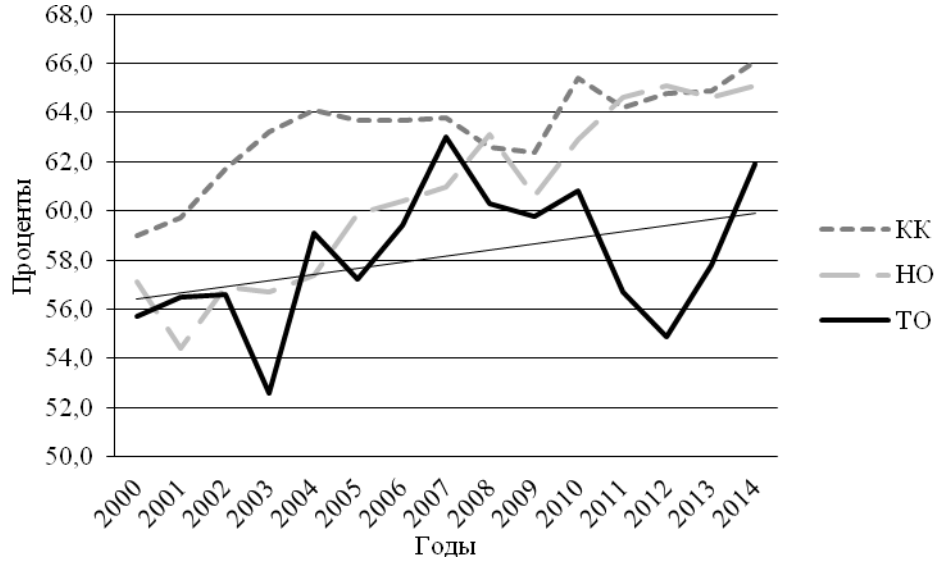
В процентах

Годы	Уровень занятости населения E_p		
	Красноярский край	Новосибирская область	Томская область
2000	59,0	57,1	55,7
2001	59,7	54,4	56,5
2002	61,7	56,9	56,6
2003	63,2	56,7	52,6
2004	64,1	57,4	59,1
2005	63,7	59,9	57,2
2006	63,7	60,4	59,4
2007	63,8	61,0	63,0
2008	62,6	63,1	60,3
2009	62,4	60,6	59,8
2010	65,4	62,9	60,8
2011	64,2	64,6	56,7
2012	64,8	65,1	54,9

Окончание таблицы Р.1.1

В процентах

Годы	Уровень занятости населения E_p		
	Красноярский край	Новосибирская область	Томская область
2013	64,9	64,6	57,8
2014	66,1	65,1	61,9



КК - Красноярский край; НО – Новосибирская область; ТО - Томская область

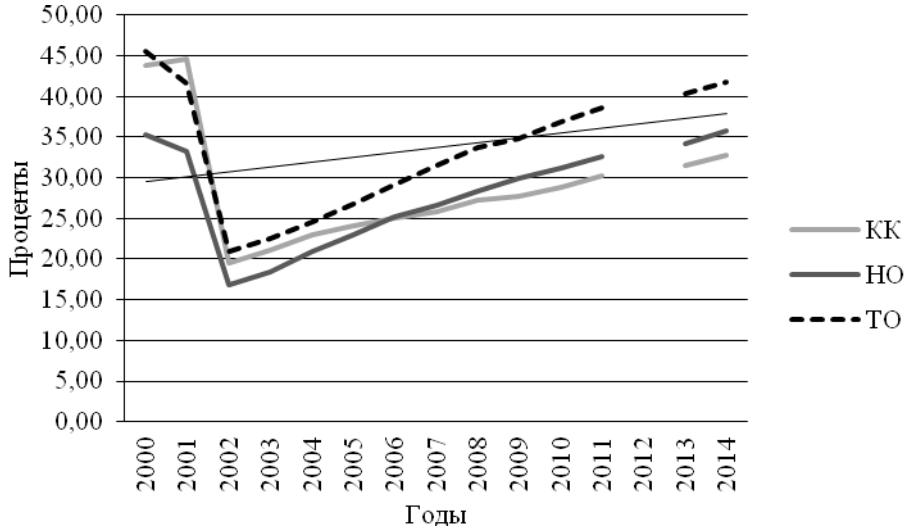
Рисунок Р.1.1 - Динамика уровней занятости населения Красноярского края, Новосибирской и Томской областей (2000-2014 гг.)

2) Уровень занятости местного населения, относимого к пенсионерам, - E_{vp}^{p} (таблица Р.1.2, рисунок Р.1.2).

Таблица Р.1.2 – Динамика уровней занятости пенсионеров Красноярского края, Новосибирской и Томской областей (2000-2011 гг., 2013-2014 гг.) [75-82]

В процентах

Годы	Уровень занятости пенсионеров E_{vp}^{p}		
	Красноярский край	Новосибирская область	Томская область
2000	43,85	35,35	45,50
2001	44,60	33,30	41,55
2002	19,50	16,85	20,90
2003	21,15	18,35	22,55
2004	23,05	20,95	24,50
2005	24,05	23,00	26,80
2006	25,10	25,15	29,10
2007	25,85	26,70	31,45
2008	27,25	28,40	33,70
2009	27,70	29,90	34,85
2010	28,85	31,20	36,95
2011	30,25	32,70	38,65
2012	-	-	-
2013	31,48	34,27	40,29
2014	32,82	35,74	41,72
Примечание – Значения уровня занятости пенсионеров рассчитаны автором как среднее арифметическое суммы удельного веса занятых пенсионеров-женщин и занятых пенсионеров-мужчин.			



КК - Красноярский край; НО – Новосибирская область; ТО - Томская область
Рисунок Р.1.2 - Динамика уровней занятости пенсионеров
Красноярского края, Новосибирской и Томской областей (2000-2011 гг., 2013-2014 гг.)

3) Удельный вес занятого в сфере услуг местного населения в общей численности занятых - E_{ss} (таблица Р.1.3).

Таблица Р.1.3 – Динамика удельного веса занятого в сфере услуг населения Красноярского края, Новосибирской и Томской областей (2000-2013 гг.) [265-277]

В процентах

Годы	Удельный вес занятого в сфере услуг населения E_{ss}		
	Красноярский край	Новосибирская область	Томская область
2000	55,5	58,5	62,7
2001	57,4	60,6	62,5
2002	58,8	60,9	62,0
2003	58,5	62,2	62,1
2004	59,6	63,0	61,8
2005	62,7	62,7	61,0

Окончание таблицы Р.1.3

В процентах

Годы	Удельный вес занятого в сфере услуг населения E_{ss}		
	Красноярский край	Новосибирская область	Томская область
2006	63,1	64,3	60,9
2007	63,3	64,5	61,8
2008	63,6	64,6	61,9
2009	63,6	65,5	62,4
2010	63,9	66,8	62,4
2011	64,8	67,0	62,7
2012	65,1	68,2	62,7
2013	66,3	68,8	62,5
Примечание - Для соответствия экономики критерию инновационности нормативное значение E_{ss} должно превышать 75 %.			

4) Удельный вес третичного сектора в экономике - TS (таблица Р.1.4).

Таблица Р.1.4 – Динамика удельного веса третичного сектора в экономике Красноярского края, Новосибирской и Томской областей (2004-2013 гг.) [265-277, 363]

В процентах

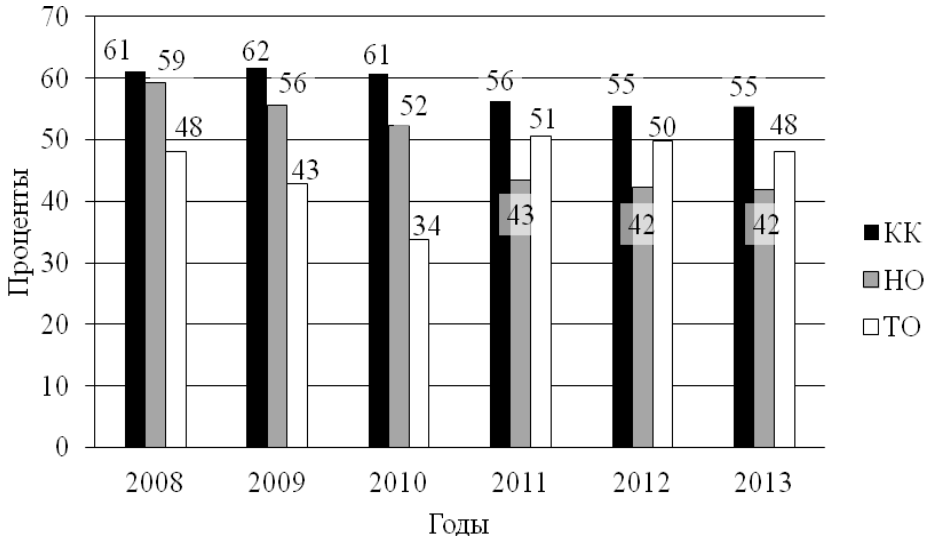
Годы	Удельный вес третичного сектора TS		
	Красноярский край	Новосибирская область	Томская область
2004	33,2	63,5	37,1
2005	34,9	62,9	38,1
2006	31,1	65,5	41,9
2007	32,9	67,0	44,7
2008	40,1	65,9	45,9
2009	41,3	64,4	51,2
2010	32,9	65,0	49,5
2011	33,8	67,2	45,7
2012	39,5	70,4	46,0
2013	40,9	71,5	48,5

5) Удельный вес местных работников с третичным образованием в составе занятого местного населения - E_{te} (таблица Р.1.5).

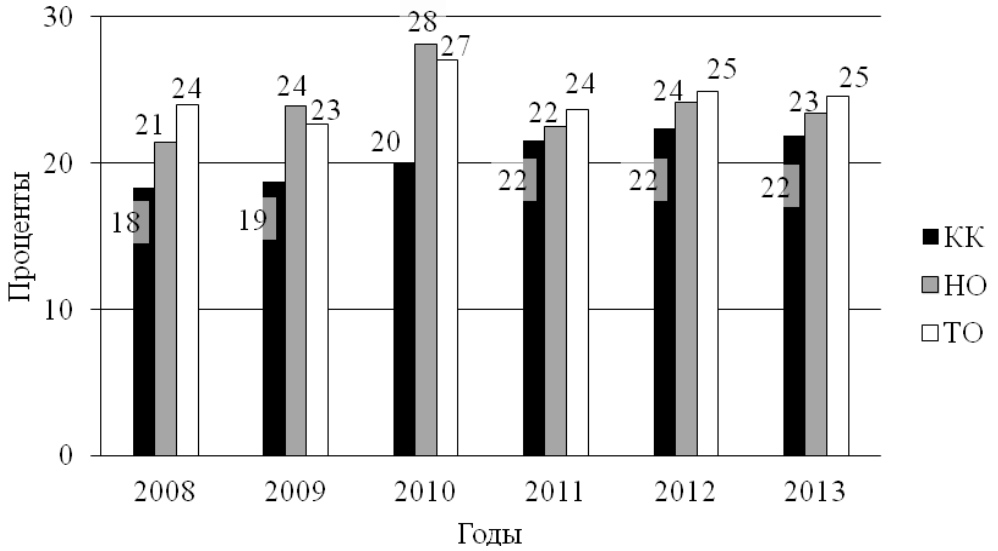
Таблица Р.1.5 – Динамика удельного веса работников Красноярского края, Новосибирской и Томской областей, обладающих третичным образованием, в составе занятого населения (2001-2013 гг.) [265-277]

В процентах

Годы	Удельный вес работников с третичным образованием E_{te}		
	Красноярский край	Новосибирская область	Томская область
2001	21,3	22,3	32,5
2002	18,7	21,1	25,7
2003	21,1	21,5	22,6
2004	23,5	24,5	30,5
2005	20,7	23,5	27,0
2006	22,4	22,4	26,8
2007	25,6	25,5	33,7
2008	23,5	26,9	26,0
2009	24,5	30,5	29,1
2010	24,0	28,9	28,5
2011	25,3	29,4	31,4
2012	26,7	31,7	31,3
2013	26,4	32,5	33,2
Примечания – В качестве третичного образования рассматривалось высшее профессиональное образование. Для соответствия экономики критерию инновационности нормативное значение E_{te} должно превышать 25 %.			



КК - Красноярский край;
НО – Новосибирская область; ТО - Томская область
Рисунок Р.1.3 – Динамика удельного веса мигрантов «третьей волны» со средним образованием в Красноярском крае, Новосибирской и Томской областях (2008-2013 гг.) [368-372]



КК - Красноярский край;
НО – Новосибирская область; ТО - Томская область
Рисунок Р.1.4 – Динамика удельного веса мигрантов «третьей волны» с высшим образованием в Красноярском крае, Новосибирской и Томской областях (2008-2013 гг.) [368-372]

6) Количество исследователей из числа местного населения на 1 000 занятых - E_{re} (таблица Р.1.6).

Таблица Р.1.6 – Динамика количества исследователей на 1 000 занятых в Красноярском крае, Новосибирской и Томской областях (2000-2013 гг.) [265-277]

Годы	Количество исследователей на 1 000 занятых E_{re}, чел.		
	Красноярский край	Новосибирская область	Томская область
2000	3	11	10
2001	3	11	10
2002	3	11	10

Окончание таблицы Р.1.6

Годы	Количество исследователей на 1 000 занятых E_{re}, чел.		
	Красноярский край	Новосибирская область	Томская область
2003	3	11	9
2004	3	10	9
2005	3	10	9
2006	3	9	9
2007	3	9	9
2008	3	8	9
2009	3	9	9
2010	3	8	9
2011	3	8	9
2012	3	8	9
2013	3	7	9
Примечание - Для соответствия экономики критерию инновационности нормативное значение E_{re} должно превышать 5 человек.			

7) Уровень жизни местного населения - S_l (таблицы Р.1.7-Р.1.9).

Таблица Р.1.7 - Динамика основных показателей уровня жизни населения Красноярского края (2000-2013 гг.) [11, 24, 59, 69, 102, 263, 265-277, 276, 284, 289, 292, 363, 408-410]

Показатели	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Фактическое конечное потребление домашних хозяйств (в текущих ценах), млн. руб.	85 560,0	190 676	225 885	282 439	361 236	451 967	465 219	509 856	582 099	677 800	742 224
в процентах к ВРП *	39,9	52,2	51,4	48,2	49,2	61,1	62,1	48,3	49,7	57,3	59,1
Среднедушевые денежные доходы населения (в месяц), руб.	2 773	6 408	7 790	9 640	12 654	15 605	16 570	18 262	20 145	22 524	24 922

Продолжение таблицы Р.1.7

Показатели	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Реальные располагаемые денежные доходы, в процентах к предыдущему году	-	-	107,2	112,5	121,9	109,1	94,8	102,9	101,7	103,1	103,7
Потребительские расходы в среднем на душу населения (в месяц), руб.	1 745	4 251	5 153	6 582	8 461	10 671	10 927	12 246	14 106	16 735	18 202
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работающих в экономике, руб.	3 503,4	8 673,7	10 502,4	12 471,7	15 510,0	18 934,7	20 277,0	23 254,0	25 659,0	28 672,0	31 623,0
Реальная начисленная заработная плата, в процентах к предыдущему году	134,1	107,5	108,8	107,7	115,8	109,0	96,9	107,7	102,6	106,1	104,0
Средний размер назначенных месячных пенсий, на конец года (до 2002 г. – с учетом компенсации), руб.	853,5	2 165,7	2 711,7	3 044,2	3 948,9	4 896,0	6 639,8	8 145,0	8 887,0	98 41,0	10 782,0
Реальный размер назначенных пенсий, на конец года (до 2002 г. – с учетом компенсации), в процентах к предыдущему году	125,4	107,2	114,6	118,8	110,4	110,4	125,9	113,2	104,5	103,2	104,8

Продолжение таблицы Р.1.7

Показатели	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Величина прожиточного минимума (в среднем на душу населения), руб. в месяц	-	2 865,0	3 250,0	3 716,0	4 178,0	5 232,0	5 889,0	6 557,0	7 127,0	7 426,0	8 249,0
Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума, в процентах от общей численности населения	24,4	22,1	21,4	19,6	16,2	16,3	18,4	17,9	18,1	15,6	15,2
Стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг (на конец года):											
в руб.	2 387,0	4 491,9	4 948,8	5 598,6	6 405,8	7 312,9	7 997,5	9 015,3	9 614,4	10 477,7	11 302,7
в процентах к среднероссийской стоимости	106	110	105	107	106	105	104	103	105	106	105
Индекс потребительских цен, в процентах к предыдущему году	120,5	113,2	108,1	110,5	112,6	116,1	105,7	110,7	105,9	108,5	106,2
Рождаемость, чел.	28 111	32 765	31 534	31 836	34 206	36 880	38 150	38 527	38 284	41 214	41 106
Смертность, чел.	44 456	44 280	45 723	40 401	38 470	38 987	37 635	38 131	36 960	36 928	36 162
Коэффициент фондов (коэффициент дифференциации доходов), в разах	14,1	14,5	14,7	15,6	18,4	18,3	17,5	17,3	17,3	17	16,9

Окончание таблицы Р.1.7

Показатели	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Коэффициент Джини (индекс концентрации доходов)	0,398	0,402	0,404	0,413	0,435	0,434	0,428	0,426	0,426	0,425	0,423
ИРЧП (место среди регионов РФ)	0,755 (21)	0,779 (13)	0,784 (14)	0,807 (8)	0,818 (8)	0,829 (-)	0,834 (9)	0,854 (7)	-	-	-
* Рассчитано автором.											

Таблица Р.1.8 - Динамика основных показателей уровня жизни населения Новосибирской области (2000-2013 гг.) [11, 24, 59, 69, 102, 263, 265-277, 283, 289, 292, 363, 408-410]

Показатели	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Фактическое конечное потребление домашних хозяйств (в текущих ценах), млн. руб.	62 761	170 124	225 621	282 639	336 460	417 802	429 826	475 858	572 714	636 857	700 210
в процентах к ВРП *	87,2	88,7	95,9	95,5	92,0	90,8	101,0	98,3	95,7	87,5	85,2
Среднедушевые денежные доходы населения (в месяц), руб.	1 608	4 969	6 639	8 399	10 317	13 080	15 059	16 276	18 244	20 728	22 597
Реальные располагаемые денежные доходы, в процентах к предыдущему году	-	-	118,6	113,1	111,9	110,3	106,1	103,7	104,3	107,8	102,6
Потребительские расходы в среднем на душу населения (в месяц), руб.	1 660	4 392	5 880	7 376	9 075	11 221	11 275	12 648	14 898	16 493	18 051

Продолжение таблицы Р.1.8

Показатели	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работающих в экономике, руб.	1 819,1	5 833,4	7 264,3	9 165,6	12 017,0	15 713,6	16 798,5	18 230,0	20 309,0	23 246,0	25 528,0
Реальная начисленная заработная плата, в процентах к предыдущему году	118,6	115,5	110,1	115,1	121,3	115,0	95,7	103,8	103,7	109,4	103,8
Средний размер назначенных месячных пенсий, на конец года (до 2002 г. – с учетом компенсации), руб.	839,0	2 009,8	2 508,5	2 804,8	3 611,7	4 461,8	6 051,3	7 475,0	8 139,0	8 998,0	9 838,0
Реальный размер назначенных пенсий, на конец года (до 2002 г. – с учетом компенсации), в процентах к предыдущему году	127,9	102,9	112,7	115,4	107,6	107,6	125,4	115,2	104,1	105,1	103,7
Величина прожиточного минимума (в среднем на душу населения), руб. в месяц	1 033,0	2573,0	3 005,0	3 674,0	4 210,0	4 927,0	5 391,0	6 000,0	6 619,0	6 749,0	7 764,0

Продолжение таблицы Р.1.8

Показатели	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума, в процентах от общей численности населения	52,0	26,7	21,9	20,7	18,7	16,6	16,4	16,3	16,5	14,1	14,4
Стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг (на конец года):											
в руб.	2 343,3	3 977,8	4 521,7	5 232,0	6 043,4	6 938,9	7 729,8	8 614,8	9 262,1	9 983,0	10 733,0
Стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг (на конец года):											
в процентах к среднероссийской стоимости	104	97	96	100	100	100	100	99	101	101	100
Индекс потребительских цен, в процентах к предыдущему году	121,1	114,2	109,6	109,0	115,4	118,2	104,4	110,5	105,2	108,1	106,7
Рождаемость, чел.	23 138	28 993	28 269	27 906	30 136	33 056	34 249	35 073	34 955	37 588	38 295
Смертность, чел.	38 522	41 135	42 719	40 241	38 818	38 329	37 203	37 055	36 358	36 675	36 571
Коэффициент фондов (коэффициент дифференциации доходов), в разах	9,6	12,1	13,2	13,9	14,5	14,9	15,2	15,1	14,9	15,8	15,7

Окончание таблицы Р.1.8

Показатели	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Коэффициент Джини (индекс концентрации доходов)	0,345	0,378	0,39	0,396	0,402	0,406	0,409	0,408	0,406	0,415	0,413
ИРЧП (место среди регионов РФ)	0,749 (27)	0,773 (16)	0,780 (18)	0,790 (21)	0,804 (19)	0,827 (-)	0,828 (17)	0,830 (22)	0,828 ** (-)	-	-
* Рассчитано автором ** Прогноз А. В. Барегамян.											

Таблица Р.1.9 - Динамика основных показателей уровня жизни населения Томской области (2000-2013 гг.) [11, 24, 59, 69, 102, 263, 265-277, 283, 289, 292, 363, 408-410]

Показатели	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Фактическое конечное потребление домашних хозяйств (в текущих ценах), млн. руб.	22662,9	65343,1	82825,7	100942,4	116667,7	138614,8	141553,8	147890,8	162164,6	182403,4	204887
в процентах к ВРП *	55,9	49,3	51,9	53,5	54,4	55,1	60,2	52,0	48,6	49,1	50,9
Среднедушевые денежные доходы населения (в месяц), руб.	2 070	6 473	8 142	9 896	11 890	13 482	13 776	15 070	16 516	18 027	20 430
Реальные располагаемые денежные доходы, в процентах к предыдущему году	112,9	106,7	110,9	111,1	109,9	98,3	92,6	103,2	101,5	101,2	105,7
Потребительские расходы в среднем на душу населения (в месяц), руб.	1 372,3	4 341	5 547,1	6 694,9	7 750,9	9 009,0	9 155,2	9 509,4	11 199,4	11 884,0	13 285,0

Продолжение таблицы Р.1.9

Показатели	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работающих в экономике, руб.	2 544,9	7 972,2	9 609,9	11 317,2	14 429,0	17 675,3	19 340,0	21 450,2	24 001,0	26 725,4	29 813,5
Реальная начисленная заработная плата, в процентах к предыдущему году	123,3	106,5	107,3	107,5	117,8	108,0	99,0	104,2	103,5	105,3	103,8
Средний размер назначенных месячных пенсий, на конец года (до 2002 г. – с учетом компенсации), руб.	884,6	2 218,1	2 781,6	3 120,6	4 033,3	4 997,7	6 767,1	8 304,3	9 051,6	10 024,1	10 981,9
Реальный размер назначенных пенсий, на конец года (до 2002 г. – с учетом компенсации), в процентах к предыдущему году	126,8	106,6	112,9	104,1	116,1	110,2	124,4	112,6	104,1	102,8	103,2
Величина прожиточного минимума (в среднем на душу населения), руб. в месяц	944,5	2 701	3 152	3 534	3 919	4 726	5 580	6 005	6 682	6 820	7 765

Продолжение таблицы Р.1.9

Показатели	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума, в процентах от общей численности населения	25,6	18,6	16,4	14,4	13,2	14,4	17,6	17,4	17,8	16,2	16,6
Стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг (на конец года):											
в руб.	2 107,9	4515,7	5 185,9	5 496,8	6 334,0	7 178,2	7 848,8	8 641,3	9 209,5	10 013,1	10 785,8
в процентах к среднероссийской стоимости	94	110	110	105	104	103	102	99	100	101	100
Индекс потребительских цен, в процентах к предыдущему году	119,2	111,8	111,1	107,8	111,3	112,4	108,9	107,9	106,1	107,4	106,6
Рождаемость, чел.	10 071	11 615	11 107	11 486	12 429	13 308	13 738	13 627	13 669	14 401	14 701
Смертность, чел.	13 960	14 590	15 025	13 913	13 253	13 353	13 406	13 197	12 813	12 647	12 534
Коэффициент фондов (коэффициент дифференциации доходов), в разах	9,3	12,7	12,9	13,7	14,8	14,2	12,9	13,0	12,8	13,4	13,2
Коэффициент Джини (индекс концентрации доходов)	0,340	0,384	0,387	0,395	0,406	0, 400	0,386	0,387	0,385	0,391	0,389
ИРЧП (место среди регионов РФ)	0,772 (9)	0,799 (5)	0,794 (9)	0,815 (5)	0,826 (6)	0,847 (-)	0,850 (7)	0,852 (9)	0,850 ** (-)	-	-

Окончание таблицы Р.1.9

Показатели	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
* Рассчитано автором ** Прогноз А. В. Барегамян.											

8) Качество жизни местного населения - Q_l (таблицы Р.1.10-Р.1.12). Итоговая оценка уровня и качества жизни населения Красноярского края, Новосибирской и Томской областей представлена в таблице Р.1.13.

Таблица Р.1.10 - Динамика основных показателей качества жизни населения Красноярского края (2000-2013 гг.) [73, 123, 124, 212, 222-227, 265-277]

Показатели	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Заболеваемость населения по основным классам болезней на 1 000 чел.	671,3	759,2	760,6	784,5	821,1	817,2	852,5	813,3	831,3	825,8	807,9
Ожидаемая продолжительность жизни, лет	62,45	63,59	63,02	65,58	66,58	66,94	67,63	67,57	68,27	68,42	69,06
Выброшено в атмосферу загрязняющих веществ, тыс. т	2 659	2 550	2 543	2 470	2 500	2 458	2 446	2 491	2 517	2 583	2 497
Уловлено и обезврежено загрязняющих веществ, в процентах от общего количества загрязняющих веществ, отходящих от стационарных источников	84,1	-	79,1	-	79,2	-	77,8	78,3	78,3	72,4	72,1
Сброс загрязненных сточных вод, млн. $м^3$	617	531	531	462	449	481	453	444	448	426	391
Образование отходов производства и потребления, тыс. т	-	-	-	289894	-	321800	298300	302700	317600	430506	354800
Рекультивация земель, га	-	-	-	-	-	-	4,0	10,2	107,5	382,8	504,2

Окончание таблицы Р.1.10

Показатели	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Число спортивных залов, шт.	1 317	1 600	1 611	1 608	1 909	1 900	1 991	2 019	2 055	2 082	2 108
Число туристических фирм (на конец года), шт.	-	-	-	-	-	-	111	145	170	283	314

Таблица Р.1.11 - Динамика основных показателей качества жизни населения Новосибирской области (2000-2013 гг.) [73, 172, 222-227, 230-234, 265-277, 346**]**

Показатели	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Заболеваемость населения по основным классам болезней на 1 000 чел.	675,8	685,9	695,6	673,2	726,3	722,5	754,3	718,3	767,7	722,2	766,8
Ожидаемая продолжительность жизни, лет	66,30	65,58	65,11	66,38	67,43	68,00	68,94	69,28	69,68	69,72	70,19
Выброшено в атмосферу загрязняющих веществ, тыс. т	213	201	213	214	207	232	233	228	234	225	196
Уловлено и обезврежено загрязняющих веществ, в процентах от общего количества загрязняющих веществ, отходящих от стационарных источников	82,5	-	81,9	-	82,4	-	79,1	81,5	79,5	82,5	83,0
Сброс загрязненных сточных вод, млн. $м^3$	78	74	72	73	101	105	98	107	94	113	115
Образование отходов производства и потребления, тыс. т	-	-	-	2 032	-	-	-	-	-	2 003	-
Рекультивация земель, га	-	-	-	-	-	-	29	4,28	3,2	-	-

Окончание таблицы Р.1.11

Показатели	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Число спортивных залов, шт.	934	1 128	1 093	1 163	1 208	1 200	1 220	1 232	1 275	1 283	1 297
Число туристических фирм (на конец года), шт.	-	-	-	-	117	117	165	236	273	-	-

Таблица Р.1.12 - Динамика основных показателей качества жизни населения Томской области (2000-2013 гг.) [73, 222-227, 230-234, 265-277, 335]

Показатели	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Заболеваемость населения по основным классам болезней на 1 000 чел.	805,3	764,1	799,1	794,2	673,3	643,9	647,8	679,2	813,6	708,7	722,9
Ожидаемая продолжительность жизни, лет	64,94	65,36	65,11	66,50	67,68	67,66	68,06	68,83	69,53	70,07	70,33
Выброшено в атмосферу загрязняющих веществ, тыс. т	254	296	281	285	320	322	360	345	379	323	306
Уловлено и обезврежено загрязняющих веществ, в процентах от общего количества загрязняющих веществ, отходящих от стационарных источников	52,7	50,3	46,8	45,1	40,0	44,7	46,3	54,0	48,1	50,2	48,2
Сброс загрязненных сточных вод, млн. $м^3$	18	17	12	9	9	8	9	14	26	24	27
Образование отходов производства и потребления, тыс. т	304	-	817	846	-	970	1 086	1 091	1 096	1 364	1 014
Рекультивация земель, га	-	-	-	-	-	-	34,17	28,81	3,5	158,9	92,2

Окончание таблицы Р.1.12

Показатели	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Число спортивных залов, шт.	391	430	443	444	444	445	468	476	480	461	464
Число туристических фирм (на конец года), шт.	-	-	62	-	-	76	83	95	128	131	139

Таблица Р.1.13 - Динамика уровня (S_l) и качества (Q_l) жизни населения Красноярского края, Новосибирской и Томской областей (2000-2013 гг.)

			Рост		Снижение	
Положительное влияние	S_l	НО	Фактическое конечное потребление (в текущих ценах), среднедушевые денежные доходы, потребительские расходы, среднемесячная номинальная заработная плата, средний размер месячных пенсий, прожиточный минимум, рождаемость, ИРЧП		Численность населения с денежными доходами ниже прожиточного минимума, индекс потребительских цен (в процентах к предыдущему году), смертность	
		КК		Фактическое конечное потребление (в процентах к ВРП)		Стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг (в процентах к среднероссийской стоимости)
		ТО				
	Q_l	НО	Продолжительность жизни, число спортивных залов и туристических фирм	Количество уловленных и обезвреженных загрязняющих веществ		
		КК		Рекультивация земель	Отходы производства и потребления, выброс загрязняющих веществ в атмосферу	
		ТО			Заболеваемость населения на 1 000 чел.	

Окончание таблицы Р.1.13

			Рост		Снижение	
Отрицательное влияние	S_l	НО	Коэффициент фондов, коэффициент Джини	Стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг (в руб. и в процентах к среднероссийской стоимости)	Реальные располагаемые денежные доходы, реальная заработная плата и реальный размер пенсий (все - в процентах к предыдущему году)	Фактическое конечное потребление домашних хозяйств (в процентах к ВРП)
		КК		Стоимость фиксированного набора потребительских товаров и услуг (в руб.)		
		ТО				
	Q_l	НО	Сброс загрязненных сточных вод	Заболеваемость населения на 1 000 чел., выброс загрязняющих веществ в атмосферу	Рекультивация земель	
		КК		Заболеваемость населения на 1 000 чел.	Количество уловленных и обезвреженных загрязняющих веществ	
		ТО		Выброс загрязняющих веществ в атмосферу, отходы производства и потребления		

9) Производительность труда местных работников - P_l (таблица Р.1.14).

Таблица Р.1.14 - Динамика темпов производительности труда работников Красноярского края, Новосибирской и Томской областей (2006-2013 гг.) [73, 341-343]

В процентах к предыдущему году

Годы	Темпы производительности труда (индекс производительности труда) P_l		
	Красноярский край	Новосибирская область	Томская область
2006	104,1	109,1	100,2
2007	105,1	111,3	101,1
2008	104,2	103,2	101,4
2009	99,6	93,2	100,6
2010	105,1	101,9	101,7
2011	105,6	105,6	102,6
2012	105,1	98,7	103,1
2013	102,6	104,2	101,3

10) Количество инновационных фирм - K_{ic} (таблица Р.1.15).

Таблица Р.1.15 - Динамика числа организаций, осуществляющих технологические инновации, в Красноярском крае, Новосибирской и Томской областях (2003-2012 гг.) [157-162]

В штуках

Годы	Количество организаций, осуществляющих технологические инновации, K_{ic}		
	Красноярский край	Новосибирская область	Томская область
2003	27	17	20
2004	30	34	30
2005	35	35	32
2006	37	38	39
2007	51	38	37
2008	62	43	43
2009	57	44	38
2010	62	51	48
2011	80	80	36
2012	86	84	38

11) Количество малых предприятий - K_{sb} (шт.) (таблица Р.1.16).

Таблица Р.1.16 - Динамика количества малых предприятий в Красноярском крае, Новосибирской и Томской областях (2000-2013 гг.) [265-277]

В тысячах штук

Годы	Количество малых предприятий K_{sb}		
	Красноярский край	Новосибирская область	Томская область
2000	14,0	23,7	6,9
2001	9,2	23,7	6,9
2002	8,8	23,6	6,9
2003	11,1	26,7	7,4
2004	11,3	25,6	7,8
2005	9,8	25,5	7,7
2006	10,5	25,6	10,0
2007	15,9	26,9	13,0

Окончание таблицы Р.1.16

В тысячах штук

Годы	Количество малых предприятий K_{sb}		
	Красноярский край	Новосибирская область	Томская область
2008	33,6	46,2	15,4
2009	31,0	48,8	16,8
2010	32,6	63,9	14,8
2011	35,8	62,2	15,4
2012	51,2	60,2	20,4
2013	52,4	62,8	20,8

12) Удельный вес трудовых мигрантов «третьей волны» трудоспособного возраста в общей численности трудовых мигрантов «третьей волны» - L_{wa} (таблица Р.1.17).

Таблица Р.1.17 – Динамика удельного веса мигрантов «третьей волны» трудоспособного возраста в общей численности прибывших в Красноярский край, Новосибирскую и Томскую области мигрантов «третьей волны» (2008-2013 гг.) [368-372]

В процентах

Годы	Удельный вес мигрантов «третьей волны» трудоспособного возраста L_{wa}		
	Красноярский край	Новосибирская область	Томская область
2008	85	78	84
2009	88	82	87
2010	88	78	88
2011	89	87	86
2012	87	83	84
2013	87	80	85

В) Обратные показатели.

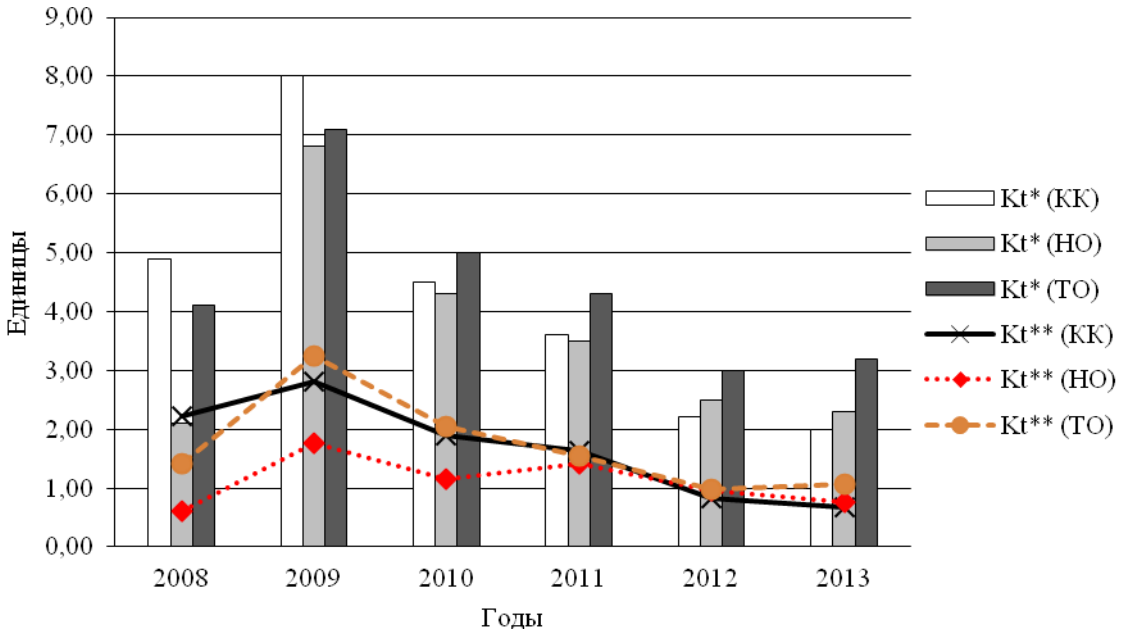
1) Коэффициент напряженности на рынке труда, учитывающий численность трудовых мигрантов «третьей волны» - K_t (формула (6)), и его модификация K_t' (таблица Р.1.18, рисунок Р.1.5).

Таблица Р.1.18 – Динамика модифицированного коэффициента напряженности на рынке труда Красноярского края, Новосибирской и Томской областей с учетом численности трудовых мигрантов «третьей волны» (2008-2013 гг.) [172, 273, 335, 363, 368-372, 374]

В тысячах человек

Годы	U_t			L_m			J_t[55]			K_t' (формула (6*)), 1 / ед.		
	КК	НО	ТО	КК	НО	ТО	КК	НО	ТО	КК	НО	ТО
2008	36,1	25,0	12	6,9	5,1	2,8	19,4	50,1	10,5	0,45	1,67	0,71
2009	43,7	30,6	18	7,4	5,9	3,5	18,1	20,7	6,6	0,35	0,57	0,31
2010	35,0	25,7	13,2	6,0	3,8	3,8	21,7	25,4	8,3	0,53	0,86	0,49
2011	30,5	21,9	10,7	7,3	13,8	4,5	23,2	25,4	9,9	0,61	0,71	0,65
2012	24,4	17,7	9,2	6,6	13,3	4,3	38,0	32,5	13,7	1,22	1,05	1,02
2013	20,5	15,3	8,8	8,5	13,0	4,4	42,6	37,4	12,4	1,47	1,32	0,94

[55] Показатель J_t рассчитан в среднем за год.



КК - Красноярский край; НО – Новосибирская область; ТО - Томская область;
K_t^* - коэффициент напряженности на рынке труда без учета численности мигрантов «третьей волны»;
K_t^{**} - коэффициент напряженности на рынке труда с учетом численности мигрантов «третьей волны»
Рисунок Р.1.5 - Коэффициенты напряженности на рынке труда Красноярского края, Новосибирской и Томской областей, рассчитанные с учетом и без учета численности мигрантов «третьей волны» (2008-2013 гг.) [363]

2) Уровень регистрируемой безработицы местного населения - U_t (таблица Р.1.19).

Таблица Р.1.19 – Динамика уровней регистрируемой безработицы населения Красноярского края, Новосибирской и Томской областей и их модификаций (2000-2013 гг.) [265, 268, 273, 277]

В процентах

Годы	U_l			U_l' (формула (7))		
	КК	НО	ТО	КК	НО	ТО
2000	2,7	0,8	2,1	97,3	99,2	97,9

Окончание таблицы Р.1.19

В процентах

Годы	U_l			U_l' (формула (7))		
	КК	НО	ТО	КК	НО	ТО
2001	2,7	1,0	2,9	97,3	99,0	97,1
2002	3,0	1,4	3,9	97,0	98,6	96,1
2003	3,7	1,3	4,6	96,3	98,7	95,4
2004	4,4	1,8	4,4	95,6	98,2	95,6
2005	3,2	1,7	4,4	96,8	98,3	95,6
2006	3,1	1,9	3,7	96,9	98,1	96,3
2007	2,5	1,6	2,8	97,5	98,4	97,2
2008	2,3	1,8	2,2	97,7	98,2	97,8
2009	2,8	2,2	3,3	97,2	97,8	96,7
2010	2,2	1,8	2,4	97,8	98,2	97,6
2011	2,0	1,5	2,1	98,0	98,5	97,9
2012	1,6	1,2	1,9	98,4	98,8	98,1
2013	1,3	1,1	1,7	98,7	98,9	98,3

3) Период, в течение которого индивид (из числа местного населения) был безработным - T_u (таблица Р.1.20).

Таблица Р.1.20 – Динамика средней продолжительности поиска работы безработными Красноярского края, Новосибирской и Томской областей (2000-2013 гг.) и ее модификации [265-277, 335]

Годы	T_u, мес.			T_u' (формула (8)), 1 / мес.		
	КК	НО	ТО	КК	НО	ТО
2000	-	-	8,3	-	-	0,120
2001	-	-	9,5	-	-	0,105
2002	8,4	10,5	8,3	0,119	0,095	0,120
2003	8,8	10,9	7,6	0,114	0,092	0,132
2004	8,9	10,3	9,3	0,112	0,097	0,108
2005	7,5	10,3	9,1	0,133	0,097	0,110
2006	7,2	10,4	8,9	0,139	0,096	0,112
2007	7,3	9,2	9,4	0,137	0,109	0,106

Окончание таблицы Р.1.20

Годы	T_u, мес.			T_u' (формула (8)), 1 / мес.		
	КК	НО	ТО	КК	НО	ТО
2008	7,6	6,6	7,9	0,132	0,152	0,127
2009	7,6	6,9	7,1	0,132	0,145	0,141
2010	6,7	7,6	7,5	0,149	0,132	0,133
2011	6,5	7,9	7,9	0,154	0,127	0,127
2012	5,9	7,6	7,8	0,169	0,132	0,128
2013	7,3	8,2	7,4	0,137	0,122	0,135

4) Отток местного населения из сельской местности - O_v (таблица Р.1.21).

Таблица Р.1.21 – Динамика оттока населения из сельской местности Красноярского края, Новосибирской и Томской областей (2001-2014 гг.) и его модификации [286, 288-292]

В тысячах человек

Годы	Численность сельского населения			O_v			O_v' (формула(9)), 1/тыс. чел.		
	КК	НО	ТО	КК	НО	ТО	КК	НО	ТО
2001	740	685	344	-	-	-	-	-	-
2002	729	677	340	-11	-8	-4	0,09	0,13	0,25
2003	717	669	337	-12	-8	-3	0,08	0,13	0,33
2004	708	665	333	-9	-4	-4	0,11	0,25	0,25
2005	704	664	331	-4	-1	-2	0,25	1,00	0,50
2006	698	644	321	-6	-20	-10	0,17	0,05	0,10
2007	698	633	317	0	-11	-4	0,00	0,09	0,25
2008	682	626	315	-16	-7	-2	0,06	0,14	0,50
2009	687	620	314	5	-6	-1	0,20	0,17	1,00
2010	679	614	312	-8	-6	-2	0,13	0,17	0,50
2011	667	605	312	-12	-9	0	0,08	0,11	0,00
2012	668	603	308	1	-2	-4	1,00	0,50	0,25
2013	665	600	306	-3	-3	-2	0,33	0,33	0,50
2014	672	595	304	7	-5	-2	0,14	0,20	0,50

Таблица Р.1.22 - Динамика прямых индикативных показателей конъюнктуры рынка труда Красноярского края, Новосибирской и Томской областей (2000-2013 гг.)

Направление динамики	Прямые индикативные показатели		
	Красноярский край	Новосибирская область	Томская область
Рост	Уровень занятости местного населения E_p; уровень занятости местного населения, относимого к пенсионерам, E_{vp}^{p}; удельный вес занятого в сфере услуг местного населения в общей численности занятых E_{ss}; удельный вес третичного сектора в экономике TS; удельный вес местных работников с третичным образованием в составе занятого местного населения E_{te}; уровень жизни местного населения S_l; качество жизни местного населения Q_l; количество инновационных фирм K_{ic}; количество малых предприятий K_{sb}		
	Удельный вес трудовых мигрантов «третьей волны» трудоспособного возраста в общей численности трудовых мигрантов «третьей волны» L_{wa}		Производительность труда местных работников P_l
Всего	10		
Снижение		Количество исследователей из числа местного населения на 1 000 занятых E_{re}	
	Производительность труда местных работников P_l		Удельный вес трудовых мигрантов «третьей волны» трудоспособного возраста в общей численности трудовых мигрантов «третьей волны» L_{wa}
Всего	1	2	
Стабильность	Количество исследователей из числа местного населения на 1 000 занятых E_{re}		
Всего	1	-	
Не выявлено тенденции	Уровень занятости инвалидов E_{vp}^{d} и женщин, воспитывающих малолетних детей, E_{vp}^{w}; удельный вес местных специалистов высшего уровня квалификации в профессионально-квалификационной структуре местного населения E_{he}; эффективность труда местных работников Eff_l		
Всего	4		

Таблица Р.1.23 - Динамика модифицированных обратных показателей конъюнктуры рынка труда Красноярского края, Новосибирской и Томской областей (2000-2013 гг.)

Направление динамики	Модифицированные обратные показатели		
	Новосибирская область	Красноярский край	Томская область
Рост	Период, в течение которого индивид (из числа местного населения) был безработным T_u'; отток местного населения из сельской местности O_v'		
		Коэффициент напряженности на рынке труда K_t', учитывающий численность трудовых мигрантов «третьей волны»; уровень регистрируемой безработицы местного населения U_t'	
Всего	2	4	
Снижение	Коэффициент напряженности на рынке труда K_t', учитывающий численность трудовых мигрантов «третьей волны»; уровень регистрируемой безработицы местного населения U_t'		
Всего	2	-	

II. Интегрированный показатель результативности реализации государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны» в Красноярском крае, Новосибирской и Томской областях K^{int}. Расчеты слагаемых показателей K^{int} приведены в таблице Р.2.1, расчеты интегрированных показателей K^{int} - в таблице Р.2.2.

Таблица Р.2.1 – Расчет показателей результативности реализации государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны» в Красноярском крае, Новосибирской и Томской областях в 2013 г.

<table>
<tr><th>Первый сегмент «третьей волны»</th><th>Второй сегмент «третьей волны»</th></tr>
<tr><td colspan="2">I Государственная политика</td></tr>
<tr><td colspan="2">А) Административно-правовой аспект</td></tr>
<tr><td colspan="2">1 Коэффициент эффективного привлечения трудовых мигрантов в соответствии с потребностями экономики страны-реципиента[56]</td></tr>
<tr><td>Для расчета формула (М1.1) была модифицирована:

$K_1 = \frac{\text{численность привлеченных в рамках квоты ТМ}_1}{\text{размер квоты}}$

$K^{КК}_1 = \frac{13258}{17154} = 0{,}7729 = 77{,}29\ \%$[57]

$K^{НО}_1 = \frac{26721}{28127} = 0{,}95 = 95{,}00\ \%$

$K^{ТО}_1 = \frac{3148}{5013} = 0{,}6280 = 62{,}80\ \%$</td><td>Для расчета формула (М1.2) была модифицирована:

$K_2 = \frac{\text{численность оставшихся работать высококвалифицированных иностранных специалистов}}{\text{число выданных высококвалифицированным иностранным специалистам разрешений на работу}}$

$K^{КК}_2 = \frac{20-14}{446} = 0{,}0135 = 1{,}35\ \%$

$K^{НО}_2 = \frac{159-134}{29} = 0{,}8621 = 86{,}21\ \%$

$K^{ТО}_2 = \frac{59-15}{81} = 0{,}5432 = 54{,}32\ \%$</td></tr>
</table>

[56] Рассчитано по [60, 62, 63, 65, 66, 355, 371]. Индикатором привлечения трудовых мигрантов в соответствии с потребностями экономики Красноярского края, Новосибирской и Томской областей была выбрана миграционная квота. В качестве численности привлеченных трудовых мигрантов рассматривалось количество выданных иностранным гражданам разрешений на работу (предполагая, что численность прибывших в рамках квоты трудовых мигрантов соответствует числу выданных разрешений).

[57] Численность трудовых мигрантов, привлеченных в рамках квоты, отличается от численности трудовых мигрантов «третьей волны», приведенной при расчете коэффициента напряженности на рынке труда K_t', учитывающего численность внешних трудовых мигрантов. Расхождение, видимо, объясняется тем, что привлекаемые в рамках квоты иностранные работники прибывают в Красноярский край, Томскую и Новосибирскую области как из-за рубежа, так и из российских регионов, в которые они приехали изначально. Кроме того, с 1 января 2015 г. трудовые мигранты из стран, имеющих с Россией безвизовый режим, могут приезжать в Россию вне квот, что должно еще больше усилить наблюдаемое расхождение.

Продолжение таблицы Р.2.1

Первый сегмент «третьей волны»	Второй сегмент «третьей волны»
I Государственная политика	
А) Административно-правовой аспект	
2 Коэффициент степени легализации трудовой миграции[58]	
Для расчета формула (М2.1) была модифицирована: $К_1 = 1 - \frac{\text{численность незаконных ТМ}_1}{\text{численность привлеченных в рамках квоты ТМ}_1}$ $К^{КК}_1 = 1 - \frac{3538}{13258} = 0{,}7331 = 73{,}31\ \%$ $К^{НО}_1 = 1 - \frac{9000}{26721} = 0{,}6632 = 66{,}32\ \%$ $К^{ТО}_1 = 1 - \frac{1572}{3148} = 0{,}5006 = 50{,}06\ \%$	
3 Коэффициент охвата стран СНГ Конвенциями МОТ[59]	
Расчетная формула (М5.1) будет представлять среднее арифметическое количества стран СНГ, ратифицировавших к 2013 г. Конвенцию МОТ № 97 о трудящихся-мигрантах, Конвенцию МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий и Конвенцию МОТ № 143 о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения). Данный показатель будет справедлив для всех субъектов Российской Федерации, в т.ч. для Красноярского края, Новосибирской и Томской областей.	

[58] Рассчитано по [60, 62, 66].
[59] Рассчитано по [412-422].

Продолжение таблицы Р.2.1

Первый сегмент «третьей волны»	Второй сегмент «третьей волны»
I Государственная политика	
А) Административно-правовой аспект	
3 Коэффициент охвата стран СНГ Конвенциями МОТ	
$K_1^{97} = \frac{4}{11} = 0{,}36 = 36\ \%$ $K_1^{111} = \frac{11}{11} = 1{,}00 = 100\ \%$ $K_1^{143} = \frac{2}{11} = 0{,}18 = 18\ \%$ $K^{КК,\ НО,\ ТО}{}_1 = \frac{K_1^{97} + K_1^{111} + K_1^{143}}{3} = \frac{0{,}36 + 1 + 0{,}18}{3} = 0{,}5133 = 51{,}33\ \%$	
4 Коэффициент эффективности деятельности государственных центров по изучению русского языка (РЯ) для трудовых мигрантов[60]	
Для расчета формула (М7.1) была модифицирована: $K_1 = \frac{\text{численность } ТМ_1\text{, предоставивших сертификат о прохождении тестирования по РЯ}}{\text{общая численность трудоустроившихся } ТМ_1}$ $K^{КК}{}_1 = 0{,}048 = 4{,}8\ \%$ $K^{НО}{}_1 = 0{,}066 = 6{,}6\ \%$ $K^{ТО}{}_1 = 0{,}092 = 9{,}2\ \%$	

[60] Данные приведены по [1, 6, 60, 63, 66].

Окончание таблицы Р.2.1

Первый сегмент «третьей волны»	Второй сегмент «третьей волны»
I Государственная политика	
C) Экономический аспект	
5 Коэффициент удовлетворенности заработной платой (З/п) в стране-реципиенте[61]	
Для расчета использована формула (М9.1): $К^{НО}_{1} = \frac{9030}{25\,528,0} = 0,3537 = 35,37\ \%$ $К^{ТО}_{1} = \frac{17\,020}{29\,813,5} = 0,5709 = 57,09\ \%$	
D) Социальный аспект	
6 Коэффициент доступности центров временного содержания (ЦВС) и их услуг[62]	
Для расчета использована формула (М15.1): $К^{КК}_{1} = \frac{0}{0} = 0 = 0\ \%$ $К^{НО}_{1} = \frac{0}{0} = 0 = 0\ \%$ $К^{ТО}_{1} = \frac{1}{1} = 1 = 100\ \%$	

[61] Рассчитано по [63, 328]. В связи с отсутствием данных о заработной плате трудовых мигрантов «третьей волны» в Красноярском крае в 2013 г. коэффициент удовлетворенности заработной платой в стране-реципиенте представлен справочно и не будет использован при расчете интегрированного показателя результативности действий комплекса мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов первого сегмента «третьей волны» в Красноярском крае, Новосибирской и Томской областях.

[62] Рассчитано по [60, 63, 66, 309].

Таблица Р.2.2 – Расчет интегрированных показателей результативности реализации государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны» в Красноярском крае, Новосибирской и Томской областях в 2013 г.

В единицах

Субъект СФО	Интегрированный показатель результативности реализации государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны»	
	Первый сегмент «третьей волны»	Второй сегмент «третьей волны»
Красноярский край	$K_1^{int(KK)} = \frac{0,7729 + 0,7331 + 0,5133 + 0,048 + 0}{5} = 0,41346 < 1$	$K_2^{int(KK)} = \frac{0,0135}{1} = 0,0135 < 1$
Новосибирская область	$K_1^{int(HO)} = \frac{0,95 + 0,6632 + 0,5133 + 0,066 + 0}{5} = 0,43850 < 1$	$K_2^{int(HO)} = \frac{0,8621}{1} = 0,8621 < 1$
Томская область	$K_1^{int(TO)} = \frac{0,6280 + 0,5006 + 0,5133 + 0,092 + 1}{5} = 0,54678 < 1$	$K_2^{int(TO)} = \frac{0,5432}{1} = 0,5432 < 1$

III. Показатель эффективности бюджетных расходов на государственные мероприятия по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны» в Красноярском крае, Новосибирской и Томской областях E^{bud} (таблица Р.3.1).

Таблица Р.3.1 – Расчет показателей эффективности бюджетных расходов на государственные мероприятия по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны» в Красноярском крае, Новосибирской и Томской областях в 2013 г. [61, 64, 67]

Субъект СФО	Фактические (E_{act}) и плановые (E_{plan}) бюджетные расходы на реализацию государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны», руб.	Показатель эффективности бюджетных расходов на государственные мероприятия по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны», ед.	
	Первый и второй сегменты «третьей волны»	Первый сегмент «третьей волны»	Второй сегмент «третьей волны»
КК	$E^{KK}_{act1,2} = 25\,700 + 558\,100 + 114\,540 = 698\,340$ $E^{KK}_{plan1,2} = 6\,000$	$E_1{}^{bud(KK)} = \frac{0,41346}{698\,340 / 6\,000} =$ $= 0,003552 < 1$	$E_2{}^{bud(KK)} = \frac{0,0135}{698\,340 / 6\,000} =$ $= 0,000115989 < 1$
НО	$E^{HO}_{act1,2} = 269\,355 + 270\,298\,622 + 4\,722\,361 + 483\,192 + + 41\,154 + 65\,424 + 364\,181 + 1\,028\,000 + 3\,154\,533 + + 726\,500 = 281\,153\,322$ $E^{HO}_{plan1,2} = 139\,358 + 269\,808\,579 + 3\,729\,709 + 371\,473 + + 41\,154 + 65\,424 + 360\,000 + 1\,028\,000 + 3\,154\,533 + + 726\,500 = 279\,424\,730$	$E_1{}^{bud(HO)} = \frac{0,4385}{281153322 / 279424730} =$ $= 0,435804 < 1$	$E_2{}^{bud(HO)} = \frac{0,8621}{281153322 / 279424730} =$ $= 0,8567996 < 1$
ТО	$E^{TO}_{act1,2} = 148,12 + 153\,035,85 + 42\,719,14 + 4\,721,26 + + 3,84 + 398,49 + 3,84 + 796,85 + 55,75 + 4\,043,76 = = 205\,926,90$ $E^{TO}_{plan1,2} = 148,12 + 153\,832,70 + 42\,719,14 + 5\,231,36 + + 8,7 + 428,61 + 5,06 + 796,85 + 55,75 + 4\,043,76 = = 207\,270,05$	$E_1{}^{bud(TO)} = \frac{0,54678}{205\,926,90 / 207\,270,05} =$ $= 0,550346 < 1$	$E_2{}^{bud(TO)} = \frac{0,5432}{205\,926,90 / 207\,270,05} =$ $= 0,546743 < 1$

IV. Интегрированный показатель оценки результативности комплекса государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны» в Красноярском крае, Новосибирской и Томской областях I^{ml} (формулы (12.1) и (12.2)) (таблица Р.4.1). Завершающий исследование композиционный анализ представлен в таблице Р.4.2.

Таблица Р.4.1 – Расчет интегрированных показателей оценки результативности комплекса государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны» в Красноярском крае, Новосибирской и Томской областях в 2013 г.

В единицах

Субъект СФО	Интегрированный показатель оценки результативности комплекса государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны»	
	Первый сегмент «третьей волны»	Второй сегмент «третьей волны»
КК	$I^{ml(KK)}_1 = K_1^{int(KK)} + E_1^{bud(KK)} = 0,41346 + 0,003552 = 0,417012 < 2$	$I^{ml(KK)}_2 = K_2^{int(KK)} + E_2^{bud(KK)} = 0,0135 + 0,000115989 = 0,013615989 < 2$
НО	$I^{ml(HO)}_1 = K_1^{int(HO)} + E_1^{bud(HO)} = 0,4385 + 0,435804 = 0,874304 < 2$	$I^{ml(HO)}_2 = K_2^{int(HO)} + E_2^{bud(HO)} = 0,8621 + 0,8567996 = 1,7188996 < 2$
ТО	$I^{ml(TO)}_1 = K_1^{int(TO)} + E_1^{bud(TO)} = 0,54678 + 0,550346 = 1,097126 < 2$	$I^{ml(TO)}_2 = K_2^{int(TO)} + E_2^{bud(TO)} = 0,5432 + 0,546743 = 1,089943 < 2$

Таблица Р.4.2 - Композиционный анализ оценки результативности комплекса государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны» и конъюнктуры рынка труда Красноярского края, Новосибирской и Томской областей в 2013 г.

Конъюнктура рынка труда КК, ТО, НО	Значение интегрированного показателя оценки результативности комплекса государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны» I^{ml}	
	Первый сегмент «третьей волны» ($I^{ml}_1 < 2$)	Второй сегмент «третьей волны» ($I^{ml}_2 < 2$)
Рост индикативных показателей	Снижение результативности комплекса государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости, сопровождаемое улучшением конъюнктуры рынка труда - «сильная отрицательная асимметрия»	

Приложение С

(обязательное)

Рекомендации по конкретным направлениям реализации комплекса государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны» для Красноярского края, Новосибирской и Томской областей

Таблица С.1 – Рекомендации по конкретным направлениям реализации комплекса государственных мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны» для Красноярского края, Новосибирской и Томской областей

«Третья волна»	Субъекты Сибирского федерального округа		
	Красноярский край	Томская область	Новосибирская область
Общие замечания	1 Повышение эффективности использования направляемых на реализацию мероприятий по обеспечению эффективной занятости трудовых мигрантов бюджетных средств (аудиторские проверки, более тщательное планирование и т.д.)		
	2 Ратификация Конвенций МОТ, касающихся трудовой миграции, бо́льшим числом стран-участниц СНГ (единая мера для РФ в целом) [показатель № 3, таблица Р.2.1]		
	3 Расширение охвата миграционного сегмента рынка труда статистической и социологической информацией		
	4 Дифференцированное привлечение трудовых мигрантов, обусловленное:		
	самой поздней по времени стабилизацией численности населения (с 2011 г.) и самым низким показателем миграционного прироста среди анализируемых субъектов СФО	срединным между Новосибирской областью и Красноярским краем положением по показателям естественного прироста и сокращения численности трудоспособного и занятого населения	наиболее острыми по сравнению с анализируемыми субъектами СФО проблемами снижения численности трудоспособного населения и населения в возрасте 30-49 лет; самой поздней стабилизацией естественного прироста населения (с 2011 г.)
Первый сегмент	5 Разработка системной и централизованной политики эффективной занятости трудовых мигрантов (за основу можно взять предложенный в Приложении Л комплекс мероприятий)	5 Разработка предупреждающей неэффективное использование или утрату импортируемых трудовых ресурсов системной и централизованной политики эффективной занятости трудовых мигрантов (Приложение Л)	5 Разработка системной и централизованной политики эффективной занятости трудовых мигрантов (Приложение Л)
	6 Центральное место должны занимать мероприятия, направленные на: а) увеличение численности трудовых мигрантов, успешно завершивших курсы по изучению русского языка;		

Окончание таблицы С.1

«Третья волна»	Субъекты Сибирского федерального округа		
	Красноярский край	Томская область	Новосибирская область
Первый сегмент	b) совершенствование легализационных мероприятий; c) сбор статистических данных о заработной плате трудовых мигрантов и сравнение полученной величины с заработной платой местных жителей; d) открытие центра (-ов) временного содержания для трудовых мигрантов; e) совершенствование механизмов эффективного привлечения трудовых мигрантов в соответствии с потребностями экономики	b) повышение легальной составляющей трудовой миграции; c) приведение заработной платы трудовых мигрантов в соответствие с заработной платой местных жителей; d) контроль за достаточной вместимостью центра временного содержания, при необходимости – открытие новых центров; e) отработку механизмов эффективного привлечения трудовых мигрантов в соответствии с потребностями экономики	d) открытие центра (-ов) временного содержания для трудовых мигрантов; e) контроль за механизмами эффективного привлечения трудовых мигрантов в соответствии с потребностями экономики
Второй сегмент	7 Особое внимание уделить разработке системной и централизованной политики эффективной занятости высококвалифицированных иностранных специалистов (Приложение Л)	7 Разработка системной и централизованной политики эффективной занятости высококвалифицированных иностранных специалистов (Приложение Л), предполагающей использование наличия особой экономической зоны технико-внедренческого типа, инновационного и студенческого статуса г. Томска	7 Разработка системной и централизованной политики эффективной занятости высококвалифицированных иностранных специалистов (Приложение Л)
	8 Центральное место должны занимать мероприятия, направленные на:		
	a) повышение привлекательности субъекта СФО среди высококвалифицированных иностранных специалистов за счет расширения комплекса мероприятий, направленных на интенсификацию импорта данной категории рабочей силы (Приложение Л)		a) предупреждение неэффективного распоряжения импортируемыми трудовыми ресурсами или их утраты (Приложение Л), предполагающее использование наличия имеющего общероссийскую известность Академгородка и инновационного статуса г. Новосибирска