

- анализ действующих электронных площадок сектора В2G, их сравнительная оценка и разработка рекомендаций по работе на электронных площадках.

Так, под руководством автора реализован проект, финансирование которого осуществлялось коммерческой организацией, заинтересованной в продвижении своей продукции на рынок электронной торговли. Результатом исследования стал отчет о состоянии конкурентной среды в разрезе субъектов РФ, а также комплекс рекомендаций по участию в электронных аукционах [6].

В заключение отметим, что модернизация рынка государственных закупок, предполагающая доминирование электронных аукционов, решила задачи открытости и прозрачности процедур размещения заказа и сделала этот рынок доступным для бизнеса. Однако вхождение на рынок электронных государственных закупок требует от бизнеса продуманной ценовой стратегии, хорошего знания законодательства в сфере размещения заказов и учета финансовых и коммерческих рисков, связанных с участием в электронных аукционах.

### Литература

1. *О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муници-*

пальных нужд: Федеральный закон от 21 июля 2005 г. № 94-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2005. № 30, ч. 1. Ст. 3105.

2. *О перечне товаров (работ, услуг), размещение заказов на поставки (выполнение, оказание) которых осуществляется путем проведения аукциона: Распоряжение Правительства РФ от 27 февраля 2008 г. № 236-р (ред. от 25 марта 2010 г.)* // Собрание законодательства РФ. 2008. № 9. Ст. 884.
3. *Об утверждении порядка отбора электронных площадок в целях проведения открытых аукционов в электронной форме: Приказ Минэкономразвития РФ от 26 ноября 2009 г. № 428* // Российская газета. 2009. № 208.
4. *Об условиях допуска товаров, происходящих из иностранных государств, для целей размещения заказов на поставки товаров для государственных и муниципальных нужд: Приказ Минэкономразвития РФ от 5 декабря 2008 г. № 427* // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2009. № 3.
5. *Об условиях допуска товаров, происходящих из иностранных государств, для целей размещения заказов на поставки товаров для нужд заказчиков: Приказ Минэкономразвития РФ от 12 марта 2011 г. № 217* // Российская газета. 2011. № 138.
6. *Анализ конкурентной среды на рынке поставщиков нефтепродуктов для государственных и муниципальных нужд и разработка комплекса мероприятий по участию в процедурах размещения заказов в субъектах РФ: Мат-лы отчета в рамках проекта НФ ГУ ВШЭ «Реформирование системы государственного заказа и развитие института государственно-частного партнерства».* 2009 г.

## Управление миграционными потоками иностранных работников

### Management of Migrant Flows of Foreign Workers

УДК 331.556.4



#### Парикова Наталья Владимировна

младший научный сотрудник Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета (г. Петрозаводск)  
185910, г. Петрозаводск, пр. Ленина, д. 33

#### Parikova Natal'ya Vladimirovna

Lenina Ave 33, Petrozavodsk, 185910

В период демографического кризиса и сокращения численности трудовых ресурсов в России одним из источников восполнения дефицита кадров становятся иностранные работники. Миграционные процессы не должны носить стихийный неконтролируемый характер, необходимо регулировать их количественные и качественные параметры. Главной целью управления миграционными потоками является удовлетворение потребности экономики в трудовых ресурсах определенного профессионального и квалификационного состава. При этом важно иметь в виду, что зарубежная трудовая миграция представляет собой сложное многогранное социально-экономическое явление и оказывает влияние на различные сферы жизнедеятельности общества.

В статье предлагается научно обоснованный подход к управлению численностью иностранных трудо-

вых мигрантов при сохранении приемлемых значений показателей, характеризующих состояние социально-трудовой среды регионов. Для этого предлагается использовать систему показателей комплексной оценки воздействия иностранных работников на российскую социально-трудовую среду. Система включает 3 группы показателей: показатели структуры зарубежных трудовых мигрантов по видам экономической деятельности и по уровню профессионального образования; показатели напряженности на рынке труда с учетом зарубежной трудовой миграции; показатели покрытия потребностей региональной экономики в трудовых ресурсах иностранными работниками в разрезе уровней образования.

Данные, полученные в процессе исследования, позволяют предположить, что иностранные работники, как один из источников трудовых ресурсов, с одной стороны, компенсируют дефицит рабочей силы и участвуют в покрытии потребности экономики в кадрах при недостаточном количестве внутренних их источников, а с другой стороны, увеличивают напряженность на рынке труда. Для совершенствования регулирования численности иностранных работников автор предлагает алгоритм определения потребности экономики России и субъектов РФ в зарубежных трудовых мигрантах. Практическое применение предложенного алгоритма позволит повысить эффективность принятия управленческих решений в области регулирования миграционных потоков и увеличить сбалансированность между спросом и предложением на рынке труда.

The article says that foreign workers are one potential source of coping with the worker shortfall that is afflicting Russia during its demographic crisis. However, the migrant worker flow should be managed to meet the economic needs of the general labor force without sacrificing professional quality. The paper says that labor migration represents a complex and multi-faceted socio-economic phenomenon likely to have an impact on various spheres of society. It goes on to propose an evidence-based approach to managing the number of foreign migrant workers, while maintaining acceptable levels of indicators for characterizing the state of labor and social protection areas. Russia, for example, is applying an integrated system of indicators to assess the impact of foreign workers on its social and working environment. The system encompasses three groups of indicators: of the structure of foreign migrant workers by economic activity, of the level of professional education, and of tension levels in the local labor market. Moreover, figures compiled for foreign labor migration cover the needs of the regional economy in the labor force within the context of levels of education. The data obtained in the course of the study suggest that foreign workers as a source of labor, on the one hand, offset labor shortages, and, on the other, are involved in covering the economy's needs. Data also indicate that however strong the need for migrant workers, their use tends to raise existing tensions in the labor market. The blueprint offers an algorithm for determining the Russian Federation's needs, pushing it as a method of improving state controls on the number of foreign workers. The practical application of the proposed algorithm would purportedly be to improve the efficiency of decision-making on the management of migration flows and to enhance the labor market's balance between worker supply and demand.

*Ключевые слова:* зарубежные трудовые мигранты, социально-трудовая среда, демографический кризис, рынок труда, управление миграционными потоками

*Keywords:* foreign labor migrants, sociolabor sphere, demographic crisis, labor market, management of migratory lines

Многие страны испытывают демографические проблемы, связанные с увеличением продолжительности жизни и сокращением рождаемости. Аналогичные процессы происходят и в России. Согласно среднему варианту прогноза Росстата, с 2010 до 2030 г. суммарная естественная убыль населения в трудоспособном возрасте может составить 12 млн человек [1, с. 138], а доля населения трудоспособного возраста сократится с 63,3–63,5% в 2006–2008 гг. до 53,6–56,7% в 2025–2030 гг. [2]. В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. в качестве одного из путей решения демографической проблемы рассматривается привлечение иностранной рабочей силы [3]. В то же время расширение использования зарубежных трудовых мигрантов неизбежно оказывает влияние на российскую социально-трудовую среду, сегментацию рынка труда, занятость российского населения, а значит, и на уровень напряженности на рынке труда.

Следовательно, для увеличения эффективности миграционной политики и регулирования масштабов привлечения иностранных работников важно выявить потребность регионов в зарубежных трудовых мигрантах, а также проанализировать количественные и качественные характеристики потоков зарубежной трудовой миграции, степень и характер их воздействия на российскую социально-трудовую среду. Эти вопросы имеют важное научное и практическое значение, так как своевременные ответы на них окажут непосредственное воздействие на развитие страны в целом.

## Социально-экономическая сущность зарубежной трудовой миграции

Миграция населения в разнообразных формах является одним из тех уникальных по своей сложности социально-экономических явлений, которые выступают в качестве объекта исследования очень большого числа наук. Рост внимания к проблемам миграции обусловлен усложнением ее причин и последствий, а также усилением воздействия на общественные процессы. Зарубежная трудовая миграция, как многогранный процесс, оказывает влияние на различные сферы жизнедеятельности общества принимающего государства и приводит к изменениям:

- социально-демографической структуры общества — изменению рождаемости, смертности, естественного прироста, половозрастной структуры, национального и религиозного состава;
- социально-трудовой среды общества — изменению уровня жизни, распределения доходов, образовательного и профессионально-квалификационного состава, сегментации рынка труда, изменению структуры спроса и предложения рабочей силы;
- культурно-ценностной среды — изменению культурно-ценностных ориентаций;
- эффективности использования экономических ресурсов и результатов производства — изменениям спроса и предложения на ресурсных, товарных и финансовых рынках, уровня цен, объема ВВП и ВРП;
- уровня преступности;
- национальной безопасности;
- межгосударственных отношений;
- санитарно-эпидемической и экологической обстановки и т. д.

Под зарубежной трудовой миграцией, по мнению автора, целесообразно понимать не просто совокупность территориальных перемещений трудовых ресурсов из одной страны в другую с целью трудоустройства. Необходимо делать акцент на ее целевом характере, т. е. рассматривать иностранных работников в качестве одного из источников обеспечения потребности экономики принимающего государства в кадрах.

Вследствие того что зарубежная трудовая миграция неизбежно оказывает влияние на российскую социально-трудовую среду, привлечение иностранных работников должно рассматриваться в качестве инструмента регулирования эффективного функционирования рынка труда, повышения сбалансированности спроса и предложения трудовых ресурсов, при условии минимизации при этом возможных негативных последствий миграционных процессов.

## Обзор отечественной и зарубежной литературы и практики регулирования миграции

В России исследованием проблем миграционных процессов, в том числе и трудовой миграции, занимаются многие организации. При этом сформировалось устойчивое мнение, что экономический рост России с учетом депопуляции и старения населения не может быть осуществлен без иммиграции. Желаемый миграционный прирост за период 2009–2025 гг. составит примерно 12 млн чел. [4, с. 141] при условии, что мигранты не конкурируют с местными работниками за рабочие места. Так, по результатам исследования «Управление миграцией в условиях демографического кризиса», только «28% мигрантов ощущают конкурен-

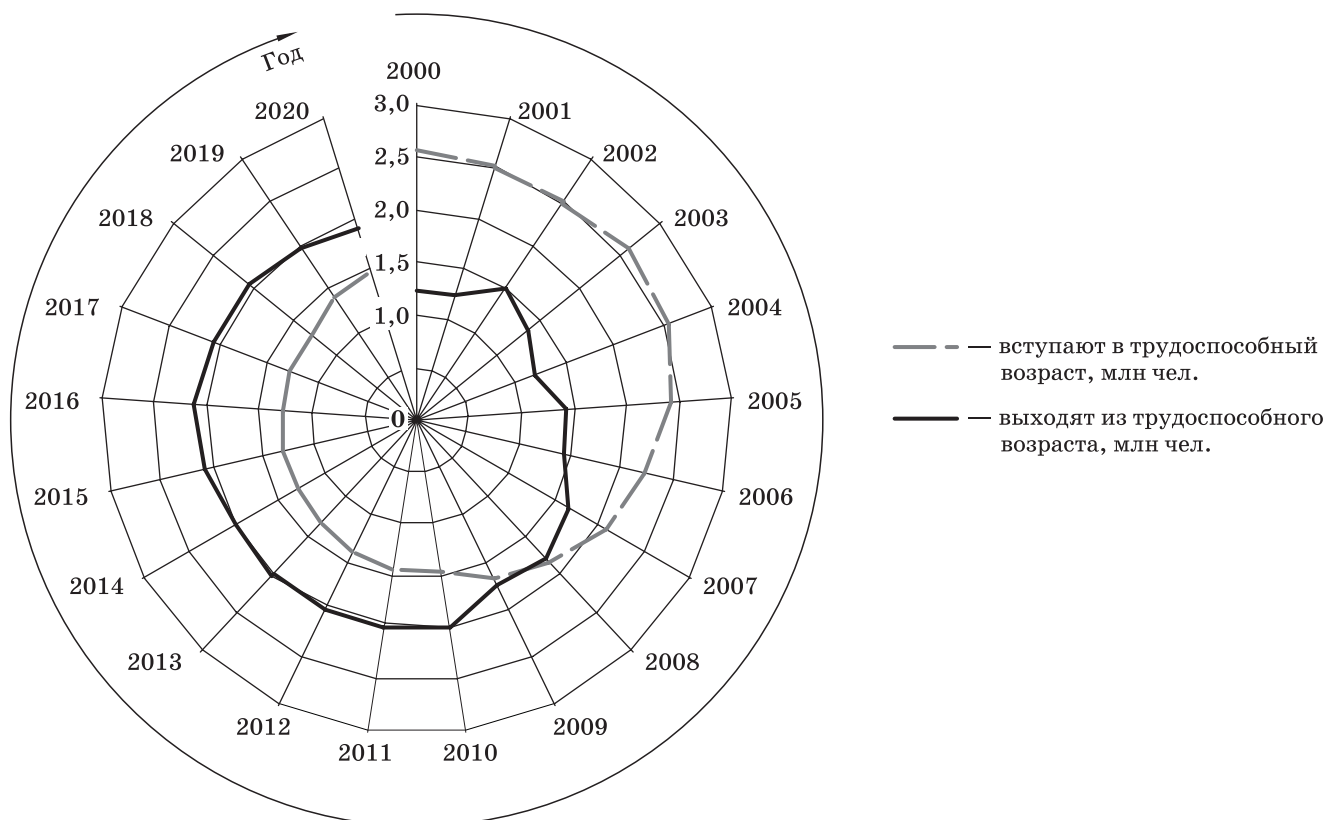


Рис. 1. Соотношение численности населения России, вступающего в трудоспособный возраст, и численности населения, выходящего из него

цию за свое рабочее место с местными работниками» [5, с. 36].

В проекте Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 г. говорится, что резкие изменения в численности населения в трудоспособном возрасте (рис. 1) приведут к хроническому дефициту рабочей силы, в том числе квалифицированной ее части, а также к увеличению структурных диспропорций на национальном и региональных рынках труда, что, в свою очередь, отрицательно скажется на темпах роста экономики и благосостояния россиян. Авторы Концепции приходят к выводу, что для полной компенсации естественных потерь масштабы приема постоянных мигрантов должны в течение рассматриваемого периода достигать в среднем 425 тыс. человек в год [6, с. 1–2].

Иного мнения придерживаются такие исследователи проблем процессов зарубежной трудовой миграции, как А. В. Кашепов, А. В. Топилин, О. В. Нетеребский и др. С точки зрения вышеуказанных ученых и практиков, экономика России при правильном ее регулировании может обойтись без внешних мигрантов, а при привлечении иностранных работников должен применяться селективный подход.

Проблема миграции иностранных работников актуальна для многих зарубежных стран, которые стараются привлекать мигрантов вследствие дефицита собственных трудовых ресурсов. В них осуществляется специальная политика управления привлечением трудовых мигрантов необходимого количества и качества. На основе оценки перспективного состояния рынка труда, расчетов собственных возможностей обеспечения кадровых потребностей в разрезе отраслей деятельности и профессий определяется перечень профессий с дефицитом рабочей силы, по которым и осуществляется селективное привлечение иностранных работников [7; 8]. Кроме того, в зарубежных странах

хорошо развита система информирования населения об имеющемся недостатке кадров определенных профессий на долгосрочный период, что дает возможность молодежи планировать профессиональную карьеру при выборе сферы деятельности.

В Великобритании одним из ключевых элементов политики управления миграционными потоками иностранных работников является система балльной оценки. Она поощряет выборочную миграцию в соответствии с потребностями национального рынка труда. Система действует в координации с Управлением пограничного и иммиграционного контроля, которое отвечает за лицензирование организаций, имеющих право выступать в качестве поручителей мигрантов. Еще один ключевой элемент системы — политика повышения квалификации национальной рабочей силы, что подразумевает тесное сотрудничество с отраслевыми советами по профессиональным навыкам и их членами, которыми являются работодатели в двадцати пяти секторах экономики [9, с. 155–156].

В Российской Федерации регулирующим механизмом по привлечению иностранной рабочей силы является система квот, которая устанавливает количество вакансий как на российском рынке труда в целом, так и на региональных рынках труда, для занятия их иностранными работниками по предварительной заявке от работодателей. Таким образом, в настоящее время при принятии решения о масштабах привлечения зарубежных трудовых мигрантов и установлении квот используется только один источник информации — заявки работодателей о потребности в привлечении иностранных работников. По мнению автора, заявок работодателей недостаточно для эффективного регулирования объемов миграционных потоков и качественных характеристик иностранных работников — более целесообразно руководствоваться научно обоснованными расчетами оптимального

## Возможные социально-экономические последствия миграции иностранных работников для России

Возможные положительные последствия	Возможные отрицательные последствия
Рост численности трудовых ресурсов в экономике, рост объемов производства, совокупных доходов и совокупного спроса	Осложнение ситуации на внутреннем рынке труда, усиление конкуренции за рабочие места; снижение заработной платы местных работников, маргинализация менее квалифицированных работников
Ликвидация количественных и/или структурных диспропорций на рынке труда за счет заполнения свободных рабочих мест, которых избегает местное население; удовлетворение потребностей рынка в рабочей силе необходимой квалификации	Блокирование внедрения трудосберегающих технологий в результате использования более дешевой рабочей силы
Повышение конкурентоспособности производимой продукции вследствие снижения издержек производства, связанных с более низкой ценой труда	Зависимость от иностранной рабочей силы в отношении отдельных видов работ
Смягчение проблемы «старения нации»	Рост социальной напряженности, межнациональных конфликтов
Экономия на затратах на образование и профессиональную подготовку (в случае привлечения квалифицированных работников)	Нелегальная иммиграция и связанные с ней последствия (в том числе криминальные)
Экономия на пенсиях и других социальных выплатах (в случае временной миграции)	Возникновение дополнительных условий для развития «теневой экономики», коррупции
Стимулирование вертикальной мобильности местных работников	Бюджетные расходы на социальные, языковые, обучающие адаптационные программы для мигрантов (особенно в случае постоянной миграции и миграции семей)
Создание предпосылок для привлечения иностранных инвестиций и внедрения новых технологий	Отток денежных средств из страны, полученных мигрантами в виде доходов

Источник: [10, с. 560; 11, с. 319].

количества иностранных работников для удовлетворения потребностей экономики в трудовых ресурсах с учетом приоритетной возможности их покрытия за счет внутренних источников.

#### Возможные последствия миграции иностранных работников

Иностранные работники выступают источником формирования трудовых ресурсов в силу нехватки собственных источников рабочей силы на национальном рынке труда. При этом привлечение работников из-за границы может как положительно, так и отрицательно отражаться на экономике страны и обществе в целом. В рамках социально-трудовой среды противоречивость направлений воздействия зарубежной трудовой миграции состоит, в первую очередь, в столкновении интересов самих мигрантов, с одной стороны, работодателей, с другой стороны, и общества, с третьей.

Поэтому при привлечении иностранных работников необходимо учитывать существующую структуру профессионально-квалификационной подготовки российских работников и привлекать квалифицированные кадры в количестве, необходимом для эффективного функционирования экономики. Следует стремиться к тому, чтобы извлечь максимальную пользу из привлечения зарубежных трудовых мигрантов, минимизировав при этом негативные последствия.

Последствия, которые могут проявиться для стран, принимающих иностранную рабочую силу, весьма противоречивы и неоднозначны, поскольку зарубежная трудовая миграция является сложным, многогранным социально-экономическим процессом, который воздействует на различные стороны экономики и обще-

ства в целом. Его основные возможные последствия представлены в табл. 1.

#### Количественная оценка влияния зарубежной трудовой миграции на российскую социально-трудовую среду

Анализ влияния зарубежной трудовой миграции на российскую социально-трудовую среду необходим для своевременного принятия управленческих решений по регулированию масштабов и интенсивности миграционных процессов. Проведение количественной оценки воздействия иностранных работников на российскую социально-трудовую среду возможно при помощи корректного использования статистических методов. В целях его совершенствования предлагается следующая система показателей:

- 1) относительные показатели структуры зарубежных трудовых мигрантов по видам экономической деятельности (ВЭД) и по уровню профессионального образования;
- 2) модифицированный коэффициент напряженности на рынке труда с учетом зарубежной трудовой миграции. Так как иностранные работники претендуют на вакантные места для удовлетворения потребности российских работодателей в кадрах, то в расчет коэффициента напряженности предлагается включить численность зарубежных трудовых мигрантов. Таким образом, модифицированный коэффициент напряженности с учетом зарубежных трудовых мигрантов представляет собой отношение количества граждан, не занятых трудовой деятельностью, и зарубежных трудовых мигрантов, к количеству вакантных должностей и свободных рабочих мест;

3) относительный показатель, отражающий степень покрытия иностранными работниками потребности региональной экономики в трудовых ресурсах в разрезе уровней образования.

Ниже приведены результаты, полученные автором на основе расчета вышеуказанных показателей в [12, с. 65–68]. Было установлено:

- во-первых, в России сформировались сектора экономики, в которых труд иностранных работников наиболее востребован: строительство, оптовая и розничная торговля и обрабатывающие производства. В 2010 г. в них было занято 66,4% [13] всех иностранных работников;
- во-вторых, более половины всех иностранных работников (57%) имеют начальное профессиональное образование (НПО), среднее профессиональное образование (СПО) — 27% мигрантов и высшее профессиональное образование (ВПО) — 16% мигрантов;
- в-третьих, значение модифицированного коэффициента напряженности на рынке труда с учетом мигрантов по сравнению с традиционным вариантом расчета данного показателя без учета мигрантов в 4 регионах РФ (Москва, Чукотский АО, Ямало-Ненецкий АО, Республика Алтай) возросло в 2–3,3 раза. В 17 регионах России (20,5% от общего их количества) модифицированный коэффициент напряженности на рынке труда увеличивается более чем на 30% (30–70%), а в 33 регионах (39,8%) — менее чем на 10%;
- в-четвертых, в 2010 г. численность зарубежных трудовых мигрантов могла полностью обеспечить дополнительную потребность в трудовых ресурсах без учета структурных диспропорций по уровням профессионального образования только в 23 субъектах РФ. При этом всего в 2 регионах (Сахалинская область и Москва) потребность за счет иностранных работников могла быть удовлетворена по всем образовательным уровням. В остальных регионах потребность экономики за счет иностранных работников могла быть покрыта только по одному или двум образовательным уровням, как правило, начальному или среднему профессиональному. В то же время в 21 регионе России численность иностранных работников могла обеспечить не более 30% ежегодной дополнительной потребности в трудовых ресурсах.

Несмотря на общий низкий квалификационный уровень иностранных работников, в 7 регионах России за счет зарубежных трудовых мигрантов потребность в специалистах с ВПО может быть покрыта от 56,4 до 314,0%. В отношении трудовых мигрантов с СПО в 19 регионах покрытие потребности составляет от 100,0% до 565,4%. Как уже было отмечено, самыми многочисленными являются мигранты с НПО. В 17 субъектах РФ они более чем в 2 раза обеспечивают существующую потребность, а еще в 17 субъектах РФ покрытие потребности составляет более 100%.

Сформулированные выше выводы имеют однофакторную природу. Для комплексной оценки влияния зарубежной трудовой миграции на социально-трудовую среду осуществлено распределение регионов по 2 показателям: модифицированному коэффициенту напряженности на рынке труда с учетом зарубежных трудовых мигрантов и доле иностранных работников в среднесписочной численности работников. Второй показатель отражает интенсивность миграционных потоков на территорию региона (табл. 2).

Из 31 региона, характеризующихся высоким значением коэффициента напряженности с учетом мигрантов ( $> 15$ ), только в 5 доля зарубежных трудовых мигрантов в среднесписочной численности работников составила более 5%. К ним относятся Республика Саха (Якутия), Рязанская, Астраханская и Свердловская области, а также Забайкальский край. Напротив, в 15 регионах этой группы доля иностранных работников в среднесписочной численности составляет менее 1%. При этом в 12 субъектах РФ, в которых доля иностранных работников в среднесписочной численности работников наиболее высока (5% и более), модифицированный коэффициент ниже среднероссийского ( $< 5$ ).

Привлечение иностранных работников должно способствовать повышению сбалансированности спроса и предложения на рынке труда за счет заполнения вакантных мест, что позволяет компенсировать недостаточность внутренних источников трудовых ресурсов. Следовательно, при анализе удовлетворения потребности в квалифицированных кадрах за счет зарубежных мигрантов необходимо, в первую очередь, оценить возможности обеспечения экономики кадрами за счет собственных источников.

Основным источником трудовых ресурсов, который ежегодно обеспечивает поступление на рынок труда новых квалифицированных кадров, является выпуск из системы профессионального образования. При расчетах в данной статье используется численность выпускников образовательных учреждений дневного отделения, исходя из допущения, что выпускники других форм обучения совмещают обучение с работой, т. е. уже задействованы на рынке труда.

Региональные рынки труда существенно различаются между собой величиной и структурой спроса и предложения. Для определения того, насколько необходимо привлечение зарубежных трудовых мигрантов в различные регионы и каково их воздействие на покрытие потребности региональных экономик в кадрах, было проведено распределение субъектов РФ на несколько групп.

На первом шаге субъекты были разделены на 2 группы: в первую вошли субъекты, в которых выпускники не могли полностью обеспечить полное покрытие потребности в кадрах, а во вторую — субъекты, в которых потребность экономики в кадрах может быть полностью удовлетворена за счет выпускников.

На втором шаге субъекты первой группы были разделены на подгруппы в зависимости от того, могли ли привлеченные иностранные работники компенсировать дефицит региона в кадрах и в какой степени, или нет. Во второй группе субъекты были разделены по тому, насколько зарубежные трудовые мигранты могли обеспечить покрытие потребности в кадрах.

По результатам распределения регионов по структуре покрытия потребности в кадрах было выявлено 26 субъектов РФ, в которых потребность в квалифицированных кадрах может быть полностью обеспечена за счет выпускников системы профессионального образования. При этом в 16 регионах зарубежные трудовые мигранты могли покрыть потребность более чем на 30%, т. е. иностранные работники в данных регионах значительно увеличивают конкуренцию за вакантные рабочие места. В 21 субъекте РФ зарубежные трудовые мигранты, напротив, способствовали преодолению дефицита в кадрах. При этом предложение на рынке труда с учетом выпускников и мигрантов не превышало спрос более чем на 30%.

Распределение регионов России по влиянию зарубежной трудовой миграции на социально-трудовую среду

		Модифицированный коэффициент «Напряженность на рынке труда»		
		Низкий (< 8)	Средний (8–15)	Высокий (> 15)
Доля иностранных работников в среднесписочной численности работников, %	> 5%	Москва, Приморский край, Санкт-Петербург, Амурская область, Камчатский край, Еврейская АО, Ненецкий АО, Чукотский АО, Хабаровский край, Калужская область, Московская область, Магаданская область	Иркутская область, Сахалинская область, Ямало-Ненецкий АО, Ханты-Мансийский АО, Тульская область	Республика Саха (Якутия), Рязанская область, Астраханская область, Свердловская область, Забайкальский край
	1–5%	Краснодарский край, Липецкая область, Тюменская область, Ленинградская область, Белгородская область, Новгородская область, Тамбовская область, Костромская область	Новосибирская область, Нижегородская область, Ростовская область, Томская область, Владимирская область, Воронежская область, Красноярский край, Мурманская область, Волгоградская область, Тверская область, Ивановская область, Кемеровская область, Пензенская область, Вологодская область, Республика Бурятия, Республика Татарстан, Ярославская область, Самарская область, Республика Коми, Республика Мордовия, Республика Башкортостан	Орловская область, Пермский край, Смоленская область, Республика Адыгея, Псковская область, Челябинская область, Оренбургская область, Калининградская область, Республика Тыва, Республика Алтай, Республика Калмыкия
	<1%	Кировская область	Архангельская область, Саратовская область, Удмуртская республика, Ставропольский край, Брянская область	Республика Хакасия, Ульяновская область, Омская область, Курская область, Чувашская республика, Республика Карелия, Республика Марий Эл, Курганская область, Алтайский край, Республика Северная Осетия-Алания, Кабардино-Балкарская республика, Карачаево-Черкесская республика, Республика Ингушетия, Чеченская республика, Республика Дагестан

### Алгоритм определения потребности экономики в иностранных работников

При принятии решения об объемах привлечения зарубежных трудовых мигрантов необходимо руководствоваться научно обоснованными расчетами оптимального количества иностранных работников для покрытия потребностей экономики в трудовых ресурсах с учетом существующих возможностей их удовлетворения за счет внутренних источников.

С точки зрения автора, при определении потребности в зарубежных трудовых мигрантах необходимо, чтобы приоритетом было трудоустройство граждан РФ, поддержание баланса трудовых ресурсов по стране в целом и в отдельных регионах в частности. Указанные приоритеты обеспечат сокращение уровня безработицы, напряженности на рынке труда, а также повышение качества жизни населения.

В соответствии с изложенным, предлагается алгоритм определения потребности экономики России и субъектов РФ в зарубежных трудовых мигрантах, схема которого представлена на рис. 2.

Основные этапы алгоритма включают в себя:

1. *Определение совокупной потребности экономики в квалифицированных кадрах.*

Она отражает объем и структуру трудовых ресурсов, необходимых для обеспечения функционирования экономики по выбранному сценарию социально-

экономического развития, а также достижения социальных целей общества, включая воспроизводство рабочей силы в расширенных масштабах.

2. *Определение ежегодной дополнительной потребности экономики в квалифицированных кадрах.*

Согласно существующей методологии, дополнительная потребность<sup>1</sup> экономики в трудовых ресурсах складывается из потребностей в компенсации ежегодного выбытия рабочей силы и в обеспечении кадрами новых производств с учетом темпов развития экономики, скорости обновления производственных фондов и внедрения новых технологий.

3. *Анализ существующих внутренних и внешних источников трудовых ресурсов для обеспечения потребности экономики в кадрах.*

Масштабы трудовой миграции должны определяться не только с учетом потребности в дополнительной рабочей силе, вызванной сокращением численности населения в трудоспособном возрасте и темпами развития экономики, но и с учетом имеющихся внутренних возможностей восполнения кадрового дефицита.

<sup>1</sup> Потребность в кадрах получена на основе расчетов Центра бюджетного мониторинга Петрозаводского государственного университета с использованием методики макроэкономического прогнозирования потребностей экономики в кадрах [14; 15], которая учитывает параметры экономического развития и демографической ситуации в стране.

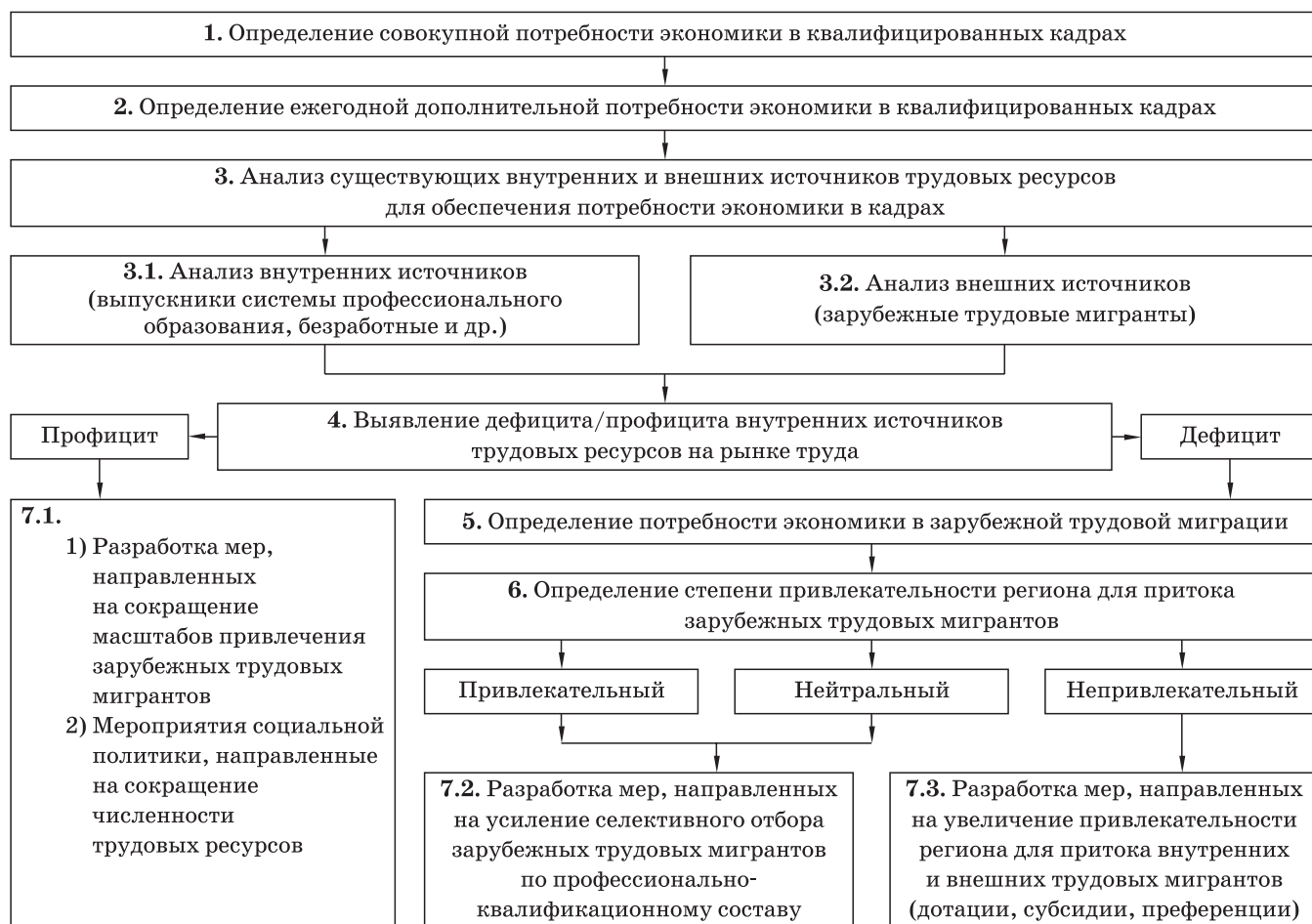


Рис. 2. Схема алгоритма определения объема потребности экономики в иностранных работниках как основа для принятия управленческих решений при регулировании численности миграционных потоков

**Анализ внутренних источников.** В рамках изучения существующих внутренних источников обеспечения дополнительной потребности экономики в кадрах анализируется динамика выпуска из системы профессионального образования, а также численности безработных и других категорий граждан. Определенные степени обеспеченности региональной экономики в кадрах собственными источниками и выявление дефицита/профицита трудовых ресурсов каждого региона РФ должно осуществляться в разрезе уровней профессионального образования и видов экономической деятельности, отражающих региональную специфику.

**Анализ внешних источников.** Анализ внешних источников трудовых ресурсов предполагает анализ процессов зарубежной трудовой миграции. Он включает как анализ численности и интенсивности миграционных потоков иностранных работников на территорию РФ и регионов, так и анализ воздействия иностранных работников на экономику принимающей территории с помощью разработанной системы показателей комплексной оценки влияния зарубежных трудовых мигрантов на социально-трудовую среду.

**4. Выявление дефицита/профицита внутренних источников трудовых ресурсов на рынке труда.**

Если внутренние источники трудовых ресурсов обеспечивают потребности экономики в кадрах, т. е. на рынке труда наблюдается профицит кадров, то для достижения сбалансированности спроса и предложения на рынке труда должны разрабатываться меры, направленные на сокращение объемов миграционных потоков, а также проводиться мероприятия социальной политики в целях сокращения численности трудо-

вых ресурсов за счет граждан, получающих социальные выплаты, например пенсии, пособия по уходу за детьми и т. д. Таким образом, увеличение социальных выплат и/или продолжительности отпусков, например по уходу за ребенком и др., позволяет воздействовать на процесс высвобождения рабочих мест.

Если на рынке труда наблюдается дефицит трудовых ресурсов, который вызван недостаточным количеством внутренних источников, то на следующем этапе алгоритма следует определить потребность экономики в зарубежных трудовых мигрантах.

**5. Определение потребности экономики в зарубежной трудовой миграции.**

Требуемое количество и структура зарубежной трудовой миграции должны определяться как разность между совокупной потребностью экономики в трудовых ресурсах и численностью российских работников в разрезе видов экономической деятельности и уровней образования.

**6. Определение степени привлекательности региона для притока зарубежных трудовых мигрантов.**

Вследствие значительной дифференциации регионов по социально-экономическому развитию и интенсивности потоков иностранных работников для принятия управленческих решений по регулированию процессов зарубежной трудовой миграции требуется определить привлекательность региона для притока мигрантов. Этот анализ позволит дать ответ на вопрос о возможности привлечения зарубежных трудовых мигрантов. Степень потенциальной миграционной привлекательности субъекта РФ определяется с использованием системы показателей социально-экономического развития регионов [16, с. 242–244].

### 7. Разработка управленческих мер.

В регионах, являющихся привлекательными и нейтральными по привлекательности для зарубежных трудовых мигрантов, при разработке миграционной политики целесообразно принимать меры, направленные на усиление селективного отбора иностранных работников по профессионально-квалификационному составу. В непривлекательных же регионах особое внимание следует обратить на усиление стимулирования миграционных процессов, как внешних, так и внутренних, в том числе за счет предоставления дополнительных льгот, дотаций, субсидий и т. д. для трудовых мигрантов.

Проведенное исследование процессов зарубежной трудовой миграции на основе разработанного алгоритма с использованием предлагаемого инструментария показало, что в 2010 г. ежегодная дополнительная потребность в квалифицированных кадрах с ВПО могла быть полностью удовлетворена исключительно за счет выпускников дневного отделения системы профессионального образования РФ, при условии соответствия профессионально-квалификационной структуры выпускников потребностям экономики.

В то же время дополнительное предложение, созданное выпускниками учреждений СПО и НПО, не могло полностью покрыть возникшую потребность в кадрах с данным образованием. Дефицит кадров составил 22,3 и 36,4% соответственно. Однако при учете имеющегося безработного населения дополнительная потребность на рынке труда в 2010 г. могла быть удовлетворена без привлечения дополнительных источников трудовых ресурсов, в том числе зарубежных трудовых мигрантов. Без учета структурных диспропорций по уровням профессионального образования в 2010 г. в 27 регионах России потребность в квалифицированных кадрах могла быть полностью обеспечена за счет выпускников системы профессионального образования, в 41 регионе дефицит кадров составлял до 30%, а в 13 регионах — более 30%.

Процессы зарубежной трудовой миграции оказывают существенное влияние на рынок труда регионов и России в целом. В настоящее время РФ сталкивается с притоком излишних низкоквалифицированных зарубежных рабочих кадров.

Таким образом, с одной стороны, иностранные работники способны компенсировать сокращение трудовых ресурсов, вызванное демографическим кризисом, и обеспечить покрытие потребности в кадрах при недостаточном количестве внутренних источников. В условиях глобализации, расширения международных экономических связей и интернационализации производства инновационное развитие экономики требует увеличения интенсивности процессов международной трудовой миграции. С другой стороны, расширение масштабов зарубежной трудовой миграции увеличивает напряженность на рынке труда.

Привлечение иностранных работников должно рассматриваться в качестве инструмента регулирования рынка труда. Следовательно, миграционная политика должна своевременно реагировать на изменяющиеся потребности экономики. Предлагаемый автором алгоритм определения масштабов привлечения и использования зарубежных трудовых мигрантов может быть использован при принятии управленческих решений для оптимизации параметров рынка труда и регулирования миграционных процессов, для повышения сбалансированности между спросом и предложением

трудовых ресурсов на текущий и перспективный периоды, исходя из прогнозных значений потребности развития экономики и изменений в численности постоянного населения России.

Этот алгоритм может быть использован органами исполнительной власти, миграционными службами в процессе установления квот и разработки программ по привлечению иностранных работников на национальном и региональном уровнях, а также при принятии управленческих решений по регулированию миграционных потоков в соответствии с потребностями экономики.

### Литература

1. *Предположительная численность населения Российской Федерации до 2030 г.:* Стат. бюл-нь. М.: Росстат, 2010. 233 с.
2. *Прогноз численности населения Российской Федерации на среднесрочную перспективу // Демоскоп Weekly.* М., 2007. № 277–278. 19 февраля — 4 марта: [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://demoscope.ru/weekly/2007/0277/analit02.php>.
3. *Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года:* Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р.
4. *Зайончковская Ж.* Иммиграция — замковый камень будущего развития России // Миграционные процессы в современной Европе: эволюция миграционных взаимодействий ЕС и государств Центральной и Восточной Европы: Мат-лы междунар. науч. конф. (Одесса, 24–25 сентября 2010 г.). Одесса: Симекс-принт, 2011. С. 133–141.
5. *Миграция и демографический кризис в России /* Под ред. Ж. А. Зайончковской, Е. В. Тюрюкановой. М., 2010. 95 с.
6. *Проект Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 г.*
7. *Employment and Economic Development Office:* [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: [www.mol.fi](http://www.mol.fi).
8. *U.S. Bureau of Labor Statistics:* [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: [www.bls.gov](http://www.bls.gov).
9. *Анализ подходов к проблеме оценки потребностей в трудящихся мигрантах и планирование миграции рабочей силы:* Российская Федерация и международный опыт / Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии; Международное бюро труда. М.: МБТ, 2009. 170 с.
10. *Колосницына М. Г., Суворова И. К.* Международная трудовая миграция: теоретические основы и политика регулирования // *Экономический журнал ВШЭ.* 2005. № 4. С. 543–565.
11. *Методология и методы изучения миграционных процессов /* Под ред. Ж. Зайончковской, И. Молодиковой, В. Мукомеля; Центр миграционных исследований. М., 2007. 370 с.
12. *Парикова Н. В., Сигова С. В.* Влияние зарубежной трудовой миграции // *Служба занятости.* 2012. № 1. С. 64–69.
13. *Распределение иностранных работников по видам экономической деятельности: форма 2-Т (миграция) /* Росстат. М., 2011.
14. *Гуртов В. А., Питухин Е. А., Серова Л. М.* Моделирование потребностей экономики в кадрах с профессиональным образованием // *Проблемы прогнозирования.* 2007. № 6. С. 91–107.
15. *Гуртов В. А., Питухин Е. А.* Математическое моделирование динамических процессов в системе «экономика — рынок труда — профессиональное образование». СПб.: Изд-во СПбГУ, 2006. 350 с.
16. *Парикова Н. В.* Оценка привлекательности регионов России для зарубежной трудовой миграции // *Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по мат-лам VIII Всерос. науч.-практ. интернет-конф. (27–28 октября 2011 г.).* Кн. I. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2011. С. 240–250.