Нетеребский О.В. Подходы к решению проблем внешней трудовой миграции в России // Миграция и социально-экономическое развитие. — 2016. — Том 1. — № 4. — С. 227–238. — doi: 10.18334/migration.1.4.38092

Язык публикации: **русский**

Migration and Social Development, 2016, Volume 1, Issue 4

Approaches to the solving of the problems of external labor migration in Russia

Oleg Neterebskiy[1]✉

[1] *Plekhanov Russian University of Economics, Russian Federation*

ABSTRACT

The ***object of the study*** is the external labor migration in the labor market in the Russian Federation, and the ***subject*** is the change in the regulatory and legal framework and the order of attracting foreign labor regulation. The ***purpose of the study*** is to identify trends and the main reasons for changing rules for regulating the involvement of foreign labor force, to propose an adjustment of the existing procedure for attracting foreign labor force.

As a ***result of the research***, the main reasons and interests in changing the regulatory and legal framework for the regulation of migration in the Russian Federation were identified. The implications for the labor market of Russia and Moscow has been ***formulated***, in particular, the adoption of a change in the procedure for attracting foreign labor force.

The study ***analyzes*** the practice of regulating of migration processes and studies the ***trends and causes*** of the current situation in the sphere of external labor migration. The analysis of the shortcomings of the latest innovations in the migration legislation and the ***measures*** for the application of positive practices, which were worked out in the past periods on the purpose of priority employment of domestic labor resources are ***given***. Further technological steps in improving of the external labor migration are proposed.

KEYWORDS

labor market, labor migration, employment of the population, foreign labor force, regulatory legal regulation of labor migration, state employment policy

CITATION

Neterebskiy, O.V. (2016). Approaches to the solving of the problems of external labor migration in Russia. *Migration and Social Development, 1*(4), 227–238. doi: 10.18334/migration.1.4.38092

JEL: F22, K37, O15
Original Research
Language: Russian
Received: 15 Dec 2016, Published: 31 Dec 2016

© Neterebskiy O.V. / Publication: Creative Economy Publishers

This work is licensed under a Creative Commons BY-NC-ND 3.0

✉ For correspondence: neterebs@list.ru

► countries seek to attract highly qualified specialists, the cost of their training was carried out in the country of origin, it is direct savings

► the main reason for the deceleration of import substitution is the deficit of investment resources, but the labor market also makes its contribution to this process

► after the liquidation of the Federal Migration Service, the migration policy of Russia is at the point of making the important decisions

► the main role in the formation and implementation of migration policies should play the labor bodies, headed by the Ministry of Labor

Подходы к решению проблем внешней трудовой миграции в России

Олег Нетеребский[1]✉
[1] *Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Москва, Россия*

АННОТАЦИЯ

Объектом исследования стала внешняя трудовая миграция на рынке труда в Российской Федерации, а ***предметом*** – изменение нормативно-правовой базы и порядка регулирования привлечения иностранной рабочей силы. ***Цель исследования*** – выявить тенденции и основные причины изменения правил регулирования привлечения ИРС, предложить корректировку существующего порядка привлечения ИРС.

В результате исследования выявлены основные причины и интересы в изменении нормативно-правовых основ регулирования миграции в Российской Федерации. ***Сформулированы*** последствия для рынка труда России и Москвы, в частности, принятия изменения порядка привлечения ИРС.

В исследовании ***проанализирована*** практика регулирования миграционных процессов и исследованы ***тенденции и причины*** существующего положения в сфере внешней трудовой миграции. Дан анализ недостатков последних новаций миграционного законодательства и ***определены меры по*** применению положительных практик, отработанных в прошедшие периоды с целью приоритетного трудоустройства отечественных трудовых ресурсов. Предложены дальнейшие технологические шаги в совершенствовании внешней трудовой миграции.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

рынок труда, трудовая миграция, занятость населения, иностранная рабочая сила, нормативно-правовое регулирование трудовой миграции, государственная политика занятости

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ:

Нетеребский О.В. Подходы к решению проблем внешней трудовой миграции в России // Миграция и социально-экономическое развитие. — 2016. — Том 1. — № 4. — С. 227–238. — doi: 10.18334/migration.1.4.38092

JEL: F22, K37, O15
Язык публикации: русский

© Нетеребский О.В. / Публикация: Издательство «Креативная экономика»

Статья распространяется по лицензии Creative Commons BY-NC-ND 3.0

✉ Для связи: neterebs@list.ru

► во всем мире страны стремятся привлечь высококвалифицированных специалистов, затраты на их обучение осуществлялись в стране исхода, это прямая экономия

► главной причиной торможения импортозамещения называется дефицит инвестиционных ресурсов, но рынок труда также вносит в этот процесс свой вклад

► после ликвидации ФМС миграционная политика России находится в точке принятия важнейших решений

► главную роль в формировании и исполнении миграционной политики должны играть (как во всем мире) органы по труду, во главе с Минтруда РФ

Об авторах:

Нетеребский Олег Викторович, кандидат политических наук, доцент, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова (neterebs@list.ru)

На наш взгляд, мы являемся участниками глобального противостояния двух идеологем: глобализации (с декларируемой свободой рынков труда и капиталов, главными критериями в которой выступают экономические результаты) и государственности (с критериями социальной справедливости и традиционных ценностей). Истина, как всегда, не терпит крайностей и находится где-то посередине. Вопрос, что в основе: экономика или человек? Ответ разумному человеку очевиден: экономика лишь средство, а не цель.

Глобальная экономика подразумевает возможность миграции трудовых ресурсов. Вливание «свежей крови» полезно с точки зрения внедрения нового опыта, знаний. Не позволяет «почивать на лаврах» коренному населению, способствует конкуренции на рынке труда. Эта конкуренция должна быть здравой, давать возможности национальным трудовым ресурсам получать весь комплекс мер по обучению, повышению квалификации и др. в рамках государственной политики занятости, тем самым защищая национальный рынок труда.

Во всем мире страны стремятся привлечь высококвалифицированных специалистов, затраты на их обучение осуществлялись в стране исхода, это прямая экономия. Тем не менее, цивилизованные страны применяют жесткие меры защиты национального рынка труда, понимая возможные социальные последствия. Так, например, в Германии работодатель не имеет право привлекать иностранного специалиста если имеется хотя бы один безработный по данной профессии из числа граждан ФРГ. Выдачей разрешений на привлечение иностранной рабочей силы занимаются органы труда. Проверка квалификационных требований и знаний основ законодательства и языка осуществляется в стране исхода [5].

Либерализация подходов в миграции, политика мультикультурализма и интеграции в Европейском Союзе имеет сомнительный успех, таит в себе существенные перспективные риски. Необходимо учитывать их отрицательный опыт.

Нетеребский О.В. Подходы к решению проблем внешней трудовой миграции в России // Миграция и социально-экономическое развитие. — 2016. — Том 1. — № 4. — С. 227–238. — doi: 10.18334/migration.1.4.38092

Модернизация экономики требует технического перевооружения, внедрения прогрессивных технологических процессов, приоритетного развития «прорывных» производств. Следствием должен стать рост производительности труда, конкурентоспособности российской экономики, импортозамещения. Этот путь предполагает использование высококвалифицированных специалистов, переобучение персонала, а также сокращение числа занятых ввиду применения новых технологий и оборудования. Это вполне компенсирует демографическую яму, более того высвободит кадры для создания новых производств. Но этот путь затратен. С точки зрения недальновидного бизнес-сообщества, ориентируясь на ближнесрочную перспективу, выгоднее использовать экстенсивные методы организации производства, в том числе привлекая дешевую иностранную рабочую силу. В России с начала 2000-х годов сложилась именно такая практика в силу как объективных причин («прозрачность» границ в рамках СНГ, безвизовый въезд), так и в связи с проводимой в постсоветский период миграционной политикой в угоду бизнесу, не всегда в интересах общества и государства.

Для понимания путей построения эффективной миграционной политики и решения накопившихся проблем требуются системные решения, а не принятие отдельных экстренных шагов, которые только усугубляют проблемы. Так, принятое решение о продаже патентов для работы иностранных работников у физических лиц вне квот исходило из принципа: люди работают без разрешений на работу, с них надо взять хоть какие-то деньги в бюджет и легализовать их на рынке труда. а нужно ли такое количество рабочей силы, работают ли они у физических, а не у юридических лиц, стало второстепенным, что в корне неверно. В результате продажа патентов стала носить массовый характер, вместо физических лиц иностранная рабочая сила стала трудиться у юридических лиц, это стало деформировать рынок труда. Введение с 2015 г. продажи патентов мигрантам из безвизовых стран на право работы у юридических лиц лишь еще больше

коммерциализировало эту сферу: когда главным критерием выступают получаемые с мигрантов средства, говорить о грамотном регулировании рынка труда не приходится, что подтверждается мнением регионов [6]. Количество проданных патентов в разы превысило размер квот для визовых стран, из которых количество въезжающих (как правило высококвалифицированных) сократилось.

Существуют многочисленные исключения из правил, когда разрешение на работу может быть выдано вне квот. Список профессий высококвалифицированных специалистов (ВКС), кто может получать разрешение на работу вне квот, расширился с 6 профессий до 40. В итоге появляются массовые заявки на «специалистов» из ряда стран, которые работают в основном в торговле, сфере услуг, где вполне могли работать бы российские работники. Запрет иностранцам работать в торговле у прилавка, в реализации медицинской продукции работает лишь частично: на время проверки за прилавок ставят россиянина. Мигранты категории высококвалифицированных специалистов, приехав в Россию по приглашению работодателя, теперь могут оформить разрешение на работу вне квоты сразу на три года. Затем разрешение продлевается неограниченное число раз. Если осуществлять трудовую деятельность предполагается на территории нескольких субъектов РФ, то разрешение выдается с правом работать в этих субъектах.

За время существования ФМС ситуация только ухудшалась, законодательство изменялось в угоду социально безответственному бизнесу и в ущерб отечественным трудовым ресурсам.

Мы поверхностно затронули лишь малую часть накопившихся проблем в сфере внешней трудовой миграции. Более подробно, в динамике развития данная тема изложена нами в статье [8]. Многие авторы, анализируя в своих работах динамику в этой сфере [1–4, 10, 11], едины в мнении отсутствия системного улучшения и прозрачности.

Все это существует на фоне тревожной ситуации на рынке труда России и тенденции на нем не вызывают оптимизма. В качестве примера

приведем статистику на рынке труда Москвы. Если на начало 2015 года имеется 137183 вакансии при числе зарегистрированных безработных 28 181, то есть фактическое положение схоже с концом 2012 года, то на конец 2015 года имеется уже всего 112 тысяч вакансий при числе зарегистрированных безработных 39181 (0,55 %). За год число официально зарегистрированных безработных увеличилось более чем на 36 %, при сокращении числа вакансии более чем на 25 тысяч. На февраль 2016 года число официально зарегистрированных безработных в Москве достигло 45 тысяч, а банк вакансий снизился ниже 100 тысяч [9].

Перспективы роста безработицы в регионах зависят от длительности кризиса и вероятности новых внешних шоков. Менее предсказуемы перспективы крупных городов – региональных центров, в которых сжимается уже достаточно развитый рынок услуг из-за снижения платежеспособного спроса при одновременном сокращении рабочих мест в бюджетном секторе. В предыдущие кризисы, которые были относительно краткосрочными, рынки труда крупных городов оказались более устойчивыми благодаря диверсификации рабочих мест, но в случае длительного кризиса или стагнации риски для них возрастают.

Кризис уже сильно ударил по доходам населения и потреблению. Этим он отличается от предыдущего кризиса 2009 г., когда спада доходов населения не было благодаря повышению на треть пенсий. Москва сократила расходы на выплату пособий на 10 % за счет пособий в сфере социального обеспечения населения. Это еще одно подтверждение стратегии московских властей, нацеленной на оптимизацию социальных расходов. Расходы на ЖКХ снизились в 50 регионах, но основная экономия достигнута также за счет Москвы (сокращение на 8 %). Расходы бюджета на здравоохранение в январе-сентябре 2015 г. сократили 15 регионов, наиболее сильно – Республика Адыгея (-12 %), Амурская область (-10 %), Москва, Республика Бурятия и Свердловская область

(-7 – -8 %). Санкт-Петербург наращивал долю социальных расходов, а Москва ее сокращала [7].

Наиболее чувствительны к ухудшению ситуации оказались жители мегаполисов, более половины которых считают, что ситуации ухудшилась, в то время как численность жителей других типов поселений, фиксирующих какие-либо ухудшения, находится в районе 40 %. Увеличилась доля респондентов, сообщивших о потере работы. Возможно, часть тех, кто сообщил о потере работы, смогла трудоустроиться и не влилась в число безработных, однако ясно, что рынок труда находится в нестабильном состоянии. Отличие ситуации, зафиксированной в октябре 2015 года, состоит в том, что если ранее потеря работы угрожала работникам каких-либо определенных отраслей (сначала работникам торговли, затем – промышленности), то теперь с равной вероятностью работу теряют занятые практически во всех отраслях экономики. Что касается негативных ожиданий относительно потери работы, их в наибольшей степени ощущают работники торговли и сервиса, в наименьшей – занятые в управлении. Привычная реакция российского рынка труда на экономическое сокращение – сохранение относительно высокой занятости в обмен на стремительное падение оплаты труда (а 10 % снижения реальной заработной платы за год иначе не назовешь) – имеет позитивный психологический и, тем самым, социально-политический эффект, поскольку позволяет избежать лавинообразного роста бедности за счет роста армии безработных. Но одновременно это консервация неэффективного рынка труда, сохранение старых, не соответствующих современным образцам рабочих мест и поддержание архаичной структуры экономики в целом. И эту архаичность не могут разрушить даже мощные стимулы к внедрению инноваций, продиктованные необходимостью ускоренного импортозамещения. Главной причиной торможения импортозамещения называется дефицит инвестиционных ресурсов, но рынок труда также вносит в этот процесс свой вклад – не факт, что в силу высокой

Нетеребский О.В. Подходы к решению проблем внешней трудовой миграции в России // Миграция и социально-экономическое развитие. — 2016. — Том 1. — № 4. — С. 227–238. — doi: 10.18334/migration.1.4.38092

инерционности профессионально-квалификационной структуры рабочей силы он мог бы быстро перестроиться в ответ на вызовы импортозамещения [7]. Нельзя также оставить без внимания тот факт, что численность мигрантов из развитых стран, в том числе высококвалифицированных специалистов, сократилась более чем наполовину. Занятость в России для них теряет свою привлекательность.

Сейчас миграционная политика России находится в точке принятия важнейших решений. После ликвидации ФМС как самостоятельной структуры, в сфере миграции требуется определиться по дальнейшему движению. Что и какие структуры должны предпринять с целью выхода из сложившегося тупика?

Главную роль в формировании и исполнении миграционной политики должны играть (как во всем мире) органы по труду, во главе с Минтруда РФ.

Нужно вернуться к положительной практике, наработанной в предшествующие годы, адаптировав ее к существующей нормативно-правовой базе, скорректировав ее с точки зрения, как минимум, равных условий на труд и его вознаграждение для отечественных трудовых ресурсов и ИРС. Сохранить механизм ограничений на привлечение ИРС (квоты), существенно упростив механизм, предоставив субъектам РФ право определять перечень рабочих мест, организаций, а федеральному центру – утверждать только общий объем. Разрешения на право ведения трудовой деятельности должны выдаваться только с санкции органов по труду, в перспективе эта работа должна перейти к ним.

Очень важна технология каждого дальнейшего шага. Научное сообщество владеет доступной статистической информацией, различного рода наработками, в том числе и международным опытом, но предельно слабо владеет знаниями о технологической цепочке работы различных структур в сфере миграции. Структуры, работающие в сфере миграции, претерпели различного рода преобразования, изменения нормативно-правовой базы, регламентов, что привело к существенному «вымыванию»

профессионалов из этой сферы, владеющих комплексным видением проблем. Необходимо соединить теоретиков и практиков в рамках творческого коллектива с целью выработки последовательности технологических шагов по приведению этой сферы в разумное состояние как с точки зрения нормативно-правовой базы, так и технологии работы структур и органов, обеспечивающих технологическую цепочку выдачи разрешительных документов. Работа эта должна вестись под эгидой Минтруда РФ с основополагающими правилами:

– Не делать резких шагов, так как работодательское сообщество уже устало от постоянно меняющихся правил.

– Приоритет интересов отечественных трудовых ресурсов.

– Поднять роль региональных и федеральной межведомственной комиссии по вопросам привлечения и использования ИРС в принятии решений. С целью делегирования ответственности за принимаемые решения, расширить в их составе представительство общественных организаций работодателей (например, Международной конфедерации промышленников и предпринимателей (МКПП)), иных общественных организаций, имеющих реальное влияние на миграционную среду.

ИСТОЧНИКИ:

1. Белогруд И.Н. Особенности поведения трудовых мигрантов в период экономической нестабильности // Инновационная наука. – 2015. – № 12-1. – С. 66-68.

2. Вишневская Н.Г. Влияние трудовой миграции на региональный рынок труда. // Современные научные исследования и инновации. – 2015. – № 3-4. – С. 30-32.

3. Воробьева О.Д. Рынок труда и миграция. – М.: МАКС Пресс, 2011.

4. Збышко Б.Г. Особенности экономико-правового регулирования занятости населения и трудовой миграции в России // Труд и социальные отношения. – 2015. – № 4. – С. 60-74.

5. Карачурина Л. Иммиграционная политика Германии: успешный – неуспешный опыт // Мировая экономика и международные отношения. – 2008. – № 7. – С. 50-60.

6. Локтюхина Н.В., Рожков В.Д. Регулирование иностранной трудовой миграции как механизм снижения неустойчивости занятости // Уровень жизни населения регионов России. – 2014. – № 4. – С. 18-27.

7. 2014-2015 годы: экономический кризис – социальное измерение / Под ред. Т.М. Малевой. – М.: ИД «Дело» РАНХиГС, 2016.

8. Нетеребский О.В. Проблемы трудовой миграции в России и пути их решения // Уровень жизни населения регионов России. – 2015. – № 2. – С. 25-36.

9. Нетеребский О.В. Вызовы рынка труда Москвы в условиях кризиса // Уровень жизни населения регионов России. – 2016. – № 1. – С. 135-148.

10. Топилин А.В. Общий рынок труда и миграция: новые возможности в рамках ЕАЭС // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2015. – № 10. – С. 69-76.

11. Топилин А.В. Миграционные процессы и рынок труда в России // Наука. Инновации. Технологии. – 2015. – № 2. – С. 140-153.