

УДК 331.556.4

DOI 10.17223/19988648/31/6

Н.Н. Соловьева

ПОЛИТИКА ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ

Трудовая миграция представляет собой носящий объективный характер сложный, противоречивый и значительно интенсифицировавшийся в XXI в. процесс. Всеобъемлющий анализ миграционных процессов достигим посредством объединения экономической теории и методологии экономической социологии. Применение полученного синтетического экономико-социологического подхода к результатам социологических исследований российского рынка труда мигрантов позволит разработать основные направления эффективной политики занятости трудовых мигрантов.

Ключевые слова: трудовая миграция, миграционные волны, экономическая социология, эффективная занятость, homo economicus, homo sociologicus, междисциплинарные исследования.

Одним из главных трендов развития мировой экономики на рубеже XX–XXI вв. стало обусловленное снижением транспортных издержек и достаточно условным в эпоху глобализации характером межгосударственных границ усиление миграционных процессов. Данные ООН подтверждают беспрецедентное увеличение миграционных потоков. Если в 1990 г. численность международных мигрантов составляла 154 млн чел., то к 2013 г. она достигла 232 млн чел., что составило 3,2% мирового населения [1].

Наиболее привлекательной для международных мигрантов страной традиционно являются США, принявшие в течение 1990–2013 гг. около 23 млн мигрантов. По численности ежегодно прибывающих в страну мигрантов также лидируют США, на втором месте находится Российская Федерация, на третьем – Германия [1, 2].

Нахождение Российской Федерации среди лидеров по численности въезжающих в страну международных мигрантов невозможно объяснить случайным стечением обстоятельств. С каждым годом статус России как одного из мировых центров притяжения миграционных потоков все более укрепляется. Так, в 2013 г. по численности проживающих в стране международных мигрантов Российская Федерация с 11 млн проживающих на ее территории мигрантов уступила только США, где проживало 45,8 млн мигрантов [1].

Значительную, если не ключевую, роль в направляющихся в Российскую Федерацию обширных миграционных потоках играет их трудовая составляющая. За первое десятилетие XXI в. численность мигрантов, приехавших с целью осуществления в Российской Федерации трудовой деятельности, испытала восьмикратный рост, достигнув к 2010 г. 1,64 млн чел. [3].

Как показали проведенные исследователями из Центра социально-политического мониторинга Института прикладных экономических исследований Российской академии народного хозяйства и государственного управления (РАНХиГС) при президенте РФ в 2007–2013 гг. опросы, большинство

россиян реагируют на значительно интенсифицировавшиеся внешние миграционные потоки без энтузиазма, считая, что воздействие миграции на отечественную экономику является негативным [4].

В качестве основных отрицательных для российской экономики последствий трудовой миграции респонденты отметили снижение уровня оплаты труда местных жителей, обострение проблем безработицы и конкуренции за рабочие места, рост числа экономических правонарушений, давление мигрантов на социальную, жилищную и транспортную сферы [4].

С другой стороны, начиная с 2006 г. ускорилась естественная убыль трудоспособного населения Российской Федерации, составляющая теперь около 1 млн чел. в год [5].

Кроме того, в 2005 г. каждое пятое рабочее место в промышленности Российской Федерации было свободно, а в период 2007–2010 гг. количество вакансий в промышленности возросло в 3–5 раз [5].

Несмотря на дефицит рабочей силы, испытываемый отечественными промышленными предприятиями, тип занятости, сформировавшийся в России, по-прежнему можно охарактеризовать как сверхиндустриальный (рис. 1). Между тем становление в стране экономики инновационного типа, являющееся одной из первостепенных целей реформирования российской экономики, требует дополнительного привлечения трудовых ресурсов в сферу услуг и информационного обслуживания [6–8].



Рис. 1. Структура занятости россиян в 2011 г.
(рассчитано автором по материалам источника [9])

Не являются благоприятными и социально-демографические прогнозы относительно дальнейшего развития страны. Согласно оценке Росстата, в течение 2006–2015 гг. трудоспособное население Российской Федерации сократится на 10 млн чел., а к 2025 г. трудоресурсный потенциал уменьшится на 14 млн чел. [5].

Проанализированные автором данные (рис. 2, 3) свидетельствуют о возможностях восполнения сокращающегося трудоспособного населения и стабилизации демографического развития Российской Федерации благодаря привлечению иностранных работников.

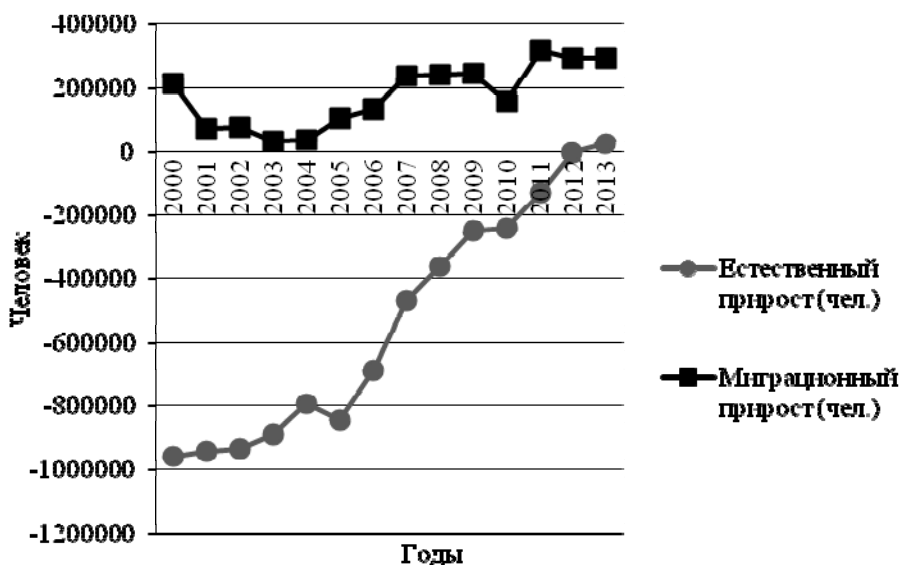


Рис. 2. Естественный и миграционный прирост в Российской Федерации (2000–2013 гг.) (рассчитано автором по материалам источника [10])

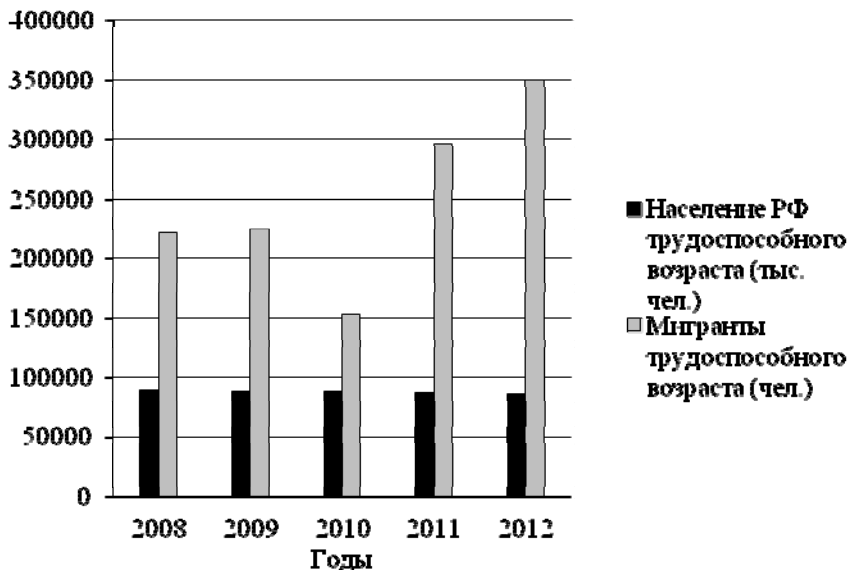


Рис. 3. Находящиеся в трудоспособном возрасте население Российской Федерации и мигранты (2000–2012 гг.) (рассчитано автором по материалам источников [9, 11–15])

Итак, трудодефицитный характер экономики Российской Федерации и ускорившиеся процессы сокращения вносящего наибольший вклад в производство общественного продукта населения трудоспособного возраста обуславливают неизбежность импорта в страну рабочей силы. Прогнозируемая экспертами потребность российской экономики в мигрантах, составляющая 35–70 млн в течение 50 лет, служит красноречивым подтверждением данного тезиса [5].

Более того, хотя отношение россиян к трудовым мигрантам является скорее отрицательным, в 2013 г. услугами трудовых мигрантов пользовались более 30% жителей России, в то время как в 2007 г. аналогичный показатель не достиг и 20% [4].

Вышерассмотренные социально-экономические и демографические тенденции развития Российской Федерации позволяют сделать вывод не только о неизбежном и объективном характере внешней трудовой миграции в страну, но и о необходимости импорта трудовых ресурсов для стабилизации демографической ситуации, для решения проблем занятости и дефицита рабочей силы, для обеспечения вертикальной мобильности местного населения, для повышения уровня и качества жизни местного населения, для развития сферы услуг и, наконец, для обеспечения устойчивого экономического роста.

В начале 1990-х гг. Российской Федерации впервые довелось столкнуться с масштабной внешней трудовой миграцией. После распада СССР в страну хлынули потоки высокообразованных, профессионально состоявшихся русскоговорящих граждан из бывших советских республик. Однако отсутствие централизованной, четко сформулированной и детально проработанной миграционной политики не позволило России в полной мере воспользоваться поступившим в ее распоряжение потенциалом высококвалифицированных мигрантов [16, 17].

Именно поэтому максимизация выгод, получаемых Российской Федерацией от привлечения трудовых мигрантов, и нивелирование возможных отрицательных эффектов импорта иностранной рабочей силы в страну возможны лишь при надлежащем регулировании процессов трудовой миграции со стороны страны-реципиента. Немаловажным является и тот факт, что сбалансированное и взвешенное регулирование миграционных процессов поможет Российской Федерации укрепить свои позиции на глобальном рынке, конкуренция за привлечение иностранной рабочей силы на котором обостряется год от года.

Процессы трудовой миграции должны, таким образом, быть управляемыми. Достижимое посредством регулирования миграционных процессов решение проблем не имеющих стабильной и достойной работы трудовых мигрантов будет, в свою очередь, способствовать экономическому росту в стране. Следовательно, центральное место в миграционной политике Российской Федерации должно быть отведено разработке мероприятий эффективной занятости трудовых мигрантов.

Проанализировав дефиниции концепта «эффективная занятость», данные различными авторами [18–27], эффективную занятость определим как качественную категорию, представляющую собой единство социальной и экономической составляющих, которая посредством обеспечения достойных усло-

вий труда и жизни работников, непрерывного образования и повышения квалификации создает предпосылки для достижения максимального экономического роста.

Очевидно, что содержание, вкладываемое работниками, работодателями и государством в понятие «эффективная занятость», не может быть одинаковым. Для работников занятость будет эффективной при условии достойной оплаты труда и при наличии возможностей реализовать свой потенциал. Обеспечивающая высокую производительность труда, максимизирующая прибыль и минимизирующая издержки занятость будет эффективна, по мнению работодателей. Прямыми следствиями эффективной занятости, с точки зрения государства, станут рациональное распределение рабочих мест между работниками и экономический рост [6, 20, 28].

Несмотря на качественное содержание концепта, эффективную занятость оценивают с применением таких количественных показателей, как заработная плата, уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве, структура распределения работников по отраслям и секторам экономики, профессионально-квалификационная структура работников, охрана и производительность труда, норма безработицы и ее соотношение с естественным уровнем безработицы; период, в течение которого индивид был безработным; уровень поддержки безработных, охват социально-трудовых отношений коллективными договорами, количество выявленных в сфере трудовых отношений правонарушений, удельный вес работников со средним (начальным профессиональным и т.д.) образованием, прирост занятых за счет мигрантов и др. [19, 22, 25, 29, 30].

Вопросами регулирования занятости трудовых мигрантов в Российской Федерации занимаются Федеральная миграционная служба, Министерство труда и социальной защиты и Федеральная государственная служба занятости населения в рамках подпрограммы «Внешняя трудовая миграция» государственной программы «Содействие занятости населения» [28, 31].

Оценивая мероприятия, направленные на обеспечение занятости трудовых мигрантов в России, можно прийти к выводу, что при их создании были использованы преимущественно экономико-трудовой, социально-демографический и юридическо-правовой подходы, в рамках которых трудовые мигранты рассматривались как экономически мотивированные, рациональные, независимые, эгоистичные и информированные *homo economicus*. Указанные подходы к разработке мероприятий эффективной занятости, безусловно, обладают рядом сильных сторон, позволяющих соотносить стратегии поведения и действий трудовых мигрантов в стране приема с уже разработанными в экономической теории конкретными моделями и подкреплять теоретический материал статистическими данными и строгими математическими выкладками.

Однако и экономико-трудовой, и социально-демографический, и юридическо-правовой подходы оказываются не в силах учесть субъективную составляющую трудовой миграции, которую невозможно выявить, обращаясь лишь к данным официальной статистики. Принять во внимание контекст конкретной ситуации, не пытаясь в то же время вписать данную ситуацию в жесткие границы определенной модели, позволяет экономическая социология.

Всеобъемлющий же анализ трудовой миграции станет возможен при применении экономико-социологического подхода, представляющего собой синтез экономической социологии и экономической теории. Наиболее существенной чертой экономико-социологического подхода является замена модели homo economicus моделью волевого, способного поступать вопреки, гибкого, рефлексирующего и социально-дифференцированного homo sociologicus [32–35].

Использование методологии экономической социологии позволяет выделить на российском рынке труда мигрантов три миграционные «волны», причем третья волна будет состоять из двух качественно и количественно неоднородных сегментов. Более подробная характеристика миграционных «волн» была составлена на основании социологических исследований, касающихся трудовой миграции населения из являющихся основными поставщиками трудовых ресурсов в Российскую Федерацию стран СНГ и Китая (табл. 1) [4, 16, 17, 36–49].

Таблица 1. Миграционные «волны» на российском рынке труда

Название, период	Характеристика трудовых мигрантов
«Первая волна» (1990–2005 гг.)	Высокообразованные, состоявшиеся профессионально, свободно говорящие по-русски homo sociologicus. Работа должна соответствовать субъективным потребностям в самореализации, получении новых знаний, уважении коллег и руководства и т.д. Нередко начинают трудовой путь на вторичном рынке труда, но обладают потенциальными возможностями вырваться за пределы «зарезервированных» для мигрантов рабочих мест. Связывают свое будущее, будущее своих детей с жизнью в России
«Вторая волна» (2006–2012 гг.)	Экономически мотивированные, обладающие низким образовательным и профессиональным уровнем, плохо говорящие по-русски homo economicus. Трудоустраиваются посредством обращения к неформальным мигрантским сетям (родственники, друзья, диаспоры), реже приезжают на заранее известное место работы («по звонку» работодателя). Занимают характеризующиеся вредными и опасными условиями труда, трудом «на износ», длинным рабочим днем и наличием различных форм дискриминации «мигрантские» ниши на рынке труда. Удовлетворения субъективных ожиданий не ждут; ни свое будущее, ни будущее детей с жизнью в России не связывают
«Третья волна» (2006–н.в.)	Первый сегмент – модифицированные homo economicus, более активные, деятельные и адаптивные, нежели представители классической модели. Основной стратегией трудоустройства является приезд на заранее известное место работы. Второй сегмент – высококвалифицированные иностранные специалисты, привлекаемые в страну целенаправленными усилиями российского Правительства. Более экономически мотивированы, нежели представители «первой волны», но менее активны и гибки в силу приезда в страну «по приглашению» Правительства. Могут быть отнесены к модифицированным homo economicus

Приезжая в Российскую Федерацию, трудовые мигранты, относимые к каждой из трех миграционных «волн», сталкиваются со значительным числом проблем, снижающих степень эффективности их занятости. Среди основных трудностей можно назвать экономические, правовые, культурно-коммуникативные проблемы, социальную конкуренцию; проблемы в отно-

шениях с местными жителями и связанные со спецификой российского климата и национальной кухни проблемы физиологического характера [50].

Помощь в решении указанных проблем трудовые мигранты могут получить как от государственных структур, так и от работодателей и негосударственных структур (диаспоры, национально-культурные автономии). Синтезируя изложенное выше, можно заключить, что эффективная занятость трудовых мигрантов должна представлять собой комплекс мероприятий, дифференцированный в зависимости от конкретной миграционной «волны» и от субъекта, на который возложено выполнение данных мероприятий.

Учитывая, что прибывающие в настоящее время в Российскую Федерацию трудовые мигранты являются представителями «третьей волны», а также принимая во внимание интегративный характер данной «волны», объединяющей несколько модифицированные модели первых двух «волн», наиболее целесообразным представляется рассмотрение эффективной занятости мигрантов применительно к «третьей волне».

По предположению автора, в критериях эффективной занятости в стране-реципиенте, выдвигаемых представителями первого и второго сегментов «третьей волны», будут наблюдаться различия (табл. 2).

Таблица 2. Основные критерии эффективной занятости, с точки зрения работающих в России трудовых мигрантов «третьей волны»

«Третья волна»	Критерии эффективной занятости
Первый сегмент	1) Позволяющая оказывать материальную помощь близким, оставшимся на Родине, заработная плата. 2) Наличие жилья 3) Отсутствие эксплуатации, дискриминации и неправомерных действий со стороны работодателей и полиции. 4) Упрощенное трудоустройство. 5) Минимум сверхинтенсивной работы. 6) Обеспечение соблюдения техники безопасности
Второй сегмент	1) Соответствие работы субъективным ожиданиям (творческая занятость, престиж, уважение, участие в принятии решений и т.д.) 2) Соответствие заработной платы статусу высококвалифицированного специалиста, соответствие должности и профессионально-квалификационного уровня 3) Безопасные и эргономичные условия труда 4) Социальная защита мигранта и его семьи 5) Отвечающие высоким стандартам жилищные условия 6) Повышение социального статуса, уровня и качества жизни по сравнению с аналогичными показателями в стране исхода 7) Возможности для повышения образования и квалификации 8) Перспективы карьерного роста 9) Возможность получения гражданства страны-реципиента

В указанных в табл. 2 критериях эффективной занятости внимание на официальном или неофициальном статусе занятости трудовых мигрантов акцентировано не было. Представляется вполне очевидным, что трудоустройство высококвалифицированных иностранных специалистов носит официальный характер, а трудовые мигранты первого сегмента «третьей волны» стремятся найти любую работу вне зависимости от того, будет трудоустройство официальным или нет.

Сравнивая критерии эффективной занятости в стране-реципиенте, трудно заметить, что список требований к работе, предъявляемый трудовыми мигрантами второго сегмента «третьей волны», является более обширным, нежели аналогичный список мигрантов первого сегмента. Также стоит отметить взаимосвязь и взаимозависимость между всеми элементами эффективной занятости – изменение размера заработной платы повлечет за собой изменение жилищных условий, повышение образовательного уровня сделает возможным продвижение по карьерной лестнице и т.д.

Принимая во внимание наличие между составляющими эффективной занятости взаимосвязи и взаимозависимости, а также учитывая наличие сходных требований к эффективной занятости у трудовых мигрантов обоих сегментов «третьей волны», представляется логичным разработать своего рода базовый уровень эффективной занятости, включающий общие для всех мигрантов мероприятия.

На взгляд автора, базовый уровень эффективной занятости трудовых мигрантов может состоять из двух блоков.

I. Минимальные национальные условия труда, включающие:

1) безопасные условия труда мигрантов (соответствие условий труда технике безопасности и санитарно-гигиеническим правилам и нормам; инструктаж по технике безопасности; предоставление спецодежды, средств труда и средств по технике безопасности; возмещение ущерба от полученных травм, увечий);

2) отсутствие принуждения к труду, эксплуатации и дискриминации;

3) установление минимального размера оплаты труда;

4) законодательное закрепление продолжительности рабочего дня и рабочей недели;

5) оплата сверхурочной работы;

6) предоставление отпуска (очередного, по болезни, по уходу за ребенком);

7) свобода ассоциаций (профессиональных объединений);

8) интеграция и адаптация легальных трудовых мигрантов в стране-реципиенте;

9) противодействие незаконным формам занятости.

II. Минимальный национальный уровень социальной защиты, содержащий:

1) социальные стандарты предоставления услуг содействия занятости;

2) охрану труда;

3) доступное здравоохранение и образование, в том числе для детей мигрантов;

4) социальное обслуживание и предоставление социальных услуг;

5) пенсионное обеспечение;

6) социальную поддержку наиболее уязвимых категорий мигрантов (многодетных и малоимущих семей, инвалидов и др.).

Дифференцированы мероприятия эффективной занятости трудовых мигрантов будут по следующим направлениям:

1. Работа и образование.

Зафиксировать предъявляемые трудовыми мигрантами «третьей волны» критерии к работе предлагается благодаря осуществлению контроля за соблюдением трудового законодательства и трудовых договоров.

При проведении исследования автор пришла к выводу, что трудовые мигранты первого сегмента «третьей волны» главным образом ожидают от своей работы получения заработной платы, размер которой позволит помогать оставшимся в стране исхода близким. Поэтому в целях обеспечения эффективной занятости стоит приблизить долю заработной платы в структуре затрат на рабочую силу мигрантов к аналогичному показателю россиян.

Эффективная занятость трудовых мигрантов второго сегмента «третьей волны» помимо гарантированных и для мигрантов первого сегмента минимальных национальных условий труда и социальной защиты должна учитывать необходимость обеспечения высококвалифицированных иностранных специалистов рабочими местами, отвечающими требованиям эргономики.

Кроме того, важной составляющей эффективной занятости высококвалифицированных иностранных специалистов должно стать их моральное мотивирование посредством обеспечения участия и высокой степени свободы в принятии организационных и управленческих решений, поддержки непрерывного образования и повышения квалификации, гарантий уважения со стороны коллег и руководства; обеспечения благоприятного микроклимата в коллективе, социализации, творческой занятости и самореализации.

Повышающее производительность труда рациональное распределение трудовых мигрантов по рабочим местам представляет собой одно из ключевых условий обеспечения эффективной занятости. Именно поэтому для трудовых мигрантов первого сегмента «третьей волны» повышение образования и квалификации обязательно должно входить в список мероприятий эффективной занятости. Несмотря на отсутствие у мигрантов первого сегмента желания повышать свой профессиональный уровень, можно предположить, что представители первого сегмента, при необходимости с легкостью осваивающие новые профессии, не воспротивятся повышению своего образовательно-профессионального уровня, особенно если это, как в ряде развитых стран, будет происходить за счет работодателей, а сами мигранты получают по окончании обучения денежные гранты [28].

В случае с трудовыми мигрантами второго сегмента «третьей волны» расхождения между императивами обеспечения эффективной занятости и стремлением высококвалифицированных специалистов к непрерывному образованию и повышению квалификации наблюдаться не будет.

2. Трудоустройство и оплата труда.

В первую очередь при реализации мероприятий эффективной политики занятости необходимо обеспечение государственного контроля за официальным трудоустройством мигрантов в России и обязательное лицензирование посреднических агентств на рынке труда.

В качестве одного из элементов эффективной занятости трудоустройство по специальности позволяет не растратить поступающий в распоряжение России потенциал иностранных трудовых ресурсов впустую. Трудоустройство в соответствии с полученными трудовыми мигрантами специальностями предлагается обеспечивать, проверяя наличие у них сертификатов об образо-

вании. Перспективным, по мнению автора, является создание методики сопоставления зарубежных и российских образовательных документов, а также методики выявления среди трудовых мигрантов квалифицированных специалистов.

При реализации мероприятий эффективной занятости оплата труда мигрантов будет регулироваться посредством исполнения минимальных национальных условий труда.

Тем не менее для обеспечения эффективной занятости трудовых мигрантов одного лишь соблюдения минимальных национальных условий труда будет недостаточно. В настоящее время в России образование и квалификация мигрантов первого сегмента мало влияют на оплату их труда, более подверженную региональной дифференциации [38, 51]. Законодательное закрепление зависимости заработной платы трудовых мигрантов от уровня их образования или квалификации может стать решением данной проблемы.

Согласно ст. 13.2 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» минимальный размер заработной платы высококвалифицированных иностранных специалистов должен составлять от 700 тыс. до 2 млн руб. в год [52]. Учитывая «элитарный» статус трудовых мигрантов второго сегмента «третьей волны» и заинтересованность Правительства РФ в их привлечении, логичной будет являться дополнительная мотивация высококвалифицированных иностранных специалистов в виде выплачиваемых бонусов.

3. Уровень и качество жизни.

Достичь соответствия субъективных желаний трудовых мигрантов первого сегмента «третьей волны», касающихся уровня и качества жизни, возможно, соблюдая вышеупомянутые трудовое законодательство, минимальные национальные условия труда и социальной защиты.

Трудовые мигранты второго сегмента «третьей волны» предъявляют к уровню и качеству их жизни в Российской Федерации куда более строгие требования, максимальное выполнение которых предполагает обеспечение лучших, чем были в стране-доноре, уровня и качества жизни. Дабы претворить подобные ожидания в жизнь, потребуются не только соблюдение трудового законодательства, минимальных национальных условий труда и социальной защиты, но и поддержание высоких жилищных стандартов и моральное мотивирование.

На основе вышепроанализированного материала можно сделать вывод, что максимизации вкладов трудовых мигрантов в российскую экономику можно достичь при разделении мероприятий эффективной занятости трудовых мигрантов «третьей волны» на две соответствующие сегментам данной «волны» части:

- 1) интегративные и натурализационные мероприятия для трудовых мигрантов второго сегмента «третьей волны», за счет которых будут решаться проблемы сокращения естественной убыли населения России;

- 2) адаптационные мероприятия сезонного характера для трудовых мигрантов первого сегмента «третьей волны», за счет которых будет происходить временное восполнение трудовых ресурсов.

Итак, трудовая миграция представляет собой сложный социально-экономический процесс, с противоречивыми последствиями которого в конце XX – начале XXI в. столкнулась и Российская Федерация. Однако в конце прошлого века страна в силу отсутствия детально разработанной миграционной политики оказалась не готова воспользоваться поступившими в ее распоряжение высококвалифицированными ресурсами.

Следствием подобного негативного опыта тем не менее стало понимание необходимости разработки регулирующих внешние миграционные процессы мероприятий, ключевыми из которых должны стать мероприятия эффективной занятости трудовых мигрантов.

Кроме того, при создании комплекса мероприятий эффективной занятости трудовых мигрантов стоит принять во внимание не только присущие традиционным экономико-трудовому, социально-демографическому и юридическо-правовому подходам достоинства, но и имеющиеся у данных подходов ограничения. В частности, упомянутые подходы, обладая внушительным набором теоретических наработок, не позволяют учесть нерегистрируемые в официальной статистике данные, которые очень важны при разработке не абстрактных программ эффективной занятости, но программ занятости, эффективных с точки зрения трудовых мигрантов.

Выявлению неучтенных в официальной статистике данных, касающихся трудовой миграции, и исследованию трудовых мигрантов как «людей социологизированных», чьи поступки не всегда рациональны и эгоистичны, способствует экономическая социология.

Всеобъемлющий анализ трудовой миграции и трудовых мигрантов станет, таким образом, возможен при осуществлении синтеза экономико-трудового подхода и методологии экономической социологии. Получаемый в результате экономико-социологический подход позволит проанализировать контекст конкретных ситуаций, связанных с трудовой миграцией; сделает возможным исследование формальных и неформальных правил и норм, присущих мигрантам при осуществлении трудовой деятельности, а также позволит учесть влияние на трудовых мигрантов и их деятельность в стране-реципиенте таких современных тенденций развития общества и экономики, как неустойчивый характер занятости, рост безработицы и внутри- и межстранового экономического неравенства, повышение роли интеллектуального капитала и виртуальной экономики и др.

Приняв за основу экономико-социологический подход, можно создать детализированный комплекс мероприятий эффективной занятости для находящихся в Российской Федерации трудовых мигрантов. Причем комплекс мероприятий эффективной занятости трудовых мигрантов можно дифференцировать и детализировать не только в зависимости от принадлежности мигрантов к конкретной «волне», но и в зависимости от субъекта, реализующего мероприятия эффективной занятости (государство, работодатели, негосударственные структуры).

По мнению автора, применение при разработке мероприятий эффективной занятости трудовых мигрантов экономико-социологического подхода позволит Российской Федерации, во-первых, укрепить и усилить свои позиции одного из мировых центров притяжения иностранной рабочей силы.

Во-вторых, экономико-социологический подход сделает объемы миграционных потоков управляемыми. Появится возможность изменять объемы привлечения трудовых мигрантов первого и второго сегментов «третьей волны» в зависимости от потребностей российской экономики. И, наконец, вышеуказанные следствия применения экономико-социологического подхода при разработке мероприятий эффективной занятости трудовых мигрантов станут катализатором улучшения уровня и качества жизни россиян, а также придадут росту российской экономики устойчивый характер.

Литература

1. *Пресс-релиз* ООН. URL: http://www.un.org/ru/ga/68/meetings/migration/pdf/international-migrantsworldwide_totals2013.pdf (дата обращения: 25.12.2014).
2. *Мкртчян Н.В.* Демографическая ситуация и межэтнические процессы в России как базисные условия формирования перспективной иммиграционной политики // Научные труды Института народнохозяйственного прогнозирования РАН / гл. ред. А.Г. Коровкин. М.: МАКС Пресс, 2005. С. 418–439.
3. *Труд и занятость в России.* 2011: стат. сб. М., 2011. 637 с.
4. *Добрынина Е.* Когда работают, любим, а так – нет // Российская газета. 2013. 18 окт. (№235 (6211)). С. 11.
5. *Безбородова Т.М.* К вопросу о социально-экономической природе миграции трудовых ресурсов в Россию из стран ближнего зарубежья // Вестн. Омск. ун-та. Сер. «Экономика». 2010. № 1. С. 76–80.
6. *Казначеева Н.Л., Строганова Д.П.* Формирование системы эффективной занятости как важнейший элемент социальной политики // Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика. 2011. № 4 (16). С. 97–104.
7. *Президент* утвердил Концепцию государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/15635> (дата обращения: 25.12.2014).
8. *Рынок труда: реакция на кризис (по материалам зарубежных стран)* / под ред. Ф.Э. Бурджалова, Е.Ш. Гонтмахера. М.: ИМЭМО РАН, 2011. 185 с.
9. *Труд и занятость в России.* 2013: стат.сб. М., 2013. 638 с.
10. *Демография.* URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/# (дата обращения: 25.12.2014).
11. *Численность и миграция населения Российской Федерации в 2008 году:* стат. бюл. М., 2009. 180 с.
12. *Численность и миграция населения Российской Федерации в 2009 году:* стат. бюл. М., 2010. 180 с.
13. *Численность и миграция населения Российской Федерации в 2010 году:* стат. бюл. М., 2011. 172 с.
14. *Численность и миграция населения Российской Федерации в 2011 году:* стат. бюл. М., 2012. 146 с.
15. *Численность и миграция населения Российской Федерации в 2012 году:* стат. бюл. М., 2013. 146 с.
16. *Леденева Л.И., Тюрюканова Е.В.* Молодые мигранты на рынке образовательных услуг // Свободная мысль – XXI. 2005. № 4. С. 181–191.
17. *Леденева Л.И., Тюрюканова Е.В.* Ориентации детей мигрантов на получение высшего образования // Социологические исследования. 2005. № 4. С. 94–100.
18. *Узяков М.Н., Узякова Е.С.* Занятость и эффективная занятость в российской экономике // Проблемы прогнозирования. 2011. № 6. С. 89–101.
19. *Экономика и социология труда (социально-трудовые отношения): учеб. пособие* / под ред. В.А. Гаги. Томск: Том. гос. ун-т, 2009. 520 с.
20. *Галкина Е.Н.* Эффективная занятость специалистов на современном этапе развития экономики: дис. ... канд. экон. наук. М., 2004. 160 с.
21. *Красноженова Г.Ф., Симонин П.В.* Управление трудовыми ресурсами: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2010. 159 с.

22. *Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда* / Л.С. Чижова [и др.]; под ред. Л.С. Чижовой. М.: Экономика, 2011. 430 с.
23. *Нехода Е.В.* Социализация трудовых отношений. Генезис, институты, модели и концепция развития в современной России. Germany: Изд-во LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & Co, 2010. 415 с.
24. *Рофе А.И.* Экономика труда: учеб. М.: КНОРУС, 2010. 400 с.
25. *Садовая Е.С., Сауткина В.А.* Качество жизни населения мира: измерение, тенденции, институты. М.: ИМЭМО РАН, 2012. 208 с.
26. *Иванова-Швец Л.Н.* Управление трудовыми ресурсами: учебно-методический комплекс. М.: Изд. центр ЕАОИ, 2009. 160 с.
27. *Экономика труда* / под ред. Ю.П. Кокина, П.Э. Шлендера. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Магистр, 2010. 686 с.
28. *Глобализация рынков труда: Динамика, проблемы, перспективы: сб. обзоров.* М., 2010. 250 с.
29. *Кузьмин С.А.* Эффективная занятость населения. М.: Экономика, 1990. 144 с.
30. *Карпушикина А.В.* Институциональная среда социально-трудовых отношений (региональный аспект). Челябинск: Изд. центр ЮУрГУ, 2011. 234 с.
31. *Постановление* Правительства РФ от 15.04.2014 № 298 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения». Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
32. *Грановеттер М.* Экономические институты как социальные конструкты: рамки анализа // Журнал социологии и социальной антропологии. 2004. Т. 7, №1. С. 76–89.
33. *Грановеттер М.* Экономическое действие и социальная структура: проблема укорененности // Экономическая социология. 2002. Т. 3, № 3. С. 44–59.
34. *Радаев В.В.* Еще раз о предмете экономической социологии // Экономическая социология. 2002. Т. 3, № 3. С. 21–35.
35. *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.
36. *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.
37. *Прибыткова И.М.* Трудовая миграция населения Украины в условиях трансформации экономических и общественных отношений // Трудовая миграция в СНГ: социальные и экономические аспекты / отв. ред. Ж.А. Зайончковская. М., 2003. С. 25–68.
38. *Козина И.М., Карелина М.В., Металина Т.А.* Трудовые практики иностранных рабочих в России // Социологические исследования. 2005. № 3. С. 44–52.
39. *Кресова Н.С.* Основные характеристики трудовой миграции населения в современной России // Теория и практика общественного развития. 2007. № 1. С. 22–30.
40. *Леняхова С.В., Янжинов С.А.* Этнокультурная правовая политика в контексте миграционных процессов // Юристы-Правоведь. 2007. № 4. С. 69–75.
41. *Гриценко Г.Д., Кобзева Н.В., Маслова Т.Ф.* Черты к портрету трудового мигранта // Социологические исследования. 2007. № 8. С. 125–127.
42. *Веденева В.Т.* Мигранты на российском рынке труда // Россия и современный мир. 2009. № 3. С. 45–61.
43. *Калугина З.И.* Технический прогресс или трудовая миграция? // ЭКО. Всероссийский экономический журнал. 2013. № 1. С. 99–116.
44. *Борисов Е.А., Охлопкова Н.В.* Динамика международной трудовой миграции в России // Проблемы современной экономики. 2012. № 4 (44). С. 73–76.
45. *Потапова Ю.* Трудная доля // Российская газета – Экономика Сибири. 2013. 10 окт. (№ 227 (6203)). С. 16.
46. *Волох В.* Миграция и Россия: динамика, риски и перспективы // Власть. 2012. № 6. С. 10–16.
47. *Ларин А.Г.* Китайские мигранты: их представления о работе, учебе и условиях жизни в России // Проблемы прогнозирования. 2009. № 3. С. 140–160.
48. *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.

49. Шурупова А.С. Адаптация и приживаемость мигрантов // Социологические исследования. 2006. № 6. С. 87–89.

50. Капустин В.В., Поправко И.Г. Социокультурная адаптация мигрантов: проблемы и стратегии (томский кейс) // Вестн. Том. гос. ун-та. 2012. № 354. С. 88–93.

51. Нуралиев Н.Н. Проблемы трудовой миграции из Таджикистана в Россию // Социологические исследования. 2005. № 8. С. 68–72.

52. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (в ред. от 01.12.2014). Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

Solov'yeva N.N.

Department of System Management and Economics of Entrepreneurship, National Research Tomsk State University, Tomsk, Russia. E-mail: the_catcher_in_the_rye@sibmail.com
DOI 10.17223/19988648/31/6

EFFECTIVE EMPLOYMENT POLICY FOR MIGRANT LABOR

Keywords: Labor migration; Waves of migration; Economic sociology; Effective employment; Homo economicus; Homo sociologicus; Interdisciplinary studies.

Labor migration is an objective, complicated, and controversial process that intensified dramatically in the 21st century. Labor migration can have both positive and negative effect on a recipient country.

The Russian Federation encountered the first large migration flows in the 1990s after the USSR's collapse. However, the lack of balanced migration policy caused a waste of the country's foreign labor force potential. For the purpose of avoiding similar situations in the future, it is necessary to make migration processes in the Russian labor market manageable.

Ensuring maximum economic benefits from employing foreign labor force involves elaboration of effective employment policies for migrants. Effective employment implies an integration of social and economic components, which generates preconditions for maximum economic growth through providing workers with proper working conditions, standards of living, lifelong education and further professional training.

The approaches exploited by the existing Russian migration regulation system refer to migrant labor as selfish and rational homo economicus. Sociological studies on the Russian migrant labor market demonstrate dependence of migrants' actions on embeddedness in formal or informal networks, on family strategies, et cetera, which is typical of homo sociologicus.

Migrant labor's employment in a recipient country can be effective provided that objective as well as subjective aspects of labor migration are taken into account. The most comprehensive migration processes analysis is conducted on the basis of the integration of economic theory and methodology of economic sociology. Application of the obtained synthetic economic and sociological approach to sociological studies on the Russian migrant labor market has revealed three migration waves, which demonstrate quantitative and qualitative difference. The last of these waves is heterogeneous and consists of two segments.

With this in mind, the author has determined the main focal points of effective employment policy for the ongoing third migration wave based on the economic and sociological approach. These focal points can be differentiated according to the actors involved. Effective employment policy for migrant labor presented by the author is to strengthen Russia's position as one of the world's major gravity centers for foreign labor force, to vary the volume of labor migration with regard to the needs of Russian economy and thus to ensure stable growth of Russian economy.

References

1. UN Press Release. Available at: http://www.un.org/ru/ga/68/meetings/migration/pdf/internationalmigrantsworldwide_totals2013.pdf (accessed 25 December 2014). (In Russian).

2. Mkrtchyan N.V. Demograficheskaya situatsiya i mezhetnicheskiye protsessy v Rossii kak bazisnyye usloviya formirovaniya perspektivnoy immigratsionnoy politiki [The Demographic Situation and Inter-ethnic Processes in Russia as Essential Conditions for Developing a Prospective Immigration Policy]. In: Korovkin A.G. *Nauchnyye trudy: Institut narodnokhozyaystvennogo prognozirovaniya RAN*. Moscow, MAKSPubl., 2005. pp. 418-439.

3. Labour and Employment in Russia. 2011. Statistical Book. Moscow, 2011. 637 p. (In Russian).

4. Dobrynina E. Kogda rabotayut, lyubim, a tak – net. *Rossiyskaya gazeta*, 2013, no. 235 (6211), p. 11.
5. Bezborodova T.M. K voprosu o sotsial'no-ekonomicheskoy prirode migratsii trudovykh resursov v Rossiyu iz stran blizhnego zarubezh'ya. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya "Ekonomika"*, 2010, no. 1, pp. 76-80.
6. Kaznacheeva N.L., Stroganova D.P. Formirovaniye sistemy effektivnoy zanyatosti kak vazhneyshiy element sotsial'noy politiki. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika - Tomsk State University Journal of Economics*, 2011, no. 4 (16), pp. 97-104.
7. The President approved the Concept of the State Migration Policy of the Russian Federation up to 2025. Available at: <http://www.kremlin.ru/acts/15635> (accessed 25 December 2014). (In Russian).
8. Burdzhalov F.E., Gontmakher E.Sh. *Rynok truda: reaktsiya na krizis (po materialam zarubezhnykh stran)* [Labour Market: response to the crisis (the case of foreign countries)]. Moscow, Primakov Inst. of Wld Econ. and Int. Rel. of the RAS Publ., 2011. 185 p.
9. Labor and Employment in Russia. 2013. Statistical Book. Moscow, 2013. 638 p. (In Russian).
10. Federal Service of State Statistics. *Demography*. Available at: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/# (accessed 25 December 2014). (In Russian).
11. Population Size and Migration in the Russian Federation in 2008. *Bulletin of Statistics*. Moscow, 2009. 180 p. (In Russian).
12. Population Size and Migration in the Russian Federation in 2009. *Bulletin of Statistics*. Moscow, 2010. 180 p. (In Russian).
13. Population Size and Migration in the Russian Federation in 2010. *Bulletin of Statistics*. Moscow, 2011. 172 p. (In Russian).
14. Population Size and Migration in the Russian Federation in 2011. *Bulletin of Statistics*. Moscow, 2012. 146 p. (In Russian).
15. Population Size and Migration in the Russian Federation in 2012. *Bulletin of Statistics*. Moscow, 2013. 146 p. (In Russian).
16. Ledeneva L.I., Tyuryukanova E.V. Status rerum. Molodyye migranty na rynke obrazovatel'nykh uslug. *Svobodnaya mysl' – XXI*, 2005, no. 4, pp. 181-191.
17. Ledeneva L.I., Tyuryukanova E.V. Sotsiologiya obrazovaniya. Oriyentatsii detey migrantov na polucheniye vysshego obrazovaniya. *Sotsiologicheskiye issledovaniya*, 2005, no. 4, pp. 94-100.
18. Uzyakov M.N., Uzyakova E.S. Zanyatost' i effektivnaya zanyatost' v rossiyskoy ekonomike. *Problemy prognozirovaniya*, 2011, no. 6, pp. 89-101.
19. Gaga V.A. (Ed.) *Ekonomika i sotsiologiya truda (sotsial'no-trudovyye otnosheniya)* [Economics and Sociology of Labour]. Tomsk, Tomsk St. Univ. Press, 2009. 520 p.
20. Galkina E.N. *Effektivnaya zanyatost' spetsialistov na sovremennom etape razvitiya ekonomiki: Dis. kand. ekon. nauk* [Effective employment of specialists at the current stage of economic development. PhD in Econ. Diss.]. Moscow, 2004. 160 p.
21. Krasnozhenova G.F., Simonin P.V. *Upravleniye trudovymi resursami* [Human Resources Management]. Moscow, INFRA-M Publ., 2010. 159 p.
22. Chizhova L.S., Sadovaya E.S., Kuz'min V.V. et al. *Innovatsionnaya ekonomika: zanyatost', trudovaya motivatsiya, effektivnost' truda* [Innovation Economy: Employment, Labour Incentives, Labour Efficiency]. Moscow, Ekonomika Publ., 2011. 430 p.
23. Nekhoda E.V. *Sotsializatsiya trudovykh otnosheniy. Genesis, instituty, modeli i kontseptsiya razvitiya v sovremennoy Rossii* [Socialization of Labour Relations. Genesis, Institutions, Models and the Development Concept in Modern Russia]. Germany, LAP LAMBERT Academic Publ. GmbH & Co, 2010. 415 p.
24. Rofe A.I. *Ekonomika truda*. Moscow, KNORUS Publ., 2010. 400 p.
25. Sadovaya E.S., Sautkina V.A. *Kachestvo zhizni naseleniya mira: izmereniye, tendentsii, instituty*. Moscow, Primakov Inst. of Wld Econ. and Int. Rel. of the RAS Publ., 2012. 208 p.
26. Ivanova-Shvets L.N. *Upravleniye trudovymi resursami*. Uchebno-metodicheskiy kompleks. Moscow, Eurasian Open Inst. Publ. Cent., 2009. 160 p.
27. Kokin Yu.P., Shlender P.E. *Ekonomika truda*, 2d edn. Moscow, Magistr Publ., 2010. 686 p.
28. Globalization of Labour Markets: Dynamics, Problems, Prospects. Overview. Moscow, 2010. 250 p. (In Russian).
29. Kuz'min S.A. *Effektivnaya zanyatost' naseleniya*. Moscow, Ekonomika Publ., 1990. 144 p.
30. Karpushkina A.V. *Institutsional'naya sreda sotsial'no-trudovykh otnosheniy (regional'nyy aspekt)*. Chelyabinsk, South Ural St. Univ. Press, 2011. 234 p.

31. RF Government Resolution "On Approval of the State Program of the Russian Federation 'Promotion of Employment of Population' of April 15, 2014, N 298. Available at: <http://base.garant.ru/70643476/> (accessed 10 December 2014). (In Russian).
32. Granovetter M. Ekonomicheskiye instituty kak sotsial'nyye konstruktury: ramki analiza. *Zhurnal sotsiologii i sotsial'noy antropologii*, 2004, vol. VII, no. 1, pp. 76-89.
33. Granovetter M. Ekonomicheskoye deystviye i sotsial'naya struktura: problema ukorenennosti. *Ekonomicheskaya sotsiologiya*, 2002, vol. 3, no. 3, pp. 44-59.
34. Radayev V.V. Eshche raz o predmete ekonomicheskoy sotsiologii. *Ekonomicheskaya sotsiologiya*, 2002, vol. 3, no. 3, pp. 21-35.
35. Zayonchkovskaya Zh.A., Molodikova I.N., Mukomel' V.I. (Eds.) *Metodologiya i metody izucheniya migratsionnykh protsessov* [Methodology and Methods of Studying Migration Processes]. Moscow, Center for Migration Studies Publ., 2007. 370 p.
36. Shcherbakov V. Problemy trudovoy migratsii v stranakh SNG. Trudovaya migratsiya v stranakh SNG i zashchita prav trudyashchikhsya-migrantov. *Obshchestvo i ekonomika*, 2004, no. 11, pp. 5-19.
37. Pribytkova I.M. Trudovaya migratsiya naseleniya Ukrainy v usloviyakh transformatsii ekonomicheskikh i obshchestvennykh otnoshenii. In: Zayonchkovskaya Zh.A. *Trudovaya migratsiya v SNG: sotsial'nyye i ekonomicheskiye aspekty* [Labour Migration in CIS: Social and Economic Aspects]. Moscow, 2003, pp. 25-68.
38. Kozina I.M., Karelina M.V., Metalina T.A. Ekonomicheskaya sotsiologiya. Trudovyye praktiki inostrannykh rabochikh v Rossii. *Sotsiologicheskiye issledovaniya*, 2005, no. 3, pp. 44-52.
39. Kresova N.S. Osnovnyye kharakteristiki trudovoy migratsii naseleniya v sovremennoy Rossii. *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya*, 2007, no. 1, pp. 22-30.
40. Lepyakhova S.V., Yanzhinov S.A. Etnokul'turnaya pravovaya politika v kontekste migratsionnykh protsessov. *Yurist "-Pravoved"*, 2007, no. 4, pp. 69-75.
41. Gritsenko G.D. Kobzeva N.V., Maslova T.F. Cherty k portretu trudovogo migranta. *Sotsiologicheskiye issledovaniya*, 2007, no. 8, pp. 125-127.
42. Vedeneyeva V.T. Migranty na rossiyskom rynke truda. *Rossiya i sovremennyy mir*, 2009, no. 3, pp. 45-61.
43. Kalugina Z.I. Tekhnicheskii progress ili trudovaya migratsiya?. *EKO. Vserossiyskiy ekonomicheskii zhurnal*, 2013 no. 1, pp. 99-116.
44. Borisov E.A., Okhlopko N.V. Dinamika mezhdunarodnoy trudovoy migratsii v Rossii. *Problemy sovremennoy ekonomiki – Problems of Modern Economics*, 2012, no. 4 (44), pp. 73-76.
45. Potapova Yu. Trudnaya dolya. *Rossiyskaya gazeta – Ekonomika Sibiri*, 2013, no. 227 (6203), p. 16.
46. Volokh V. Migratsiya i Rossiya: dinamika, riski i perspektivy. *Vlast'*, 2012, no. 6, pp. 10-16.
47. Larin A.G. Kitayskiye migranty: ikh predstavleniya o rabote, uchebe i usloviyakh zhizni v Rossii. *Problemy prognozirovaniya*, 2009, no. 3, pp. 140-160.
48. International Organization for Migration. *Prevention and Counteraction of Human Slavery and Trafficking in the Russian Federation. Final Report*. Moscow, Impala Publ., 2008. 140 p. (In Russian).
49. Shurupova A.S. Adaptatsiya i prizhivayemost' migrantov. *Sotsiologicheskiye issledovaniya*, 2006, no. 6, pp. 87-89.
50. Kashpur V.V., Popravko I.G. Sotsiokul'turnaya adaptatsiya migrantov: problemy i strategii (tomskiy keys). *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta – Tomsk State University Journal*, 2012, no. 354, pp. 88-93.
51. Nuraliyev N.N. Demografiya. Migratsii. Problemy trudovoy migratsii iz Tadzhikistana v Rossii. *Sotsiologicheskiye issledovaniya*, 2005, no. 8, pp. 68-72.
52. RF Federal Law "On the Legal Status of Foreign Citizens in the Russian Federation" of July 25, 2002, N 115-FZ. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37868/ (accessed 10 December 2014). (In Russian).

Поступила в редакцию DD.MM.2015

Received September DD, 2015

For referencing:

Solov'yeva N.N. Politika effektivnoy zanyatosti trudovykh migrantov [Effective employment policy for migrant labor]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics*, 2015, no. 3 (31), pp. 68-83.