

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Кафедра экономической теории и прикладной экономики

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ В
ГЭК И ПРОВЕРЕНО НА ОБЪЕМ
ЗАИМСТВОВАНИЯ
Заведующий кафедрой
д-р экон. наук, профессор
И.А. Лиман
« 12 » декабря 2018г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(магистерская диссертация)

**ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ И ЕЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ НА
РЫНКЕ ТРУДА РФ**

38.04.01 Экономика

Магистерская программа «Экономика и правовое регулирование бизнеса»

Выполнил работу
Студент 3 курса заочной формы
обучения


(подпись)

Вализер
Лилия
Сергеевна

Научный руководитель
канд. экон наук, доцент


(подпись)

Гильтман
Марина
Андреевна

Рецензент
Главный бухгалтер
ООО «Гипронг - Траст»


(подпись)

Воробьева
Алена
Сергеевна

г. Тюмень, 2018

Работа выполнена на кафедре экономической теории и прикладной экономики

Финансово-экономического института ТюмГУ

по направлению «Экономика»,

магистерская программа «Экономика и правовое регулирование бизнеса»

Защита в ГЭК

протокол от _____ № _____

оценка _____

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ	7
1.1. Сущность и экономико-социальное содержание трудовой мобильности	7
1.2. Классификация движения трудовых ресурсов.....	15
1.3. Необходимость измерения трудовой мобильности.....	20
ГЛАВА 2. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ.....	27
2.1. Анализ подходов к изучению мобильности рабочей силы на рынке труда.....	27
2.2. Данные и методы исследования трудовой мобильности на рынке труда	36
ГЛАВА 3. РОЛЬ И ДИНАМИКА ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ И ЕЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ	45
3.1. Тенденции и динамика трудовой миграционной подвижности населения Российской Федерации	45
3.2. Положительные и отрицательные последствия миграции трудовых ресурсов в Российской Федерации.....	67
3.3. Основные проблемы и пути совершенствования механизма управления трудовой мобильности.....	75
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	88
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	91

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования обусловлена важностью выявления факторов и тенденций, определяющих особенности трудовой мобильности как формы реализации сдвигов в социальной структуре российского общества. В этой связи исследование вопросов трудовой мобильности представляется необходимым, что подтверждает актуальность данной работы.

В число главных целей субъектов, в условиях рыночных отношений, входит необходимость в сохранении высоких показателей конкурентоспособности посредством увеличения уровня квалификации трудовых ресурсов и увеличения границ ее универсальности в современной ситуации. При помощи упорядочивания процессов и исследования в рамках предприятий и рынка труда возможно решить поставленную цель.

В современных рыночных условиях, при упорядочивании процессов трудовой мобильности возможно создание трудового резерва с высококвалифицированными кадрами, это в свою очередь способствует ускорению периода ассимиляции как отдельной трудовой единицы, так и в рамках всей организации.

При чрезмерном уровне мобильности происходит неуравновешенность всей структуры организации, что в свою очередь сказывается прежде всего на корректировке в худшую сторону показателей производства и росту затрат, которые связаны с внедрением в производственные процессы новых трудовых единиц.

В связи с этим, явно прослеживается потребность в глубоком анализе закономерностей мобильности трудовых ресурсов в современных условиях и изучении параметров наилучшей комбинации показателей мобильности трудовых ресурсов и стабильности.

Объектом диссертационного исследования являются трудовая мобильность и ее социальные последствия. Предметом исследования

выступают экономические отношения, влияющие на трудовую мобильность в России.

Целью работы является анализ трудовой мобильности и разработка предложений, направленных на управление механизмом трудовой мобильности на рынке труда РФ.

Поставленная цель обусловила необходимость последовательного

- решения следующих задач:
- изучить теоретические основы трудовой мобильности;
- классифицировать движение трудовых ресурсов;
- изучить необходимость измерения трудовой мобильности;
- проанализировать подходы к изучению трудовой мобильности на рынке труда;
- разработать методику системного исследования трудовой мобильности на рынке труда;
- выявить тенденции трудовой мобильности населения Российской Федерации;
- рассмотреть положительные и отрицательные последствия миграции трудовых ресурсов в Российской Федерации;
- изучить основные проблемы и пути совершенствования механизма управления трудовой мобильности.

Научная новизна заключается в следующем:

- уточнено понятие «трудовая мобильность»;
- разработан механизм управления трудовой мобильности с учетом современной ситуации.

При написании работы были использованы такие методы исследования, как анализ, дедукция, обобщение, классификация, сравнение, метод регрессионного анализа.

Теоретическими и методическими основами исследования послужили фундаментальные концепции и теории, представленные в современных трудах отечественных и зарубежных ученых, отражающие проблемы

трудоустройчивости и ее социальных последствий. Существенный вклад в исследование проблем трудоустройчивости и ее социальных последствий внесли труды таких экономистов и социологов, как Питирим Сорокин, Р. Дж. Эренберг, Т. И. Заславская.

Диссертация состоит из трех глав.

Первая глава посвящена изучению теоретических основ трудоустройчивости.

Вторая глава – методологическая. Здесь анализируются существующие методики исследований трудоустройчивости и ее социальных последствий, обосновывается выбор методики, а также описываются данные.

Третья глава – эмпирическая. В данной главе проводится исследование по выбранной методике, обоснованной во второй главе.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ

1.1. Сущность и экономико-социальное содержание трудовой мобильности

Термин «трудовая мобильность» не является единичным в сфере тех наук, которые изучают динамику труда. В научных исследованиях имеет место замена понятия «трудовая мобильность» на иные термины. Например, в научной литературе можно столкнуться с такими терминами, как «движение рабочей силы», «движение кадров», «мобильность работника», «мобильность рабочей силы», «движение кадров», «движение рабочей силы», «мобильность на рынке труда» и другие. Так, одно из определений гласит, что движение рабочей силы является сложным социально-экономическим, а также биологическим процесс, в результате которого меняются качественные и количественные характеристики рабочей силы. Заслуженный деятель науки Н.А. Аитов полагает, что в термин «движение рабочей силы» включаются следующие виды перемещений:

- социальные перемещения (изменение принадлежности к социальной группе);
- текучесть кадров;
- движение кадров, вызываемое НТП и изменением структуры экономики (появление новых отраслей промышленности);
- демографическое движение (выход на пенсию).

Ряд авторов, применяющих термин «движение кадров», определяют его как изменение места и сферы приложения труда, рода деятельности и производственных функций работника. В научной литературе могут встречаться рассуждения о том, что термины «движение рабочей

силы» и «трудовая мобильность» – синонимы. На это указывает, к примеру, определение, данное Т.И. Заславской (российского социолога и экономиста), считающей движение рабочей силы трудовой мобильностью, которое представляет процесс, преимущественно, добровольных перемещений сотрудников между рабочими местами общественного производства, а также смежными сферами деятельности.

Из анализа вышеприведенных дефиниций следует вывод, что в научной литературе нет единого подхода к определению трудовой мобильности. В содержание перечисленных терминов научными деятелями включаются разнообразные явления, в том числе не только социально-экономические, но также и биологические. В сложившейся нынешней ситуации наиболее применимой категорией является «трудовая мобильность», поскольку именно она масштабно и полноценно характеризует исследуемые процессы в динамике труда. Однако данное понятие недостаточно изучено наукой трудового права. В основном, исследованием сущности трудовой мобильности занимаются социология и экономика труда. Но настолько существенный процесс, как трудовая мобильность, в сфере экономической и социальной жизни общества, наука трудового права не может обойти стороной. Это связано с тем, что право должно стремиться полно отражать экономическую основу общества, а также целесообразно и своевременно реагировать на содержательные изменения в нем. Из этого следует, что трудовое право должно быть корректно приспособлено к актуальной для определенного общества экономической ситуации. Насколько трудовое право достоверно отражает ситуацию в экономике, настолько оно и может адекватно содействовать прогрессу экономических отношений, а может и служить предпосылкой их регресса.

Дефиниции трудовой мобильности, которые предлагаются авторами, о различны. Из каждого определения можно подчеркнуть нечто важное для понимания изучаемой категории.

С.Ю. Рощин и Т.О. Разумова следующим образом определяют «мобильность на рынке труда» – это процесс перемещения рабочей силы на новые рабочие места. Смена рабочего места может сопрягаться с изменением сферы занятости (профессии), территории и работодателя. Определение специалистов в сфере экономики труда вряд ли можно считать корректным применительно к трудовому праву. С точки зрения трудового законодательства в изложенной дефиниции не совсем точно использованы определения «переход», «рабочее место», «перемещение». Согласно статье 209 Трудового кодекса РФ (ТК РФ) под рабочим местом понимается место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Из чего можно заключить, что необязательно смена рабочего места должна быть связана с определением трудовой мобильности, оно может означать лишь перемещение работника в той же организации на иное рабочее место без изменения трудовых функций. Содержание термина «перемещение» вытекает из ст. 72.1. ТК РФ. Если ставить цель в формулировке универсального определения, то его лучше избегать при характеристике трудовой мобильности. Поскольку трудовое право понимает под перемещением переход работника у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение. Таким образом, с точки зрения трудового законодательства при перемещении не происходит ни смены места работы (работодателя), ни изменения трудовой функции, ни изменения иных условий трудового договора, а, следовательно, не имеет места и трудовая мобильность как таковая.

В некоторых случаях авторы определяют категорию «мобильность рабочей силы», характеризуя ее как процесс изменения места либо содержания трудовой сферы деятельности, а иногда того и другого вместе.

Если исключить слова «трудовая деятельность», то получается, что удачно подчеркнуто, что мобильность главным образом связана либо со сменой места трудовой функции, либо сменой работы. Здесь следует

обратить внимание на содержание трудовой мобильности, то есть то, что изменяется: место работы или трудовая функция.

Отдельно существует в научной литературе и трактовка понятия «мобильность». В соответствующей дефиниции отмечается, что речь идет о наиболее общей характеристике изменения положения работника в организации, которое заключается в передвижении (перемещении) работника (в том числе и потенциальном), исключая его пространственные переходы в другой субъект, связанных с его производственной и общественной деятельностью, включая отдельные потребности, и выступает в виде смены характера рабочей силы, устранения узкого профессионализма, формирования подвижного и широко подготовленного типа работника – сотрудника широкого профиля.

Особый интерес представляет термин трудовой мобильности, который дан американским экономистом Р.Дж. Эренбергом. Модель трудовой мобильности рассматривается на основе концепции человеческого капитала, дающая представление о том, кто осуществляет капиталовложения в мобильность и куда они направлены. Базовая модель мобильности, основанная на теории человеческого капитала, в понимании автора, является моделью добровольной мобильности, осуществляемой работниками в их собственных интересах. Данная теория рассматривает добровольную мобильность как инвестиции, при которых издержки несут на некотором раннем этапе для получения отдачи в течение долгосрочного периода. Если текущая стоимость выгод, связанных с мобильностью, превышает денежные и моральные издержки, то предполагается, что работник примет решение о смене работы и/или переезде. Если дисконтированный поток выгод не компенсирует издержки, то люди примут решение не делать таких изменений. Таким образом, Р.Дж. Эренберг анализирует факторы и причины трудовой мобильности, и прежде всего с экономической точки зрения. В данном подходе трудовая мобильность связана лишь с инициативой трудящегося.

Изученные выше определения трудовой мобильности указывают на необходимость продолжения научного поиска в части как родовой категории, так и видовых признаков для разьяснения: что понимать под трудовой мобильностью?

Считается, что Питирим Сорокин (один из основателей теорий социальной мобильности и социальной стратификации) ввел термин «социальная мобильность». Социальную мобильность он трактует как любой переход индивида или социального объекта (ценности), то есть всего того, что создано или модифицировано человеческой деятельностью, из одной социальной позиции в другую. Им же разработана типология социальных переходов, всецело проанализированы каналы вертикальной циркуляции и решен ряд иных задач, например, выделяются два основных типа социальной мобильности: горизонтальная и вертикальная.

Под горизонтальной социальной мобильностью подразумевается переход индивида или социальных объектов из одной социальной группы в другую, расположенную на одном и том же уровне.

Вертикальная социальная мобильность характеризует те отношения, которые создаются при переходе индивида или социального объекта из одного социального слоя в другой. Различают восходящую (социальный рост) и нисходящую (социальный спуск) мобильность.

У восходящей мобильности выделяют две основные формы: перемещение индивидуума из нижнего слоя в более высокий слой или создание рядом индивидов новой группы и проникновение всей группы в более высокий слой на уровень с уже существующими группами этого слоя (например, создание в постсоциалистической России ряда новых престижных профессий и переход на работу по ним).

Соответственно и нисходящие направления также имеют две формы: первая заключается в переходе индивидуума с более высокой социальной позиции на более низкую без нарушения при этом исходной группы, к которой он ранее принадлежал (например, увольнение по состоянию

здоровья). Второй вариант проявляется через деградацию социальной группы в целом, в понижении ее статуса на фоне других групп (например, ликвидации высокой престижности выборных должностей) или в разрушении ее социального единства. Главные пункты этого подхода, как представляется, применимы, пусть и в определенном свете, к современному пониманию трудовой мобильности с позиций трудового права РФ.

Поскольку к социальной мобильности относятся такие перемещения работника, в результате которых происходит смена его места в социальной структуре общества, а трудовая мобильность по своей сущности сопряжена с переходом трудящегося в важнейшей из областей социальной сферы – в общественной организации труда, то следует вывод, что трудовая мобильность выступает одним из подвидов социальной мобильности.

Наличие и выполнение определенной трудовой функции, место работы, отдельные условия трудового договора в системе общественного разделения труда должны являться приоритетно значимыми характеристиками социального статуса индивида. Именно они во многом призваны влиять на статус человека не только в сфере труда, но и во всех иных областях социума.

Изучение дефиниций понятия «трудовая мобильность», приведенных разными авторами, позволяет сделать следующие выводы. Во-первых, трудовая мобильность характеризует переходы трудящихся. Во-вторых, это переходы в системе общественной организации труда. В-третьих, по содержанию трудовая мобильность:

- может быть выражена в изменении места работы;
- может быть связана с изменением трудовой функции;
- возможна в виде изменения и ряда иных условий трудового договора, определенных сторонами трудовых отношений, например, размера и условий выплаты составляющих заработной платы;
- возможна как варианты с изменением юридического характера занятости.

В-четвертых, речь должна идти именно об осуществляемых или уже осуществленных переходах трудящихся в системе общественной организации труда.

В-пятых, с позиции трудового права трудовая мобильность опосредуется путем:

- изменения условий трудового договора;
- прекращения одного трудового договора и заключения желательного оптимального по скорости нового трудового договора.

Так, можно дать следующее определение трудовой мобильности – это особый подвид социальной мобильности, который представляет собой реализуемые или уже реализованные переходы работников в системе общественной организации труда, характеризующиеся сменой места работы, выполняемой трудовой функции, иных определенных сторонами трудовых отношений условий трудового договора, юридического характера занятости по отдельности или в разных сочетаниях и опосредуемый либо путем изменения условий трудового договора, либо путем прекращения трудового договора и заключения нового договора.

Значение и роль трудовой мобильности в обществе обусловлены следующими основными функциями.

1. Экономическая функция – состоит в содействии обеспечению экономики рабочей силой и повышению эффективности производства.

2. Социальная функция – проявляется через совершенствование социальной структуры общества, выстраивание условий для личностного роста и более полное удовлетворение потребностей работников в трудовой сфере.

Степень мобильности работников обусловлена следующими факторами:

1. Необходимость смены работы, определяемой, например, неудовлетворенностью заработной платы, условиями труда.

2. Вложения средств, связанные с работой и условиями жизни (наличие своего хозяйства, специфика профессии).

3. Желательность нового места работы, способствующего улучшению качества жизни.

4. Легкость адаптации в новых условиях, определяемой связанными с ней расходами, квалификацией, опытом, возрастом.

5. Владение информацией о вакансиях и степень ее прозрачности.

Выделим шкалу мобильности, предложенную британским социологом Джоном Голдторпом, сочетающую в себе важнейшие показатели социального статуса (заработная плата, профессии, образование), которая позволяет распределить респондентов вдоль множества социальных позиций, при этом дистанция между позициями должна быть количественно оценена. В основе деления на классы положены критерии собственности и ресурсов (образовательных, квалификационных и профессиональных), с которыми группа выходит на рынок труда.

Служебные классы:

- "профессионалы", администраторы и государственные чиновники высшего уровня, менеджеры крупных организаций, крупные собственники;
- "профессионалы", администраторы и государственные чиновники низшего уровня, менеджеры малого бизнеса и промышленных предприятий, кураторы служащих, занятых умственным трудом.

Промежуточные классы:

- служащие, занятые рутинным умственным трудом в области управления и коммерции;
- лица, занятые индивидуальной трудовой деятельностью в сфере услуг;
- мелкие собственники, ремесленники, имеющие наемных работников;
- мелкие собственники, ремесленники, не имеющие наемных работников;
- фермеры и мелкие арендаторы;

- технические специалисты низшего уровня, кураторы работников физического труда.

Рабочие классы:

- квалифицированные работники физического труда;
- полуквалифицированные и неквалифицированные работники физического труда;
- сельскохозяйственные рабочие.

1.2. Классификация движения трудовых ресурсов

Классификация различных вариантов трудовой мобильности, также как и ее определение, послужит более детальному пониманию сущности трудовой мобильности. В частности, это позволяет дать представление о теоретических и практических основах трудовой мобильности.

На основе организационного критерия можно выделить следующие виды трудовой мобильности:

- Межсекторная;
- Межотраслевая;
- Межфирменная;
- Внутрифирменная.

Представленная классификация учитывает различия в условиях занятости, обусловленные особенностями как процесса труда в разных структурных элементах экономики, так и востребованностью результатов этого труда.

Важнейшим критерием классификации трудовой мобильности является ее содержание. Трудовая мобильность делится на следующие виды:

- Профессионально-квалификационная;
- Территориальная

Профессионально-квалификационная мобильность, по мнению

экономистов, может проявиться в форме смены профессии (освоение новой специальности), переквалифцирование работника. В экономике труда считается, что изменение профессиональных качеств индивидуума чаще вызывается получением работником высшего или среднего специального образования. Смена рода деятельности может являться следствием изменений технологий производства, совершенствования структуры, организации и управления. При изменении квалификации (или разряда) характер выполняемых производственных полномочий, по большей части, остается прежним, но приходит на смену качественный уровень выполнения обязанностей. Экономисты полагают, что профессионально-квалификационная мобильность играет весьма важную роль, которая, в свою очередь, оказывает влияние на улучшение социальной структуры общества, вследствие того, что принадлежность к конкретной профессии предопределяет, как правило, и социальный статус индивидуума. Основополагающей тенденцией ранее упомянутого вида мобильности является переход от работы менее тяжелой (менее квалифицированной) к более трудоемкой (более квалифицированной). Такая тенденция, в свою очередь, влияет на улучшения социального положения населения. С позиций науки трудового права о профессионально-квалификационной мобильности работников утверждать не совсем корректно. Так как, к примеру, может измениться такая составляющая трудовой функции, как специальность, или же «спектр» профессий/специальностей и так далее, а все эти модификации не содержатся в классификации. Вот почему, предполагается, что, разделяя сам замысел, необходимо по другому подходить к ее осуществлению. Речь должна идти о трудовой мобильности вследствие перемен в части трудовой функции, а изменения в трудовой функции не могут быть сведены только лишь к смене профессии и квалификации.

С точки зрения экономических положений надо констатировать, что территориальная мобильность выражается в передвижении рабочей силы за пределы региона или страны, иными словами, представленная форма

мобильности сопутствует с пространственным, географическим, перемещением трудоспособного населения. Такое проявление можно назвать трудовой миграцией, по мнению экономистов.

По характеру и периодичности осуществления выделяют следующие виды миграции:

- безвозвратная;
- временная (перемещение на достаточно продолжительный, но ограниченный срок);
- сезонная (перемещение в определенный период года);
- маятниковая (регулярные поездки за пределы места проживания);
- эпизодическая (нерегулярно осуществляемые перемещения).

Трудовая миграция, другими словами смена места работы с переездом в другую местность, может быть сопряжена с профессионально-квалификационной мобильностью, в частности, когда работник в одно и то же время меняет место работы (квалификацию), жительства. Тем не менее, территориальная мобильность может и не включать смену профессионально-квалификационных характеристик работника. Экономика труда исходит из того, что территориальная мобильность работников имеет важное значение для развития жизни общества, и в первую очередь, для сферы экономики, так как такой вид мобильности обеспечивает перераспределение и отбора кадров. Она позволяет более тщательно применять профессиональные навыки, специальную подготовку работников, перераспределять квалифицированные кадры туда, где в ней ощущается потребность. Разумеется, выделяют положительные и отрицательные последствия трудовой миграции, поэтому все случаи миграции являются важной проблемой, подлежащей изучению, так как они оказывают влияние на рынок труда. С учением о территориальной мобильности в науке трудового права проблематично полностью согласиться вследствие ряда юридических обстоятельств. Допустим, труд за пределами РФ возможен по трудовому договору с отечественным работодателем у работников дипломатического

профиля (ст. 337-341 ТК РФ) и с зарубежным работодателем. Существуют сложности для объединений этих вариантов трудовой мобильности в один ранг. Далее, нельзя не отметить, что так называемой территориальной мобильности далеко не всегда сопутствует смена работодателя. Вероятна территориальная мобильность при сохранении работы у прежнего нанимателя, например, при переводе работника на работу в другую местность вместе с нанимателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ). Поэтому трудовая мобильность и миграцией труда не являются равнозначными понятиями [37]. Помимо прочего, можно классифицировать трудовую мобильность в зависимости от смены места работы. При этом смена места работы могут характеризовать такие ситуации, как:

- связанные с изменением подразделения при работе у того же работодателя, если это означает работу в другой местности;
- связанные с изменением работодателя в границах данной местности;
- связанные с изменением работодателя при одновременном изменении местности.

Особенно следует выделить ситуации, связанные с работой за границей, у которых существуют свои особенности. Такая мобильность связана с большими затратами, прежде всего, прямыми издержками (затраты на переезд эмигранта и родственников в другую страну, приобретение жилья, затраты на поиск работы для других членов семьи, а также косвенные издержки, выступающие в виде временной потери заработка в период между уходом с одной работы и получением новой работы в другом месте). Безусловно, присутствуют и моральные издержки, что выражается со сменой деятельности (необходимость приобретать другой опыт). Такие издержки краткосрочны в части на получение выгод в долгосрочном периоде. В таком понимании смена места работы является весомым инвестированием в человеческий капитал.

Также следует выделить международную трудовую миграцию. В мировом масштабе на миграционную обстановку значительное воздействие оказали глобальные процессы, связанные с распадом СССР и образованием новых независимых государств, изменением экономической системы и либерализацией общественно-политической жизни в стране. В результате резко уменьшилась иммиграция и резко усилилась эмиграция.

Международная трудовая миграция, имеет свои положительные и отрицательные стороны. Отличительной чертой миграции в современных условиях является то, что ее потоки состоят из двух направлений, и, значит, одна и та же страна может быть как донором, так и реципиентом. К минусам иммиграции относят, в первую очередь, такие факторы, как возможный рост конфликтов на национальной почве, напряжение социальной стороны жизни, дополнительная ноша на систему социального обеспечения принимающей страны, рост нелегальной трудовой иммиграции, увеличение «теневой» экономики, вытеснение национальных работодателей и работников с рынка труда.

И напротив, нередко иммиграция приносит пользу для экономики принимающей страны. Это связано с тем, что большая часть иммигрантов в первое время проживания в другом государстве зачастую может рассчитывать на низкооплачиваемый труд, и работодатели, закладывая низкие издержки на рабочую силу в стоимость производимого товара, имеют возможность не повышать цену и сохранять, таким образом, высокую конкурентоспособность. Помимо того, упрочнение процессов миграции повышает интеллектуальный и кадровый потенциал страны-реципиента.

Говоря о трудовой миграции, необходимо отметить обратную миграцию. Обратная миграция, то есть возврат на родину, является значительной составляющей территориальной мобильности. Она может быть вызвана различными причинами. Во-первых, изначально некоторые мигранты, выезжающие за пределы своего субъекта, намерены остаться и работать за пределами своего субъекта определенный срок, опираясь на

финансовые мотивы, и уезжают обратно по достижению цели. Во-вторых, обратная миграция становится следствием того, что индивидуум не нашел подходящую работу на новом месте или их моральные издержки превысили ожидаемые.

Подводя итог всего выше сказанного о трудовой мобильности, то приходим к выводу, что она, в первую очередь, выполняет функцию территориального перераспределения трудовых кадров, приводя к их концентрации на одних территориях и сокращению на других. В свою очередь, эффективное регулирование данных процессов – важнейшая часть стратегии экономического и социального развития страны. В данном контексте мобильности отводится значительная роль в практической реализации инвестиционных программ, так как без эффективного вложения инвестиций не может быть соответствующего размещения трудовых ресурсов. Механизмы трудового права в данном случае играют далеко не последнюю роль в регулировании этих процессов, так как любой вид мобильности на практике может быть выражен только через ту или иную форму отражения мобильности, закрепленную в нормах трудового права.

Наряду с рассмотренными видами мобильности по такому критерию, как содержание трудовой мобильности, необходимо отдельно отметить мобильность, связанную с привнесением изменений (кроме трудовой функции и места работы) в условия трудового договора, определенных сторонами трудовых отношений, например, условий оплаты труда и др. Кроме этого, необходимо выделить класс перемен в содержании мобильности труда, когда перемены приводят к выведению обновленного варианта труда за сферу действия трудового права РФ.

1.3. Необходимость измерения трудовой мобильности

Трудовая мобильность представляет собой динамическую характеристику рынка труда, а значит, анализируется и оценивается

посредством изменения во времени: рассматривается состояние индивидуума в момент времени t_0 , а после в момент t_1 , при этом в зависимости от цели исследования под состоянием индивидуума принято понимать его принадлежность, занятость в определенной сфере и т.п. На основе данной информации можно сделать вывод о том, произошел ли факт трудовой мобильности в той или иной ее форме.

Цель исследования мобильности заключается в выяснении ее интенсивности, направленности, а так же в определении факторов, влияющих на нее.

Основополагающими аспектами количественной оценки трудовой мобильности являются:

1. Измерение самой мобильности, то есть масштабов, интенсивности и направлений передвижений экономически активного населения, при этом каждый из соответствующих показателей может применяться для анализа как трудовой мобильности в целом, так и определенных ее форм;
2. Оценка факторов трудовой мобильности, допускающая выявить и измерить их воздействие на изменение индивидуумом рабочего места.

Масштаб трудовой мобильности представляет собой абсолютный показателем и показывает величину занятых, сменивших рабочее место или общность людей, для которых отмечалась та или иная форма трудовой мобильности. Вычисление данного показателя дает возможность установить объем потока занятого населения, охваченного мобильностью.

Интенсивность трудовой мобильности вычисляется пропорцией между количеством людей, перешедших за анализируемый период времени из состояния i в состояние j , и количеством индивидуумов, находившихся в состоянии i на начало периода. Расчет этого соотношения допускает извлечь оценку вероятности P_{ij} трудовой мобильности в целом и/или отдельных ее форм [42, с. 48].

В конечном счете, данный показатель представляет собой сопоставление потока между двумя состояниями и запаса:

$$P_{ij} = \frac{\text{Потоки } i \rightarrow j}{\text{Запас } i} \quad (1)$$

где i и j – соответствующие состояния, причем $i \neq j$.

Так, сравнивая количество поменявших род занятости с общим числом занятых (и соответственно имевших какую-либо профессию) на начало периода, можно извлечь интенсивность профессиональной мобильности за анализируемый отрезок времени.

Количественная оценка сторон трудовой мобильности не намеривает вычисления определенного коэффициента. В таком случае применяется коэффициенты, как масштабов, так и интенсивности перемещения экономически активного населения между соответствующими определенными состояниями (сферами, профессиями и т.п.). В данном случае мы получили возможность сделать акцент на наименее востребованные отрасли работы (состояния, отличающиеся массовыми увольнениями и низкой возможностью их выбора трудящихся в случае мобильности) и, наоборот, наиболее привлекательные. Помимо прочего, анализ направлений трудовой мобильности дает возможность определить взаимодействие между конкретными состояниями, которая наблюдается при высокой интенсивности перехода между двумя состояниями.

При анализе трудовой мобильности, исследователи применяют такие показатели, как валовой оборот рабочей силы, показатели найма и выбытия и т.п. Масштабы трудовой мобильности можно вычислить и через анализ прироста и сокращения занятости в определенных сферах занятости. Тем не менее сравнивать наем и выбытие (определяющие, скорее, оборот рабочей силы, чем трудовую мобильность), а также чистое изменение величины экономически-занятого населения с трудовой мобильностью не совсем

правильно, так как при применении данных методов количественные оценки учитывают, в том числе и потоки населения между состояниями занятости и безработицы (включая экономически неактивное население). Однако такие вычисления, которые проводятся с учетом изменений в численности экономически неактивного населения, могут непрямо говорить и о масштабах и направлениях трудовой мобильности.

Количественный анализ фактор трудовой мобильности и ее определенных форм применяется с использованием эконометрической оценки двух типов вероятностных моделей: моделей бинарного или двойственного выбора, в которых зависимая переменная принимает несколько значений: 1 – если присутствовал факт мобильности, и 0 – если изменение места работы не произошло за рассматриваемый отрезок времени, и моделей множественного выбора, где зависимая переменная определяется как различные альтернативные состояния, выбор между которыми является равнозначным [22, с. 17]. Главной целью эмпирического анализа данных моделей является определение значения каждого фактора в вероятность изменения рабочего места, а также в возможность выбора того или иного направления трудовой мобильности.

Особенным признаком модели первого типа заключается в возможности измерения влияния отдельно взятых факторов на вероятность трудовой мобильности или определенных ее форм. А модель множественного выбора позволяет выявить более точечную схему процесса мобильности, так как предполагает вычисление состояний различий влияния одних и тех же показателей на возможность выбора среди различных состояний (к примеру, при межфирменной мобильности на вероятность выбора место работы в определенной сфере). По итогам эмпирической оценки моделей множественного и бинарного выбора можно вычислить прогнозные значения вероятностей мобильности.

Верное измерение трудовой мобильности не представляется возможным без наличия полной и прозрачной информации. Информация об

изменении численности экономически активного населения в сферах, отраслях экономики, в отдельных профессиональных группах дает возможность сделать предположение, что в сущности данных изменений располагается трудовая мобильность населения. В связи с этим данные об агрегированных показателях, показывающие изменения в распределении экономически активного населения между различными профессиональными отраслями, можно применить для косвенного анализа трудовой мобильности. Для определения факт изменения места работы, следует иметь данные на микроуровне – то есть такую информацию, которая получена из организаций от индивидуумов.

Важными требованиями к статистическим данным, которые используются для количественного анализа трудовой мобильности, считаются, в первую очередь, максимальный уровень разобщения, при возможности получения необходимой информации о профессиональном поведении отдельно взятых работников. Во-вторых, возможность закрепления профессионального статуса индивидуума на начало и конец рассматриваемого периода. В-третьих, полнота и прозрачность информации об интересующем исследователя состоянии работающего индивида (должность и профессия сотрудника, отрасль организации), а также о качествах и навыках самого индивидуума.

Разумеется, что наиболее точно вышеуказанным требованиям, удовлетворяют данные, включающиеся в себя результаты опросов, анкетирования населения. В результате такого анкетирования в течение разных по длительности периодов времени проводится опрос среди одних и тех же людей, что дает возможность проследить, как менялся их трудовой стаж на достаточно продолжительных отрезках времени, что определяет такую информацию, как очень важный источник для анализа трудовой мобильности и ее факторов. В качестве примера можно привести Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ).

Отрицательным моментом панельных данных признается то, что

результаты опроса, анкетирования являются определенным состоянием ситуации в конкретный момент времени. Это может вызвать смещение оценок масштабов и интенсивности трудовой мобильности. Причиной данной проблемы является то, что при наличии только дискретной информации невозможно учесть случаи мобильности, имевшие место между двумя моментами времени – моментами проведения опроса. На практике нередко встречается такой тип перемещений, как возвратная мобильность: например когда работник временно исполняет обязанности ушедшего в отпуск коллеги. Если этот факт имел место в период между двумя наблюдениями, то данный случай мобильности не будет зафиксирован. Кроме того, индивид мог за время между двумя наблюдениями поменять рабочее место несколько раз, однако в отсутствие непрерывной информации в поле зрения попадет лишь один факт смены рабочего места. Следовательно, чем более продолжительным является промежуток времени между двумя опросами, тем более заниженными будут оценки трудовой мобильности.

К сожалению, исследователи не всегда имеют возможность проведения количественного анализа мобильности на основе выборочных обследований рабочей силы, поскольку зачастую имеются существенные ограничения в доступе к необходимой информации. По итогам обследований статистические органы публикуют лишь агрегированные показатели, характеризующие ситуацию на национальном рынке труда, тогда как для количественного анализа трудовой мобильности необходима информация, собранная на уровне отдельных индивидов. Однако в ряде случаев исследователи имеют доступ к микроданным, что позволяет провести развернутый анализ процессов распределения кадров на рынке труда.

В литературе источники информации о трудовой мобильности разделяют на два типа: статистика, собираемая на уровне предприятий (официальная отчетность или обследования на предприятиях) и обследования домашних хозяйств. Использование первого типа источников

при оценке механизма трудовой мобильности ограничено по причине содержания только данных о найме и увольнении сотрудников, что не позволяет зафиксировать факт смены одного рабочего места на другое.

Большого соответствия официальной статистики предприятий задачам анализа трудовой мобильности добиться чрезвычайно сложно, что обусловлено трудностью и даже невозможностью получения информации о параметрах прошлой занятости нанимаемых работников и о параметрах будущей занятости – выбывающих работников.

ГЛАВА 2. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К АНАЛИЗУ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ

2.1. Анализ подходов к изучению мобильности рабочей силы на рынке труда

Миграция является объектом изучения множества наук. Следует сделать упор на основных проблемах миграции, которые характерны для каждой научной отрасли. Так, для юриспруденции наибольший интерес представляют особенности законодательной политики, правовые вопросы регуляции трудовой деятельности мигрантов. Экономика в целом фокусируется на вопросах потребности общества в миграционных ресурсах, вопросах оплаты труда, ее изменчивости за счет притока на рынок труда новых ресурсов. Психология и культурология обращается к вопросам вхождения мигрантов в новое для них культурное пространство, к усвоению и принятию культурных норм, а также к последствиям для принимающей территории тех адаптационных стратегий, которые избирают мигранты. Нетипичный предмет исследования свойствен социологии – это социокультурное приспособление и национальная схожесть мигрантов; социальное взаимодействие, которое связано с процессами миграции, условиями для освоения в другой среде, особенности функционирования миграционных сетей. Также миграцией занимаются такие науки, как история (исследование миграции в свете исторической эволюции демографических процессов), политология (миграционная политика страны и ее особенности: открытость, закрытость и т.д.). Все это разнообразие точек зрения на один предмет провоцирует различные исследовательские позиции. С одной стороны, возможны узкодисциплинарные подходы, более углубленные в рамках своей сферы исследовательские программы трудовой миграции. С другой стороны, ставка на междисциплинарные исследования

предполагает более широкое понимание проблемы, более целостную концептуализацию проблемы миграции. Так, можно встретить исследования на стыке социологии, экономики и права. Продуктивно будет рассмотреть более подробно экономический, демографический, а также социологический подходы к проблеме миграции, выделяя преимущества и ограничения каждого, после чего рассмотреть возможности междисциплинарного подхода к проблеме миграции, важного для ряда наук; а также полипарадигмального подхода к ключевым понятиям миграции, набирающего популярность в рамках методологии социологических исследований.

Обратимся к экономическому подходу. Это динамика спроса и предложения на трудовые ресурсы стран-доноров и стран-реципиентов, проблемы оплаты труда, качества жизни мигрантов, проблема квалификации рабочей силы, потребность в которой испытывается на рынке трудовых сил. Так, теория «человеческого капитала» помогает проанализировать всевозможные типы миграционных процессов, в их числе: вынужденная миграция и домохозяйство (на микроуровне). Авторы вышеуказанной теории выступают экономисты Т. Шульц, Г. Беккер, они выделяли миграцию как вложения в «человеческий капитал», которая заключается в поиске информации о наиболее выгодных местах приложения рабочей силы с целью увеличить заработок, уровень образования, профессиональные качества и навыки. Теория «технологического развития», выделенная ученым Дж. Саймоном анализирует все виды безвозвратной миграции. Дж. Саймон отмечает, что рост численности населения является положительным фактором для потенциального развития страны и населения в целом, именно поэтому иммиграция выступает значимым фактором как демографического, так и экономического и развития.

Таким образом, мы можем выделить общие моменты в рассмотрении миграционных процессов с точки зрения экономики. Так, экономический подход не столько объясняет, сколько описывает миграционные процессы, обращаясь скорее к статистическим показателям, уровню зарплат,

показателям качества жизни в принимающих и отправляющих странах, констатируя при этом, что миграционные процессы являются причинами либо положительных изменений данных показателей, как у одних авторов, либо наоборот – пагубно сказываются на экономике страны. Основными ограничениями экономического подхода Ю. В. Билан, И. Чабелкова выделяют следующие. Так, «экономическая перспектива делает упор на довольно упрощенную модель человека, который распознается как рациональный и довольно проинформированный соискатель прибыли» [16, с. 71]. Таким образом, рассматривая только экономические причины в поведении мигранта, упускаются из виду важные аспекты, связанные с мотивационными процессами, общим уровнем освоения и приживаемости в данной среде.

Способность к ориентации в новом правовом и экономическом пространстве, так, уровень изначальной финансовой грамотности, так и в целом информированности, может отличаться у разных групп мигрантов. Далее экономический подход игнорирует социокультурные причины миграции, а также ее неэкономические последствия.

Идея перехода от создания модели социально-экономических процессов в масштабе страны к уровню регионов появилась в зарубежной литературе еще в 70-е годы XX века [15, с.30].

На уровне регионов одними из первых стали появляться модели оценки воздействия миграции на техническое и инновационное развитие. Так, модель эндогенного экономического роста, совмещающая межрегиональную и международную мобильность кадров с эндогенным техническим развитием экономики в пространственной модели роста, показала, что рост численности населения тормозит темпы технического развития экономики.

В моделях, описывающих вклад трудовой миграции в формирование валового регионального продукта, как правило, кроме собственно миграционной составляющей воспроизводства населения и трудовых

ресурсов, используются другие переменные, обуславливающие динамику ВРП.

Широкий выбор исходных данных вкупе с разнообразными методами обусловили разнообразие таких моделей. На региональном уровне чаще всего используются модели оценки совокупной факторной производительности (СФП) и модели зависимости ВРП от социально-экономических факторов [6, с. 3]. Влияние миграции на ВРП также можно рассчитать как сумму производственного эффекта от труда мигрантов (за счет увеличения добавленной стоимости в отдельных секторах экономики) и эффекта дополнительных затрат, полученного от расходов мигрантов на местную продукцию.

В рамках работы американского экономиста Этана Льюиса, применившего функцию Кобба-Дугласа в моделях измерения степени влияния привлечения низкоквалифицированной рабочей силы на автоматизацию производства, доказывающего, что между ростом предложения низкоквалифицированной рабочей силы и внедрением современных технологий существует обратная зависимость в соответствии с рисунком 1.



Рисунок 2.1 - Взаимосвязь миграционных процессов и национального регионального воспроизводства

Источник: [24, с. 13]

Увеличение насыщенности миграционных процессов напрямую воздействует на состояние и развитие социальных и экономических систем территорий-реципиентов. С 1950-х гг. методы статистики анализа апробировали свою эффективность в применении к оценке последствий трудовой миграции и до сих пор иллюстрируют высокий потенциал для прогнозирования этих процессов. В свою очередь, ввод дополнительных пространственных параметров в математические модели ведет к их усложнению и диверсификации. Сегодня можно говорить о высокой степени проработанности вопросов моделирования миграционных эффектов на рынках труда и доходах принимающего населения, формировании составляющих источников национального дохода и бюджетной составляющей, однако ряд направлений требует более детального изучения. Это такие области исследования, как инвестиции и деятельность, направленная на мировой рынок, научно-техническое развитие производственной сферы и экономики в целом, покупательская способность населения и потребительский рынок.

Рассматривая подход с демографической точки зрения, который изучает мобильность в части удержания и воспроизводства социосистем, их состава, структуры и т.д., формируя акцент на проблемах демографической безопасности населения. К такому подходу относятся такие теории, как, например, общая теория народонаселения социолога и экономиста А. Сови. В соответствии с теорией миграция населения определяется, как чисто демографический процесс, прямо воздействующий на воспроизводство населения и его возрастно-половую структуру. Социолог и экономист Дж. Стюарт (1941 г.) предложил закон гравитации демографической взаимосвязи, в соответствии с которым «пространственная» сила притяжения среди регионов противоположно пропорциональна расстоянию между ними. Демографический подход работает, скорее, с формальными показателями и констатирует данные изменения, даже прогнозирует их дальнейшие тенденции. Также для демографического подхода представляют интерес

возрастные особенности мобильности населения, выделяется при этом население, обладающее наибольшей и наименьшей миграционной активностью.

Выделяют модели промежуточных возможностей в противовес гравитационных моделей. Социолог Стоуффер придерживался взгляда, что между миграцией и расстоянием не всегда присутствует связь. Автор выдвинул предположение, что между регионами миграционный поток прямо пропорционален возможностям в регионе прибытия и обратно пропорционален «промежуточным возможностям», начинающимися в ходе передвижения между регионами. Суммарное число мигрирующих в другой регион выступают в данной теории мерой возможностей.

Социологический подход рассматривает миграцию как особый социальный процесс, включающая значимое воздействие на все другие сферы развития общества; рассматривается миграция чаще всего на макросоциальном уровне, будь то этнические группы или социальные классы. «Мигрирующие в рассматриваемом подходе образуют социальные объединения, члены которых чувствуют себя целостным субъектом поведения в другом месте проживания и обладают чувством совместной солидарности» [2, с. 118]. Социология обращает внимание исследователя на специфические аспекты миграционных процессов: социокультурное приспособление и схожесть мигрантов; исключительность мобильности в разных группах социума; особенности социального поведения и отношений, возможности их регулирования; социально-демографические особенности миграции, а также побуждения и личные цели, определяющие миграционное поведение; создание нового социума, социальных групп для мигрантов.

Как отмечают С. Блантер, Е. Нагайцева, огромное количество теоретических разработок проблемы миграции можно классифицировать следующим образом: структурный подход, исследующий, организационно-функциональные, системные, стороны жизни общества, общество как целостность, его элементы; интерпретативный подход, направленный на

объяснение поведения человека, побуждение индивидуума; полипарадигмальный (объединительный) подход, так оценка социальной действительности производится через объединение объективного и субъективного, структурного и динамического, социального и личного. Данный подход вызывает интенсивную научную дискуссию, находя как своих сторонников, так и крайне скептически настроенных исследователей. В числе последних – А. Н. Малинкин отмечает: «... полипарадигмальный подход истолковывается то на психологическом, то на логическом уровнях – то в смысле многообразия профессиональных и исследовательских ориентаций социолога, то в вероятности синтеза метафизически несовместимых парадигм, или – интеграции различных теоретических подходов с помощью разнообразных исследовательских инструментов" [21, с. 113]

Так, опираясь на теорию трех стадий миграционного процесса Л. Л. Рыбаковского и Т. И. Заславской, можно проследить на каждой стадии не только исследовательские интересы социологии, но и уникальные вклады других научных подходов. Так, на этапе создания мобильности и принятия решения о миграции можно рассматривать не только особенные для социологии побуждения и личностные установки мигрантов, но и особенные для экономики вопросы рыночной выгоды принимающей территории, демографические характеристики мобильности стороны-реципиента. Следующий этап собственно переселения не может быть проанализирован социологами без учета политико-правового аспекта, законодательных условий, с которыми придется столкнуться мигрантам. Третий этап – приспособление уезжающих может быть дополнена данными психологического и антропологического подходов, например, исследованиями личностных стратегий въезда в новое общество.

Итак, междисциплинарный подход является относительно новым направлением, воздействующим на социологический подход к исследованию

проблемы миграции. Это может стать основой в части объединений исследований по миграции со стороны различных дисциплин.

Рассмотрим современные подходы к оценке внутренних миграционных потоков в разных странах. В Китае (Chen, Coulson, 2002 г.) рассматривали внутреннюю миграцию, где за основу выступала структура занятости региона. Анализ показал, что регион, где преобладала доля экономически-активного населения в отрасли промышленности и секторе услуг, а также доля предпринимателей, становится более притягательным для мигрантов.

В Польше проводилось исследование миграционного потока (Ghatak, Mulhern, Watson, 2008 г.). За основу была взята модель Харриса-Тодаро (1970 г.), в которой исследователи работали над построением двухсекторной модели внутренней миграции и безработицы. Прежде чем переехать мигрант сравнивает ожидаемый доход, где риск остаться без работы является естественной оценкой такой вероятности. Рассмотренный подход внес основополагающий вклад в теорию мобильности. Основным результатом, полученный современными исследователями – ВВП на душу населения, незанятость и расстояние между регионами являются факторами, влияющие на мобильность населения в большей степени. Также проводилось более современное исследование, направленное на изучение миграции в Польше (Sarra, Signore, 2010 г.). По итогам, изучена калибровка динамической модели миграции с демографическим взаимодействием, она показала, что мигранты стремятся в регионы с высоким уровнем экономического развития, где низкий уровень безработицы. Помимо прочего, возможность обеспечения мигранта жильем является немаловажным фактором.

Современному исследованию посвящена работа (Napolitano, Bonasia, 2010 г.), в которой проводится анализ миграции в Италии. Ее авторы берут за основу модель Харриса-Тодаро, включая в нее материальные затраты и косвенные издержки. В своем подходе авторы добавляют разницу в стоимости на обеспечение жильем, а также косвенные факторы, такие как концентрация населения, уровень социально негативных явлений, уровень

экологии. Выявлено, что на мобильность в большей степени влияет разница в доходах, цены на жилье, уровень занятости. Позже, исследованию внутренней миграции в Италии посвящена работа (Etzo, 2011 г.), где строится векторное разложение детерминированных эффектов для гравитационной модели миграции. Движущими факторами для мигрантов являются ВВП на душу населения и уровень безработицы.

Изучению взаимосвязи социально-экономической дифференциацией и внутренней миграцией в Словакии посвящена работа Michálek, Podolák (2010 г.). Выявлено следующее – внутренняя миграция остается на низком уровне в связи с межрегиональными различиями по уровню дохода, а также уровню безработицы. Причины кроются в так называемых ловушках бедности, что означает определенные сложности в переезде из регионов-аутсайдеров.

В отечественной практике также существует ряд работ, посвященных исследованию происходящих процессов миграции. Отечественные исследователи определяют преобладающие особенности миграции следующим образом: стремление переезда в центральную часть страны, отток индивидов из северных районов, сельской местности. Объясняются данные явления среди населения в либерализации цен, ослаблением государственной выравнивающей политики и политики привлечения занятости.

В настоящее время проблемы конкуренции на региональных рынках труда между мигрантами и соискателями вакантных рабочих мест из числа местных жителей, роста необеспеченностью рабочими местами среди местного населения еще остаются малоизученными. Существующая модель прогнозирования развития миграционных процессов и рынка труда в регионе позволяет определить занятость мигрантов в регионе с учетом изменения доступности работы в результате притока мигрантов на региональные рынки труда, однако же, модель не ставит во внимание воздействие притока иммигрантов на занятость и безработицу на местных жителей.

Кроме того, остается достаточно заметный пробел в изучении

миграционных эффектов, имеющих место в отдельных регионах: существующие модели не охватывают большое количество последствий привлечения иностранной рабочей силы, используют ограниченное количество переменных, работают в рамках накладываемых ограничений и условий. Перспективным направлением остается также разработка комплексной модели описания влияния трудовой миграции на социально-экономическое развитие региона в целом. В ее основу могут быть положены теоретические разработки по моделированию последствий миграции на ВРП и СФП.

2.2. Данные и методы исследования трудовой мобильности на рынке труда, используемые в работе

Развитие рынка труда отражается изменением его конъюнктуры, зависимой от направленности и темпов динамики спроса и предложения рабочей силы, выступающих катализаторами ее мобильности. Оценку развития рынка труда региона предлагается проводить посредством:

- сравнения темпов динамики предложения и спроса рабочей силы, выделяя характер рынка труда: трудоизбыточный или трудодефицитный;
- выявления отклонения темпов динамики предложения рабочей силы от темпов динамики спроса, оценивая степень приближения рынка труда к сбалансированному состоянию.

Базовым принципом оценки характера и сбалансированности развития регионального рынка труда определен принцип детерминизма, суть которого сводится к постановке и решению экономических задач, при котором их условия формулируются с полной определенностью, без учета факторов случайной природы. Оценка осуществляется на основе сравнительного анализа количественных коэффициентов, отражаемых посредством

статистики из официальных источников, переводя их в индексную форму. Интегральные показатели динамики предложены и спроса рабочей силы вычисляются по детерминированной мультипликативной факторной модели, основанной на расчете средней геометрической [32, с. 56].

$$Pr = \sqrt[n]{\prod X_i} = \sqrt[n]{X_{i_1} \times X_{i_2} \times X_{i_n}} \quad (2)$$

где X_{i_1} , X_{i_2} , X_{i_n} – частные показатели оценки в группе, по направлениям оценки спроса и предложения рабочей силы;
 n – количество показателей в группе.

По результатам изучения существующих методик исследования мобильности рабочей силы автор пришел к выводу о том, что используемые в них показатели позволяют оценивать мобильность по факту ее проявления, посредством анализа движения рабочей силы.

Отличием предложенной в диссертации методики является оценка не мобильности рабочей силы как таковой, а условий ее формирования, динамика которых зависит от региональных различий. Основанием для разработки методики выступили результаты оценки региональной дифференциации условий формирования мобильности рабочей силы, с учетом которых выделены наиболее значимые для нее сферы оценки условий: демографическое и экономическое развитие региона, уровень жизни населения, трудовые отношения в организациях. Соответственно этим сферам сформирована и обоснована система показателей оценки изменения условий, проводимой по темпам динамики показателей (рисунок 2.2).

Рейтинговую оценку предложено применять с использованием метода расстояний, посредством расчета интегрального показателя динамики условий развития межрегиональной мобильности рабочей силы.

Показатели рейтинговой оценки динамики условия развития мобильности рабочей силы в регионах представлены на рисунке 2.2. Они составляют сферы формирования данных условий.

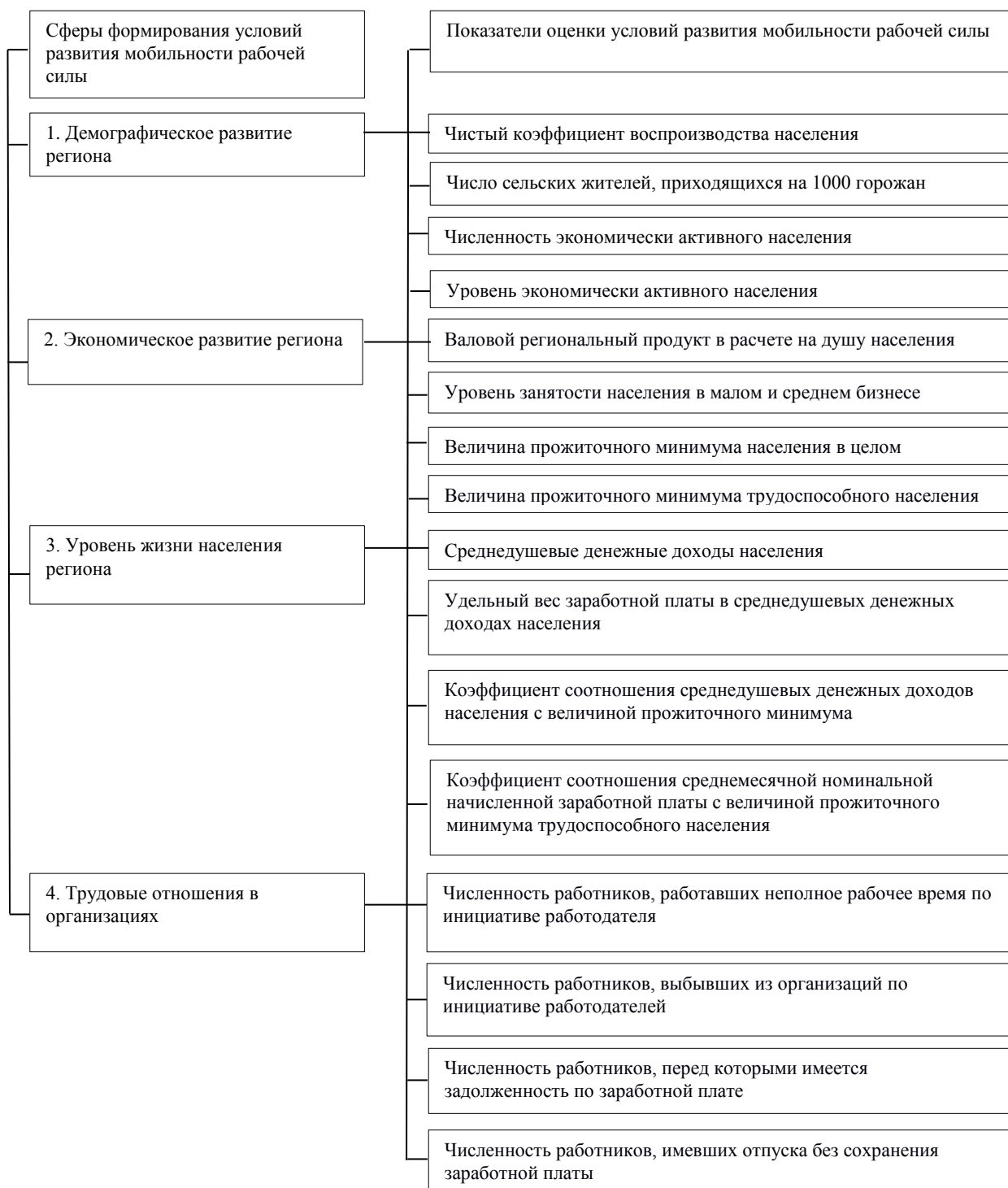


Рисунок 2.2 - Показатели рейтинговой оценки динамики условия развития мобильности рабочей силы в регионах
 Источник: [42, с. 53]

Данные о составе рабочей силы, занятых и безработных для данного исследования будут браться по материалам выборочных исследований рабочей силы и занятости, проводившихся статистическими органами Российской Федерации: с 1999 г. по август 2018 г. Исследования

проводились с квартальной периодичностью по состоянию на последнюю неделю второго месяца квартала (на конец февраля, мая, августа, ноября), начиная с сентября 2009 г. – ежемесячно. Под термином рабочая сила принято понимать трудовой потенциал в возрасте от 15 до 72 лет, которые в анализируемый период безработные или же наоборот заняты.

Исследование проводится во всех субъектах Российской Федерации на основе выборочного метода наблюдения с последующим распространением итогов на всю численность населения обследуемого возраста. В период каждого исследования опрашивалось приблизительно 70 тыс. человек в возрасте экономически активного населения (около 0,06 % от численности населения данного возраста). Данные о среднегодовой численности занятых формируются по основной работе гражданского населения один раз в год при составлении баланса кадров на основе сведений от организаций, материалов выборочного обследования кадров (обследования населения по проблемам занятости), данных органов исполнительной власти. В среднегодовую численность занятых включаются работающие приезжие граждане из-за рубежа, включая как временно пребывающих, так и переехавших в РФ на постоянную основу. За 2015–2016 гг. данные о среднегодовой численности занятых и совокупных затратах труда рассчитаны в соответствии с актуализированной методикой расчета баланса трудовых ресурсов и оценки затрат труда, утвержденной приказом Росстата от 29.09.2017 г. №647. С 2015 г. Данные сформированы по основному виду экономической деятельности.

Более подробная информация по статистике рабочей силы, занятости и безработицы содержится в статистических сборниках Росстата «Рабочая сила, занятость и безработица в России. 2016», «Труд и занятость в России. 2017», однако и этих сведений достаточно для микроэкономического анализа тенденций развития отраслевых рынков труда в России. Информация по статистике условий труда и по фактическим расходам на компенсации и средства индивидуальной защиты работников представлена в бюллетене «Состояние условий труда работников, осуществляющих деятельность по

добыче полезных ископаемых, в обрабатывающих производствах, в строительстве, на транспорте и в связи» [17, с. 13], она не так явно влияет на внутриотраслевые факторы предложения, но может выступать неценовым фактором спроса при конкуренции работодателей на уровне отрасли.

С целью изучения динамики процесса замещения местных работников иностранной рабочей силой (ИРС) можно провести сравнительный анализ накопленных темпов роста добавленной стоимости и численности занятого местного населения и ИРС в пяти отраслях экономики региона.

Необходимо построение модели для оценки ее влияния на экономический рост, выбрав для этого производственную функцию Кобба – Дугласа.

$$Q = A K^{\alpha} L^{\beta} \quad (3)$$

где Q – выпуск продукции;

A – коэффициент размерности, отражающий уровень технологий;

K – капитал;

L – труд;

α – коэффициент эластичности производства по труду, или доля труда в общем выпуске продукции;

β – коэффициент эластичности производства по капиталу, или доля капитала в общем выпуске продукции.

Последним этапом исследования является оценка мобильности трудовых ресурсов.

В работе определим направления миграционных потоков между регионами России. Для этого обратимся к коэффициенту миграционного прироста/убыли для каждого региона. Коэффициент миграционного прироста населения выражает собой разность количества прибывших и выбывших мигрантов, отнесенная к среднегодовой численности населения. Данный коэффициент встречается под терминологией чистого коэффициента миграции.

Изучение внутренней миграции в РФ показывает значимость экономических показателей в вычислениях величины потоков миграции. Значимая роль отводится уровню доходов, влияющая на мобильность населения. При этом в различных государствах отмечается взаимосвязь между мобильностью и уровнем дохода.

В качестве социально-политических факторов и факторов управления в социальной и экономической сфере рассмотрим с одной стороны общественные блага, которые предоставляются гражданам в регионах, а с другой расходы региональных бюджетов по различным направлениям и индекс демократии. Допустим, производя вложения средств бюджета на улучшение здравоохранения региона, то это будет способствовать повышению уровня жизни в регионе. В перспективе, это будет способствовать мотивации мигранта о переезде.

В качестве общественных благ могут выступать количество общественного транспорта, в расчете на одного жителя, например, автобусов; протяженность автомобильных дорог; медицинское обслуживание; образование. На самом деле, предоставление общественных благ и расходы региональных бюджетов – это показатели, которые показывают примерно одну динамику. Однако, предоставление общественных благ – это уже некоторый результат проводимой политики, а расходы бюджета – это только первый этап принимаемых решений, результат которых не всегда виден уже в том же году.

Рассмотрим, как общественные блага могут воздействовать на решение населения о миграции. Работник принимает решение о миграции с большей долей вероятности при ожидании превышения выгод над затратами. Итак, общественные блага представляют собой функцию полезности для мигранта. А значит, чем больше мигранту предоставляется общественных благ, тем больше при прочих равных будет его полезность. Соответственно, при намерении мигрировать в другой, например, регион, в качестве конечного пункта будет выступать тот регион, где будет присутствовать насыщенность

таких благ, при прочих равных условиях, так как их наличие прямо пропорционально влияют на ожидаемую полезность индивида. При этом остаются сомнения в вопросах важности данного явления для российских мигрантов, которые автор оценит в сложившихся условиях на рынке труда РФ.

Рассматривая другую сторону воздействия социально-политических факторов на миграцию отметим размер социальных выплат населению. Важно проводить оценку воздействия совокупности доходов, а именно социальных пособий.

Как правило, чем выше размер социальных выплат, тем выше ожидаемая миграция. Значительный минус данного предположения заключается в отсутствии данных размера социальных выплат в разрезе субъектов РФ, но имеются данные структуры среднедушевых доходов.

Можно условно разделить среднедушевые доходы в регионах на три компоненты: оплата труда, доходы на капитал и социальные выплаты.

Для оценки мобильности трудовых ресурсов можно применять три приема. Один из приемов представляет собой матрицы переходов, которые свидетельствуют вероятности межстатусных перемещений.

Другим приемом является расчет индексов А. Шоррокса. Результаты индексов позволяют дать интегральную оценку интенсивности мобильности, а также сравнить её с ситуацией в других государствах. Индекс вычисляются на основе матрицы P_{ij} . Матрица показывает вероятность перехода из состояния i в состояние j [22, с. 13]. Если рассматривается три состояния, то матрица имеет размерность 3×3 , где сумма вероятностей по строкам равна 1. Расчет индекса мобильности Шоррокса представлен в формуле (4).

$$M = \frac{n - \text{trace}(P)}{n - 1} \quad (4)$$

где n – размерность матрицы;

$\text{trace}(P)$ – след матрицы P , т.е. совокупность всех элементов на главной диагонали.

Значение индекса может колебаться от 0 до 1, где $M = 0$ означает состояние полной стабильности (жители ежегодно не меняют свой статус, т.е. все диагональные элементы равны 1), если $M = 1$ то это совершенная или полная мобильность. Однако, как отмечает Шоррокс, индекс ограничен сверху значением 1 только при условии, что транзакционная матрица имеет максимальные элементы на главной диагонали, т.е. $p_{ii} \geq p_{ij}$ для всех i, j . Если это условие не выполняется, то матрицу P следует преобразовать в \tilde{P} , элементы которой соответствовали бы условию $m_i p_{ii} \geq m_j p_{ij}$ для всех i, j .

За основу третьего приема принимается динамическая мультиномиальная логит-модель. Модель показывает личностные детерминанты межстатусной мобильности и наличия или отсутствия предопределенности, которая основывается на прошлых состояниях рынке труда прошлых периодов.

Для решения поставленной задачи нами были разработаны следующие этапы исследования:

- выбор показателей и единиц их измерения, характеризующих зависимость выпуска продукции от факторов производства и определение временного ряда;
- построение регрессионного уравнения для оценки влияния факторов производства на ВРП;
- тестирование уравнения для оценки значимости его результатов;
- оценка мобильности;
- интерпретация полученных результатов.

Для построения регрессионной модели выбираются следующие показатели: ВВП, инвестиции, численность занятых в экономике коренного населения и мигрантов, НТП.

В ходе исследования методологических подходов к анализу трудовой мобильности важно отметить, что существуют несколько подходов, таких

как экономический, демографический, социологический, а так же междисциплинарный подход. Так, внутренняя трудовая миграция в России обусловлена, главным образом, следующими обстоятельствами: неравномерное распределение трудовых ресурсов по территории страны; разный уровень образования и квалификации населения; недостаток кадров в отдельных регионах; неравномерность социально-экономического развития территорий; различия в уровне оплаты труда и социального обеспечения; наличие безработицы в регионах страны. Центральные части страны с высоким уровнем экономического развития привлекательны для основной доли мигрантов, поскольку движущим мотивом выступает высокий уровень дохода, помимо прочего это развитая инфраструктура. Регионы страны, из которых мигрируют, отличаются невысоким уровнем дохода, качества жизни, а также низкой инвестиционной привлекательностью. К второстепенным факторам трудовой миграции принято относить природно-климатические условия. В связи с этим центральные и южные региона страны являются более привлекательными для мигрантов, в силу благоприятных условий для проживания.

ГЛАВА 3. РОЛЬ И ДИНАМИКА ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ И ЕЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

3.1. Тенденции и динамика трудовой миграционной подвижности населения Российской Федерации

Среди многих проблем российского рынка труда одними из важнейших остаются структурные изменения рабочей силы, а именно трудовая мобильность. В работе рассматривается только часть из них, а именно: демографическая ситуация, роль миграционных потоков и ситуация с рабочими местами. Это отмечают и зарубежные специалисты.

Следует сразу же отметить, что статистические данные, приводимые Росстатом и зарубежными агентствами, не всегда полны и однозначны.

Показатели численности населения в стране во многом определяют характеристику рабочей силы и российского рынка труда. На начало 2018 года численность населения России составляла 146,9 млн. человек, из них 52,2 % относились к характеристике величины рабочей силы [30, с.128]. На протяжении периода 1990 – 2017 гг. показатель численности населения неуклонно снижался. Демографические прогнозы для России сохраняют сложившуюся динамику на долгосрочный период. Так, прогноз ООН на 2030 год предполагает в среднем 140,5 млн. чел., 2050 год - 132,7 млн. чел., а на 2100 год - 124 млн. чел. Следовательно, и величина рабочей силы на российском рынке труда также прогнозируются с тенденцией к снижению.

Численность населения определяется естественным приростом (соотношение рождаемости и смертности) и механическими, т.е. миграционными потоками. Рассматривая естественный прирост населения РФ в динамике с 1995 – 2018 гг., кроме отдельных лет (2013 – 2015 гг.) носила отрицательный характер, то есть смертность превышала рождаемость.

Кроме того, уровень рождаемости в эти годы снижался и не обеспечивал воспроизводства населения, так коэффициент рождаемости (Кр) в 2017 году составлял 1,7 против расчетной характеристики воспроизводства населения (Кр - 2,3). В данной системе показателей рассматривается также и уровень детской смертности. В прогнозе ООН показатель используется как характеристика детской смертности за первые 5 лет. Следует отметить, что в России этот показатель имеет положительную динамику, поскольку с 1990 года он улучшился в 2,5 раза (составляя в настоящее время 8,7 на 1000 рождений) и хотя к 2050 году прогнозируется его дальнейшее уменьшение до 4,9, он еще значительно отстает от соответствующих значений большинства европейских государств. Вместе с тем, на естественный прирост в России влияют отрицательные значения смертности населения. Это определяет низкий уровень дожития (число лет жизни), в настоящее время он составляет для мужчин 64 года, для женщин 75 лет. На период 2015 – 2020 гг. его общее значение ожидается на уровне 71,2 года, к 2050 году - 76 лет, а к 2095 – 2100 гг. - 83,2 года. Это довольно скромные цифры при сравнении с европейскими странами.

Для исследования использован статистический материал на основе данных Федеральной службы государственной статистики по итогам ежемесячного исследования рабочей силы (по проблемам занятости). Исследование рабочей силы проводится на основе выборочного метода наблюдения путем опроса населения по месту постоянного проживания. С 2017 года опрашивается население в возрасте 15 лет и старше (до 2017 года – в возрасте 15-72 лет). Исследование охватывает все субъекты Российской Федерации, городскую и сельскую местность.

На основе опроса занятых лиц о местонахождении их работы формируется информация о численности лиц, работающих в другом субъекте Российской Федерации, чем место постоянного проживания, или на территории другого государства. В соответствии с методологическими

положениями о проведении исследования при отсутствии лица на момент опроса данные о нем могут быть получены со слов родственников.

Данные исследования рабочей силы, численность занятых, работавших за пределами субъекта Российской Федерации, в котором они проживают, включая работавших на территории другого государства, в среднем за 2016 г. составила 2,7 млн. человек, за 2017 г. - 2,9 млн. человек.



Рисунок 3.1 - Занятое население по месту нахождения работы в 2011-2017 году, млн. человек

Источник: [25, с. 108]

Сравнивая городское и сельское население, следует отметить, что выше доля лиц, работающих за пределами своего субъекта среди городских жителей. Это объясняется следующим образом – барьером становятся не только большие расстояния, но и ограниченная емкость рынков труда и, следовательно, миграция трудовых ресурсов становятся объективно возможной лишь для небольшой части населения. Проводя сравнение трудовой мобильности среди мужского и женского населения, отмечается более высокая доля мужчин, работающих за пределами своего субъекта. Структура занятого населения, работающего за пределами своего субъекта (далее – работающих за пределами РФ), отличается от структуры занятого

населения, работающего на территории своего субъекта, представлена на рисунке 3.2.

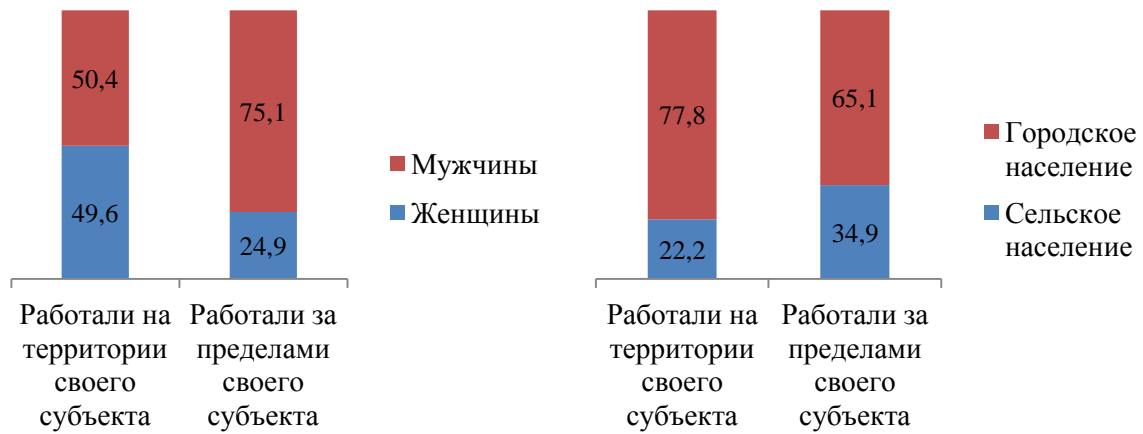


Рисунок 3.2 - Структура занятого населения по полу и типу местности в зависимости от местонахождения работы в 2017 г., %

Источник: [25, с. 676]

Среди населения, работающего за пределами своего субъекта (в сравнении с населением, работающим на территории своего субъекта), выше доля лиц со средним профессиональным образованием по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и средним общим образованием, и ниже доля лиц с высшим и средним профессиональным образованием по программе подготовки специалистов среднего звена. Следует отметить, что, чем выше уровень образования, тем меньше у индивида возможности попасть в ряды безработных или в состав экономически неактивного населения. Индивиды с более низким уровнем образования и компетенций склонны повышать свою квалификацию и положение на рынке труда, что и объясняется их мобильностью в другие субъекты страны для получения опыта и необходимых трудовых навыков для получения большего уровня доходов и дальнейших перспектив развития. В целом, мобильные работники склонны сохранять свое положение на рынке труда или же повышать его, при этом динамика различается слабо. Структура

занятого населения по уровню образования и месту нахождения работы представлена на рисунке 3.3.

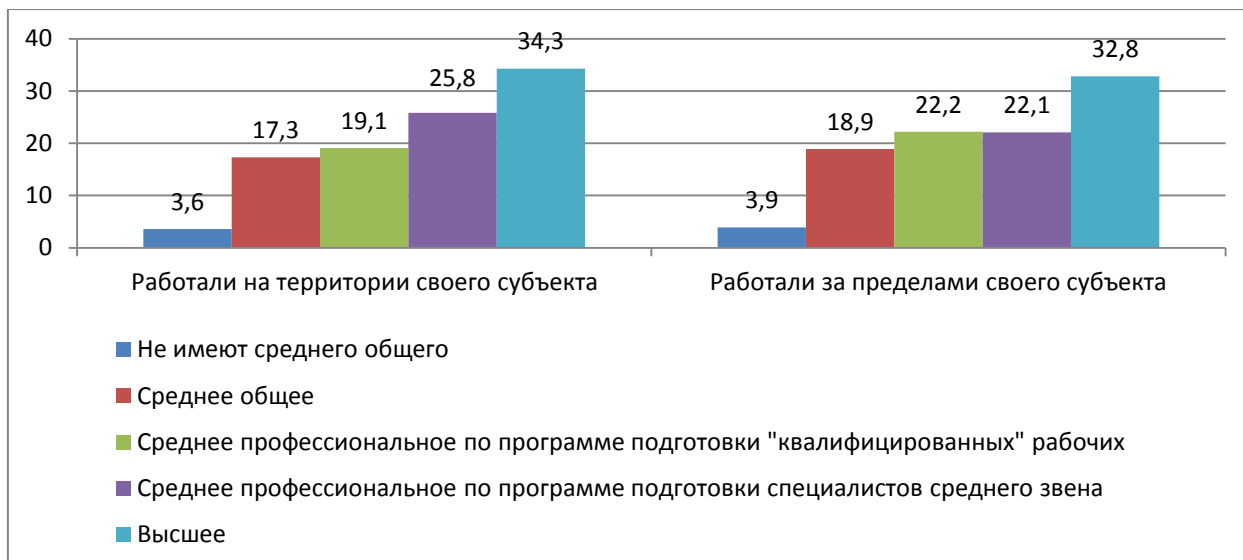


Рисунок 3.3 - Структура занятого населения по уровню образования и месту нахождения работы в 2017 г., %

Источник: [38]

Рассматривая занятых, которые мигрировали работать в другой субъект РФ, следует отметить значительный процент молодых специалистов и противоположную ситуацию с лицами старше 44 лет, в отличие от специалистов, оставшихся работать в пределах своего населенного пункта. Структура представлена на рисунке 3.4. Средний возраст, работающих за пределами своего субъекта – 39 лет; оставшиеся работать в своем населённом пункте – 42 года.

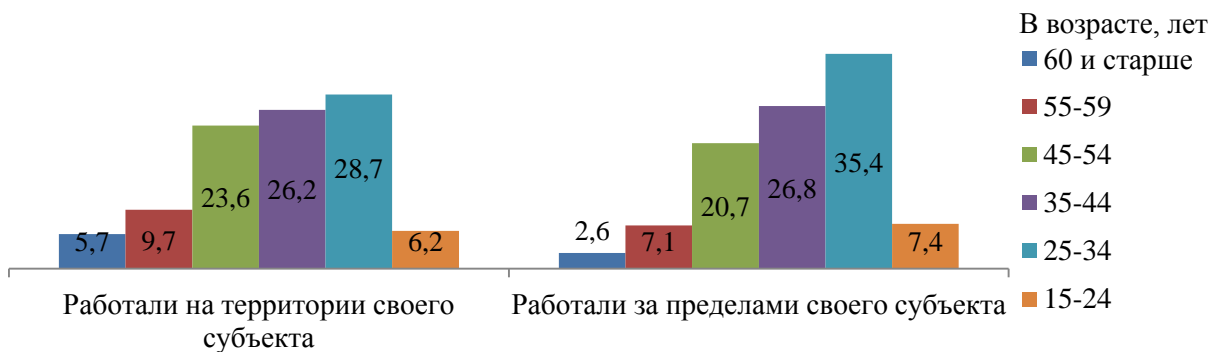


Рисунок 3.4 - Структура занятого населения по возрасту и месту нахождения работы в 2017 г., %

Источник: [38]

Определяя состав занятого населения, работающие вне своего населённого пункта, 85 % являются, занятыми на предприятиях, 2 % составляют самозанятые лица, индивидуальные предприниматели, 13 % – это специалисты, работающие на условиях найма.

В среднем 48 % выезжающих за пределы субъекта постоянного проживания работают по месту основной работы менее 5 лет, из них 12 % – менее 1 года в соответствии с рисунком 3.5.

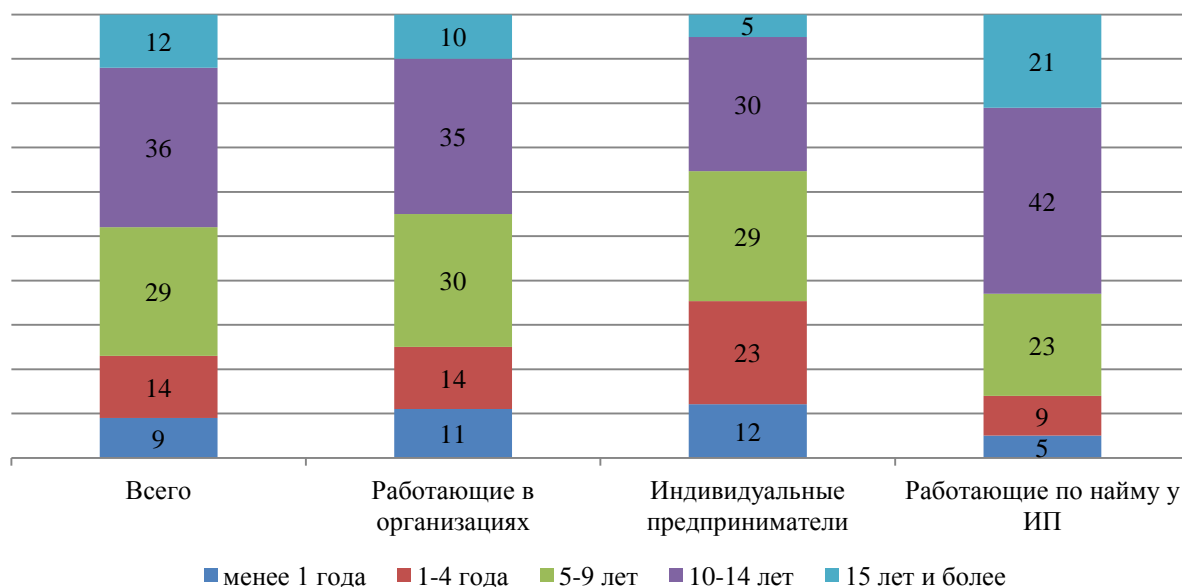


Рисунок 3.5 - Структура, занятого населения, работающего за пределами своего субъекта

Источник: [31]

Стоит отметить занятых лиц, работающих вне своего населённого пункта в разрезе субъектов РФ. Наибольшая доля лиц зафиксирована в Ленинградской области (21 %), Московской области (9 %), Республике Адыгея (17 %), Чувашской Республике (12 %), Республике Калмыкия (12 %), Еврейской автономной области (10 %), Тульской области (10 %), Владимирской области (9 %) (рисунок 3.6).

Главными субъектами-реципиентами РФ трудовых мигрантов являются г. Москва (среди них 1,5 млн. человек, что составляет около 21 % к численности занятого рассматриваемого региона), далее идет Тюменская

область (с прилежащими автономными округами) (в составе области насчитывается 353 тыс. человек, или 19 %), Московская область (в составе 204 тыс. человек, или 5 %), г. Санкт-Петербург (253 тыс. человек, или 8,4 %), также выделяется Краснодарский край (63 тыс. человек, или 2,4 %). Доля занятого населения, работающего за пределами своего субъекта представлена на рисунке 3.6.

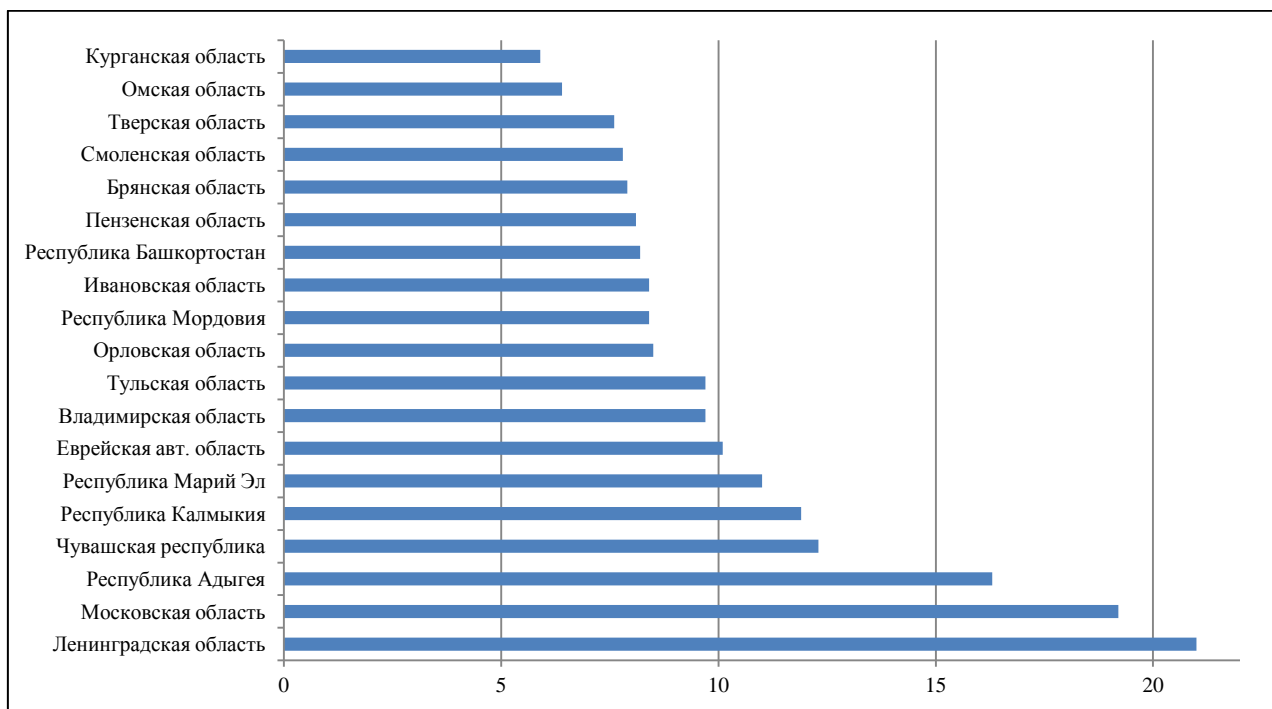


Рисунок 3.6 - Доля занятого населения, работающего за пределами своего субъекта, в среднем за 2017 г. в % к численности занятого населения субъекта

Источник: [31]

По оценке федеральной службы государственной статистики средний уровень доли трудовых мигрантов России за 2017 г. составил 4 %. В Республике Саха (Якутия) данный показатель составил 6 %, Республике Коми (4 %), Камчатском крае (7 %), Магаданской области (6 %).

Далее приведены данные по трудовым мигрантам России в разрезе отраслей занятости. 663 тыс. человек (23 %) – работают в строительстве, 352 тыс. человек (12 %) – в отрасли торговли, 335 тыс. человек (12 %) – в отрасли транспортировки и хранения, 251 тыс. человек (9 %) заняты в отрасли

добычи полезных ископаемых, 248 тыс. человек (9 %) – в обрабатывающей промышленности в соответствии с рисунком 3.7.

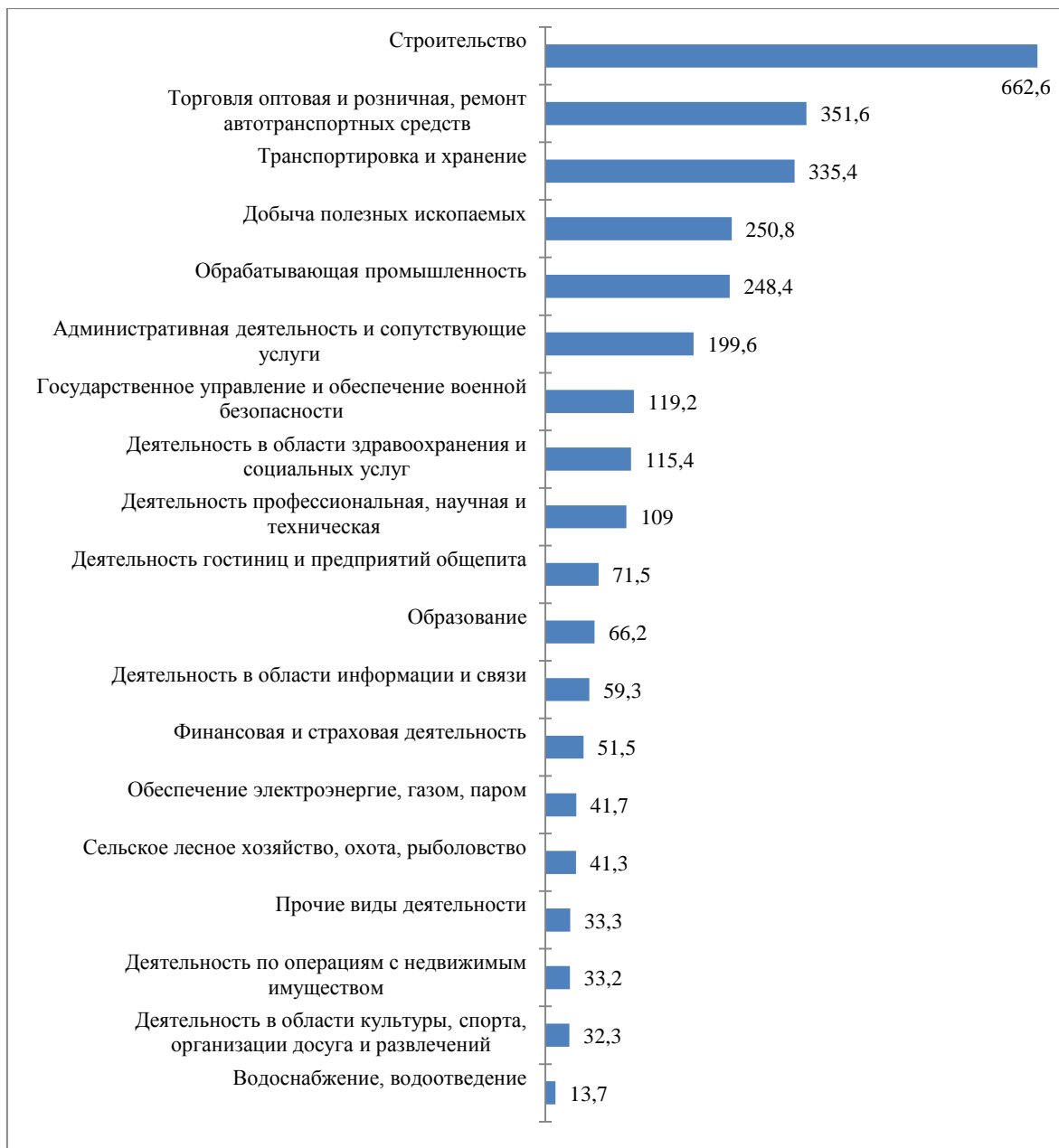


Рисунок 3.7 - Распределение занятого населения, работающего за пределами своего субъекта, по видами экономической деятельности в 2017 г., тыс.руб.

Источник: [31]

Среди главных субъектов РФ, принимающими на работу лиц из других населенных пунктов, являются, в первую очередь, г. Москва, далее в порядке убывания –Тюменская область, г. Санкт-Петербург, Московская область. В таблице 3.1. приведены субъекты РФ с наибольшей и наименьшей входящей

трудоустройством, а также данные к численности занятого населения соответствующего субъекта, въезжающего на работу в другой субъект.

Таблица 3.1

Субъекты РФ с наибольшей входящей мобильностью, 2017 г.

Регион	Численность занятого населения, работающих за пределами своего субъекта, тыс. человек	В процентах к численности занятого населения соответствующего субъекта, въезжающего на работу в другой субъект, тыс. человек
г. Москва	1 486,1	20,9
Тюменская область	353,3	18,9
г. Санкт-Петербург	253,0	8,4
Московская область	204,0	5,1
Краснодарский край	63,0	2,4

Источник: [25, с. 576]

В соответствии с таблицей 3.1 среди главных субъектов РФ, принимающими на работу лиц из других населенных пунктов, являются, в первую очередь, г. Москва, далее в порядке убывания – Тюменская область, г. Санкт-Петербург, Московская область, Краснодарский край.

На трудовую миграцию в Москву, или Московский столичный регион – МСР, (поскольку Московская область имеет тот же ареал тяготения мигрантов, что и столица), ориентированы жители регионов Центрального, Южного и Северо-Кавказского федеральных округов (за исключением Республики Адыгея, Карачаево-Черкесской Республики, Чеченской Республики, которые тяготели к миграции в Краснодарский край), а также части Приволжского федерального округа – Нижегородской, Пензенской, Саратовской областей, Республики Марий Эл, Республики Мордовия и Чувашской Республики, а также Калининградской области. В отдельных регионах, прежде всего Центра, расположенных к югу и востоку от Московской области, в МСР на работу выезжали порядка 95% трудовых мигрантов, в других регионах Европейской части московское направление преобладало не так явно.

Санкт-Петербург привлекал мигрантов из регионов Северо-Западного федерального округа, кроме Калининградской области, Архангельской области (направленной в равной мере, как на него, так и на Москву) и Республики Коми.

К Тюменской области, ХМАО и ЯНАО стремились территории Уральского федерального округа, часть Западной Сибири – Новосибирская, Омская, Томская, и Приволжье, наиболее явно – Республика Башкортостан, Пермский край и Республика Удмуртия. Жители Кировской, Оренбургской областей и Республики Татарстан в равной мере были ориентированы в трудовых поездках на Тюменскую область с округами и МСР.

Согласно данным обследования населения по проблемам занятости (ОНПЗ), среди трудовых мигрантов в крупнейших городских агломерациях преобладают занятые в строительстве, сфере услуг и торговле, тогда как среди занятых в северных регионах прослеживается превалирование занятость в строительстве и добывающей промышленности, а занятость в торговле и услугах невелика (таблица 3.2).

Таблица 3.2

Трудовые мигранты, занятые по отраслям экономики, в отдельных субъектах РФ, 2017 г., %

Занятость по отраслям экономики	Субъекты РФ по занятости трудовых мигрантов				
	Москва и Московская обл.	Санкт-Петербург и Ленинградская обл.	Тюменская обл., ХМАО и ЯНАО	Европейский Север	Север Сибири и Дальнего Востока
Строительство	32,7	29,7	25,1	37,8	24,1
Торговля	14,1	15,6	2,1	1,9	1,4
Добыча полезных ископаемых	0,2	0,4	45,8	21,7	37,2
Транспорт	10,3	20,6	11,1	17,6	11,1
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	17,3	7,8	2,9	5,0	7,8
Другие отрасли	25,4	25,9	13,0	16,0	18,4
ИТОГО	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Источник: [38]

Распределение трудовых мигрантов по группам занятий также различается в зависимости от региона занятости. В крупнейших агломерациях на первых местах среди укрупненных групп занятий – работники сферы индивидуальных услуг и защиты граждан и собственности (охранники), строительные рабочие, водители и машинисты подвижного оборудования, а также неквалифицированные рабочие; в регионах Севера и Востока страны – водители и машинисты, рабочие, занятые на горных, горно-капитальных работах и в строительстве, рабочие металлообрабатывающей и машиностроительной промышленности. Распределение занятых трудовых мигрантов по отраслям и занятиям в крупнейших агломерациях более разнообразное.

При этом регионы Севера и Востока страны и крупнейшие агломерации слабо различаются по возрастной структуре занятого населения, в регионах востока страны она немного моложе, как и общая структура населения. В соответствии с отчетом ОНПЗ в такой отрасли как «добыча полезных ископаемых» доля занятых в РФ в возрасте старше 39 лет существенно выше среднего значения по другим отраслям. Обратная ситуация наблюдается в сфере торговли, где возраст основной доли занятых составляет 25-38 лет.

Разнообразие мест работы, в том числе зачастую не требующей опыта работы или квалификации, а также специальных деловых качеств и навыков, стимулирует большее вовлечение в трудовую миграцию молодых кадров в крупных городах. А субъекты, где отрасль добывающей промышленности хорошо развита, нуждаются, как правило, в квалифицированных кадрах, с опытом работы со сложным оборудованием, однако такие специалисты не заинтересованы мигрировать в моногорода, старопромышленные районы, по причине ликвидаций предприятий и оптимизацией занятости [7, с. 187]. Получается, что именно отраслевая структура экономики регионов Севера и Востока страны оказывает существенное влияние на возрастную структуру

занятых в них трудовых мигрантов, по сравнению с теми, кто выезжает на работу в МСР и Санкт-Петербург.

В таблице 3.3 представлены субъекты РФ с наименьшей входящей мобильностью за 2017 г.

Таблица 3.3

Субъекты РФ с наименьшей входящей мобильностью, 2017 г.

Регион	Численность занятого населения, выезжающего на работу из субъекта, тыс. человек	В процентах к численности занятого населения соответствующего региона, выезжающего на работу в субъект, тыс. человек
Ивановская область	0,3	0,1
Республика Адыгея (Адыгея)	0,3	0,2
Карачаево-Черкесская Республика	0,4	0,2
Еврейская авт. Область	0,4	0,5
Курганская область	0,7	0,2
Кабардино-Балкарская Республика	0,8	0,2
Республика Алтай	0,8	0,9
Кировская область	1,0	0,1

Источник: [41]

Согласно данным, представленным в таблице 3.3, самый низкий показатель входящей мобильности зафиксирован в Ивановской области, далее в порядке возрастания Республике Адыгея, Карачаево-Черкесской Республике, Еврейской автономной области, Курганской области, Кабардино-Балкарской Республике, Республике Алтай и Кировской области.

Таким образом, наблюдается дисбаланс на рынке труда, заключающийся в неравномерности мобильности между субъектами РФ. В городе Москва отмечен наибольший прирост трудовых ресурсов, который составил 1 млн. 486 тыс. человек, наименьший отмечен в Ивановской области и республике Адыгея 0,3 тыс. человек. Данная ситуация,

наблюдаемая в настоящее время на рынке труда РФ создает проблемы в регионах выбытия.

В таблице 3.4 представлены основные показатели по миграционной ситуации в Российской Федерации за 2017-2018 гг. Так, за 2017 г. 22 % составляют высококвалифицированные специалисты от общего числа иностранных граждан, получивших разрешение на работу, при этом за 2018 г. данный показатель снизился на 3% в процентном соотношении от общего числа (при этом число высококвалифицированных специалистов увеличилось на 125 человек).

Таблица 3.4

Основные показатели по миграционной ситуации в Российской Федерации за 2017-2018 гг.

	январь-сентябрь 2017 г.	январь-сентябрь 2018 г.
Выдано разрешений на работу иностранным гражданам и лицам без гражданства, всего	89 756	105 537
В том числе высококвалифицированным специалистам	20 248	20 373
В том числе квалифицированным специалистам	13 991	13 145
Прочие	55 517	72 019

Источник: [31]

Для оценки трудовой мобильности составим регрессионное уравнение факторов, влияющие на нее, где отобраны семь независимых переменных X , гипотетически оказывающих воздействие на трудовую миграцию Y :

- X_1 – пол;
- X_2 – возраст;
- X_3 – семейное положение;
- X_4 – образование;
- X_5 – пункт прибытия;
- X_6 – доход;
- X_7 – работа по специальности.

Данные для оценки трудовой мобильности сформированы на основе опроса респондентов, проживающих в Тюменской области (таблица 3.5).

Таблица 3.5

Оценка зависимости трудовой мобильности от различных факторов

Испытуемый	Пол	возраст, лет	семейное положение	Образование	отдаленность от настоящего места жительства, км	доход, тыс. руб.	работа по специальности
1	Муж	34	женат	высшее	200	60	да
2	Жен	35	холост	высшее	700	55	да
3	Муж	24	женат	высшее	1200	73	да
4	Жен	56	женат	высшее	1700	60	да
5	Муж	34	женат	высшее	2200	65	да
6	Жен	55	женат	высшее	2700	70	да
7	Муж	43	женат	высшее	234	75	нет
8	Жен	33	женат	среднее	567	80	да
9	Муж	25	женат	высшее	78	85	да
10	Жен	22	холост	высшее	89	90	нет
11	Муж	28	женат	среднее	99	95	да
12	Жен	56	холост	высшее	99	80	да
13	Муж	34	женат	высшее	100	65	да
14	Жен	44	холост	среднее	600	50	нет
15	Муж	43	женат	высшее	1100	100	да
16	Жен	42	женат	высшее	1600	85	нет
17	Муж	41	женат	среднее	2100	70	да
18	Муж	40	женат	высшее	2600	55	да
19	Муж	39	женат	высшее	3100	40	да
20	Муж	38	женат	высшее	3600	80	да

Источник: [Составлено автором на основе 4]

Так как количественно можно выразить только возраст, пункт прибытия и доход в уравнении регрессии использованы только данные показатели:

- X₂ – возраст;
- X₅ – пункт прибытия;
- X₆ – доход.

Построим уравнение регрессии:

$$Y = 0,254 + 0,015X_2 + 0,003X_5 + 0,090X_6$$

Данная модель показала, что первостепенное значение оказывает уровень дохода на решение мигрантов, и наоборот, отдаленность от места проживания оказывает наименьшее значение из рассматриваемых факторов модели. А значит, экономический фактор играет ключевую роль на решение о трудовой мобильности.

По оценке различных авторов существует взаимосвязь безработицы и уровня мобильности, чем выше мобильность, тем ниже уровень безработицы (таблица 3.6 и рисунок 3.8).

Таблица 3.6

Взаимосвязь трудовой мобильности и уровня безработицы в
Российской Федерации

Год	Работали на территории своего субъекта, млн. человек	Работали за территорией своего субъекта, млн. человек	Уровень трудовой мобильности, %	Уровень безработицы, %
2011	68,9	1,8	2,61	6,50
2012	69,1	2,4	3,47	5,50
2013	69,0	2,4	3,48	5,50
2014	69,2	2,4	3,47	5,20
2015	69,9	2,5	3,58	5,60
2016	69,7	2,7	3,87	5,40
2017	69,2	2,9	4,19	5,20

Источник: [38]

На рисунке 3.8 представлена динамика взаимосвязи миграции трудовых ресурсов и уровня безработицы в Российской Федерации.

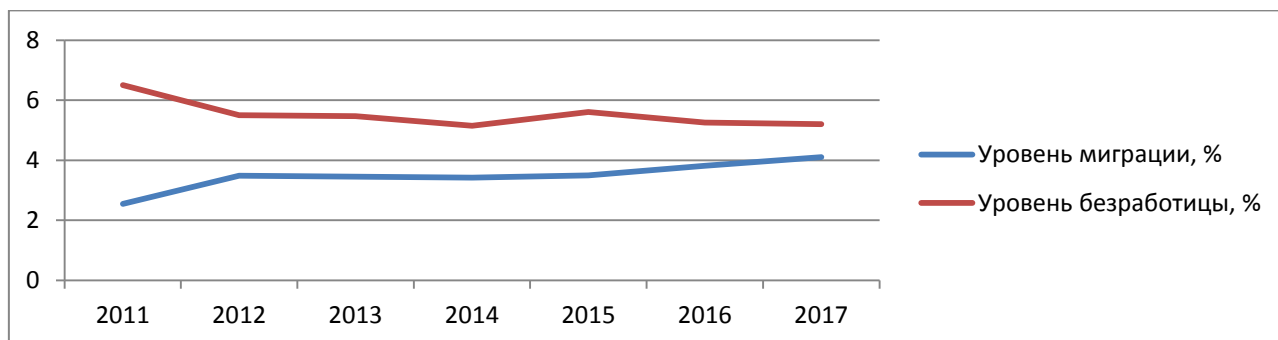


Рисунок 3.8 – Динамика взаимосвязи миграции трудовых ресурсов и уровня безработицы в Российской Федерации, %

Источник: [Составлено автором на основе 38]

Далее оценим индексы А. Шоррокса, для того, чтобы определить уровень мобильности трудовых ресурсов России в таблице 3.7.

Ниже приведен пример расчета индексов Шоррокса.

Матрица, которая показывает вероятность перехода из состояния i в состояние j :

0,501 0,250 0,249

0,102 0,892 0,006

0,252 0,247 0,501

0,501 – вероятность миграции всей выборки.

$\text{trace}(P) = 0,501 + 0,892 + 0,501 = 1,894$

Таким образом:

$$M = \frac{3-1,894}{3-1} = 0,553 \quad (5)$$

Таблица 3.7

Оценка уровня трудовых ресурсов на основании индекса Шоррокса, 2012-2017 гг.

Период	12/13	13/14	14/15	15/16	16/17	Средний показатель
Общая выборка	0,553	0,565	0,544	0,539	0,559	0,552
Пол						
Мужской	0,548	0,573	0,525	0,532	0,566	0,5488
Женский	0,564	0,565	0,569	0,547	0,562	0,5614
Возраст, лет						
20-30	0,712	0,664	0,689	0,636	0,67	0,6742
31-49	0,599	0,654	0,593	0,616	0,621	0,6166
50 и выше	0,515	0,525	0,524	0,491	0,547	0,5204
Уровень образования						
Высшее	0,532	0,573	0,569	0,524	0,544	0,5484
Среднее	0,593	0,597	0,558	0,558	0,576	0,5764
Ниже среднего	0,49	0,447	0,501	0,516	0,51	0,4928

Источник: [Составлено автором на основе 21]

Как следует из таблицы 3.7, наивысшая степень мобильности отмечается у возрастной группы 20-30 лет, и наоборот, чем наименьшая

степень мобильности у возрастной группы 50 лет и выше. Также низкий уровень мобильности у лиц с образованием ниже среднего.

Мобильность между женским и мужским полом различается неявно. По периодам динамику сложно охарактеризовать, так как она не имеет ярко выраженного тренда. Таким образом, ситуация на рынке труда характеризуется его стабильным состоянием.

На рисунке 3.9 представлена динамика уровня трудовых ресурсов на основании индекса Шоррокса.

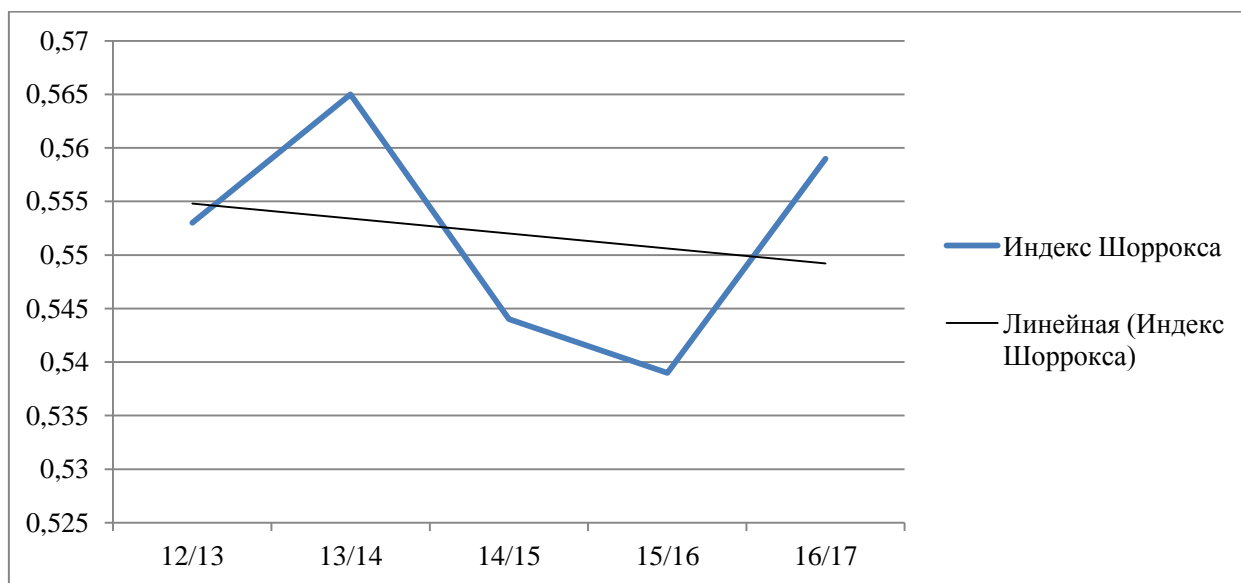


Рисунок 3.9 - Динамика уровня трудовых ресурсов на основании индекса Шоррокса, 2012-2017 гг.

Источник: [Составлено автором на основе 21]

Индексы рассчитываются как в РФ, так и в странах Европейского союза на базе матрицы 3×3 . Межстрановые сравнения допускают делать выводы о том, являются ли полученные значения высокими или низкими.

Полученные результаты, основанные на расчете индексов оказываются на порядок выше, чем в странах Европейского союза. Так, среднее значение показателя в РФ за анализируемый период равно 0,552. Среднее значение показателя в странах Центрально-Восточной Европы, составляет 0,295.

Важно также отметить, что за период с 1990 года по 2017 год эффективной системой государственных мер удалось резко сократить

детскую смертность в стране, а добиться некоторого повышения рождаемости удалось лишь в течение 2014-2015 гг. Вероятно, меры по поддержке семей и улучшения жилищно-бытового положения (в особенности молодых семей), на практике оказываются все же недостаточно стимулирующими для основной массы населения. Кроме того, относительно высокая смертность среди граждан (особенно не достигших пенсионного возраста) показывает наличие серьезных проблем в профилактике и медицинском лечении населения страны. Это является фактором, влияющим на характеристику рынка труда.

Второй фактор, существенно влияющий на характеристику рынка труда, связан с межгосударственной и внутрироссийской трудовой миграцией. В среднем число прибывших иностранных граждан насчитывает около 10 млн. чел. В конце 2017 года в основном из СНГ для «работы по найму» прибыло почти 4 млн. чел. С одной стороны, миграция трудовых кадров в Россию покрывает имеющийся дефицит рабочей силы (примерно в 250-300 тыс. чел.). Почти половина мигрантов занята в строительстве и жилищно-коммунальном хозяйстве, где традиционно используется труд низкой квалификации. С другой – подобные масштабы межгосударственной трудовой миграции существенно влияют на внутренний рынок труда, конкурируя как с мигрантами из регионов России, так и с местными трудовыми ресурсами, из-за чего возникают конфликтные ситуации. Помимо этого, остаются неотрегулированными меры социальной и медицинской обеспеченности мигрантов, которые также неблагоприятно сказываются на решении данных проблем в регионах.

Внутрироссийская, межрегиональная миграция трудовых ресурсов также значительна – ежегодно от 2 до 3 млн. чел. Мотивы таких мигрантов в основном основываются на поиске более комфортных условий труда, проживания и необходимостью получения соответствующего уровня образования. Обеспечение высокого общего уровня жизни (зарботок и развитая сфера социокультурных услуг, включая медицинское

обслуживание) стимулирует систематический и невозвратный отток рабочей силы из регионов в крупные города России. Региональная молодежь после получения образования в крупных городах страны в большей своей части также вливается во внутрироссийские потоки миграции трудового населения [5, с. 16].

Также внутренняя миграция часто обусловлена переселением из сельской местности или небольших поселений в крупные города. В основном, это исходит из мотивов улучшения уровня (условий) жизни, а также отсутствием в сельских местностях высших учебных заведений, для получения необходимой квалификации, которая существенно важна для дальнейшего трудоустройства в современных условиях. Миграция из деревень, сельских местностей отрицательно влияет на развитие сельского хозяйства в стране.

Рассматривая миграционные процессы в комплексе, с учетом эмиграции, следует отметить то, что если к настоящему времени наблюдается уменьшение уровня эмиграции, которая в 2017 г. составила 75 тыс. чел., но с учетом приехавших 28 тыс. чел. потери страны составили 47 тыс. чел. Как правило, значительная часть данной категории уезжающих – высококвалифицированные специалисты. Многие из них обучались, стажировались и практиковались за рубежом уже после обучения в российских школах и высших учебных заведениях.

Ситуация с рабочими местами – третий фактор, существенно влияющий на российский рынок труда. В период 1990-2017 гг. соотношение новых и ликвидируемых рабочих мест определялся как, и данная ситуация не была связана с той сферой, которая сейчас приобрела названия цифровой экономики. В этих условиях частично объяснимы и значительные размеры внутренней миграции трудовых ресурсов. Мало связана с цифровой экономикой и примерно 40 % активной части рабочей силы, занятой на малых предприятиях и в неформальном секторе (так называемая самозанятая часть населения). Кроме того, доля рабочих мест материального сектора

экономики в стране сокращается в сравнении с торговлей, управлением, сферой услуг.

Следует сформировать новую форму трудовой мобильности, которая будет связана с соответствующими требованиями экономики в нынешних условиях и свободами выбора места и квалификации потенциала трудовых мигрантов.

Таким образом, решение перспективных проблем перехода к цифровой экономике, невозможно без решения сложнейших проблем развития трудовых ресурсов страны, причем начинать их следует с создания эффективного рынка рабочих мест и повышения уровня благосостояния населения на всей территории страны. Менять структуру рабочей силы, несомненно, следует в технически современных условиях, требующих профессионально подготовленных (квалифицированных) работников. Нужны эффективные программы государственной поддержки, стимулирующие обучение, стажировку, труд и проживание молодежи и их семей, более привлекательные, чем те, что предлагаются за рубежом. Это затратно, но и готовить специалистов для зарубежных предприятий не разумно. Возможный эффективный переход к цифровой экономике в отдельных отраслях общественного производства мегаполисов не решит социально-экономических проблем страны, поскольку Россия – страна регионов, и только потом уже мегаполисов. Недостатки неравномерного развития среди регионов, в том числе при выделении рабочих мест, ведут к дискредитации государственных мероприятий по повышению социально-экономического уровня российской экономики, особенно это сказывается на программах эффективной молодежной политики и развития малого бизнеса. Кроме того, государству необходимо изыскать экономические резервы по предотвращению тенденций, отрицательно влияющих на демографическую сферу. Стране настоятельно необходимы дополнительные стимулы повышения роли семьи, поддержки рождаемости, облегчения быта и женского труда. Понятно, что практически все вышеперечисленное требует

серьезных материальных и финансовых средств, но без решения проблем труда экономика страны останется сырьевым придатком к чужой цифровой экономике.

Причины же динамики миграционного потока вызывают особый интерес, ведь большинство источников выделяет в качестве причин трудовой миграции следующие: неравное развитие экономики по регионам; неравное распределение доходов и возможностей в разных странах, например в регионах или странах, отличающимися степенью развития; также это дисбаланс, где отмечается излишек кадров в развивающихся странах и нехватка в конкретных отраслях работы в развитых странах.

Стоит отметить, что во многих случаях, не учитывается стратегический политический фактор. Может произойти ситуация, когда сама страна-реципиент (регион) выступает инициатором привлечения иностранных граждан в качестве трудовых иммигрантов. Так, РФ выступает в роли пользователя дешевых трудовых ресурсов для внедрения проектов крупны масштабов в тяжелых и опасных условиях. Именно для этих работ в страну и привлекаются огромные потоки иммигрантов.

Для того чтобы показать это на реальных данных, условно разобьем новейшую историю России на 4 периода по 4 года. Далее сопоставим строительство крупных объектов с количеством въезжающих в страну. Для оценки объектов будем применять закон Парето и учитывать наиболее крупные проекты, понимая, что именно они дают наибольшую занятость.

В 2000-2004 годах страна «вставала на ноги». Был построен порт Приморск, Ладожский вокзал, проведено развитие участков Транссибирской магистрали и построение Веребьинского обхода. Сооружение Третьего Транспортного Кольца в городе Москва. В этот период было мало крупных инвестиций в добычу полезных ископаемых: два нефтепровода, одно месторождение. В это время происходил отток мигрантов из-за тяжелой финансовой ситуации в странах СНГ.

2004-2008. Производятся крупные вложения в постройку портов на Севере: Усть-Луг, Приморск-2. Эти одни из самых крупнейших мостовых переходов России были открыты в эти годы. Строятся и вводятся в эксплуатацию богатые нефтегазовые месторождения Южно-Русское и Сахалин-1 и алмазное месторождение им Ломоносова. Нефтепровод БТС, два газопровода: Голубой поток и СРТО Торжок. В этот же период начинается строительство делового центра Москва Сити. Как следствие всего этого, под конец периода РФ становится привлекательной площадкой для мигрантов из менее развитых стран, готовых выполнять тяжелую и, на их взгляд, хорошо оплачиваемую работу.

2008-2012. В течение периода продолжается активное вложение средств в северные порты и нефтеналивные терминалы. Особое внимание начинает уделяться дорогам. Идет строительство 8 сложных инженерных мостов через широкие реки. Привлекают внимание значительные бюджеты разработок Эльгинского угольного месторождения, Талаканского нефтегазового месторождения, Сахалин-2, и еще порядка 10 объектов.[8] Бум строительства нефтепроводов и газопроводов: БТС-2, Серверный поток и Единая газотранспортная система России. Несмотря на активные темпы строительства, можно заметить резкий отток мигрантов с территории РФ в середине этого периода. Это может объясняться резким кризисом в экономике, который сотрясал страну и весь мир в течение двух лет. Лишь в 2011 году можно проследить увеличение миграционного потока, что помимо прочего связано с ускоренными темпами строительства Олимпийских объектов в Сочи.

2012-2018. Огромное число новых разработанных месторождений, стройка десятка газопроводов и нефтепроводов, включая вторую ветку Северного Потока. Развивается инфраструктура добывающих локаций, месторождений и перекачивающих станций рядом с ними. В разы увеличиваются инвестиции в автомобильные дороги, строительство МЦК и московского метро. Крупное капитальное вложение этого периода –

космодром Восточный. Устойчивое положение экономики в сочетании с огромным количеством крупных проектов дают резкий прирост числа мигрантов в РФ.

Из приведенного сравнения очевидно, что стране не хватает собственных ресурсов для освоения полезных ископаемых и крупных строительных проектов. Следует отметить, что Россия является страной временных трудовых мигрантов. Сложившаяся ситуация требует необходимых вложений для развития инфраструктуры регионов для стимулирования трудовой мобильности в те регионы, где ощущается нехватка в высококвалифицированных кадрах.

Однако в демографическом отношении эта стратегия низкоэффективна, поскольку предполагается, что работники в конечном итоге возвращаются на родину. Не стоит забывать, что в России отсутствует прирост местного населения, и в какой-то момент страна может лишиться части территорий из-за отсутствия достаточных сил, чтобы их охранять и осваивать.

3.2. Положительные и отрицательные последствия миграции трудовых ресурсов в Российской Федерации

Большинство экспертов считает, что трудовая миграция только положительно влияет на регионы (страны), рассматривая их как доноров рабочей силы. Эмиграция из стран с развивающейся экономикой оказывается как на темпы прироста населения, снижая его, так и снижению демографического влияния [13, с. 28]. Кроме того, трудовая миграция поднимает уровень зарплат внутренней рабочей силы и снижает напряжение на рынке труда. Однако, часто ситуация поворачивается таким образом, что оставшиеся оказываются нетрудоспособными, без должной квалификации, физических способностей, без желания работать, по этой причине

государство несет определённого рода потери, в их числе часть налоговых поступлений и наиболее способных специалистов.

Известным заблуждением является и то, что мигранты во время работы в более развитом субъекте повышают квалификацию и возвращаются домой специалистами высокого класса, а также привозят инновационные технологии. Однако доля высококвалифицированных трудовых мигрантов сейчас продолжает оставаться низкой, в то время как большинство иностранных рабочих устраивается в сектор обслуживания или разнорабочими, что способствует, скорее, их деградации.

Как следствие, государство (регион) становится платежеспособным, увеличивается показатель ВВП на душу населения, создаются предпосылки для повышения уровня жизни населения. Однако же на самом деле переводы мигрантов на родину могут вызвать отрицательные последствия. Поступившие средства нерационально распределяются и не трансформируются в инвестиции в реальный сектор экономики. По этой причине страны, являющиеся донорами, имеют возможность кредитоваться в международных организациях как раз за счет валютных поступлений, что создает предпосылки для догоняющего развития. В то же время высокая безработица и низкий уровень жизни провоцируют оттоки рабочей силы из страны.

Эксперты считают, что одной из проблем, во взаимосвязи миграции и уровня безработицы, является тот факт, что на рост уровня безработицы влияют притоки иммигрантов, повышая тем самым предложение на рынке труда.

Из графика видно, что в начале 2000-х годов миграционный поток из-за рубежа существенно снижался. Уровень безработицы также падал: государство восстанавливало народное хозяйство и рабочие места. Следовательно, наблюдалась прямая линейная зависимость.

Однако после кризисных лет 2008-2009 тенденции изменились. Безработица по-прежнему устойчиво снижается, в то время как

миграционный поток стремительно растет. Можно сделать вывод, что устойчивой корреляции между уровнем местной безработицы и числом мигрантов нет, и вызваны эти колебания скорее макроэкономическими факторами.

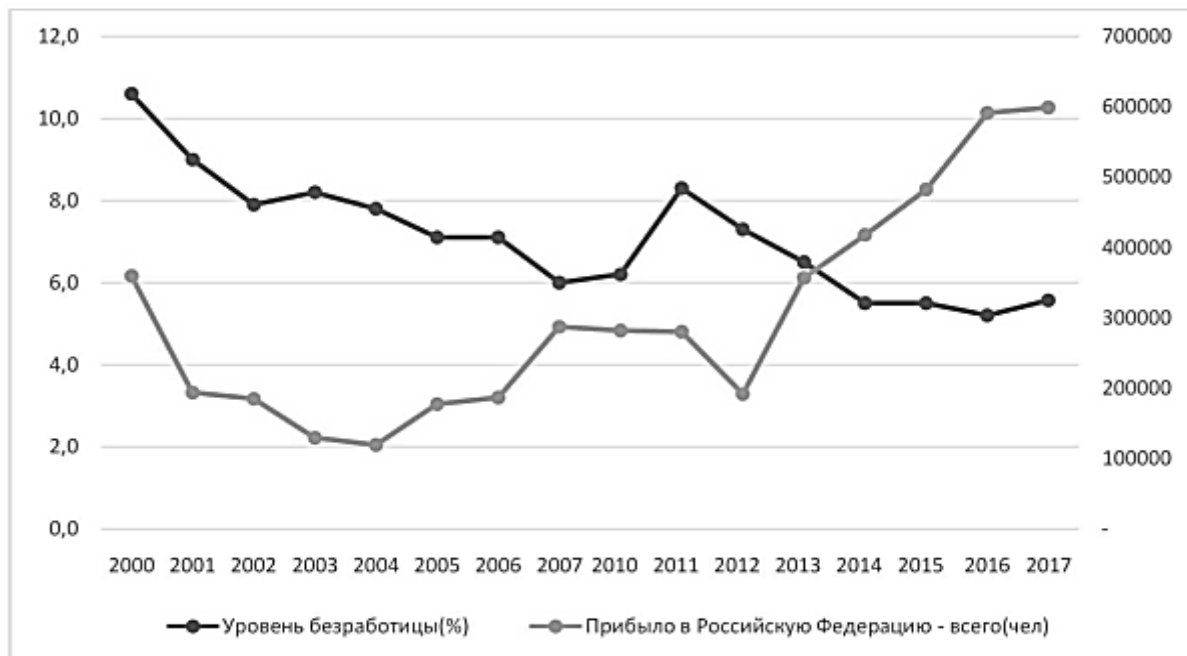


Рисунок 3.10 - Уровень безработицы и число иммигрантов в РФ

Источник: [23]

Отметим следующие последствия, от влияния трудовой миграции на принимающие страны.

Одним из положительных последствия притока дешевой, неквалифицированной рабочей силы является снижение затрат в отраслях. Так, иммигранты, в большинстве своём, заняты на низкооплачиваемых работах, способствуя продвижению населения, занятого внутри страны (региона) на более престижные и высокооплачиваемые места.

Кроме того, иммигранты выступают в качестве налогоплательщиков, то есть вносят вклад в бюджет принимающей страны.

Трудовые мигранты оказывают положительное влияние и для бюджета РФ. Так, с введением патентов для мигрантов, имеющих обязательный характер, ежегодные вливания в региональный бюджет составляют

миллиарды рублей. При этом, суммы авансового налога ежегодно увеличиваются: в 2014 году сумма патентных платежей составила 17,9 млрд рублей, в 2015 году — 32,9 млрд рублей, в 2016 году — 45,1 млрд рублей, в 2017-м — 55,2 млрд рублей. Прирост, в период с 2014 по 2017 года составил 208 %. По статистике Федеральной миграционной службы РФ, в 2017 году было выдано 1 682 728 патентов.

К отрицательным последствиям трудовой миграции относят зависимость принимающей стороны от иностранных работников. Так, например, в Объединенных Арабских эмиратах, согласно статистике, 13% населения не имеет работы, включая 27% молодых людей и 73% женщин, а более 35% населения составляет дешевая рабочая сила, состоящая из мигрантов. Внутренние трудовые ресурсы практически не заняты в добывающей отрасли, являющейся для страны основным источником дохода, и не в состоянии обеспечивать добычу в текущих масштабах самостоятельно.

Во многих развитых странах, особенно отчетливо это прослеживается в Европейских странах, набирает обороты интенсивный процесс старения населения. Это происходит на фоне того, что естественный прирост невозможен, а миграция становится одним из самых вероятных способов разрешения этой проблемы, однако, данный путь по выходу из демографического кризиса жители страны-реципиента могут встретить без энтузиазма. Большинство из них, как правило, сильно отличается от мигрантов менталитетом, вероисповеданием, уровнем образования, что может привести не только к конфликтам на религиозной и расовой почве, но и росту преступности. Также приток мигрантов обуславливает перенасыщение городской инфраструктуры, это, в свою очередь, провоцирует рост недовольства среди местных жителей. Иммигранты из стран с низким уровнем жизни, могут заниматься грабежом, что в свое очередь увеличивает уровень преступности, на этом фоне неизбежно возникновение конфликтов с местным населением, но часто конфликты разгораются на религиозной и расовой почве.

Расширившиеся в последние десятилетия миграционные процессы, в том числе внешняя миграция, включающая трудовую, оказали существенное влияние на состояние и тенденции развития рынка труда. На фоне демографического кризиса в стране, международная трудовая миграция может выступать как необходимое условие регулирования и развития рынка труда. Наблюдаемое снижение рождаемости в РФ обуславливает увеличение старения населения страны, что в свою очередь влечет за собой увеличение пенсионных отчислений, в то время как мигранты вносят вклад в бюджет страны. Однако, рассматривая альтернативный вариант прироста нелегальных мигрантов, обусловленный тем фактом, что стоимость их труда ниже, данный факт будет способствовать росту безработицы со стороны граждан России, что в свою очередь приведет к расслоению общества и снижению его благосостояния. Нестабильная ситуация в экономике, порождающая за собой сокращение количества рабочих мест, ставит перед соискателями новые задачи в определении выбора профессии.

Учитывая, что любой вид миграции осуществляется под воздействием таких ключевых факторов, как демография, государственная политика, социально-экономические условия и законодательство, определено благоприятное и отрицательное их влияние. Основываясь на том факте, что миграционные процессы рассматривают, во-первых, как инструмент развития рынка труда, формирующий количественные и качественные параметры, оказывающие непосредственное влияние на предложение трудовых ресурсов, во-вторых, как процесс регулирования рынка труда для сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы, необходимо проводить регулирование рынка труда, основанное на анализе влияния на него миграции населения. Данный анализ можно осуществлять с использованием определённой системы показателей.

Для изучения взаимосвязи факторов, влияющих на миграцию населения с рынком труда, обеспечения его эффективного функционирования и последующего регулирования, необходимо иметь как

количественные, так и качественные характеристики миграционных процессов. В силу этого любое исследование, связанное с миграционными процессами, не обходит стороной проблему системы показателей, характеризующих миграцию. В процессе проведения анализа миграционных процессов, акцент делается на их направленности, масштабах и интенсивности. Широкое применение получили различные абсолютные и относительные показатели динамики миграционных процессов в зависимости от стадии протекания данных процессов. Такие показатели характеризуют уровень общей мобильности людей, структуру, длительность и результативность миграционных потоков. (таблица 3.8).

Таблица 3.8

Влияние факторов на миграцию населения, в том числе трудовую

Факторы влияния на миграцию	Положительное влияние	Отрицательное влияние
Демография	Рост показателя рождаемости, рост численности населения	Спад показателя рождаемости, спад численности населения
Государственная политика	Создание, развитие миграционной политики, формирование общих экономических территорий	Организация революций, политических переворотов, военные конфликты, ограничение миграции
Социально-экономические условия	Увеличение уровня зарплаты, качества услуг, формирование новых мест трудоустройства, условий для роста в профессиональном аспекте	Низкий уровень зарплаты, несовместимый с профессиональным уровнем сотрудников, снижение уровня обеспеченности социальной обеспеченности, снижение количества мест трудоустройства
Законодательство	Утверждение новых, прозрачных законов и НА, представляющих мигрантам правовую поддержку	Внедрение миграционных препятствий путем утверждения законов и НА создавая миграционные квоты

Источник: [11, с. 120]

Сдерживающими факторами для трудовой мобильности россиян являются несбалансированность рынка труда, неразвитость рынка жилья и низкая готовность граждан к перемещениям.

Анализ факторов, влияющих на миграцию населения, в том числе трудовую, а также наличие информации о количественных и качественных

характеристиках состояния рынка труда и миграционных процессов, необходимо прежде всего для формирования соответствующей особенностям конкретного этапа развития рынка труда миграционной политики.

Таблица 3.9

Последствия миграции квалифицированной рабочей силы

Регионы-реципиенты	Регионы-доноры
Положительные последствия в сфере науки и производства	
<ul style="list-style-type: none"> • Рост развития исследований в сфере науки; • Рост экономической активности населения; • Рост предприимчивости в перспективных сферах • Информационный обмен и рост сотрудничества с регионами выбытия; • Развитие социально-культурной сферы; • Рост экспортного потенциала. 	<ul style="list-style-type: none"> • Перспективы инновационного развития, сотрудничество с регионами - реципиентами, возвращение граждан с более высоким уровнем благосостояния; • Развитие потенциала экспорта технологий; • Валютные поступления и инвестиции; • Внедрение новых методов управления и открытие новых рынков сбыта.
Положительные последствия	
Рынок труда	Человеческий капитал
<ul style="list-style-type: none"> • Снижение давления в перспективных наукоёмких отраслях, обусловленных дефицитом трудовых ресурсов; • Формирование новых рабочих мест предпринимателями из регионов-доноров; • Привлечение новых трудовых мигрантов прибывшими иммигрантами. 	<ul style="list-style-type: none"> • Мотивационная составляющая для получения высшего образования и квалификацию; • Рост эффективности инвестиций в образование; • Рост благосостояния специалистов.
Отрицательные последствия	
<ul style="list-style-type: none"> • Высшее образование – снижение уровня заинтересованности в получении высокой квалификации; • Наука и технологии - передача инновационных технологий конкурентам. 	<ul style="list-style-type: none"> • Отток высококвалифицированной рабочей силы за границу, снижение уровня производительности; • Снижение эффективности инвестиций в образование.
Вероятные глобальные последствия	
<ul style="list-style-type: none"> • Улучшение международного и межтерриториального обмена знаниями, создание территориальных и региональных научно-производственных центров наподобие Силиконовой долины; • Создание рынка узкоспециализированных профессий – помощь в осуществлении личных требования в вопросах качества и места трудовой; • Международная и территориальная конкуренция в области человеческого капитала усиливает стимулы для увеличения индивидуальных инвестиций в человеческий капитал. 	

Источник: [15, с. 58]

Среди множества факторов миграции населения (в том числе трудовой), в настоящее время наибольшее влияние оказывают социально-

экономические условия, включающие не только заработную плату, но и уровень социальной обеспеченности, а также социальной защищённости населения.

Отрицательный миграционный прирост регионов России негативно влияет на развитие большинства сфер жизнедеятельности – экономическую, социальную, политическую и пр. Для его устранения необходимо создание условий для удержания и привлечения человеческих ресурсов.

В настоящее время, к одной из основополагающих проблем в социально – экономической сфере российского общества можно отнести проблему отсутствия рабочих мест, т.е. безработицу.

В процессе изучения трудовой мобильности важно отметить, что существует проблема внешней миграции трудовых ресурсов в Российской Федерации.

Определение трудовой миграции в РФ включает в себя не только граждан страны, но иностранных граждан (иммигрантов). По сведениям органов статистики, в 2017 году в Российскую Федерацию общее количество прибывших граждан Узбекистана составило более 2,1 млн. человек, свыше 2,2 млн. человек из Украины, около 1,1 млн. граждан Таджикистана. Среди иностранцев, оформивших разрешения на работу в России, преобладают граждане Китая (КНР) – 35,1%, далее по гражданской принадлежности мигрантов следуют КНДР (21,1%), Турция (16,0%), Вьетнам (8,5%), Сербия (7,1%). Общее количество разрешений на работу в статусе квалифицированных специалистов увеличилось с 3561 в 2011 году до 43562 в 2015 году (в 12,2 раза). В разрезе квалифицированного персонала иностранных государств, занятых в России, крупнейших «донором» являются Китай: 22%, Сербия: 20%, Турция: 16%. Основными профессиями для квалифицированных специалистов являются: техник-технолог (17,1%), директор предприятия (12,0%), инженер-технолог (8,1%) [32, с 128].

Проблемой внешней миграции России является отток

высококвалифицированной рабочей силы за границу и одновременно с этим приток низкоквалифицированной рабочей силы из вне.

Поэтому должен быть реализован плавный переход к политике интеграции и ассимиляции трудовых мигрантов. Принятая Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации до 2025 г. призвана развивать условия для постоянной миграции путем реформирования системы институтов разрешения на временное проживание и вида на жительство, создания системы отбора иммигрантов и институционализации основных каналов иммиграции.

3.3. Основные проблемы и пути совершенствования механизма управления трудовой мобильности

Совершенствование процессов трудовой мобильности в наше время является неотъемлемым условием развития экономики и общества в целом. Способы распределения работников по сферам занятости, регионам, выражаются в определении характерных черт конкретной социально-экономической ситуации. В настоящее время трудовая миграция является глобальным явлением, выступая одним из двигателей мирового развития.

Рассматривая трудовую мобильность по регионам, следует начинать с группировки тех факторов, которые воздействуют на побуждение работников о смене места работы в пределах предприятия или какой-либо территории. Так, факторы трудовой мобильности представлены в следующем виде:

1. Необходимость в мобильности;
2. Мотивы смены работы (места проживания);
3. Гибкость мобильности;
4. Информированность о возможных вариациях мобильности.

Каждый из рассматриваемых факторов требует их характеристики. Рассмотрим необходимость в мобильности, которая включает в себя оценку

места работы и проживания. В данном случае работнику следует оценить нынешний уровень и качество жизни, профессиональный статус, каковы возможности улучшения таких факторов, и какие затраты следует произвести на их реализацию. На трудовую мобильность в таком случае влияет:

- доход на нынешней работе, а также характеристики, связанные с условиями трудовой деятельности;
- перспективы повышения по службе, возможности повышения условия трудовой деятельности;
- издержки, связанные с нынешней работой (например, повышение квалификации)

Кроме указанных критериев, необходимо проанализировать уровень жизни в регионе, например, качество здравоохранения, предлагаемого образования, площадь жилья в расчете на одного жителя.

Следующий фактор направлен на мотивы переезда трудового мигранта. Здесь необходимо проводить анализ особенностей конечного пункта. Сущность такого анализа заключается в сравнении особенностей нынешнего и желаемого места работы и проживания. По результатам следует выразить положительные перспективы после переезда и проанализировать, как изменится доход в сравнении с нынешним местом работы и проживания.

Гибкость мобильности измеряется показателями, которые или содействуют или ограничивают мобильность. Среди показателей выделяются объективные и субъективные параметры трудового мигранта. Объективные параметры означают возраст, степень квалификации, опыт работы в соответствии с полученным образованием и др. Субъективные параметры включают в себя степень легкости переезда в связи со сменой места работы (насколько открыт рынок труда для переезда трудового мигранта) Для выявления гибкости мобильности важны издержки в новом регионе на новой работе.

Для получения информации о возможных вариациях переезда, необходимо знать настоящие вакантные места, уровень жизни в другом

субъекте (например, цены на жилье), в некоторых случаях преобладающую отраслевую принадлежность региона. Данный фактор является не менее важным для трудовой мобильности, поскольку он влияет на заинтересованность получить наиболее выгодное предложение трудовым кадрам. Потому необходимо наличие не просто информации, а обладание прозрачной и открытой информацией, которая была бы направлена на удовлетворения потребностей работника. Следовательно, наличие лишь минимальной информацией ограничивает решение о трудовой мобильности. Таким образом, информированность заключается в открытости и достоверности информации о другом регионе и его социально-экономическом положении.

Мобильность на рынке труда имеет свои риски, причем большинство из них носит индивидуальный характер. Обобщим риски, существующие в РФ в таблице 3.10, актуальные для перечисленных выше 4 групп факторов. В целом все нижеперечисленные выше риски являются очень значимыми при принятии решении о мобильности и должны приниматься во внимание.

Таблица 3.10

Риски, возникающие при трудовой мобильности в РФ

Фактор мобильности	Социально-профессиональная мобильности	Территориальная мобильности
I. Необходимость в мобильности		
1. Нынешнее положение	Изменения в уровне доходов, условий трудового процесса	Качество жизни, социальные гарантии, жилищные условия
2. Возможность усовершенствования или ухудшения положения	Возможность продвижения по карьерной лестнице или потери рабочего места	Возможность повышения или снижения жилищных условий
3. Расходы	Расходы, связанные с работой (например, необходимость повышения квалификации)	Расходы на жилье
II. Мотивы смены работы (места проживания)		
1. Положение на новом месте	Изменение в доходах, условия трудового процесса, изменение рабочего времени	Изменения в качестве жизни, социальных гарантиях, инфраструктуре, жилищных условиях
2. Сохранение вложений	Вероятность осуществления вложений	Вероятность обмена жилья

Продолжение таблицы 3.10

Фактор мобильности	Социально-профессиональная мобильности	Территориальная мобильности
III. Гибкость мобильности		
1. Объективные характеристики	Степень квалификации, опыт работы в соответствии с полученным образованием	Состояние здоровья мигранта
2. Субъективные характеристики	Легкость освоения на новом месте	Привыкание к новому месту жительства
3. Степень изменения	Различие в производственных полномочиях, профессиональном статусе	Изменение образа и распорядка жизни
4. Затраты на переезд	Вложения для освоения трудовых навыков	Издержки на переезд
IV. Информированность о возможных вариациях мобильности		
1. Открытость и достоверность информации	Наличие информации об актуальных вакансиях	Наличие информации о месте нового жительства

Источник: [26, с. 85]

Основные социально-экономические проблемы, обусловленные трудовой миграцией в России:

- рост конкуренции на рынке труда;
- отток средств из региона/страны (по данным ЦБ РФ, в 2017 году работающие на территории РФ трудовые мигранты из Киргизии перечислили на родину – 2,2 млрд. долл., что на 26% больше, чем в 2016 году. В Узбекистан перевели весомую сумму около \$4 млрд, это на 42% больше, чем в 2016 году. Граждане Таджикистана отправили – \$2,54 млрд, это на 31% больше, чем в предыдущем году);
- рост безработицы (экономическое последствие – безработные граждане не участвуют в функционировании экономики страны, создании национального продукта и дохода, социальное последствие выражается ростом преступности, пьянства, падения общественной морали, кризиса семейных отношений, роста психосоматических расстройств);
- нехватка высококвалифицированных кадров в отдельных субъектах РФ;

– дополнительная нагрузка на больницы, школы, детские сады.

Выделены следующие проблемы трудовой мобильности в России:

1. Недостаточно высокий уровень мобильности в целом по России (отсутствие стимулирующих предпосылок для мобильности трудовых ресурсов).
2. Неравномерное распределение трудовой мобильности в разных субъектах РФ (отток трудовых ресурсов, инвестиций из отдельных субъектов страны).

Среди причин недостаточного уровня мобильности в России являются ограничения к доступу в регистрационном учете, а также в доступе к медицинским услугам высокого качества и образовательным учреждениям.

Помимо прочего, ограничения в покупке или съеме жилой недвижимости выступают условиями, порождающими низкий уровень трудовой мобильности в стране. Это объясняется отличием цен на жилье в разных регионах.

Стоит отметить, что мобильность означает для работников значительные риски: поиск работы на новом месте жительства может затянуться на долгий период времени, а финансовая стабильность будет уменьшаться с каждым днем. Во избежание рисков, работники не стремятся менять место работы и жительства, что порождает низкий уровень трудовой мобильности.

Отсутствие стимулов к трудовой мобильности объясняются в определенной степени «ловушками бедности»: то есть такая ситуация, когда жители региона не имеют достаточного уровня дохода для переезда, даже при условии потенциальной выгоды [12, с. 45].

Проблемным является вопрос применения иностранной рабочей силы в нашей стране, поскольку экономика России с одной стороны имеет необходимость в трудовых иммигрантах, а с другой стороны иностранная трудовая миграция может не только деформировать структуру занятости, но

и вызывать дисбаланс в социальной среде, провоцируя конфликты на национальной почве.

Также существует проблема нелегальных трудовых иммигрантов в РФ. То есть такие иностранные граждане, которые приехали на заработки в Россию на законных основаниях, однако не уехали из страны в законодательно установленные сроки и тем самым нарушили допустимый срок пребывания. Такие мигранты, находящиеся вне рамок правового поля, лишаются какой-либо защиты в трудовых отношениях с работодателями в процессе трудоустройства.

Имеющаяся в нашей стране ситуация с мигрантами требует от государства и общества больших усилий в сфере их адаптации (в том числе социально- культурную). Адаптация на базе знания государственного языка, истории, культуры, жизненного устоя россиян, будет действенным способом положительного взаимодействия межнациональных взаимоотношений местного населения и мигрантов.

Правовые нормы России относительно трудовой миграции не вполне соответствуют настоящим и потенциальным потребностям социально-экономического и демографического развития, а также интересам работников и работодателей. В большей степени нормы направлены на привлечение временной трудовой силы иммигрантов. В законодательстве не хватает достаточных мер, направленных на освоение мигрантов в новой социально-экономической среде, а также в части, связанных с новым местом жительства. Несовершенство нынешней системы управления миграционными процессами проявляется в присутствии большого числа нелегальных мигрантов. Незаконная (нелегальная) миграция, составляющая часть теневого сектора экономики, способствует причинам отрицательной динамики отношения к мигрантам со стороны коренного населения Российской Федерации.

Можно заключить, что в РФ:

- нет совершенных программ по привлечению мигрантов с необходимыми профессиональными квалификациями, образовательными, экономическими, демографическими, социально-культурными и другими характеристиками, которые могут успешно адаптироваться и интегрироваться в российское общество;
- возникают трудности с приобретением разрешения на временное проживание и вид на жительство, что усложняет процесс получения гражданства большинству законопослушных мигрантов;
- существующая система квот несовершенна и предполагает чрезмерно длительные сроки рассмотрения заявлений работодателей, а также не обеспечивает привлечение иностранных рабочих на рабочие места в соответствии с заявленной потребностью работодателей.

Система патентов дает возможность иностранцам работать не только для физических лиц, но и для юридических лиц и самозанятой части населения (индивидуальные предприниматели). Регистрация патента, регулируемая Федеральным законом от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», согласно которому каждый мигрант должен предоставить документы, подтверждающие наличие знаний русского языка, истории и основы российского законодательства. Такими могут быть:

- свидетельство о владении русским языком, историей и основами российского законодательства;
- документ об образовании, который был выпущен на территории страны, республики, которая была частью СССР до 1 сентября 1991 года;
- документы об образовании (присвоенной соответствующей квалификации), которые с 1 сентября 1991 года успешно прошли государственную и окончательную сертификацию на территории РФ [43, с. 146].

Если приезжий иностранный рабочий осуществляет трудовую деятельность без действия патента, то это может повлечь за собой наложение административного штрафа, размер которого может варьироваться от 2000 до 5000 рублей с административной высылкой за пределы РФ или без него (в соответствии со ст. 18.10 КоАП РФ). Если иностранного работника незаконно привлекли к трудовой деятельности, это может повлечь за собой наложение административного штрафа на работодателя в размере от 2000 до 800 000 рублей (ч. 1 ст. 18.15 КоАП РФ).

Снижение миграционной привлекательности России для потенциальных переселенцев. Это - во многом результат противоречивой, непоследовательной миграционной политики, которая, на словах декларируя заинтересованность России в привлечении постоянных мигрантов в целом и «соотечественников» в частности, возводит все новые административные барьеры на пути получения прибывшими легального статуса, их трудоустройства и расселения на территории России. Данная позиция рассматривается как обратный положительному воздействию для мигрантов эффект и вступает в непосредственное противоречие с основополагающей целью, направленной на увеличение притока мигрантов в целях устранения демографических проблем для страны.

В существенной части природа миграционного процесса неконтролируема, вопреки тому факту, что федеральные органы стараются управлять данным процессом, всё это приводит к теневому сегменту нелегальных мигрантов, который составляет существенную часть российского рынка труда, что несомненно наносит отрицательный эффект, так как это порождает обширное использование трудовых мигрантов вплоть до рабского, насильственного труда.

Отрицательный эффект проявляется и с точки зрения общественного сектора, определяя миграционный вопрос как острую проблему, ввиду отсутствия действенного механизма управления миграционным процессом, проявляется это в увеличении радикально настроенных группировках.

Еще одним отрицательным моментом миграционной политики является слабое качество статистических данных, в связи с чем сложно понять и проанализировать реальную ситуацию и масштаб миграционных потоков. Статистические данные подстраиваются под определенные цели, а ввиду отсутствия государственного контроля за данным процессом анализ масштабов и структуры миграции представляет собой трудоемкий процесс.

Уровень нелегальной миграции и трудоустройства является ещё одним отрицательным моментом, объяснить это можно экономической системой, которую можно наблюдать на современном этапе развития РФ, предполагающим значительные административные и правовые препятствия для оформления разрешений на трудоустройство. Данный факт мотивирует мигрантов искать пути обхода законодательства, что в свою очередь наносит значительный ущерб экономике, начиная от упадка трудовой культуры до недополучение бюджетом значительной суммы в виде налогов и отчислений.

Так же стоит отметить, что в обществе нет единого мнения насчет миграционной политики и её пользы для общества. Взгляды политиков и общественного мнения кардинально разнятся в вопросе необходимости привлечения мигрантов как инструмента для решения экономических и демографических проблем. На этом фоне реализация миграционной политики представляет собой трудновыполнимую задачу.

Отрицательным моментом в миграционном вопросе, серьезно влияющим как на демографический так и на экономический сектор является и выбытие граждан РФ за границу, особенно остро ощущается отток высококвалифицированных кадров на смену которым прибывают низкоквалифицированные трудовые ресурсы, что неизбежно приводит к снижению качества структуры трудового рынка и замедляет развитие экономики.

Тенденциям внутренней миграции присущи исторические и климатические факторы, напрямую влияющие на неоднородное размещение трудовых ресурсов на территории РФ. Данный факт оказывает отрицательное

влияние на стратегический потенциал, по причине того, что концентрация трудовых ресурсов сосредоточена в европейской части РФ, в то время как значительные территории восточной части страны имеют стратегически важное значение и требуют привлечения в хозяйственную деятельность.

К числу приоритетных задач организации и оптимального внедрения иностранцев в российское общество относятся:

- охрана прав и интересов мигрантов;
- следования интересам государства при осуществлении миграционных программ;
- организация контроля миграции;
- контроль миграционных потоков, принимая во внимание природно-климатические зоны, отличительные характеристики формирования региона, менталитет мигрантов;
- формирование конъюнктуры для реализации приема и распределения мигрантов, поощрение их участия в процессах ассимиляции.

Большое количество иностранцев, которые являются носителями другой культуры и языка, часто вызывает отрицательную реакцию коренного населения и оказывает значительное влияние на состояние межэтнических отношений. Данный фактор воздействует на рост негативного отношения по отношению к мигрантам, проявляющийся в нетерпимости и ненависти, которые используются радикально настроенными группами, вызывающими всплеск межэтнических противоречий и беспорядков [4, с. 182].

По этой причине правозащитные организации фиксируют многочисленное количество случаев правонарушений в отношении мигрантов, к числу которых относится отказ в найме по этническому признаку.

Следовательно, прежде чем принимать мигрантов в страну надлежит:

- 1) модернизировать процедуру регистрации постоянного места жительства в РФ, с целью её упрощения и снижения препятствий, а также четко определить правовой статус иностранных мигрантов в России:

- обеспечить жильем в соответствии действующим законодательством для данного региона;

- обеспечить трудоустройство трудовой единицы;

- обеспечить социальную защиту в соответствии с действующим законодательством для конкретной социальной группы населения;

2) утвердить необходимые государственные программы адаптации и интеграции для вовлечения всех заинтересованных сторон;

3) утвердить Федеральный закон «Об адаптации и интеграции иностранных граждан в Российской Федерации», необходимый для осуществления базовых идей с целью обеспечения работы в вопросах ассимиляции и интеграции иностранцев в РФ.

Как указано в Концепции государственной миграционной политики РФ на период до 2025 года, утвержденной Президентом РФ от 08.07.2012, «переселение мигрантов на постоянное место жительства в РФ становится одним из базовых ресурсов прироста численности населения страны в целом и ее регионов в частности, а также приток трудовых ресурсов из вне в приоритетные профессиональные категории способностей и навыков в соответствии с необходимыми потребностями российского экономического сектора является необходимостью для ее дальнейшего поступательного развития» [3, с. 44].

Пути совершенствования механизма управления трудовой мобильности:

- Внедрение программы повышения мобильности трудовых ресурсов на государственном уровне. Привлечение квалифицированных специалистов в регионы, где не хватает квалифицированных кадров. При этом работодателю выделяется фонд финансовой поддержки в размере 269 тыс. руб. в расчете на 1 год для обеспечения гарантий работнику.
- Данная программа поддержки ориентирована как для молодых специалистов – выпускников ВУЗА, так и для опытных работников.

Выпускнику ВУЗА предоставить возможность места работы по специальности, в субъект РФ, который нуждается в квалифицированных кадрах.

- Для опытных специалистов реализация программы на основе развития секондмента (аутстаффинга) - командирование сотрудников за дополнительным опытом в другие субъекты с перспективой переезда.
- Срок заключения трудового договора не менее 1 года.

Таблица 3.11

Рекомендации по совершенствованию управления механизмом трудовой мобильности на рынке труда РФ

Гарантии для работника	Финансовая поддержка	Финансовая поддержка за 1 год программы, тыс. руб.
Единовременная выплата при переезде	60	60
Оплата расходов на аренду жилья	12,70 тыс. руб. (из расчета средней стоимости аренды на октябрь 2018 г.) за 1 месяц однокомнатной квартиры	152,40
Оплата питания в рабочее время	2,64 тыс. руб. (из расчета средней стоимости обеда на 2018 г.) за 1 месяц	31,68
Оплата проезда	1,10 тыс. руб. (из расчета средней стоимости проезда на 2018 г.) за 1 месяц.	13,20
Содействие поддержки необходимого уровня квалификации работника 1 раз в год	12 тыс. руб.	12
Надбавка к окладу	30 % для квалифицированных специалистов, 50 % для высококвалифицированных специалистов	-
ИТОГО		269,28

Источник:[Составлено автором на основе 25]

Прогноз от внедрения программы представлен в таблице 3.12 из

которого следует, что уровень безработицы снизится, а уровень мобильности станет выше.

Таблица 3.12

Прогноз взаимосвязи трудовой мобильности и уровня безработицы в Российской Федерации

Показатель	Работали на территории своего субъекта, млн.чел.	Работали за территорией своего субъекта, млн.чел.	Уровень мобильности, %	Уровень безработицы, %
2019 (прогноз)	69,2	2,9	4,40	4,94

Источник:[Составлено автором на основе 38]

На рисунке 3.11 представлена динамика прогноза после внедрения рекомендаций в Российской Федерации.

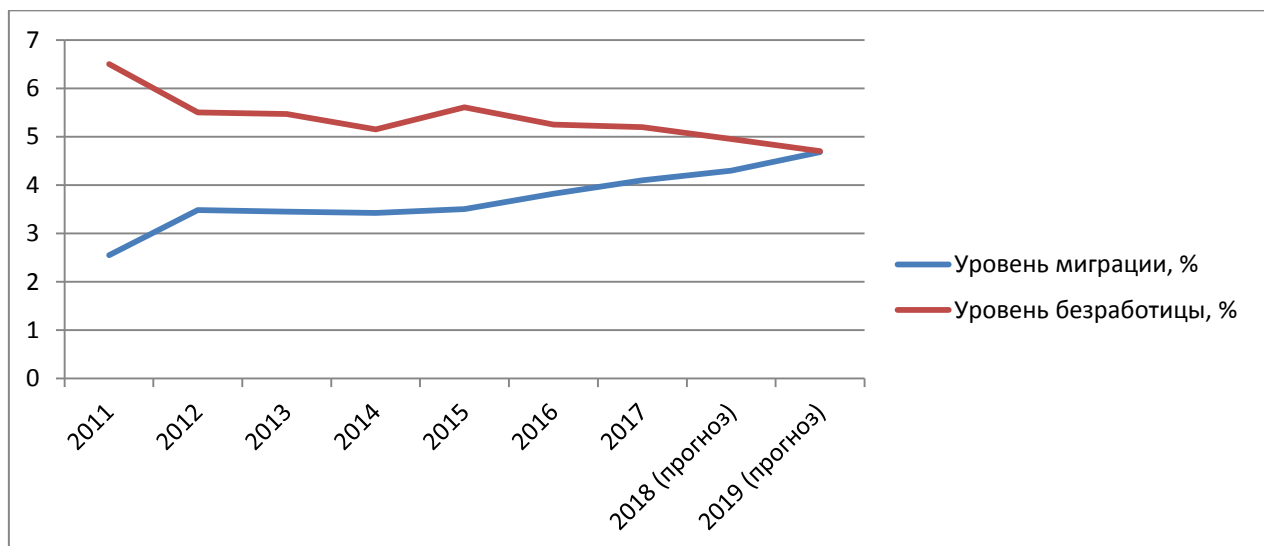


Рисунок 3.11 –Динамика прогноза после внедрения рекомендаций в Российской Федерации, %

Источник:[Составлено автором на основе 38]

Таким образом, после внедрения мероприятий по совершенствованию управления механизма трудовой мобильности уровень безработицы сокращается, об этом свидетельствуют полученные данные. Снижение безработицы оказывает существенное влияние на социально-экономическую сферу страны, а, следовательно, предложенные мероприятия рекомендуется принять во внимание для их внедрения на территории Российской Федерации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе написания работы были изучены теоретические основы, а также методологические подходы к анализу трудовой мобильности. Был проведен анализ трудовой мобильности на рынке труда РФ, выявлены как положительные, так и отрицательные стороны движения трудовых ресурсов.

Подводя итог всего выше сказанного о трудовой мобильности, мы пришли к выводу, что она, главным образом, выполняет функцию территориального перераспределения трудовых кадров, приводя к их концентрации на одних территориях и сокращению на других. В свою очередь, эффективное регулирование данных процессов – важнейшая часть стратегии экономического и социального развития страны.

В ходе изучения методологических подходов к анализу трудовой мобильности важно отметить, что существуют несколько подходов, таких как экономический, социологический, демографический, а так же междисциплинарный подход. Внутренняя трудовая миграция в России обусловлена, главным образом, следующими обстоятельствами: неравномерное распределение трудовых ресурсов по территории страны; разный уровень образования и квалификации населения; недостаток кадров в отдельных регионах; неравномерность социально-экономического развития территорий; различия в уровне оплаты труда и социального обеспечения; наличие безработицы в регионах страны. Центральные части страны с высоким уровнем экономического развития привлекательны для основной доли мигрантов, поскольку движущим мотивом выступает высокий уровень дохода, помимо прочего это развитая инфраструктура. Регионы страны, из которых мигрируют, отличаются невысоким уровнем дохода, качества жизни, а также низкой инвестиционной привлекательностью. К второстепенным факторам трудовой миграции принято относить природно-климатические условия. В связи с этим центральные и южные региона

страны являются более привлекательными для мигрантов, в силу благоприятных условий для проживания.

Выявлены проблемы российского рынка труда относительной трудовой мобильности, где одними из важнейших недостатков остаются структурные изменения рабочей силы. Основные социально-экономические проблемы, обусловленные трудовой миграцией в России:

- рост конкуренции на рынке труда;
- отток средств из региона/страны;
- рост безработицы;
- нехватка высококвалифицированных кадров в отдельных субъектах РФ;
- дополнительная нагрузка на больницы, школы, детские сады.

Следовательно, в Российской Федерации существует взаимосвязь безработицы и уровня миграции, чем выше миграция, тем ниже уровень безработицы.

Так же стоит отметить, что в обществе нет единого мнения насчет миграционной политики и её пользы для общества. Взгляды политиков и общественного мнения кардинально разнятся в вопросе необходимости привлечения мигрантов как инструмента для решения экономических и демографических проблем. На этом фоне реализация миграционной политики представляет собой трудновыполнимую задачу.

Разработаны пути совершенствования механизма управления трудовой мобильности в Российской Федерации. Внедрение программы повышения мобильности трудовых ресурсов на государственном уровне. Привлечение квалифицированных специалистов в регионы, где не хватает квалифицированных кадров (компенсация расходов работодателем за переезд, предоставление жилья, выплата надбавок, обеспечение компенсация питания и проезда).

Таким образом, внедрение предложенных мероприятий должно привести к совершенствованию управления механизма трудовой

мобильности, в первую очередь, направленное на снижение уровня безработицы в стране, об этом свидетельствуют полученные данные. Снижение безработицы оказывает существенное влияние на социально-экономическую сферу страны, а, значит, предложенные мероприятия рекомендуется принять во внимание для их внедрения на территории Российской Федерации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аверков, А. Л. Регулирование миграционных процессов на региональные рынки труда: монография / А. Л. Аверков. – М.: Лаборатория книги, 2012. – 125 с.
2. Амирова, Т. Ф. Типология и регулирование российского рынка труда: пространственно-отраслевой подход: диссертация ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Т. Ф. Амирова // Челябинск, 2013. – 140 с.
3. Буфетова, А. Н. Пространственные аспекты концентрации экономической активности в России / А. Н. Буфетова // Пространственная экономика. – 2016. – № 3. – С. 38–56.
4. Вакуленко, Е. С. Моделирование миграционных потоков на уровне регионов, городов и муниципальных образований: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.13 / Е. С. Вакуленко // Москва, 2013. – 239 с.
5. Ваховский, Е. В. Трансформация занятости в условиях инновационного развития экономики: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Е. В. Ваховский // Саратов, 2016. – 29 с.
6. Галкина, Е. В. Социальная политика современного российского государства: концептуальные дискуссии и проблемы функционирования / Е. В. Галкина // Общество: политика, экономика, право – 2015. – № 4. – С. 4–8.
7. Глаз, О. В. Мобильность рабочей силы на современном российском рынке труда: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / О. В. Глаз. // Воронеж, 2016. – 24 с.
8. Глущенко, К. П. Об оценке межрегионального неравенства / К. П. Глущенко // Пространственная экономика. – 2015. – № 4. – С. 39–58.
9. Гонашвили, А. С. Социальная стратификация российского общества / А. С. Гонашвили // Общество: политика, экономика, право – 2015. – №1. – С. 7–10.

10. Гуреева, Е. С. Трансформация институтов рынка труда в России: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.01 / Е. С. Гуреева // Улан-Удэ, 2013. – 169 с.
11. Даниленко, Л. Н. Социогуманитарный фон и факторы модернизационных процессов и создания новой экономики в России: монография / Л. Н. Даниленко. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 160 с.
12. Иванов, Г. С. Внешняя трудовая миграция в структуре социально-трудовых отношений Российской Федерации: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Г. С. Иванов // Москва, 2014. – 149 с.
13. Калабина, Е. Г. Трансформация системы отношений "работник - работодатель" в экономической организации: теория, методология, практика: дис. ... д. экон. наук: 08.00.05 / Е. Г. Калабина // Екатеринбург, 2013. – 423 с.
14. Карпушкина, А. В. Институциональное регулирование социально-трудовых отношений в России: теоретические, методологические и прикладные аспекты: дис. ... д. экон. наук: 08.00.05 / А. В. Карпушкина // Челябинск, 2012. – 361 с.
15. Кашникова, Т. В. Модернизация системы социальных гарантий государства в неустойчивой экономике / Т. В. Кашникова // Вопросы регулирования экономики. – 2013. – № 2. – С. 56–61.
16. Кованова, Е. С. Статистическое исследование влияния внутренней трудовой миграции населения на социально-экономическое развитие регионов Российской Федерации: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.12 Е. С. Кованова // Москва, 2015. – 177 с.
17. Кугушев, Р. Р. Совершенствование процесса регулирования трудовой миграции как фактор повышения эффективности занятости населения: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Р. Р. Кугушев. // Москва, 2015. – 26 с.
18. Логинов, Б. Б. Международные факторы производства в национальных экономиках: монография / Б. Б. Логинов, А. О. Руднева. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 312 с.

19. Малкина, М. Ю. Институциональные основы неравенства доходов в современной экономике / М. Ю. Малкина // Вопросы регулирования экономики. – 2016. – № 1. – С. 100–116.
20. Мареева, С. В. Справедливость и неравенство в общественном сознании россиян / С. В. Мареева // Вопросы регулирования экономики. – 2015. – № 2. – С. 109–118.
21. Нижегородцев, Р. М. Человеческий капитал: теория и практика управления в социально-экономических системах: монография / Р. М. Нижегородцев; под общ. ред. Р. М. Нижегородцева, С. Д. Резника. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 290 с.
22. Новикова, Е. В. Трудовая миграция как фактор формирования регионального рынка труда: автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Е. В. Новикова. // Москва, 2013. – 24 с.
23. О занятости населения в Российской Федерации: Федеральный закон от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ (дата обращения: 31.01.2018)
24. Полякова, М. В. Развитие системы трудовой адаптации миграционных потоков на региональных рынках труда: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / М. В. Полякова. // Москва, 2016. – 26 с.
25. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2017: стат. сб. / [Электронный ресурс]: Росстат. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/region/reg-pok17.pdf (дата обращения: 30.01.2018).
26. Рубинская, Э. Д. Развитие международной миграции рабочей силы в динамике глобализационных процессов / Э. Д. Рубинская // Вопросы регулирования экономики. – 2015. – № 1. – С. 83–89.
27. Рубинская, Э. Д. Теоретико-методологические подходы к исследованию международной трудовой миграции на уровне

- внутригосударственных регионов / Э. Д. Рубинская // Вопросы регулирования экономики. – 2016. – № 1. – С. 110–118.
28. Савченко, П. В. Российская социально-экономическая Система: реалии и векторы развития: монография / под общ. ред. П. В. Савченко, Р. С. Гринберг – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014 – 416 с.
29. Сахаровский, С. Н. Институциональные факторы формирования человеческого потенциала / С. Н. Сахаровский // Вопросы регулирования экономики. – 2012. – № 2. – С. 83–91.
30. Смирнова, Т. Л. Развитие рынка рабочей силы в условиях инновационно-технологической трансформации российской экономики: дис. ... д. экон. наук: 08.00.01 / Т. Л. Смирнова // Томск, 2015. – 444 с.
31. Статистические сведения по миграционной ситуации. [Электронный ресурс] : / МВД РФ. - Режим доступа: <https://xn--b1aew.xn--p1ai/Deljatelnost/statistics/migracionnaya> (дата обращения: 01.09.2018).
32. Тамбовцев, В. Л. Институциональные изменения в социальной сфере российской экономики: монография / ред. Тамбовцев В.Л. – М.: МГУ имени М.В. Ломоносова, 2015. – 256 с.
33. Тарабан, О. В. Внутрифирменная мобильность персонала как фактор формирования качества трудовой жизни: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / О. В. Тарабан // Томск, 2015. – 23 с.
34. Тарасов, П. П. Рынок труда и занятость населения: монография / П. П. Тарасов. – М.: Лаборатория книги, 2012. – 92 с.
35. Терехова, Т. Ю. Формирование конкурентоспособности работников в условиях глобализации экономики: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Т. Ю. Терехова // Воронеж, 2013. – 176 с.
36. Третьякова, Л. А. Мобильность трудовых ресурсов в контексте инвестиционной привлекательности регионов ЦФО / Л. А. Третьякова, Т. И. Грудкина // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2016. – № 12. – С.133–142.

37. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683 (дата обращения: 11.10.2018)
38. Трудовые ресурсы. 2018: стат. сб. / [Электронный ресурс]: Росстат. - Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/ (дата обращения: 30.01.2018).
39. Усов, Е. Г. Формирование системы ротации персонала: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Е. Г. Усов // Иркутск, 2015. – 218 с.
40. Хаустов, А. В. Интеграционный подход к разрешению противоречий рынка труда региона: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / А. В. Хаустов // Новороссийск, 2012. – 162 с.
41. Численность и миграция населения Российской Федерации: стат. сб. / [Электронный ресурс]: Росстат. - Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140096034906 (дата обращения: 30.01.2018).
42. Шамсутдинова, В. В. Реализация трудового потенциала в системе экономического районирования российских регионов: дис. ... канд. экон. наук 08.00.05 / В. В. Шамсутдинова // Казань, 2013. – 160 с.
43. Шестаков, Е. В. Качество рабочей силы как фактор роста социально-трудового потенциала российской экономики: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Е. В. Шестаков // Москва, 2013. – 167 с.
44. Шуняев, А. В. Качество рабочей силы как фактор повышения её конкурентоспособности: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / А. В. Шуняев // Москва, 2015. – 193 с.