

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САМАРСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА С.П. КОРОЛЕВА»  
(САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ)

В.А. ВАСЯЙЧЕВА, Д.Г. СЛАТОВ

## РЫНОК ТРУДА И ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ

Рекомендовано редакционно-издательским советом федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева» в качестве учебного пособия для студентов, обучающихся по основной образовательной программе высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Самара

Издательство Самарского университета

2018

УДК 331.5(075)  
ББК 65.240я7  
В209

Рецензенты: д-р экон. наук, проф. Н. М. Т ю к а в к и н,  
канд. экон. наук, доц. Ю. Н. Г о р б у н о в а

***Васяйчева, Вера Ансаровна***

**В 209 Рынок труда и трудовая миграция:** учеб. пособие / *В.А. Васяйчева, Д.Г. Слатов.* – Самара: Изд-во Самарского университета, 2018. – 96 с.

**ISBN 978-5-7883-1326-9**

В учебном пособии отражены основные понятия и теоретические аспекты функционирования рынка труда и развития трудовой миграции населения. Раскрываются основные понятия, структура и сущность современного состояния этих сфер. Изучается классификация рынков труда, проблемы занятости и безработицы населения, анализируется современное состояние трудовой сферы России и перспективы ее развития, рассматриваются проблемы трудовой миграции и адаптации мигрантов в современных условиях труда. Содержит теоретический материал по теме, кейс-задачи и контрольные вопросы.

Предназначено для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Подготовлено на кафедре управления человеческими ресурсами.

УДК 331.5(075)  
ББК 65.240я7

ISBN 978-5-7883-1326-9

© Самарский университет, 2018

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
1. РЫНОК ТРУДА.....	5
1.1. Занятость населения: формы и виды.....	5
1.2 Безработица: причины и социальные последствия.....	12
1.3. Сущность рынка труда, его типология и структура.....	16
1.4 Современное состояние рынка труда в России. Перспективы развития рынка труда.....	32
2. ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ.....	42
2.1 Теоретические подходы к изучению трудовой миграции.....	42
2.2 Миграция и мигранты. Основные понятия.....	47
2.3 Виды и типы адаптационных стратегий трудовых мигрантов.....	53
2.4 Цели трудового мигранта, их оценка.....	56
2.5 Причины и экономические эффекты трудовой миграции.....	61
2.6 Адаптация трудовых мигрантов .....	69
3. МЕРЫ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ РЫНКА ТРУДА И ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ.....	79
КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ.....	85
КЕЙС-ЗАДАЧИ.....	86
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	92

## **ВВЕДЕНИЕ**

На сегодняшний день особенно актуальными являются вопросы, связанные с формированием систем управления занятостью и безработицей населения страны и регионов, а также статистического исследования конъюнктуры рынка труда, стоимости рабочей силы, мобильности трудоспособного населения, условий труда и быта работников.

Структура учебного пособия предполагает изложение основных понятий экономики и рынка труда (трудовые ресурсы, занятость, безработица, регулирование рынка труда и пр.), а также рассмотрение наиболее актуальных проблемных вопросов управления трудом (демографические аспекты формирования трудовых ресурсов, отраслевое и региональное управление трудовыми ресурсами, эффективное использование трудовых ресурсов и т.д.). Данное учебное пособие предоставляет обучающимся возможность увидеть с позиций теории и практики ключевые моменты построения, совершенствования и определения эффективности управления миграционными процессами, происходящими на современном рынке труда России.

# 1. РЫНОК ТРУДА

## 1.1. Занятость населения: формы и виды

### *Понятие, виды и формы занятости*

Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» определяет занятость как деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащую российскому законодательству и приносящую, как правило, им заработок, трудовой доход.

Занятость с точки зрения вещественного содержания - это деятельность людей, направленная на удовлетворения личных, коллективных и общественных потребностей и приносящая доход.

С точки зрения общественной формы занятости - это определенная совокупность социально-экономических отношений между людьми по поводу обеспечения трудоспособного населения рабочими местами, формирования, распределения и перераспределения трудовых ресурсов с целью их участия в общественно полезном труде и обеспечение расширенного воспроизводства рабочей силы. Эта совокупность социально-экономических отношений находит свое выражение в таких экономических категориях, как индивидуальная (семейная) и коллективная трудовая деятельность, процесс труда, интенсивность и производительность, мобильность рабочей силы, общеобразовательная и профессиональная подготовка кадров, заработная плата и др.

Достижение высокого уровня занятости – одна из основных целей макроэкономической политики государства. Экономическая система, создающая дополнительное количество рабочих мест, ставит задачу увеличить количество общественного продукта и тем самым в большей степени удовлетворить материальные потребности населения. При неполном использовании имеющихся ресурсов рабочей силы, система работает, не достигая границы своих производственных возможностей.

Различают три основных вида занятости: полную, рациональную и эффективную.

Полная занятость – это предоставление обществом всему трудоспособному населению возможности заниматься общественно полезным трудом, на основании которой осуществляется индивидуальное (в рамках семьи) и коллективное (при участии фирм, компаний и государства) воспроизводство рабочей силы и удовлетворение всей совокупности потребностей.

Рациональная занятость - занятость, которая имеет место в обществе с учетом целесообразности перераспределения и использования трудовых ресурсов, из половозрастной и образовательной структуры. Этот вид занятости не всегда бывает эффективным, поскольку осуществляется с целью улучшения половозрастной структуры занятости, привлечения к трудовой деятельности трудоспособного населения отдельных отсталых регионов.

Эффективная занятость – это занятость, которая осуществляется в соответствии с требованиями интенсивного типа воспроизводства, критериями экономической целесообразности и социальной результативности, ориентирована на сокращение ручного, непрестижного и тяжелого и физического труда.

### ***Государственное регулирование занятости. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения***

Различают государственную активную и пассивную политику занятости.

Активная политика занятости (активная политика на рынке труда) - совокупность правовых, с организационных и экономических мер, проводимых государством с целью снижения уровня безработицы (обучение, переподготовку и повышение квалификации лиц, ищущих работу; активный поиск и подбор рабочих мест).

Пассивная политика занятости (пассивная политика на рынке труда)-совокупность мероприятий, направленных на сглаживание негативных последствий безработицы (выплата гарантированного государством пособия по безработице, материальной помощи, выплат доплат на иждивенцев и т.д.)

Согласно российскому закону о занятости, цель политики занятости заключается в содействии полной, продуктивной и свободно избранной занятости путем обеспечения профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки высвобождаемых граждан, сдерживания массовой долгосрочной безработицы, повышения эффективности государственной службы занятости и реализации других мер, направленных на обеспечение социальной защиты граждан на рынке труда.

В современных условиях исходным постулатом стратегии занятости в российском обществе должен стать принцип достижения и поддержания эффективной занятости, допускающей безработицу в социально приемлемых пределах. Реализации этого принципа может способствовать оптимальное сочетание экономической эффективности и социальных результатов, которое будет различным в российских регионах, отличающихся своим экономическим потенциалом, структурой хозяйства, ресурсообеспеченностью и т.д.

Формой реализации государственной политики занятости на всех уровнях управления являются федеральная, территориальная и местные (городские, районные) программы. Федеральные программы имеют, как правило, региональный аспект, но в региональных программах содействия занятости населения даже не упоминаются федеральные и иные региональные программы, не говоря уже об отражении показателей движения рабочих мест. В настоящее время перед разработчиками программ всех уровней остро стоит проблема увязки показателей движения рабочих мест и рабочей силы, используемых в программах с учетом параметров важнейших отраслевых, межотраслевых, региональных и межрегиональных программ.

Реализация программы включает следующие меры:

- *Определение потребности в создании рабочих мест* - определение на основе демографического прогноза общей потребности в рабочих местах, эти данные послужат базой для составления генеральной схемы для создания рабочих мест в региональном и отраслевом разрезах. В рамках генеральной схемы определяются следующие параметры: общая (региональная, отраслевая) потребность в рабочих местах; сложившаяся и региональная структура занятости населения (региональный, отраслевой, профессионально-квалификационный, половозрастной аспекты); основные направления содействия занятости населения, исходя из общеэкономических тенденций развития России и необходимости изменения структуры занятости.

- *Выявление отраслевых и региональных приоритетов в развитии и сохранении перспективных рабочих мест* - при выполнении этой меры принимается во внимание необходимость соответствия мер по созданию рабочих мест направлениям структурной перестройки экономики; учета стоимости создания и сохранения рабочего места; учета состояния региональных рынков труда; приоритетного финансирования с использованием различных источников; отбора проектов на конкурсной основе; развития социальной инфраструктуры в сельских местностях; поддержания занятости в населенных пунктах, где свернута производственная деятельность предприятий, составляющих основу их экономики, территориально удаленных от иных мест приложения их труда и учета других условий, оказывающих значительное влияние на решение проблем занятости.

- *Проведение социальной экспертизы разрабатываемых федеральных целевых и инвестиционных программ* - данная мера утверждает обязательность прохождения федеральных и региональных программ социальной экспертизы.



- *Разработка нормативной правовой базы, ориентированной на формирование общих условий для создания и сохранения рабочих мест* – предполагается разработка пакета нормативно правовой документации направленной на стимулирование развития рабочих мест, в частности предусматривающей: повышение инвестиционной активности работодателей, стимулирование накопления и целевого использования амортизационных отчислений, формирование системы инвестиционных и лизинговых компаний в целях развития малого и среднего бизнеса, защиту отдельных отраслей от внешнеэкономической конкуренции на период их технического переоснащения, развитие системы государственного содействия профессиональной подготовки и переподготовке кадров учитывая необходимость повышения качества рабочей силы и специфику потребностей региональных рынков труда, усиление правовой защиты наемных работников, особенно занятых на малых предприятиях, регулирование неполной занятости, квотирование рабочих мест для российских работников на иностранных предприятиях, осуществляющих выполнение заказов на территории РФ, за счет средств российских предприятий, введение ограничений на использование иностранной рабочей силы на управленческих должностях различного уровня в структурных подразделениях иностранных компаний и компаний с иностранным участием, расположенных на территории России и др.

- *Создание механизма, обеспечивающего развитие профессиональной и территориальной мобильности рабочей силы* – основу этого механизма составит система договоров между регионами об использовании незанятого в одном регионе населения на имеющихся вакантных должностях в другом регионе, предусматривающая размещение этого населения в данных регионах и предоставление работы, прежде всего, на государственных и муниципальных предприятиях.

- *Повышение эффективности использования имеющихся производственных мощностей* – данная мера предусматривается для

облегчения доступа субъектов малого и среднего бизнеса к средствам производства, в связи с этим предполагается провести ревизию неиспользуемых производственных мощностей, передача при необходимости посредством арендных отношений этих неиспользуемых мощностей предпринимателям, желающим организовать на этих мощностях производственные места, экономическое стимулирование предпринимателей более эффективно использовать имеющиеся у них производственные ресурсы, развитие системы государственных консультационных предприятий, проводящие исследования по маркетингу продукции, новых технологий, квалифицированной рабочей силы и т.д.

- *Формирование системы организации временных рабочих мест на базе общественных работ* – мера по повышению статуса общественных работ предусматривает, определения организаций, которые на основе аккумуляции различных источников финансирования должны формировать систему организации временных рабочих мест на базе общественных работ, стимулирование перевода работников занятых на общественных работах на постоянные рабочие места, организацию конкурса среди предпринимателей, желающих осуществить модернизацию предприятий.

- *Разработка механизма развития социального партнерства в области создания и сохранения рабочих мест* - суть развития такого партнерства заключается в привлечении работодателей к решению проблемы развития внутрифирменной мобильности рабочих кадров, ответственность работодателей за трудоустройство сокращаемых работников, а также создание нормативно правовых актов, определяющих роль и место объединений работодателей и профсоюзов в подготовке предложений по решению указанных проблем.

- *Целевая поддержка создания и сохранения рабочих мест для неконкурентоспособных граждан* – эта мера предусматривает стимулирование работодателей за счет средств Государственного фонда

занятости населения РФ к созданию новых и сохранению действующих рабочих мест, содействие занятости инвалидов и поддержку их предпринимательской деятельности, квотирование рабочих мест, создание и развитие производств, где применяются различные режимы занятости женщин и др.

- *Разработка и реализация пакета целевых программ, направленных на создание рабочих мест в отраслях экономики и регионах Российской Федерации* - эти программы помогут стабилизировать рынок рабочей силы России и с помощью федерального, региональных и отраслевых банков данных рабочих мест, создаваемых в рамках данной задачи Программы, позволят принимать решения программного характера по обеспечению незанятого населения рабочими местами.

- *Создание условий для повышения качества рабочих мест* - в рамках этой меры программы предполагается создать федеральную программу содействия повышения квалификации кадров в экономике РФ и изменить налоговое законодательства в целях побуждения к стимулированию предприятий по модернизации рабочих мест с точки зрения требования научно-технического прогресса, условий труда и экологической безопасности производства, а также развития инновационной деятельности предприятий, учреждений и организаций, банков и других кредитных организаций.

- *Стимулирование формирования эффективной структуры занятости населения* - последней мерой предусматривающейся в программе является разработка перспективной схемы изменений структуры занятости населения исходя из общеэкономических тенденций, опыта международного разделения труда, требований научно-технического прогресса и спроса со стороны населения, а также обеспечения экономической безопасности страны.

## 1.2 Безработица: причины и социальные последствия

### *Понятие. Характеристика основных типов*

Современная безработица в России – специфическая и в определенной мере уникальное явление, порожденное переходной экономикой страны, в которой происходит процесс становления рыночных отношений. Вместе с тем феномен безработицы, независимо от того, о какой стране и о каком историческом периоде идет речь, имеет общие черты и закономерности, актуальные и для России.

Безработица – это явление, органически связанное с рынком труда. По определению Международной организации труда - безработным признается любой, кто на данный момент не имеет работы, ищет работу и готов приступить к ней. По российскому законодательству, безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. Официальными безработными считаются трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте (определяется законодательством), постоянно проживающие на территории данного государства, не имеющие работы по найму, не занимающиеся предпринимательской деятельностью, не обучающиеся в дневных учебных заведениях либо не проходящие срочной военной службы и зарегистрированные на бирже труда (в государственной службе занятости).

Современная безработица в России – это специфическое и в определенной мере уникальное явление, порожденное переходной экономикой страны, в которой происходит процесс становления рыночных отношений. Вместе с тем феномен безработицы, независимо от того, о какой стране и о каком историческом периоде идет речь, имеет общие черты и закономерности, актуальные и для России.

Причины безработицы разнообразны: структурные сдвиги в экономике, выражающиеся в том, что внедрение новых технологий, оборудования приводит к сокращению излишней рабочей силы; экономический спад или

депрессия, которые вынуждают работодателей снижать потребность во всех ресурсах, в том числе и трудовых; политика правительства и профсоюзов в области оплаты труда: повышение минимального размера заработной платы увеличивает издержки производства и тем самым снижает спрос на рабочую силу; сезонные изменения в уровне производства в отдельных отраслях экономики; изменения в демографической структуре населения, в частности рост численности населения в трудоспособном возрасте увеличивает спрос на труд и, возрастает вероятность безработицы.

Исходя из вышеперечисленного, можно сформулировать основные формы безработицы.

*Фрикционная (временная) безработица* – связана с перемещением людей с одной работы на другую, из одной местности в другую. Причина этой формы безработицы в необходимости для уволенного работника найти свободное место по своей специальности; даже если есть такие места на рынке труда, их поиск и переход в новую организацию требуют времени.

*Добровольная безработица* – работник увольняется по собственному желанию, в связи с неудовлетворительной: зарплатой, условиями труда.

*Структурная безработица* – связана с изменением в технологиях, а также с тем, что рынок товаров и услуг постоянно изменяется: появляются новые товары, которые вытесняют старые, не пользующиеся спросом. В этой связи предприятия пересматривают структуру своих ресурсов и, в частности, ресурсов труда. Как правило, внедрение новых технологий приводит к увольнению части рабочей силы, либо к переобучению персонала.

*Вынужденная безработица* – при сокращении объемов производства.

*Институциональная безработица* - возникает, когда сама организация рынка труда недостаточно эффективна: неполная информация о вакансиях, завышенное пособие по безработице, заниженные налоги на доходы.

*Сезонная безработица* – связана с неодинаковыми объемами производства, выполняемыми некоторыми отраслями в различные периоды времени, то есть в одни месяцы спрос на рабочую силу в этих отраслях растет, в другие – уменьшается. К отраслям, для которых характерны

сезонные колебания объемов производства, относятся, прежде всего, сельское хозяйство и строительство.

*Циклическая безработица* – связана с недостаточным совокупным спросом на товары и услуги, который вызывает рост безработицы в тех отраслях, где эти товары производятся. Другими словами – это невозможность найти работу в регионах и странах, пораженных экономическим спадом, когда даже общее число свободных рабочих мест оказывается меньше числа безработных или когда люди по разным причинам лишены возможности приобрести новую, требуемую рынком, специальность либо перебраться на жительство в районы, где шансы на трудоустройство выше.

*Скрытая безработица* – характерна для отечественной экономики. Суть ее в том, что в условиях неполного использования ресурсов предприятия, вызванного экономическим кризисом, предприятия не увольняют работников, а переводят их на сокращенный режим рабочего времени (неполная рабочая неделя или рабочий день), либо отправляют в вынужденные неоплачиваемые отпуска. Формально таких работников нельзя признать безработными, однако фактически они являются таковыми.

*Застойная безработица* – в любом обществе существует прослойка людей, которые не хотят работать – это так называемые бомжи, нищие.

*Оптимальной безработица* определяется специалистами, как безработица, уровень которой равен естественной, нормальной. Естественная безработица характеризует наилучший для экономики резерв рабочей силы, способной достаточно быстро совершать межотраслевые и межрегиональные перемещения в зависимости от колебаний спроса и обусловленных им потребностей производства.

Таким образом, безработица является характерной чертой рыночной экономики. Она должна быть поставлена в определенные рамки, в пределах которых достигается режим оптимального роста и состояние экономической стабильности.

### ***Причины возникновения безработицы***

Высокая цена рабочей силы (зарплата), которую требуют ее продавец или профсоюз.

Поведение покупателя (работодателя) на рынке рабочей силы определяется в данных условиях соотношением затрат на покупку рабочей силы и дохода, который он получит от ее использования в течение определенного периода времени с теми затратами, которые он понесет на покупку машины, заменяющей рабочую силу и того результата, который принесет ему эта машина. Если такое сопоставление будет в пользу машины, то предприниматель откажется от покупки рабочей силы и отдаст предпочтение машине. Рабочая сила человека будет непроданной, а сам он окажется в роли безработного. Научно-технический прогресс и повышение технического строения производства есть одна из причин роста безработицы в современных условиях.

Низкая цена рабочей силы (зарплата), которую устанавливает покупатель (работодатель).

В этом случае продавец (наемный рабочий) отказывается продавать за бесценок свою рабочую силу и ищет другого покупателя. В течение определенного времени он может оставаться без работы и относиться к категории безработных.

Отсутствие стоимости, а соответственно и цены рабочей силы.

В обществе всегда есть люди, которые не могут быть вовлечены в процесс производства по причине отсутствия у них рабочей силы как таковой или наличия рабочей силы настолько низкого качества, что покупатель (работодатель) не желает ее приобретать. Это бродяги, деклассированные элементы, инвалиды и т.п. Эта категория граждан, как правило, навсегда теряет работу и надежду ее найти и попадает в разряд застойных безработных. Таким образом, основной причиной возникновения безработицы является нарушение равновесия на рынке рабочей силы. Это

неравновесие особенно усиливается в периоды экономических спадов, войн, стихийных бедствий и т.п.

### ***Последствия безработицы***

Безработица влечет за собой серьезные экономические и социальные издержки. Одно из главных негативных последствий безработицы – нерабочее состояние трудоспособных граждан и, соответственно, выпущенная продукция. Если экономика не в состоянии удовлетворить потребности в рабочих местах для всех, кто хочет и может работать, кто ищет работу и готов приступить к ней, кто хочет и может работать, кто ищет работу и готов приступить к ней, то теряется потенциальная возможность производства товаров и услуг. Следовательно, безработица мешает обществу развиваться и двигаться вперед с учетом своих потенциальных возможностей. В конечном итоге это рассматривается как снижение темпов экономического роста, отставание объемов увеличения валового национального продукта. Недоиспользование производственных возможностей общества поддается прогнозированию. Так, некоторые экономисты считают, что превышение на 1 процент безработицы ведет к отставанию реального объема валового национального продукта на 2,5 процентов от потенциального ВВП.

Помимо чисто экономических издержек, нельзя сбрасывать со счетов и значительные социальные и моральные последствия безработицы, ее негативное влияние на общественные ценности и жизненные интересы граждан.

## **1.3. Сущность рынка труда, его типология и структура**

### ***Определение рынка труда***

На современном этапе развития экономики рынок труда представляет собой систему общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между присутствующими



на рынке силами: предпринимателями, трудящимися и государством. Другими словами, рынок труда – это механизм или институт, сводящий вместе покупателей (работодателей) и продавцов (работников) труда.

Рынок труда - это система общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы, или с ее куплей и продажей. Рынок труда - один из важнейших элементов рыночной экономики. Он представляет собой систему общественных отношений, призванных обеспечить нормальное воспроизводство и эффективное использование товара «рабочая сила». Этот рынок выполняет функции механизма распределения и перераспределения рабочей силы по сферам и отраслям хозяйства, видам и формам деятельности на основе критерия эффективности ее использования в соответствии со структурой общественных потребностей и форм собственности. Рассмотрим основные элементы этого механизма.

Рынок труда - сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу. Через рынок труда осуществляется продажа рабочей силы на определенный срок.

Основными компонентами рынка труда являются: спрос на рабочую силу и предложение рабочей силы; стоимость рабочей силы; цена рабочей силы; конкуренция между работодателями и наемными работниками. Субъектами рынка труда выступают: работодатели и их представители (союзы); работники и их представители (профсоюзы); государство и его органы: министерство труда и социальной защиты населения, департаменты, комитеты и департаменты по труду и занятости и т.д.

Рассмотрим основные элементы механизма распределения и перераспределения рабочей силы по сферам и отраслям хозяйства.

*Предложение рабочей силы* позволяет определить численность и состав различных категорий граждан попадающих на рынок труда (по полу, возрасту, образованию, профессиям, квалификации и другим характеристикам).

В соответствии с Международным классификатором статуса занятости выделяются шесть групп занятого населения:

- Наемные работники;
- Работодатели;
- Лица, работающие за свой счет;
- Члены производственных кооперативов;
- Помогающие члены семьи;
- Работники, не классифицируемые по статусу.

*Спрос на рабочую силу* зависит:

- От производительности при создании товара (услуги).
- От рыночной стоимости товара, произведенного с его помощью.

В результате действия экономических факторов происходит сокращение потребности предприятий государственного сектора экономики в работниках. Одновременно развитие негосударственного сектора экономики сопровождается увеличением численности занятых.

Следующим показателем, характеризующим рынок труда, является соотношение спроса и предложения рабочей силы. При рассмотрении этого показателя определяется тенденция превышения предложения над спросом, дисбаланс спроса и предложения в целом по области и основным социально-демографическим группам, вызванный, прежде всего, нарушением хозяйственных связей, договорных обязательств и финансовых затруднений.

Что касается значения рынка труда, то необходимо отметить, что он приводит в движение все другие рынки, все другие ресурсы, ибо здесь формируется и распределяется по профессиям, предприятиям, регионам и отраслям и включается в действие наиболее важный национальный ресурс - рабочая сила. Через него обеспечиваются занятость экономически активного населения, его включение в сферу производства и в сферу услуг, создается возможность получения необходимого заработка. Через рынок идет комплектование предприятий нужной рабочей силой, в необходимых количествах и должного качества. Рынок труда обеспечивает распределение

и перераспределение экономически активного населения в связи со структурными изменениями в экономике.

### ***Рабочая сила и ее конкурентоспособность***

Рабочая сила представляет собой товар особого рода, производственные созидательные качества которого целиком определяют эффективность конкурентной экономики, ее возможности создания высокосортных товаров и комфортных услуг, масштабы и темпы научно-технических и организационных преобразований. Поэтому подготовка и выпуск на рынок труда образованной и творчески активной рабочей силы, обеспечение ее квалификационной и территориальной мобильности является одной из первооснов жизнедеятельности народного хозяйства. И чем выше общий уровень развития экономики, чем более сложные задачи ей приходится решать, тем значительнее потребность в рабочей силе высшей квалификации.

Рабочая сила – товар особого рода еще и потому, что она сама в первую очередь является, как правило, наиболее заинтересованной стороной в развитии своих созидательных возможностей, реализуемых в народном хозяйстве и выражающих индивидуальные, особенно творческие, способности личности.

Преобладающая общность интересов товара рабочей силы и ее потребителей – экономики и государства - является важнейшей социально - экономической чертой рыночной экономики, создающей прочную гуманистическую основу развития народного хозяйства и всего общества. Несомненно, что организованный, во многом управляемый государством и поддерживаемый предприятиями товарной экономики, постоянно совершенствуемый по мере развития народного хозяйства рынок рабочей силы является одним из ключевых, жизненно важных звеньев социально – экономической системы любой страны.

На рынке труда встречаются продавец и покупатель, как при любой сделке купли – продажи. Продавцы – это работники, предлагающие свою

рабочую силу (способность к труду), а покупатели – это трудовые коллективы или отдельные предприниматели, которые могут самостоятельно решать, сколько и каких работников им требуется.

На рынке труда действует закон спроса и предложения на рабочую силу, который влияет на заработную плату. Закон спроса и предложения на рабочую силу отражает несоответствие свободных рабочих мест составу приходящих на рынок труда работников по количественным и качественным параметрам.

Динамика уровня конкурентоспособности рабочей силы является результатом многих взаимодействующих процессов на индивидуальном, национальном и региональном уровнях.

На национальном и региональном уровнях наиболее отчетливо выступают следующие группы условий (факторов), влияющих на динамику конкурентоспособности рабочей силы:

- сложившаяся система управления занятостью, в рамках которой устанавливаются единые стандарты в отношении найма, увольнения и использования рабочей силы;

- формирование институциональных основ рыночного функционирования рабочей силы - правовой базы, признания большинством субъектов рынка труда «неписаных» правил честной конкуренции, изменения личностной ориентации индивидов с целью восприятия ролевой функции конкурирующего субъекта, а также ценности занимаемой конкретной ниши на рынке труда. Это направление политики поддерживает оптимальные условия для развития частного предпринимательства;

- рост интенсификации перемещения человеческого капитала;
- создание условий для расширения видов занятости и сфер приложения труда.

С точки зрения внутрифирменной стратегии, устойчивое конкурентное преимущество рабочей силы зависит во многом от действия системы следующих факторов:

- непрерывного обучения и переподготовки работников;
- разработки и реализации программ набора, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, ускоряющих формирование новых компетенций, внедрение систем информационных технологий, интенсифицирующих использование потенциала кадров и способствующих освоению знаний;
- использования внешних консультантов, прямого заимствования управленческих достижений;
- регулярной и формализованной оценки эффективности использования рабочей силы;
- уровня доверительности отношений между менеджерами и занятыми;
- степени творческой атмосферы на предприятии.

### ***Особенности российского рынка труда***

1. Современный рынок труда в России неоднороден. Он представляет собой многослойную структуру, образуемую двумя взаимосвязанными сферами, несущими разную функциональную нагрузку, различающимися способом и формами аккумуляции резервов рабочей силы, организации и регулирования, характером влияния на эффективность производства и положение трудящихся. По этим признакам российский рынок труда можно подразделить на «открытый» и «скрытый».

2. Россия по многим исходным параметрам рыночной экономики существенно отличается от индустриально развитых стран Запада и Востока, на опыт которых в области регулирования процессов занятости и рынка труда принято сейчас опираться при выборе ориентиров социально-экономической политики, модели рынка труда и принципов перестройки общественной организации труда и занятости.

3. Российский рынок труда формируется в условиях, когда важнейшие элементы его самонастройки – цена рабочей силы, уровень душевого потребления населения – не приведены в соответствие со стоимостью рабочей силы, что уже изначально деформирует такие важные компоненты

рынка труда как спрос и предложение. Активизация экономической реформы в России, сопровождающаяся изменением уровня и механизма финансирования затрат на воспроизводство трудовых ресурсов, переход к свободному ценообразованию, рост инфляции и т.д. привели к еще большему отрыву цены рабочей силы от ее стоимости, что имеет своим следствием дальнейшее снижение роли механизма самонастройки, основанного на стоимостных отношениях в организации рыночной среды. Следует особо подчеркнуть, что падение жизненного уровня увеличило потребность населения в рабочих местах. В результате «давление» трудового потенциала на рынок труда в последние годы имело тенденцию к росту.

4. Рынок труда в России еще до сих пор функционирует в условиях независимости института социального партнерства, который только зарождается и охватывает не все уровни. Это крайне затрудняет выработку политики солидарности и согласия в вопросах ценообразования, заработной платы, доходов, налоговой системы с учетом интересов разных субъектов рынка труда, существенно снижает роль этого инструмента регулирования в становлении рыночного механизма распределения и перераспределения рабочей силы, основанного на стоимостных отношениях.

5. Российский рынок плохо организован. Отсутствует адекватная его природе инфраструктура, призванная:

- подготовить работодателя и работника к установлению контакта, оказывать всестороннюю помощь в их взаимодействии с целью максимально возможного сокращения разрыва между спросом и предложением рабочей силы;
- осуществлять превентивную работу по содействию занятости для предотвращения "перегрева" свободного рынка труда;
- координировать деятельность властных структур, систем занятости, образования и социальной защиты, общественных организаций и объединений работодателей;

- Отсутствует достаточная по степени охвата и качеству показателей информация о спросе на рабочую силу, необходимая для организации работы по обеспечению занятости населения в рамках официального рынка труда.

6. В формировании трудовых ресурсов наметился ряд негативных тенденций: существенное сокращение естественного прироста населения, обусловленного снижением рождаемости и ростом смертности; неблагоприятная динамика половозрастной структуры населения; увеличение демографической и экономической нагрузки на трудоспособную часть населения; нерациональные миграционные потоки и размещение населения по территории России; низкий уровень социального развития и уровня жизни населения.

### *Типология и структура рынка труда*

При всей схожести развития экономики и социальных сфер развитых стран политика занятости в каждой из этих стран привела к формированию разных моделей рынка труда. Это разнообразие моделей можно свести к двум основным типам: внешний (или профессиональный) и внутренний рынки труда.

Внешний рынок охватывает отношения между продавцами и покупателями рабочей силы в масштабах страны, региона, отрасли. Это отношения, возникающие по поводу найма работников соответствующей профессии, специальности, а, следовательно, нуждаются в жесткой классификации работ и четкого определения их содержания. На внешнем рынке действуют отраслевые профсоюзы, объединяющие работников отдельных отраслей, а также профсоюзы, объединяющие работников по профессиям. Внешний рынок характеризуется значительной текучестью кадров, то есть он предполагает возможность свободного перехода с одного места работы на другое.

Внутренний рынок представляет собой систему социально-трудовых отношений в рамках одного предприятия, внутри которого размещения рабочей силы и определение ее цены, то есть заработной платы, совершаются в соответствии с административными правилами и процедурами.

Внутренний рынок предполагает движение кадров внутри предприятия, перемещение из одной должности (работы) на другую. Это перемещение может происходить как по горизонтали, так и по вертикали. По горизонтали - переводом на другое рабочее место без изменений в квалификации, без повышения в должности. По вертикали – переводом на другое рабочее место с повышением в должности или на работе, требующей высокой квалификации. Конкретное функционирование внутренних рынков выражается через кадровую политику предприятий. Развитие внутреннего рынка способствует снижению текучести кадров, поскольку предприятие заинтересовано в сохранении работников, знающих специфику его производства. Профсоюзы объединяют работников предприятия независимо от их профессий. Занятость здесь гарантируется в большей степени, чем на внешнем рынке труда, что, в свою очередь, способствует повышению эффективности использования трудового потенциала.

Внешний и внутренний рынки тесно связаны. В странах с развитой экономикой может преобладать как один, так и другой рынок труда. Например, в США преобладает внешний рынок труда, в Японии - хорошо организован внутренний рынок.

Практика функционирования рынков труда во многих странах свидетельствует о существовании открытого и скрытого рынков труда.

Открытый рынок охватывает все трудоспособное население. Это, прежде всего, организованная, официальная часть рынка – население, которое находится на учете в государственных службах занятости, т.е. безработные, а также выпускники государственной службы профессионального обучения. Вторая, неофициальная, часть охватывает тех граждан, которые пытаются устроиться на работу через прямые контакты с предприятиями или негосударственными структурами трудоустройства и профессионального обучения.

К скрытому рынку относятся работники, занятые на предприятиях и в организациях, но имеют большую вероятность оказаться без работы по



причине снижения темпов развития производства, его конверсии, ликвидации прежних экономических и производственных взаимосвязей.

Классификация рынка труда по различным критериям:

- По критериям пространственной протяженности и административно-территориальной зависимости различают международный, национальный, региональный и внутрифирменный рынки труда;
- По критерию временных параметров выделяют текущий (реальный), перспективный, потенциальный и прогнозируемый рынки труда;
- По степени эластичности можно выделить гибкий и жесткий рынок труда;
- В зависимости от степени конкуренции различают чисто конкурентный рынок труда, монополистический рынок труда, рынок труда при участии профсоюзов, рынок труда двусторонней монополии;
- В зависимости от степени развития рыночных отношений рынок труда может быть фрагментарным (частичным), регулируемым, организованным и теневым (нерегулируемым).

Рынок труда подразделяется на отдельные части – целевые рынки, которые называются сегментами.

Сегментация рынка труда – это разделение работников и рабочих мест на замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими рамками. Признаками сегментации могут быть:

- Демографические характеристики – половой и семейный состав населения;
- Социально-экономические характеристики – уровень образования, профессионально-квалификационный состав работников, стаж работы и т.п.;
- Экономические критерии – распределение покупателей по формам собственности, за их финансовым состоянием; разделение продавцов по уровню материальной обеспеченности и др.;
- Психологические показатели – личные качества работников, их принадлежность к определенным слоям общества и т.д.;

- Профессиональные критерии – рынок труда отдельных профессий;
- Поведенческие характеристики – мотивация занятости и др.

Большое значение приобретает создание сегментов для тех, кто особенно нуждается в социальной поддержке со стороны государства. Это группы лиц, нуждающиеся в работе: молодежь, которая достигла трудоспособного возраста, работники преклонного возраста, инвалиды, женщины с детьми.

Сегментация рынка труда предполагает деление рынка труда на две части: первичный и вторичный рынки труда.

Первичный рынок характеризуется:

- Стабильностью занятости и надежностью положения работника;
- Высоким уровнем заработной платы;
- Четко определенными возможностями для профессионального роста (трудовой карьеры);
- Использованием прогрессивных технологий, требующих высокой квалификации работников;
- Наличием эффективных профсоюзов.

Вторичный рынок труда характеризуется признаками, прямо противоположными первичному рынку труда:

- Большая текучесть кадров и нестабильная занятость;
- Низкий уровень заработной платы;
- Практически отсутствует продвижение по служебным ступенькам;
- Использование устаревших и трудоемких технологий;
- Отсутствие профсоюзов.

### ***Рынок труда и заработная плата***

Существует несколько наиболее распространенных форм оплаты труда, используемых в рыночной экономике, в том числе и России.

Повременная оплата труда, при которой размеры заработной платы работника практически зависят от отработанного им времени и его тарифной ставки (оклада). Для рабочих часто устанавливаются часовые ставки.

Сдельная форма предполагает оплату труда работников по количеству (объему) произведенной продукции требуемого качества. Одной из разновидностей сдельной оплаты труда является бригадная, или коллективная. Начисление общей суммы заработной платы и индивидуально каждому работнику производится, как правило, на основании единого наряда по конечным результатам работы всего коллектива.

Премиальная форма предусматривает дополнительную оплату к повременному или сдельному заработку.

Основными особенностями развития системы оплаты труда в последнее десятилетие стали: повышение роли повременной заработной платы, широкое распространение поощрительных форм оплаты труда, внедрение гибких форм вознаграждения. При этом базой для оценки выполненной работы и начисления заработной платы работников является тарифная система. Для более полного учета количества и качества труда используются поощрительные системы оплаты.

Спрос на труд находится в обратной зависимости от величины заработной платы. При росте заработной платы спрос на труд со стороны предпринимателя сокращается, а при снижении заработной платы спрос на труд возрастает.

Предложение труда также зависит от величины заработной платы, но уже в прямой пропорции. Кривая предложения труда показывает, что при повышении реальной заработной платы возрастает предложение труда, а при ее снижении уменьшается.

При увеличении заработной платы каждый момент отработанного времени лучше оплачивается, следовательно, каждый момент свободного времени является для работника упущенной выгодой, поэтому появляется стремление заместить свободное время дополнительной работой.

В краткосрочном периоде имеет место эффект масштаба. Это когда увеличение заработной платы увеличивает издержки производства, в результате уменьшается объем производимой продукции, следовательно, уменьшается спрос на труд.

Помимо эффекта масштаба, при увеличении заработной платы падает цена на капитал, что ведет к увеличению спроса на капитал и снижению спроса на труд. Этот процесс называется эффектом замещения. Сокращение предложения труда при увеличении заработной платы происходит из-за действия эффекта дохода (противоположного эффекту замещения). Во-первых, человек располагает лишь 24 часами в сутки, пять или шесть, из которых ему к тому же просто необходимо отдыхать; во-вторых, когда работник достигает определенного уровня благосостояния, меняется его отношение к свободному времени, увеличить количество которое в данном случае можно лишь при сокращении дополнительной работы. Данная зависимость предложения рабочей силы от уровня заработной платы в форме проявления в определенный момент эффекта дохода характеризует индивидуальное предложение труда отдельных лиц или групп лиц. Для экономики в целом функция совокупного предложения труда всегда будет возрастающей из-за циркуляции рабочей силы.

### ***Роль и место государственных служб занятости на современном рынке труда в России***

В основе государственной системы занятости лежит сеть служб и фондов занятости различных уровней. На федеральном уровне - это Государственный Фонд занятости населения (ГФЗН), в каждом из субъектов Федерации существуют региональные или республиканские фонды и службы занятости, а в городах и населенных пунктах, а также в крупных сельских пунктах существуют местные службы занятости. Структурные подразделения федеральной службы занятости подчиняются соответствующим вышестоящим органам и органам исполнительной власти. Функции, права, обязанности службы занятости нацелены на проведение мероприятий по ее увеличению.

Органы службы занятости на безвозмездной основе предоставляют органам государственной статистики, налоговым органам и получают от них сведения, необходимые для выполнения своих функций. Службы занятости

имеют право запрашивать на безвозмездной основе у органов исполнительной власти, у предприятий, организаций, учреждений все сведения, необходимые для разработки программ занятости.

Органы служб занятости на основе прогнозов экономического развития с участием работодателей и представителей трудящихся разрабатывают программы занятости, которые после согласования утверждаются представителями соответствующих органов власти. Органы исполнительной и представительной власти вместе со службами занятости контролируют реализацию принятых программ.

На рынке труда многих стран государственная служба занятости занимает особое монопольное положение, которое имеет две разновидности. Первая заключается в том, что служба централизует все операции по найму. Вторая разновидность означает менее жесткий вариант. В РФ государственная служба занятости занимает монопольное место на рынке труда и в то же время не подходит под каноны ни первой, ни второй разновидности этой монополии.

Противостояние государственных и частных агентств по найму обусловлено, прежде всего, несовершенством законодательства, согласно которому практика частного найма во многих странах запрещена.

Мировой опыт говорит о том, что через государственные органы занятости находит работу лишь 1/3 ищущих работу. Большинство людей, прежде чем обратиться в государственную службу занятости, проходят через сито частных агентств, альтернативных служб занятости, специальных посреднических контор. Поскольку подобного спектра организаций на российском рынке труда еще нет, процент обратившихся в государственные органы настораживает. В настоящее время можно выделить, по крайней мере, следующие причины нежелания людей, потерявших работу, обращаться в государственную службу занятости:

1. Психологическое неприятие безработицы и самих безработных, это в равной степени относится как к тем, кто потерял работу и пытается трудоустроиться самостоятельно, так и к тем, кто нанимает рабочую силу через центр занятости;

2. Население плохо информировано о расположении данных служб, об их предназначении и деятельности;

3. Возможности трудоустройства центра занятости ограничены, т.к. подавляющее большинство руководителей предприятий не прибегают к их услугам при поиске и найме рабочей силы.

Говоря о финансовой стороне вопроса можно отметить следующие причины:

1. Предполагается, что предприятия, высвобождающие работников, должны информировать их о необходимости регистрации в государственных службах занятости. Однако у предприятий нет ни стимулов, ни обязанностей выполнять эту функцию. Более того, предприятия, сокращающие занятых, скорее всего, находятся в трудном материальном положении и для них выгоднее не информировать работников, поскольку в таком случае они не будут выплачивать им пособие за третий месяц;

2. Закон о занятости включает положение о том, что граждане России, получающие выходное пособие от предприятий, не могут претендовать на пособие по безработице. Это означает, что многие из числа потерявших работу и получивших выходное пособие не видят смысла обращаться в службу занятости.

Из опроса клиентов службы занятости выяснилось, что среди других, наиболее часто встречающихся причин нежелания туда обращаться, назывались такие как: "через государственные службы занятости можно трудоустроиться лишь в государственном секторе", "в службы занятости обращаются только уволенные за нарушение трудовой дисциплины".

Как бы ни были субъективны оценки людей, неоспоримым является то, что большинство не имеющих работы не пользуется услугами органов службы занятости. Эта субъективная информация ценна и ее изучение позволит оказывать влияние на мотивационный механизм человека, желающего трудоустроиться.

Взаимодействие служб занятости с предприятиями - работодателями, работниками или их представителями - строится на принципах социального партнерства. Служба занятости наделена широким кругом прав и обязанностей:

- анализировать и прогнозировать состояние рынка труда;
- вести учет свободных рабочих мест и граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства;
- информировать обращающихся работников и работодателей о возможности получения работы и обеспечения рабочей силы;
- оказывать гражданам помощь в подборе подходящей работы, а работодателям - в подборе необходимых работников;
- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации граждан в учебных заведениях службы занятости и других учебных заведениях;
- оказывать услуги в профессиональной ориентации и трудоустройстве, высвобождаемым работником и другим категориям населения;
- регистрировать безработных и оказывать им помощь в пределах своей компетенции;
- разрабатывать республиканские и региональные программы занятости;
- подготавливать предложения об использовании труда иностранных работников, привлекаемых на основе межправительственных соглашений;
- оплачивать стоимость профессиональной подготовки и переподготовки, если трудоустройство требует получение новой профессии, также выплачивается стипендия за период учебы;
- выдавать, в соответствии с законом, пособие по безработице, устанавливая к ним надбавки с учетом иждивенцев и других обстоятельств;
- публиковать статистические данные о состоянии рынка труда.

Все услуги федеральной государственной службы, связанные с обеспечением занятости граждан, предоставляются бесплатно. Финансирование мероприятий, связанных с разработкой и реализацией государственной политики занятости, происходит за счет средств ГФЗН,

которые являются государственной федеральной собственностью и находятся в оперативном управлении и распоряжении Госкомстата РФ, а также его территориальных органов.

#### **1.4 Современное состояние рынка труда в России. Перспективы развития рынка труда**

##### ***Специфика трудовых отношений***

Рынок труда, подчиняясь в целом законам спроса и предложения, по многим принципам своего функционирования представляет собой специфический рынок, имеющий ряд существенных отличий от других товарных рынков. Здесь регуляторами являются факторы не только макро- и микроэкономические, но и социальные и социально-психологические, отнюдь не всегда имеющие отношение к цене рабочей силы — заработной плате.

В реальной экономической жизни на динамику рынка труда оказывает влияние целый ряд факторов. Так, предложение рабочей силы определяется в первую очередь демографическими факторами: уровнем рождаемости, темпами роста численности трудоспособного населения, его половозрастной структурой. Помимо этого важным фактором динамики рынка труда является степень экономической активности различных демографических и этнических групп трудоспособного населения, рассчитываемая как отношение численности занятых и безработных к общей численности трудоспособного населения в данной группе.

Со стороны спроса главным фактором, оказывающим влияние на динамику занятости, является состояние экономической конъюнктуры, фаза экономического цикла. Помимо этого серьезное влияние на потребность в рабочей силе оказывает научно-технический прогресс.

В России трудовые отношения как контекст политики занятости имеют специфику, которая определяется рядом факторов.



1. Рыночные отношения в сфере труда находятся в процессе становления.

2. Непосредственным следствием спада производства становится не рост безработицы, как это происходит в условиях развитого, эффективно функционирующего рынка труда, а нарастание внутривыпускной незанятости.

3. Преобладание нерегистрируемой и скрытой безработицы выдвигает на первый план проблему расчета ее уровня и структуры. Строить политику занятости исходя из официальных данных, отражающих лишь верхушку айсберга, нецелесообразно. В качестве методики исчисления фактического уровня безработицы можно использовать сложный индекс, предложенный известным деятелем МОТ Г. Стэндингом. В состав индекса включены помимо официально зарегистрированных безработных также и фактически безработные, по тем или иным причинам не подлежащие регистрации, лица, занятые сокращенный рабочий день (неделю) или имеющие рабочее место, но из-за отсутствия работы не работающие, пассивно безработные. Уровень безработицы, рассчитанный по такой методике, в Великобритании, например, превышает официальный на 25%. В России расхождение с официальными данными должно быть еще более значительным.

4. Инфляция и экономический хаос оказывают двойное воздействие на заработную плату: происходит дальнейшее снижение и без того низкой реальной заработной платы, особенно в государственном секторе, и возрастает отрыв величины вознаграждения за труд от его результатов, качества и сложности. В результате заработная плата утрачивает свойственную ей в рыночной экономике функцию распределения труда между различными секторами экономики в соответствии со спросом. Это приводит к нарастанию диспропорций между структурами спроса на труд и его предложения в профессионально-квалификационном, отраслевом, территориальном и других аспектах. Консервации структурных диспропорций способствует искусственное поддержание завышенного спроса на рабочую силу.

5. В сравнении со средствами, имеющимися в распоряжении центральной и местной власти в развитых странах, финансовые, материальные и кадровые ресурсы, которыми располагают соответствующие государственные органы в России для разработки и проведения политики занятости, крайне ограничены. Поэтому качественно иное значение приобретает правильный выбор приоритетов.

Одним из элементов трансформационного процесса, направленного на усвоение российским обществом западной модели социальных отношений, являлось распространение экономических форм поведения, характерных для индустриально развитых стран. Социальное партнерство предполагает работу в следующих направлениях:

- заключение коллективных договоров и соглашений;
- участие работников в управлении (производственная демократия);
- финансовое участие работников в собственности и доходах (экономическая демократия);
- разрешение конфликтов на предприятии путем переговорного процесса и формирования арбитражных органов на трехсторонней основе (работодатели, работники, представители государственных органов или независимые посредники);
- участие представителей наемных работников, работодателей и государства в управлении фондами социального обеспечения и страхования.

Социальное партнерство не стало доминирующей формой отношений между предпринимателем и наемным работником. Базой отношений социального партнерства является коллективный договор, определяющий набор прав и обязанностей как работодателей, так и работников — интересы последних представлены профсоюзом.

Коллективный договор затрагивает такие аспекты отношений на предприятии, как прерогативы администрации и статус профсоюза; размер заработной платы и продолжительность рабочего дня; размер сверхурочных, праздничных, отпусков, дополнительных выплат; трудовой стаж и гарантии занятости (в пореформенной России занятость не гарантируется трудовым законодательством); процедуры урегулирования трудовых споров.

В России трудовые отношения призван регулировать Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях». Закон впервые в России признал право работодателя и работников самостоятельно определять содержание коллективного договора. Обычно коллективный договор включает пять положений:

- нормы и обязательства, регулирующие условия труда, в том числе его оплату, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, условия и охрану труда, трудовые льготы;
- нормы и обязательства, регулирующие отношения, тесно связанные с трудовыми, в первую очередь вопросы занятости и предоставления льгот при высвобождении с предприятия;
- нормы, регулирующие социальное обслуживание работников (компенсация транспортных расходов, организация питания, обеспечение жильем);
- обязательства и нормы, касающиеся социального обеспечения и медицинского страхования работников;
- правила внесения изменений и дополнений в коллективный договор, порядок и сроки осуществления контроля за реализацией договора.

### ***Перспективные направления развития рынка труда***

Финансовый кризис оказал существенное влияние на рынок труда. Подводя итоги, эксперты отмечают рост безработицы как явной, так и скрытой. Прогнозы на будущее развитие событий не внушают оптимизма.

Минздравсоцразвития утверждает, что Россию ждет двукратный рост безработицы. Без постоянного заработка могут оказаться более 14% трудоспособного населения страны.

Независимые экономисты отмечают, что ситуацию может улучшить лишь стремление работодателей оптимизировать расходы на персонал путем сокращения зарплаты и рабочего времени, а также распространенные летом сезонные работы. Власти не сомневаются, что безработица в 2009 году будет только расти.

Учитывая, что фактические и официальные данные по безработице отличаются в несколько раз, в стране без работы могут оказаться больше 10

млн. экономически активных россиян. Усугубляется ситуация и тем, что в стране практически отсутствует система социальной поддержки безработных. В случае потери работы или стабильного заработка человек практически лишается основных средств существования. Помимо увольнений многие предприятия используют систему неоплаченных отпусков и неполной занятости, что в первую очередь сказывается на материальном положении работников.

На рынке труда появится большое количество соискателей, как топ менеджеров, так и менеджеров среднего звена.

Строятся прогнозы и относительно изменений рынка труда по отраслям экономики. Каким секторам рынка будет тяжелее? Кто находится в зоне риска? Как будет меняться уровень зарплат?

По мнению специалистов наиболее трудным этот период будет для тех, кому тяжело уже сейчас. Помимо финансовой сферы и строительства кризис в первую очередь отразится на рекламных и кадровых агентствах, страховщиках, непродуктовой рознице, а также на рынке тех услуг, на которых можно сэкономить в трудные времена. Оптимизируя издержки на персонал, компании начинают массовые увольнения, сокращая, по их мнению, расходы.

Последствия кризиса рынка труда позволят перейти от рынка кандидатов к рынку работодателей. Уже нет того дефицита кадров, который ощущался еще в начале 2008 года. Востребованными пока остаются только рабочие вакансии. Упал спрос именно на тех сотрудников, которые были переоценены. Замедлится и бешеный рост заработных плат, наблюдавшийся последние 2-3 года. Эксперты предполагают, что уровень дохода менеджеров среднего звена могут снизиться на 30-50%. Сокращая расходы на персонал, компании-работодатели отказываются от бонусов и премиальных выплат, урезают финансирование программ, направленных на обучение и повышение квалификации персонала, отказываются от таких компенсационных благ, как добровольное медицинское страхование и многое другое.

Тех, кто находится в активном поиске или решил поменять работу в этот период, профессионалы призывают внимательнее относиться к компании-работодателю, чтобы не оказаться «за бортом», проработав пару месяцев. Но и впадать в крайности, отказываясь от хороших перспективных предложений не стоит. Специалисты также отмечают период кризиса, как время для переоценки профессиональных ориентиров. Возможно также применение накопленного опыта и навыков в другой отрасли экономики. Именно в этот период стоит задуматься о повышении квалификации, дополнительном образовании или степени MBA. Высокий уровень профессионализма, безусловно, будет способствовать развитию дальнейшей карьеры и повышению конкурентоспособности.

### ***Центры сертификации персонала. Цели и задачи***

Опыт развития стран с эффективной рыночной экономикой убедительно показывает, что наиболее устойчивой базой конкурентоспособности является развитие на предприятиях и в организациях систем качества, основанных на высокой квалификации работников, их мотивации и вовлеченности в решение проблем совершенствования производства продукции и технологий оказания услуг.

Проведение в жизнь стратегий накопления и сохранения человеческого капитала, побуждающих работников поддерживать, совершенствовать и модифицировать свои знания, навыки и умения в течение всей трудовой жизни посредством профессионального обучения и повышения квалификации должно стать ключом к достижению стабильности экономического положения каждого предприятия, каждого отдельного работника и страны в целом. Высокая квалификация работников становится также основой их социальной защищенности на рынке труда. Такие работники наиболее конкурентоспособны и мобильны на рынке рабочей силы.

Анализ результатов сертификации продукции и производств, результатов обследований, проведенных в процессе аккредитации испытательных и измерительных лабораторий, показал, что качественный уровень

специалистов во многом существенно уступает требованиям, предъявляемым на международном рынке труда. Специалисты в большинстве своем оказываются не готовы к решению текущих задач, как в части теории, так и практики без дополнительной и углубленной переподготовки.

Успешное решение проблем реформирования экономики требует, прежде всего, принципиального изменения существующей концепции подготовки специалистов. Следует перейти от механизма ускоренного приобретения навыков, необходимых для выполнения определенных работ, к комплексу взаимосвязанных мер целенаправленного воздействия на качество специалистов, посредством интеграции и постоянного развития индивидуальных знаний, навыков и умений, созидательной деятельности. Другими словами, необходимо развивать и совершенствовать национальную систему непрерывного образования. Для успешного проведения в жизнь социально-экономических реформ необходима активация реформ и в сфере развития кадрового потенциала экономики.

Одними из основных мероприятий в этом направлении является усиление механизма государственного воздействия на структуру и качество кадров. Это возможно путем введения, на уровне государственных нормативных документов, квалификационных требований к отдельным категориям специалистов и созданием и развитием системы сертификации персонала.

Цель сертификации – установление уровня подготовки, профессиональных знаний, навыков и опыта специалиста для подтверждения его соответствия установленным требованиям и определения его возможностей надлежащим образом осуществлять конкретные действия в определенной сфере деятельности.

Задачей Центра сертификации является подготовка специалистов к экзаменам для получения сертификата компетентности соответствующего уровня (категории). Подготовка осуществляется в соответствии с требованиями соответствующего профессионального стандарта Системы сертификации.

В основе системы сертификации персонала лежат энциклопедические толкования терминов, определяющие, в конечном итоге, структуру системы и основные требования к ее объектам и субъектам.

Сертификация персонала – установление соответствия качественных характеристик персонала (образование, уровень профессиональной компетентности) требованиям отечественных (международных) стандартов. Сертификация персонала осуществляется на основе спектра (классификатора стандартов) специальностей и специализаций в профессиональном образовательном пространстве, согласованного с возможностями человека и тенденциями научно-технического прогресса, и спектра (классификатора стандартов) профессий и должностей в пространстве рабочих мест, согласованного с требованиями реального производства и возможностями профессионального образования.

Таким образом, сертификация персонала подразумевает наличие формализованных и доступных всем пользователям требований к профессиональной компетенции специалистов.

Под компетентностью понимают наличие у специалиста определенных по объему и структуре теоретических знаний, практических навыков и опыта. Такие требования следует устанавливать национальными стандартами, которые, в свою очередь, должны быть гармонизированы с международными требованиями.

По принятым международным нормам обычно при сертификации персонала в какой-либо области деятельности квалификацию специалистов определяют с помощью следующих пяти признаков:

- 1) профессиональное обучение;
- 2) практический опыт работы в заявляемой специалистом области;
- 3) физическая пригодность;
- 4) прохождение теоретической и практической подготовки в специализированных образовательных учреждениях;
- 5) сдача квалификационных экзаменов.

В случаях, когда работа специалиста связана с публичной деятельностью, например, выполнение надзорных функций, проведение аудита, аккредитация лабораторий и т.п., практическая подготовка в образовательных учреждениях заменяется стажировкой, проводимой под руководством опытных наставников.

### ***Центры развития карьеры и профориентации***

Как молодые специалисты так и опытные профессионалы часто сталкиваются с проблемой выбора оптимального пути профессионального и карьерного развития.

Студенты старших курсов и выпускники ВУЗов хотят выбрать оптимальную профессиональную специализацию и первого работодателя, хотят знать, как правильно составить резюме, что говорить на собеседовании.

Опытные профессионалы часто сталкиваются с ситуацией кажущего «профессионального тупика», отсутствия карьерных перспектив, «профессиональной апатией». Как выбрать дополнительное образование и нужно ли оно?

Топ-менеджеры и владельцы бизнеса также рано или поздно задают себе вопрос «А что же дальше?».

Чаще всего обращаются за консультацией люди с высшим или неоконченным высшим образованием. Человек с вузовским дипломом в свое время не задумывался по-настоящему о своем призвании, о профессиональной карьере, а откладывал все эти вопросы «на потом».

Выход на реальный рынок труда сразу же показывает, что было упущено за время обучения. Очень часто камнем преткновения становится отсутствие практических навыков работы по специальности и опыта работы в конкретной организации.

Традиционно считается, что вопросы профориентации интересуют только молодых людей, делающих первые шаги на профессиональном поприще. Это справедливо лишь отчасти.



Довольно часто проблемы возникают не из-за недостатка информированности, а из-за отсутствия опыта поиска работы, прохождения собеседований и общей активности на рынке труда.

Миссия Центров - формирование у людей мотивации к самостоятельному планированию и построению карьеры, помощь в адаптации к современному рынку труда и способствование наиболее полной профессиональной реализации.

Данные центры помогают специалистам реализовывать свои природные таланты, способности и склонности, а также получать удовольствие от работы и ощущать полноту жизни.

## 2 ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ

### 2.1 Теоретические подходы к изучению трудовой миграции

Для исследователя необходимо работать не только на микроуровне, но и иметь возможность обращаться к макроуровню интересующих его процессов. При рассмотрении трудовой миграции важно рассматривать не только отдельных мигрантов как некие «социальные атомы», но и изучать сетевые структуры, в которые они включены. Для этого вполне применим подход, предлагающий рассматривать сети как институциональные образования.

В российской традиции новый институциональный подход к изучению неэкономических объектов ограничился тем, что, приняв трактовку институтов, рассматривает их влияние или их изменение в рамках существующей действительности, упуская из виду такое основополагающее явление для нового институционального подхода, как транзакционные издержки, что не является верным, поскольку фактически одна из задач, которые выполняют институты, – это минимизация транзакционных издержек. Классическое понятие транзакционных издержек, предложенное Дугласом Нортом, заключается в том, что они «состоят из издержек оценки полезных свойств объекта обмена и издержек обеспечения прав и принуждения к их соблюдению». Другими словами, транзакционные издержки – это издержки, появляющиеся вследствие дисбаланса информации.

На сегодняшний день можно говорить о том, что транзакционные издержки присутствуют в любых отношениях, которые так или иначе основаны на получении выгоды. Основной целью трудового мигранта является получение экономической выгоды, и процесс коммуникации между ним и принимающей средой происходит также для достижения поставленной цели, то есть для получения выгоды. Вследствие этого участие в процессе социальной адаптации есть адаптация к социальным

институтам принимающего сообщества, которые должны минимизировать транзакционные издержки при получении выгоды.

В междисциплинарном исследовании новый институциональный подход чрезвычайно полезен для объяснения моделей взаимодействия мигрантов с принимающей средой и перехода исследователя с микроуровня,

обусловленного применением сетевого подхода, на макроуровень.

Применение предложенного подхода структурирует контекст, в рамках

которого происходит коммуникация между трудовыми мигрантами и принимающим сообществом. То есть исследователь не рассматривает отдельно законы, традиции, ценности, контролирующие факторы и т.д., а объединяет все это двумя формами кодификации: формальными и неформальными институтами.

Различные социальные институты, устанавливающие рамки взаимодействий субъекта со средой, рассматриваются в подходе Д. Норта как «правила игры», существующие в обществе.

Применение подхода Д. Норта осуществляется в сегодняшних социологических измерениях при изучении мигрантов в принимающем сообществе. В работе «Этнические мигранты в принимающем сообществе» говорится о том, что «роль институтов заключается в нескольких функциях:

- 1) они уменьшают неопределенность путем установления устойчивой (хотя и не обязательно эффективной) структуры взаимодействия между людьми;
- 2) они формируют возможности, которыми располагают члены общества, и определяют рамки, в пределах которых люди взаимодействуют друг с другом;
- 3) они задают структуру побудительных мотивов человеческого взаимодействия и организуют взаимоотношения между людьми;

- 4) они определяют и ограничивают набор альтернатив, которые имеются у каждого человека;
- 5) они оказывают решающее влияние на то, какие именно организации возникают и как они развиваются».

Необходимо использовать понимание того, что социальные институты не однородны, а разделяются на два вида (формальные и неформальные). Институты формальные включают политико-экономические договоры и правила. Эти правила, начиная от «конституции, статусов (законодательных актов), законодательных постановлений и распоряжений, до индивидуальных контрактов – составляют общие и конкретные ограничения».<sup>13</sup> Неформальные институты представляют собой неписаные правила, традиции и обычаи. «Возникая как средство координации устойчиво повторяющихся форм человеческого взаимодействия, неформальные ограничения являются:

- 1) продолжением, развитием и модификацией формальных правил;
- 2) социально санкционированными нормами поведения;
- 3) внутренне обязательными для человека стандартами поведения».<sup>14</sup>

Формальные институты закреплены непосредственно организациями, транслирующими (с помощью конституции, всеобщих законодательных актов, местных подзаконных актов и т.д.) нормы и правила взаимодействия между принимающей стороной и трудовым мигрантом. При этом нормы и правила, с одной стороны, подчинены общим правилам принимающего сообщества, находящимся в поле экономических, политических институтов, институтов государственного и административного управления, а с другой стороны, подчинены влиянию негосударственных общественных объединений земляков. Характер прикладной деятельности этих организаций помогает субъектам адаптации повышать степень своей информированности, контролировать соблюдение своих прав, тем самым снижая транзакционные издержки появляющиеся в процессе достижения цели.

«Выработка, легитимация формальных норм – это только одна сторона миграционных процессов, в рамках которых происходит согласование потребностей, мотивации, ожиданий мигрантов с формальными требованиями к ним, правилами и обязанностями, сформулированными в законодательных актах и осуществляемыми правоприменительной и административно-исполнительной практиками в странах выезда и, особенно, странах приема мигрантов».

Но существует и другая сторона миграционных процессов – это неформальные правила. Неформальные правила есть традиции и культура, а ретрансляторами этих неформальных правил являются их носители. В процессе переезда на новое место трудовой мигрант привносит в принимающее сообщество культуру, отличную от культуры местных жителей.

В этом случае взаимодействие между принимающим сообществом и трудовыми мигрантами представляется как взаимодействие не только атомарных частиц социальных сетей, но и как взаимодействие формальных и неформальных институтов мигранта и принимающего сообщества, оказывающих влияние на поведение обоих участников коммуникации. Общие институциональные основы этой коммуникации состоят из:

1) общих формальных правил принимающего сообщества, создающих возможности социального взаимодействия для всех членов общества;

2) формальных правил принимающего общества, созданных по отношению к мигрантам вообще и к их отдельным категориям в частности

3) неформальных правил по отношению к мигрантам, существующих в принимающем сообществе;

4) неформальных правил как своеобразных культурных опор, принадлежащих мигрантам»

Если формальные правила достаточно быстро подвержены изменению с помощью политических, юридических решений, то неформальные ограничения, «воплощенные в обычаях, традициях и кодексах поведения, гораздо менее восприимчивы к сознательным человеческим усилиям».

Теория рисков позволяет рассмотреть контексты взаимодействия мигрантов и принимающей среды. В рамках междисциплинарного исследования миграционных процессов она может использоваться для решения двух основных задач. Первая задача – изучение перспектив социальной адаптации групп трудовых мигрантов и рассматривается для оценки способности преодолеть миграционные риски. При адаптации на новой территории возникает альтернатива выбора между активной трудовой интеграцией и сохранением этнокультурной идентичности. Чем выше уровень социальных рисков для этнических мигрантов, тем выше вероятность развития процесса их трудовой адаптации по компенсационному сценарию – этнической изоляции или сегрегации; и наоборот, чем ниже уровень социальных рисков, тем выше вероятность этнической аккомодации или ассимиляции мигрантов.

В то же время социальные риски повышают уровень адаптивности мигрантов за счет повышения их предпринимательской активности. Вторая задача – изучение мотивации трудовых мигрантов к перемене местожительства и места работы. Теория рисков позволяет рассматривать причины миграции, основываясь не только на экономических, но и на социальных факторах. Миграция в данном случае рассматривается как социальный проект, в который включены не только участники миграционного процесса, но и все население региона оттока трудовых ресурсов, так как трудовые мигранты наделяются определенным социальным статусом в регионах, откуда они выехали. Теория рисков позволяет проследить причины и факторы формирования этого социального статуса. Чем больше миграционные риски, тем больше

«человек ставит на кон», тем более высокий статус он приобретает, вне зависимости от того, «выиграет он или проиграет».

Если предыдущие теории позволяли понять процессы взаимодействия между мигрантами и принимающей средой, то теория Брубейкера направлена на понимания основных действующих лиц миграционного процесса: мигранта и миграционной группы.

## **2.2 Миграция и мигранты. Основные понятия**

В первую очередь обратимся к основополагающему понятию исследования трудовой миграции – «Мигрант».

На международном уровне не существует общепринятого определения, кто же такие мигранты (migrants). Термин «мигрант» «охватывает все случаи, когда решение о миграции человек принимает свободно, по причинам «личного удобства» и без вмешательства внешнего принудительного фактора». Исследователи классифицируют мигрантов, разделяя их на: трудовых, вынужденных, принудительных мигрантов и т.д. Интерес нашей книги лежит в рамках трудовой миграции, однако и трудовые мигранты по своей структуре неоднородны.

Трудовую миграцию принято разделять по нескольким основаниям.

По длительности на маятниковую, сезонную, временную, постоянную.

По квалификации мигрантов на высококвалифицированную, низкоквалифицированную.

По легальности пребывания в регионе пребывания на нелегальную, легальную.

В большинстве исследований миграция представляется как переход из одного конкретного географического и социального пространства в другое. Принято разделять миграцию на внешнюю, внутреннюю, транснациональную.

Для различных исследовательских проектов коллективы ученых собирают из этого набора групп собственный конструктор исследования, рассматривая, например: «Легальных транснациональных трудовых мигрантов из Узбекистана», или «Нелегальных трудовых мигрантов из Вьетнама в Иваново», или «Легальных сезонных трудовых мигрантов в Швеции». Государство, в свою очередь, классифицирует мигрантов как: визовых и безвизовых, как резидентов и нерезидентов и т.п.

Таким образом, исследования по трудовой миграции разбиваются на фрагменты, лучшая часть которых это обобщения, основанные на сравнительных исследованиях. Однако эти обобщения не касаются общей совокупности трудовых мигрантов, так как подобных сравнений должно было быть великое множество. Не случайно именно сейчас, когда понимание структуры социальных процессов существенно усложнилось, широкой поступью по социологическому мировому пространству шагают сравнительные исследования, пытаюсь собрать из групповой мозаики общую картину мира, выкристаллизовать идею, которую можно было бы использовать как фундамент, как базу для политических, социальных преобразований в области миграционных процессов.

Часто исследователь попадает в ситуацию, когда широкие круги населения к нему относятся «несерьезно», так как то, что он говорит, не соответствует тем примерам, с которыми сталкиваются люди в своей повседневности. Похожая ситуация происходит во время диалога исследователя с законодателями. Последние не получают ответ на поставленные вопросы о миграционной политике, а объяснения исследователя, что вопросы были заданы некорректно, никого не убеждают. Как следствие этого, с одной стороны – недовольство населения, с другой стороны – стратегически не выстроенная миграционная политика государства, которое начинает в своих действиях ориентироваться на внешние стимулы и на внутреннее растущее недовольство.



До недавнего времени для большинства государств, принимающих большие объемы миграционных потоков, стоял выбор между двумя основополагающими направлениями миграционной политики: принципы мультикультурализма и принципы «плавильного котла». В любом из этих принципов, какой бы государство не выбирало, основное внимание обращается на этничность и культуру, на этнические и культурные группы. Однако недавние заявления и представителей научного сообщества, и представителей властных политических структур поставили под сомнение как роль мультикультурализма, так и работу «плавильного котла», а значит, вслед за ними и главенствующую роль этнических групп как базисного понятия миграционной политики.

Попробуем разобраться, кто же такой мигрант. Мы с уверенностью можем сказать, что мигрант – это участник миграционного процесса. Леонид Леонидович Рыбаковский определяет миграционный процесс как «множество событий, влекущих за собой смену места жительства». Другими словами, можно сказать, что мигрант в этом случае является субъектом миграционного процесса, на которого оказывают влияние множество разнообразных факторов, выталкивая его с одного места и привлекая в другое. В данном случае мигрант становится лишь маркером того, что миграционный процесс существует, что существенно сужает роль самого мигранта.

На первой стадии миграционного процесса мигрант продолжает оставаться объектом миграционных отношений, однако на следующей стадии он превращается в субъект миграционных отношений, а затем на заключительной стадии субъект-объектные отношения перемешиваются в процессе двусторонней активности во время социальной адаптации.

Исследовательские проекты в отрасли социологического знания, связанные с изучением мигранта, должны основываться на понимании того, что мигрант является либо основным актором контекстных процессов, либо одним из основных акторов. Так или иначе, мигрант

должен совершать акты действия для того, чтобы можно было сказать: «это исследование изучает мигранта». В противном случае исследовательские коллективы будут заниматься не исследованием мигранта, а исследованиями влияния факторов на мигранта. Таким образом, в социологических исследованиях, где объектом исследования является мигрант, он представляется как действующий актер, с одной стороны, меняющий контекстные процессы (экономику, политику, культуру, демографию), а с другой стороны, как актер, изменяющий себя под воздействием других контекстных процессов или других факторов в рамках миграционного процесса.

На второй стадии миграционного процесса, где мигрант является объектом (в субъект-объектном взаимодействии), исследователи социологии получают информацию о базисном разделении мигрантов на внешних и внутренних, трудовых и вынужденных. Другими словами, когда социолог-исследователь рассматривает возможность изучения мигранта, он изначально должен определиться, каких конкретно мигрантов он представит как объект своего исследования, но выбирать исследователь должен не из всего существующего на сегодняшний день многообразия миграций, а только из двух позиций: внешние – внутренние и трудовые – вынужденные. Все остальные классификации мигрантов, такие как: постоянные и временные, транснациональные, легальные и нелегальные и т.п., не нужны исследователю, выбирающему объектом научных изысканий мигранта, так как эти лишние ограничения будут способствовать рассмотрению исследователем выбранных характеристик (транснациональный, легальный, временный) как статичных, в то время когда они таковыми не являются. Более того, сам актер (мигрант) совершает акты действия, способствующие их динамике.

Динамичными свойствами (а не статичными) характеристики мигранта наделяются именно благодаря «акту действия» самого мигранта.

Напомним, что акт включает в себя следующее: а) действующее лицо; б) акт должен иметь end – планируемое завершение, (что в русском переводе представлено как цель); в) «акт предпринимается в «ситуации», направление развития которой в одном или нескольких отношениях кардинально отличается от того положения вещей, на которое ориентировано действие». При этом существуют условия – то, что актер не может контролировать или изменить, и средства – то, что актер может контролировать. Таким образом, именно переходя от одного акта действия к другому или совершая ошибки.

проходя неудачи в достижении цели, вызванные условиями или неправильно выбранными средствами, мигрант создает движение от одной характеристики к другой. Характеристики, такие как легальность или нелегальность, транснационализм или локализация, временность и постоянство, являются средствами акта действия мигранта.

Выше описывался термин «мигрант» на примере единичного действующего лица. Однако для социологического исследования достаточно ли просто говорить об индивиде или же необходимо обратиться к групповой единице, такой как мигранты?

Татьяна Николаевна Юдина, главный идеолог «социологии миграции», характеризует мигрантов как «социальные группы, члены которых осознают себя целостным субъектом поведения на новом месте жительства и обладают чувством групповой солидарности». Возникает несколько вопросов. Действительно ли все мигранты осознают себя целостным субъектом? Действительно ли мигранты обладают групповой солидарностью? А значит, встает главный вопрос: действительно ли можно считать мигрантов социальной группой?

Для примера возьмем два понимания социальной группы. Первое, одно из самых жестких определений группы, которое утверждает, что группа – это «внутренне взаимодействующий, взаимно и сообща признающий, имеющий общую направленность, эффективно

коммуницирующий ограниченный коллектив, который обладает чувством солидарности, корпоративной идентичностью и способностью к согласованному действию». Второе понимание группы заимствуем из определения Т.Н. Юдиной, основными характеристиками которого являются осознание целостного субъекта поведения и групповая солидарность.

Рассмотрим следующую важную характеристику социальной группы. Члены группы должны обладать корпоративной идентичностью или признаком, который Т.Н. Юдина называет «групповой солидарностью». Напомним, что согласно существующей трактовке в группу мигрантов включаются квалифицированные и неквалифицированные мигранты, постоянные и временные, люди различных профессий и различного достатка. Особенно явно в исследованиях выделяется отсутствие групповой солидарности как у высококвалифицированных кадров, работающих в России, так и у низкоквалифицированных.

В результате становится видно, что понимание мигрантов как «социальных групп, члены которых осознают себя целостным субъектом поведения на новом месте жительства и обладают чувством групповой солидарности» не является верным, и, что более важно, не помогает, а мешает аналитической деятельности исследователя на основе эмпирического материала, так как навязывает исследователю/аналитику групповые категории, абсолютно лишние и необоснованные для исследования мигрантов.

Когда исследователи начинают рассуждать о мигрантах как о группе, то возникают вопросы «чего хотят группы, требуют, к чему стремятся?», «что они думают о себе и о других?» и «как они действуют по отношению к другим группам?». Рассуждения о мигрантах с позиции групп автоматически подводит к признанию факта и поиску их идентичности, общей деятельности, общих интересов и общей воли. На практике же это

часто не так, даже с учетом того, что исследователь, по сложившейся сегодня традиции, до предела сужает исследовательский объект, рассматривая, например, «легальных трудовых мигрантов из Узбекистана в г. Санкт-Петербурге, работающих в сфере строительства». Мигранты как объект исследования не должны являться «сущностями в мире» (как предлагает групповой подход к их исследованию), а должны рассматриваться исследователем как «точки зрения на мир».

Чрезвычайно краткие и вместе с тем емкие философские понятия предлагает Брубейкер Р. (Brubaker R.). В рамках его исследования он говорит об этничности, однако исследователи могут использовать эти же понятия применительно к мигрантам. Этничность, пишет он, «не вещь в мире, а точка зрения на мир». Перефразируя его сентенцию, можно сказать, что мигранты – это не сущности в мире, это точка зрения на мир. Если сегодняшний подход настаивает на том, что мигрантов необходимо исследовать как «группу», то предлагаемый в этом тексте подход предлагает рассматривать мигрантов как «катеорию», а мигранта – как человека, относящегося по ряду признаков (характерных для участника миграционного процесса) к этой категории. При таком подходе в центре внимания окажутся не групповые характеристики, а процессы и отношения.

### **2.3 Виды и типы адаптационных стратегий трудовых мигрантов**

В социологической литературе рассматриваются несколько вариантов стратегий поведения мигрантов, направленных на успех процесса социальной адаптации. Можно выделить два вида стратегий. Первый вид – теоретические. В этом случае субъекты адаптации выбирают между тремя типами стратегий: закрытая стратегия адаптации – «это компенсационная адаптация: противодействие, уравнивание, нейтрализация»; открытая стратегия адаптации – «это кодификационная адаптация: вживание,

усвоение, освоение. Это значит, что природа воздействующего фактора становится частью природы объекта воздействия»; совмещенный вариант закрытой и открытой стратегии. В этом случае «индивиды усваивают знаковые системы новой социальной среды, осваиваются с ее традициями, но в быту сохраняют самобытность».

Исследователи социальной адаптации говорят о том, что третья стратегия наиболее предпочтительна, по мнению мигрантов. Выбор стратегии определяется необходимостью выбора между сохранением своей самобытности и жизненным благополучием. Кроме того, выбор стратегии адаптации определяется статусом адаптанта. «Как только индивид станет способен к надежному жизнеобеспечению, далее он сохраняет самобытность своего «Я», усвоенные эталоны, стандарты, привычки».

Второй вид адаптивных стратегий – прикладной вид стратегий. Это локальные формы поведения адаптантов. Данные стратегии включаются в общий теоретический конструкт закрытых и открытых стратегий и более точно отражают суть адаптационного поведения. Исследователи выделяют четыре типа прикладных стратегий адаптации для мигрантов.

1. Стратегия «геттоизации». Когда адаптанты избегают частых контактов с местным населением и принимающей средой. Выбор этой стратегии характерен для этнических меньшинств, проживающих в крупных индустриальных центрах. «Геттоизация (от слова «гетто», ghetto) – образование единых городских районов, населенных преимущественно представителями определенной этнической, расовой, религиозной или социальной группы. Приезжие связываются между собой и образуют внутри новой для них культуры изолированные анклав (гетто), где сохраняют и поддерживают традиционные для них модели культурного поведения». Примером могут служить имеющиеся практически во всех крупных западных городах чайна-тауны, индийские, малайские или русские кварталы (например: Брайтон-Бич в Нью-Йорке). Как пример гетто можно рассматривать географические пространства города Парижа.

В качестве определяющего фактора, оказывающего значительное влияние на дезинтеграцию французского общества мигрантов, многие французские социологи, включая Лорана Микелли, отмечают ускоряющуюся тенденцию к геттоизации пригородов Франции и концентрации в них все большего числа эмигрантского населения параллельно со снижением количества коренных жителей.

2. Стратегия «культурной колонизации» характеризуется наличием у адаптантов этноцентризма и интолерантности. Принимающая среда в данном случае воспринимается ими крайне негативно, критикуется и отвергается. В данном случае, так же как и при геттоизации, часто выбираются стратегии совместного расселения. Виды расселения мигрантов в научной литературе выделяются по географической близости проживания земляков. Компактное поселение – это «совместное проживание на одной, сравнительно небольшой, территории представителей только одного этноса, прибывшего туда в качестве мигрантов». Мигранты в этом случае живут рядом друг с другом. При таком расселении легче ощущать себя в своей среде, а не в чужом пространстве, что является более комфортным для мигранта. Второй вид расселения – это диффузное поселение мигрантов, которое «образуется в случае, если аборигенное население и мигранты высокотерпимы друг к другу, если у них нет контрастных различий в уровне цивилизованности». Оно характерно больше для осуществления ассимиляционной стратегии.

3. Ассимиляционная стратегия предполагает ассимиляцию приезжих, то есть отказ адаптантов от своей культуры и полное или частичное принятие культуры принимающей стороны (в связи с этим ассимиляция делится на полную и частичную). К частичной ассимиляции относятся случаи, когда адаптант «живет в двух сферах: вовне он полностью усваивает характер поведения окружающих, внутри же своей семьи он сохраняет национальные обычаи, празднует свои традиционные

праздники». К полной ассимиляции относятся случаи полного отказа адаптантов от своей культуры.

4. Интегративная стратегия. При этой стратегии адаптанты, представляющие этническое меньшинство, сохраняют память и приверженность родной культуре, но происходит «интернализация» инокультурных элементов.

Для понимания социальной адаптации выделение ее типов стратегий является принципиальным моментом.

## **2.4 Цели трудового мигранта, их оценка**

### ***Цели трудового мигранта***

Цели, которые преследует мигрант, приезжая на новое место жительства, оказывают непосредственное влияние на процесс социальной адаптации. В частности, первостепенное значение имеют планы мигранта на время пребывания на новом месте. В иностранной традиции субъекты адаптации делятся на категории по трем признакам: «1) наличие или отсутствие перемещения в пространстве; 2) добровольность или вынужденность миграций; 3) временные рамки миграций». Часть исследователей разделяет временные рамки миграций и их влияние на социальную адаптацию следующим образом: 1) кратковременная миграция, которая длится до двух лет. В этом случае сохраняется этнокультурная идентичность, но существуют факторы причастности, такие как параллельное овладение языком, налаженные связи в принимающем сообществе; и 2) долговременная, более двух лет проживания. Она характеризуется несоизмеримо большей вовлеченностью и социальной активностью субъектов адаптации.

Чем короче в планах мигранта срок пребывания в принимающем сообществе, тем меньшая глубина адаптации требуется субъекту адаптации вследствие нескольких причин. Первая причина заключается в том, что адаптанту не требуется глубокое включение в принимающее



сообщество для достижения своих целей. Вторая причина в том, что глубокая адаптация в новом принимающем сообществе влечет за собой процесс реадаптации после возвращения на родину. В изучении миграции исследователи сталкиваются со сложностью определения временных целей въезда. Ж. А. Зайончковская говорит о том, что категория трудовой миграции «введена для того, чтобы отделить временные переезды на заработки, принявшие массовый характер, от, собственно, миграции на постоянное жительство». В реальности же не всегда легко отделить один вид миграции от другого.

Исследователи выделяют и группируют набор характеристик, касающихся способности к адаптации, куда входят, кроме психологических характеристик субъектов адаптации, еще и установки адаптантов. Установки адаптанта – это есть цель, с которой трудовой мигрант приезжает на новое место проживания; временной промежуток, который адаптант намерен провести на принимающей территории. В зависимости от установок ему требуется различный уровень участия в процессе социальной адаптации, что и обуславливает его включенность в этот процесс.

### ***Оценка целей трудового мигранта***

Оценка эффективности процесса адаптации трудового мигранта должна складываться из нескольких составляющих: 1) потребность мигранта в адаптационном процессе, которая обуславливается целью нахождения мигранта в принимающем сообществе; 2) участие мигранта в адаптационном процессе; 3) достижение поставленной цели мигрантом.

Анализ мировой практики показывает, что около половины временных трудовых мигрантов, в конце концов, оседает в том месте, где они работают. Проблема учета трудовых мигрантов остро стоит в каждой стране, принимающей миграционные потоки. Происходит это не только из-за перемены целей у мигрантов или существующей нелегальной миграции. В России на сегодняшний день учет трудовых мигрантов

затруднен по нескольким причинам и, несмотря на то, что миграционные процессы были объявлены как одно из приоритетных направлений политики государства, нет общей системы учета трудовых мигрантов, которая бы давала информацию об объемах миграционных потоков и, что очень важно, об их структурных характеристиках. Методики сбора и обработки первичной информации не согласованы. В одних системах определяется число мигрантов той или иной категории, в других – регистрируется число событий, а не людей (как это делает пограничная статистика). Отлаженная за десятилетия система текущего учета миграции не опирается на первичную информацию и практически не может служить инструментом анализа, а новые системы учета мигрантов не созданы или только создаются.

Еще один фактор связан с тем, что открытая государственная статистика все чаще подменяется закрытыми ведомственными источниками, которые не могут считаться в научном сообществе вполне достоверными. Открытая статистика чрезвычайно важна для корректного определения миграционной ситуации в стране. Не имея ее, исследователи вынуждены основываться на недостоверных данных, что влечет за собой неточность в сборе и обработке информации. Без подобной статистики невозможно определить цели и объемы деятельности, обеспечивающие управление миграционными потоками, вычислить сопряженные с ней расходы и прогнозировать ее результаты. А следовательно, невозможно прогнозировать пути, которые будет выбирать мигрант для активности в процессе социальной адаптации.

В работах исследователей, занимающихся проблемой миграции, прослеживаются различия в понимании терминов «трудовой мигрант» и «трудовая миграция». Вследствие этого происходит путаница в результатах исследований, в выводах и попытках предложить какие-либо рациональные решения вопросов, связанных с миграционной ситуацией.

В научной литературе предлагаются различные определения понятия «миграция». Наиболее простое и одновременно емкое определение дает нам Ж. А. Зайончковская. Миграция – это «переезд на постоянное место жительства». Главное в этом определении – это конечная цель мигранта, не зависящая от задач, которые он ставит перед собой для выполнения этой цели. Цель – переселение на постоянное жительство, на новое место. Временные рамки миграции, действительно, являются важнейшим критерием определения всех миграционных процессов, но в связи с трудностью определения временных целей мигрантов предпочтительным является определение миграции без выделения особого места и значения временных рамок. Этот текст предлагает рассматривать миграцию как «совокупность перемещений с целью перенести место пребывания кого-либо».

Фиксация целей мигранта производится только при въезде в страну пограничной статистикой. Проблема заключается в том, что эти цели могут меняться в зависимости от факторов, с которыми сталкивается мигрант. Эти изменения, как пишет Е. В. Тюрюканова, «могут быть зафиксированы только с помощью текущей статистики пребывания мигрантов (регистрации)», которая в России работает неэффективно. Часто новое место не оправдывает ожиданий, приезжие разочаровываются, и тогда они либо возвращаются обратно на родину, либо переезжают в какое-то другое место.

Еще один термин, который является знаковым для исследования социальной адаптации, – это статус мигранта. Под статусом мигранта понимается: «совокупность прав и обязанностей, предписываемых той институциональной организацией, к которой в данной ситуации обращены личность мигранта или социальная группа мигрантов». Статус дает мигранту социальные права и возможности, формальные и неформальные обязанности, которые возложены на него в связи с пребыванием на определенной территории. При этом есть совокупность статусов трудового

мигранта, представляющая «социальный набор» – термин, введенный Робертом Мертоном в рамках структурно-функционального анализа.

В исследованиях международной миграции вводится набор критериев, с помощью которых определяется статус мигранта в принимающем сообществе. В качестве таких критериев рассматриваются факторы, влияющие на положение мигрантов в стране пребывания, такие как: «гражданство и цель пребывания». То есть социальный статус мигранта – это позиция, которую мигрант может занять в обществе благодаря собственным качествам, принимающей среде в соответствии с контекстом ситуации. При этом статус мигранта является достигаемой категорией, так как собственные качества мигранта являются превалирующими в обычных (не кризисных) обстоятельствах.

Формальные институциональные признаки разделяют мигрантов на четыре категории, которые обладают одновременно формально-статусными признаками: временно прибывающий в РФ, временно проживающий в РФ, постоянно проживающий в РФ, обладающий особым статусом.

В основе трудовой миграции лежат различия в социальной и налоговой системах страны происхождения и страны иммиграции, а структура иммиграции обусловлена квалификацией рабочей силы.

Согласно территориально-структурным моделям, масштаб межстрановых миграционных потоков предопределяется сочетанием таких факторов в регионе эмиграции как: безработица, прирост населения, бедность, экономическая стагнация. В регионе иммиграции основные факторы: нехватка рабочей силы, быстрый экономический рост, рост занятости».

С 2006 года идет сокращение численности трудоспособного населения России, так как в это время вступает в трудовой возраст то малочисленное поколение, которое уже не сможет восполнять убыль трудовых ресурсов. Вследствие этого наблюдается нехватка трудовых

ресурсов. Миграция в такие периоды становится «буквально судьбоносной проблемой для будущего России».

На сегодняшний день дефицит трудовых ресурсов не может быть восполнен только за счет постоянных доноров России, таких как Украина, Молдавия. Эти страны после распада Советского Союза потеряли большое количество трудоспособного населения вследствие эмиграционных процессов. Перспективными в этом направлении на сегодняшний день являются страны Востока, например Вьетнам. С территории СНГ, необходимо обратить внимание на привлечение мигрантов из Средней Азии. Узбекистан по социально-экономическому положению местных жителей является потенциальным донором трудовых ресурсов для России. Кроме того, позволяют рассчитывать на эти направления и большие объемы трудовых ресурсов, сосредоточенных в Узбекистане и Вьетнаме. Для стимуляции миграционных процессов из стран восточного и азиатского направлений и контроля над ними необходимо разработать соответствующую стратегию государственной политики, согласованную с представителями стран поставщиков.

## **2.5 Причины и экономические эффекты трудовой миграции**

### **миграции**

#### ***Причины миграции***

Все существующие глобальные города (участвующие в жизни мирового сообщества) по отношению к миграционным потокам делятся на два типа: «доноры» и «реципиенты». Одни формируют миграционные потоки, другие принимают их. Оба этих процесса в совокупности формируют глобальный рынок рабочей силы, порождая собственные институты: регуляторы, правила.

Традиционно считается, что инициирование развития глобального рынка рабочей силы происходит за счет нехватки трудовых ресурсов у одних участников процесса и переизбытка у других, за счет различия в условиях и оплате труда. Этот текст попытается продемонстрировать читателю, что приведенные тезисы классического восприятия первопричин существования

и развития глобального рынка рабочей силы на самом деле таковыми не являются, а являются следствием факторов, ранее не учитывавшихся в исследованиях по миграционной активности.

Приведенные в этой главе тезисы о первопричинах существования и развития глобального рынка рабочей силы повлекут за собой трактовку труда мигрантов как неотъемлемой части развития капитализма и капиталистического способа производства.

Ориентация капитализма на прибавочную стоимость, а затем и на капитализацию последней, неминуемо ведет к расширению производства, с одной стороны, и к необходимости снижения издержек, с другой стороны. В этой выкристаллизовавшейся на протяжении многих лет исследовательских практик сути капиталистических отношений главным «законодателем мод» является капиталист. Именно он формирует правила, свойственные капиталистической системе и не противоречащие общему культурному и техническому развитию.

Как необходимость расширения производства, так и необходимость в снижении издержек инициируют глобальные трудовые транснациональные миграционные процессы. Урбанизация, использование внутренних трудовых ресурсов на производстве являются предтечей транснациональной миграции, столь распространенной в настоящее время.

Капиталист (в производственных отношениях работодатель) в рамках производственных отношений навязывает мигранту правила и нормы взаимодействия, ориентируясь на увеличение прибавочной

стоимости, тем самым создавая и культивируя новые законы для возникшего «социального факта» – миграции.

### *Экономическая эффективность трудовой миграции*

Несмотря на очевидные издержки при найме на работу транснациональных трудовых мигрантов, работодатели предпочитают работать именно с ними. Работодатели считают основным конкурентным преимуществом мигрантов по отношению к местному населению является то, что мигранты работают эффективнее.

Рассматривая эффективность труда мигранта, каждый работодатель оценивает транзакционные издержки их найма. С одной стороны, в качестве плюсов найма трудовых мигрантов получает расширение рабочего дня и в отдельных областях (строительство и производство реальных товаров) эффективность работы мигранта в сравнении с местными работниками, с другой стороны, во избежание рисков предпочитает держать трудового мигранта в сером экономическом поле. Степень нарушения законов работодателем при найме мигранта варьируется от полностью нелегального положения последних до частично легального устройства с нарушением трудового законодательства (например, удлинение рабочего дня).

Серое экономическое поле является неотъемлемой частью повседневности трудового мигранта и варьируется от полностью нелегального положения (при отсутствии разрешения на работу и иных документов) до неофициальных отношений разной степени (отсутствия трудового договора, продолжительности работы сверх законодательной нормы, выполнения обязанностей, не перечисленных в трудовом соглашении и т.д.). Выгоды работодателя от помещения мигранта в серое экономическое поле превышают его риски от незаконного найма транснационального мигранта.

Следует разобраться, отчего труд мигрантов выгоден работодателю, несмотря на все существующие риски.

В первую очередь рассмотрим эффективность отдельного работника, которая напрямую влияет на прибавочную стоимость, получаемую работодателем, так же, как и на возможность снижать меновую стоимость при завоевании нового рынка сбыта. Выплачивая равную заработную плату местному жителю и представителю эмигрантского сообщества (то есть обеспечивая уровень миграционных потребностей, восполняя затраты на рабочий день), при этом увеличивая время чистого труда рабочего на работодателя, капиталист без затрат увеличивает и свою прибавочную стоимость.

Рассмотрим «относительную договоренность» о рабочем времени. Из дня в день, увеличивая длительность рабочего дня мигранта с 8 часов до 9 и 10 часов в сутки, работодатель увеличивает чистое время работы наемника. Но в этом случае увеличение происходит не из-за сокращения чистого времени рабочего, работающего на удовлетворение собственных потребностей, как в первом случае, а посредством увеличения общего рабочего времени в сутки, что опять приводит к увеличению прибавочной стоимости.

Потребность в трудовых мигрантах формирует не только внутренняя потребность предприятия в увеличении прибавочной стоимости, но и внешние факторы рынка. Наем трудовых мигрантов одним предпринимателем автоматически вынуждает его конкурентов обращаться к такому же способу изменения меновой стоимости и капитализации.

Фактически работодателю выгодно поддерживать мигрантов в сером законодательном поле, однако сами работодатели утверждают, что переводить работника на полуполюгальное положение они вынуждены. Исследованные в России работодатели утверждают: «Я бы рад нанять работника легально и пробовал это сделать, но с государством очень сложно работать». Работодатели в России выделяют систему «квотирования» при найме трудовых мигрантов, увеличенное налогообложение при найме трудового мигранта, постоянные проверки



ФМС и прочих государственных служб как помехи к официальному оформлению трудовых мигрантов. «У нас стоит только засветиться, – подчеркивает работодатель из Иваново, – нанять одного мигранта, и к тебе сразу нагрянут с проверками и ФМС, и пожарные, уж лучше вообще не заявлять о себе».

Кроме того, работодатели утверждали, что им невыгодно нанимать официально мигранта, так как из-за этого будет сильно увеличено налоговое бремя. «Мы потеряем выгоду от его найма, все деньги уйдут на оплату его труда и налоги, а если напротив нас парикмахерская, где работают нелегально, они заберут клиентов, так как мы наши издержки обязаны будем вложить в стоимость», – заявляет работодатель из Санкт-Петербурга.

Другими словами, с одной стороны, именно работодатель является инициатором перевода мигранта в серое экономическое поле, а с другой стороны, оказывается, что зачастую государство провоцирует работодателя к этому.

Очевиден интерес к вопросу о том, можно ли исправить указанную ситуацию и вывести мигрантов из серого экономического поля, снизив бюрократические и налоговые сложности работодателей. В миграционных отношениях существуют три активных фактора, взаимно влияющих друг на друга: принимающее государство, работодатель, трудовой мигрант. Снизив государственный гнет, мы задействуем лишь одну из единиц миграционного взаимодействия, что не может привести к выводу мигрантов из серого экономического поля.

Помимо выгоды работодателей и гнета государства ввод мигранта в серое экономическое поле обусловлен еще одним фактором – позицией самого мигранта. Несмотря на то, что все опрошенные мигранты отмечали, что были бы рады перейти на полностью легальное положение, нахождение в сером экономическом поле дает им конкурентное преимущество при найме на работу, которое осознают работодатели.

Это конкурентное преимущество заключается в удлинении рабочего дня. Рабочий день для трудовых мигрантов составляет обычно 10–12 часов. Указанное рабочее время существенно превышает нормативы, заложенные государством, что позволяет работодателю успешно получать дополнительную прибавочную стоимость.

Три основных фактора миграционного взаимодействия создают «серое миграционное поле» общими усилиями, согласованно и подстраиваясь друг под друга. Исследование показало, что новые мигранты, первый раз прибывшие на принимающую территорию, даже не рассчитывают работать в легальном экономическом поле, а заранее знают о существовании серой зоны настроены работать в ней.

«Серое поле» стало нормой и даже правилом миграционного взаимодействия, разделяемого всеми основными участниками. Увеличенный рабочий день, отсутствие профсоюзной поддержки, рабочее место, не соответствующее нормам, отсутствие официального разрешения на работу – стали нормами и правилами трудовой транснациональной миграции как «социального факта». Информация о правилах распространяется через формальные институты (землячества, диаспоры, национально-культурные автономии, компании, оказывающие услуги по связи с контролирующими органами) и неформальные каналы (социальные сети, дальние и ближние круги взаимодействия).

Как указано выше, увеличение прибавочной стоимости неминуемо приведет к увеличению капитализации, и в этом случае работодатель непременно останавливается на распутье: одна дорога ведет к расширению производства с привлечением труда местного работника, другая – к расширению производства, использующего рабочие руки мигрантов. Выбор первого пути ведет к снижению потенциальной прибавочной стоимости, что крайне негативно воспринимается работодателем. При выборе второго пути работодатель не теряет прибавочную стоимость, а только наращивает ее за счет увеличения числа работников, что ведет к большей капитализации, в которой и заключается цель его экономической активности.

В связи с особенностями общего процесса производства рабочий труд делится на квалифицированный и неквалифицированный. В этом случае неквалифицированная работа не включена в сам процесс производства, однако необходима для его нормального течения. Работодатель вынужден обращаться к мигрантам исключительно как к низкоквалифицированной рабочей силе (в противовес квалифицированной), потому что употребление низкоквалифицированного труда существенно увеличивает прибавочную стоимость, незначительно увеличивая постоянные издержки.

Для разъяснения предложенного тезиса необходимо вспомнить, что разделение труда приводит к тому, что различные работы в едином коллективе выполняются за разные промежутки времени, разным количеством работников и все это объединяет производство одного товара.

Следовательно, при условии того, что работодатель удлиняет рабочий день одного из работников, включенного в процесс производства, или повышает эффективность этого же самого работника, ему необходимо одновременно увеличивать эффективность и других работников или удлинять их рабочий день, что неизбежно приведет к большому количеству издержек. Однако если обратиться к работе, которая обслуживает основной процесс производства (это может быть как подготовительная работа, так и работа, завершающая основной процесс производства), то увеличение эффективности или удлинение рабочего дня сотрудника, занятого в этой сфере, не приводит к необходимости изменять каждую часть основного производственного процесса.

Подготовительные и завершающие работы для основного рабочего процесса являются неквалифицированным или низкоквалифицированным трудом. Следовательно, трудовые мигранты, преимущества которых определены в начале этой главы, наиболее эффективны для работодателей крупных и средних производств именно как низкоквалифицированная рабочая сила. Благодаря возможности использования этих преимуществ

работодатель вновь, как и в случае малых предприятий, получает увеличение как постоянной, так и переменной прибавочной стоимости.

Некоторые проблемы, с которыми сталкивается любой работодатель (малой, средней и крупной кооперации), связаны с изнашиванием рабочей силы при активной ее эксплуатации. В представленных примерах трудовой мигрант как рабочая единица требует обновления гораздо быстрее, чем местный житель. Существование этого факта еще раз подтверждает факт спроса на легко заменяемую низкоквалифицированную рабочую силу. Кроме того, актуально для работодателей использование рабочих единиц, поставляемых за счет маятниковой миграции. Исследование показало, что существуют и другие пути к решению проблемы изнашивания рабочей силы, например, отпускать своего работника на 2 месяца в год на родину, используя на это время труд его родственников, приезжающих на замену по его просьбе. Однако решение возникающей проблемы с изнашиванием рабочей силы – это индивидуальный, собственный выбор работодателя.

Ориентируясь на производство прибавочной стоимости и ее капитализацию, работодатель вынужден расширять свое производство, привлекая на работу большое количество трудовых мигрантов. Проведенные исследования показали два возможных пути расширения производства, но на каждом из путей работодателя подстерегает определенная опасность.

Первый путь – путь привлечения транснациональных трудовых мигрантов через социальные сети первого работника. Именно таким образом работодатель в Санкт-Петербурге (Россия), работающий в сфере строительства, и работодатели из Иваново (Россия) при расширении своих производств привлекали работников-мигрантов по рекомендациям тех, кто уже работал у них. Со временем такие производства превращаются в этнический анклав, работники которого связаны общими ценностными, культурными, а часто и родственными отношениями. Единственным инородным телом на такого рода производствах становится сам

работодатель. Разделение между работниками и работодателями в данном случае происходит не только по показателю принадлежности к средствам производства, но и по этнокультурному признаку. Со временем часть таких коопераций превращается в зоны этнической экономики или специфические этнические экономические ниши. Как показало исследование, подобное случилось с продовольственными рынками в г. Санкт-Петербурге, производством текстильной промышленности в г. Иваново.

## **2.6 Адаптация трудовых мигрантов**

### ***Стадии взаимоотношений трудового мигранта с новой средой***

Очередным этапом познания социальной адаптации является ознакомление читателя со стадиями взаимоотношения адаптантов с принимающей средой. Разные стадии взаимоотношения адаптантов со средой описывает получившая свое начало в психологических дисциплинах концепция «U-кривой».

Первая стадия адаптации, согласно этой концепции, – «медовый месяц». Он происходит на начальных этапах нахождения адаптантов – субъектов адаптации – в новой среде и характеризуется приподнятым настроением, позитивным эмоциональным всплеском. Эта стадия ограничена во времени (от двух недель до шести месяцев). Завершается она столкновением адаптантов с чужими им социокультурными условиями.

Вторая стадия адаптации – столкновение с проблемами, конфликтное отношение с принимающей средой. В итоге эти столкновения приводят к стрессогенному состоянию, к дискомфорту.

Третья стадия есть период деструктивного состояния. Оно способно привести к психосоматическим расстройствам у мигрантов, развитию депрессии или внешней агрессии. В этом случае многие покидают новую

среду по теории «территориального бегства»: переезд в другую страну, регион, возвращение на родину. Вместе с тем возможны варианты, когда мигранты, сталкиваясь с проблемами, способны их решить и находят для этого адекватные пути.

Четвертая стадия – мигранты достигают комфорта в новых условиях. Осваивая новый этнокультурный фрейм, участники процесса приобретают знания и социальные навыки.

Пятая стадия – «долгосрочная» адаптация. Она предполагает постепенную включенность адаптанта в принимающую среду. При прогрессивной направленности адаптации взаимодействующие стороны раскрывают активные творческие начала непосредственно в адаптивной деятельности в интересах личности, социальных общностей и всего общества. В результате такого взаимодействия сторон изменяется качество культурной деятельности, обновляется механизм адаптирования и самоадаптирования, личность приобретает необходимые навыки культурного обмена и чувство социального комфорта в социокультурной среде.

Вторая стадия адаптации раскрывается с помощью понятия «культурного шока». Понятие «культурного шока» широко распространено в литературе по миграции. Понятие «культурный шок» «во многом условно и правильнее было бы говорить о культурном стрессе». Стресс отличается от шока тем, что во время стресса «индивид способен на приспособительную деятельность, воспринимать окружающее, перестраиваться в соответствии с характером и силой воздействия». Процесс социальной адаптации характеризуется активной деятельностью участника адаптации, для чего ему необходимо адекватно воспринимать окружающую среду.

К. Оберг выделял шесть показателей «культурного шока»:

1) внутреннее напряжение в связи с усилиями, требуемыми для достижения психологической адаптации в новой среде;

2) чувство потери или лишения (привычного социального окружения, статуса, профессии и собственности);

3) чувство отверженности представителями иной культуры или отвержения их;

4) сбой в ролях, ролевых ожиданиях, ценностях, этнокультурной самоидентификации мигрантов;

5) неожиданная тревога, перерастающая в отвращение и негодование, агрессию, вызванные осознанием культурных различий;

6) чувство собственной неполноценности, беспомощности от неспособности «совладать» с новой средой.

В зависимости от успешности процесса адаптации культурный стресс может быть острым или затяжным (или даже хроническим – у тех, кто не способен освоиться на новом месте). В случае затяжного культурного стресса способность к адаптации уменьшается, и субъект адаптации покидает новое для него сообщество.

Социальная адаптация ставит перед субъектом адаптации определенные задачи, удачное решение которых зависит как от самого субъекта адаптации, так и от принимающей среды. Мигранту предстоит установить множество новых связей, «выработать оценку новых объектов, процессов, явлений, а кое-что из прежнего переоценить, установить благоприятные для жизни отношения с новыми людьми и выработать определенное отношение в целом к реалиям новой жизни, выработать новые жизненные привычки».

Характеризуя адаптационные возможности субъектов с психологической точки зрения, исследователи следующим образом группируют их способности к адаптации: 1) способность к формированию образа среды («способность выделить непосредственную предметную и социальную среду как жизненное пространство, поле деятельности и самореализации»); 2) способность к рациональному познанию значимых элементов среды, собственного потенциала, соотнесенного с целями,

средствами и результатами деятельности; 3) способность к формированию ценностных рядов (избирательное отношение к ценностям, упорядочение предпочтений); 4) способность к эмпирической деятельности («способность манипулировать объектами окружения для достижения цели»).

Важным фактором для повышения эффективности социальной адаптации является социальная установка адаптанта. Социальная установка «есть сложившаяся готовность индивида к определенной форме реагирования на социальные объекты, предрасположенность индивида, побуждающая его действовать определенным образом скорее, чем каким-либо другим».

В адаптации, пишет Р.А. Костин, проверяется «способность мигранта решать меняющиеся и повторяющиеся проблемы путем претворения в жизнь приятных им новых жизненных норм и ценностей». Это высказывание полностью соответствует нашему пониманию процесса социальной адаптации, основываясь на опыте психологических исследований, и рассматривая сам процесс социальной адаптации через призму микроуровня.

### ***Буферы адаптации***

Трудовая миграция, в отличие от других видов миграции, например, политической характеризуется своеобразными «буферными отношениями» (как следствие развитых социальных сетей) - это особого рода взаимоотношения между трудовыми мигрантами и принимающим сообществом, главной специфической чертой которого является наличие посредника между двумя субъектами коммуникации. В данной работе процесс коммуникации между трудовым мигрантом и принимающим сообществом, заключается во взаимоотношениях между социальными институтами местного сообщества социальными институтами приезжего. Общие институциональные основы этой коммуникации состоят из:



- 1) общих формальных правил принимающего сообщества, создающих возможности социального взаимодействия для всех членов общества.
- 2) формальных правил принимающего общества, созданных по отношению к мигрантам вообще и к их отдельным категориям в частности.
- 3) Неформальных правил по отношению к мигрантам, существующих в принимающем сообществе.
- 4) неформальных правил, как своеобразных культурных опор, принадлежащих мигрантам».

Буферы являются своеобразной прослойкой между принимающим сообществом и мигрантом. В основе этих взаимоотношений лежат формальные правила принимающего сообщества, адаптированные для обоих субъектов коммуникации, неформальные правила мигранта и местного сообщества. Иначе говоря, в этой форме взаимодействия принимающее сообщество и мигрант общаются между собой на одном языке, который наполовину состоит из слов принимающего сообщества, а наполовину из слов субъекта адаптации. Но эта коммуникация происходит через «переводчика», «посредника», «медиатора», которых мы определяем как элемент социальных сетей. Подобного рода «переводчики» делятся на два вида в зависимости от форм происхождения:

- 1) «переводчики» привлеченные со стороны субъекта адаптации:
  - а) родственники, знакомые мигранта, проживающие на принимающей территории;
  - б) различного рода земляческие объединения мигранта или этнические объединения, работающие по формальным правилам принимающего сообщества на его территории. Подобного рода общение существует, например, у мигрантов из Вьетнама и Узбекистана.
- 2) «переводчики» привлеченные со стороны принимающего сообщества:

- а) различного рода фирмы, оказывающие услуги для трудовых мигрантов;
- б) компании пользующиеся квотами предоставляемыми государством.

Общение мигранта с принимающим сообществом не происходит «напрямую», по схеме мигрант – принимающее сообщество. Вследствие чего мигрант не видит причин для своей более глубокой адаптации, что замедляет адаптационную активность. Особенно явно это выражается на первых этапах нахождения трудового мигранта в новой для него среде. «Переводчики», социальные сети, берут на себя общение с принимающим сообществом, мигрант же общается преимущественно с ними, не имея прямого доступа к принимающему сообществу. Таким образом, мигрант отделен от принимающего сообщества своеобразной подушкой безопасности – «буфером». С одной стороны, такого рода общение позволяет мигранту легче приспособиться к формальным институтам принимающего сообщества, что нам показывают результаты исследования, и в частности блоки вопросов, связанных с трудностями мигранта. Получение регистрации, разрешения на работу, медицинские справки, оформление проживания и другие вещи, предписанные формальными институтами. С другой стороны, «буферное» общение тормозит адаптацию неформальных институтов мигранта, что в целом негативно сказывается на социальной адаптации мигранта и влечет за собой возникновение проблемных, а иногда и конфликтных ситуаций. Причем проблемы осознаются частью мигрантов, что способствует наиболее быстрому их разрешению. Формальные правила достаточно быстро могут изменяться с помощью политических, юридических решений, а неформальные ограничения, которые воплощены в обычаях, традициях и нормах поведения, как подчеркивает Д. Норт, «гораздо менее восприимчивы к сознательным человеческим усилиям». Получается, что «буферное» общение упрощает адаптацию мигранта к формальным институтам, но при этом тормозит адаптацию к неформальным.

### *Потребности трудового мигранта*

Кроме этого, выделен важнейший фактор для процесса социальной адаптации – это временной промежуток, который мигрант собирается находиться в принимающем сообществе. Так как от него напрямую зависит цель и задачи переезда, которые влияют на адаптационную активность. Важно, чтобы мотивация трудового мигранта к социальной адаптации была высока, а, следовательно, выгодна ему. Так, например, если граждане Вьетнама показывают пример заинтересованности в адаптационных процессах, то мигранты из Узбекистана, напротив, являются примером немотивированного участника процесса социальной адаптации. При этом положение на рынке труда для вьетнамцев является показателем статусной позиции, которую они занимают, а для повышения статусных позиций, необходимо их участие в процессе социальной адаптации.

Цель мигранта в принимающем сообществе диктует мотивационные предпосылки для процесса социальной адаптации, так как для достижения различных целей и, следовательно, выполнения задач, которые поставил перед собой мигрант, требуется разный уровень социальной адаптации.

Миграция относится к потребностям, обеспечивающим удовлетворение фундаментальных потребностей, потребностям, описанным в теории А. Маслоу. А. Маслоу считает, что человеческий организм всегда ведет себя как единое целое, и то, что случается в какой-то части, влияет на весь организм. Основное место в этой концепции занимает вопрос о мотивации. Люди мотивированы для поиска личных целей, и это делает их жизнь значительной и осмысленной. А. Маслоу описывает человека, как «желающее существо», которое редко достигает состояния полного удовлетворения. Важной является шкала потребностей, по которой происходит развитие в мотивации человека. Если одна потребность удовлетворена, другая всплывает на поверхность и направляет внимание и усилие человека на ее реализацию.

Для трудовых мигрантов, основной целью переезда является экономический фактор. В связи с этим достижение экономических целей, для нашей работы, в которой объектом исследования является трудовой мигрант, определена как первостепенная или базисная потребность. На удовлетворение этой потребности направлена деятельность трудового мигранта. Определяя второстепенные потребности трудового мигранта, мы говорим о: 1) потребности в безопасности, в которые включается потребность в организации, стабильности, в законе и порядке, в предсказуемости событий и в свободе от угроз. Стремление к работе со стабильным заработком, страховке, социальным гарантиям тоже рассматриваются как желания, мотивированные поисками безопасности. 2) Потребности в отношении привязанности, принадлежности к тому кругу, в котором существует человек. 3) Потребности в уважении. А. Маслоу, говоря о потребности человека в уважении, разделял их на два вида: а) потребность в самоуважении, б) потребность в уважении другими, куда включаются: престиж, признание, репутация, статус.

Дифференцируя второстепенные потребности для трудовых мигрантов, на потребности различного рода, мы воздерживаемся от иерархической упорядоченности этих потребностей. Вследствие того, что нет показателей, которые бы говорили о том, что одна потребность превалирует над другой. Однако мы можем сказать, что без удовлетворения или же частичного удовлетворения первостепенной – экономической потребности, переход трудовых мигрантов к целенаправленной активности для удовлетворения второстепенных потребностей не происходит.

Потребности разного уровня частично совпадают, и человек одновременно может быть мотивирован на удовлетворение потребностей обоих уровней. Например, трудовой мигрант, работающий в качестве простого рабочего с зарплатой 10 000 рублей, мотивирован на то, что бы получать 15 000 рублей. Для этого ему необходимо изменить условия своего труда и перейти на новую должность, не просто рабочего, а ответственного

за бригаду рабочих – прораба. В этом случае ему необходимо выучить язык принимающего сообщества, чтобы продуктивно работать на должности прораба. Здесь мы видим мотивированность мигранта на удовлетворение сразу двух уровней потребностей: первостепенный уровень – экономическая выгода, и второстепенный уровень – изменение должности и социального статуса.

Потребности, лежащие на первом уровне иерархии, это экономические потребности. Они непосредственно касаются экономического положения и должны быть удовлетворены, прежде, чем любые потребности второстепенного уровня станут актуальными.

При удовлетворении потребности первого уровня, непременно возникнет необходимость у трудового мигранта в удовлетворении второстепенных потребностей. Становление целей в удовлетворении второстепенных потребностей, зависит от характеристик самого мигранта, от сложившейся ситуации, от времени нахождения на принимающей территории, от времени, запланированного для нахождения трудового мигранта на принимающей территории.

При условии изменения фокуса деятельности трудового мигранта на удовлетворение второстепенных потребностей, ему будет требоваться большая активность в процессе социальной адаптации. Чем менее экономической становится цель мигранта, тем выше уровень социальной адаптации и наоборот.

Таким образом, оценкой эффективности трудового мигранта в процессе социальной адаптации (потребность мигранта в адаптационном процессе), необходимо рассматривать через мотивацию к удовлетворению двух уровней потребностей: первостепенный – экономические потребности, и второстепенный – не экономические. Чем выше уровень потребностей – тем большая активность требуется мигранту в процессе социальной адаптации.

То есть, оценка эффективности в процессе адаптации должна складываться из нескольких составляющих:

- 1) потребность мигранта в адаптационном процессе – что показывает мотивация мигранта в этом процессе
- 2) участие мигранта в адаптационном процессе
- 3) достижение поставленной цели мигрантом

### **3. МЕРЫ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ РЫНКА ТРУДА И ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ**

Основными направлениями деятельности государства по регулированию миграционных процессов:

В области обеспечения контроля за иммиграционными процессами в Российской Федерации:

1) разработка и создание единой системы иммиграционного контроля на территории России;

2) совершенствование деятельности государственных органов власти, осуществляющих иммиграционный контроль на территории России, координация их взаимодействия с органами пограничного и таможенного контроля;

3) активизация договорного процесса с государствами-участниками СНГ и заключение в рамках Содружества двусторонних и многосторонних соглашений;

4) введение уголовной ответственности руководителей организаций независимо от их организационно-правовой формы предпринимателей за незаконное использование иностранных работников;

5) расширение договорной базы и обмен с иммиграционными органами иностранных государств информацией по вопросам в области регулирования миграционных процессов;

6) обеспечение прав иммигрантов и контроль за соблюдением ими своих обязанностей, содействие добровольному возвращению беженцев в места их прежнего проживания;

7) реализация мер по административному выдворению и депортации незаконных иммигрантов.

В области создания условий для адаптации и интеграции мигрантов:

1) разработка эффективного механизма использования средств бюджетов всех уровней, направляемых на прием и обустройство вынужденных мигрантов;

2) создание условий для социально-бытового обустройства вынужденных мигрантов, их интеграции на рынке труда, вступления в профессиональные союзы, реализации их конституционных прав и свобод человека и гражданина;

3) развитие взаимопонимания между местным населением и переселенцами, обеспечение гармоничного сочетания прав и интересов граждан России, иностранных граждан и лиц без гражданства на территории страны, разработка и реализация специальных программ по их культурной и языковой адаптации;

4) создание региональных и межрегиональных систем обмена информацией о возможностях обустройства вынужденных мигрантов;

5) государственная поддержка в приоритетном порядке социально незащищенных категорий вынужденных мигрантов, а также лиц, прибывших в Россию в условиях чрезвычайных обстоятельств, обеспечение сбалансированности национального рынка труда с учетом принципа преимущественного трудоустройства граждан Российской Федерации;

6) создание условий для легальной трудовой деятельности иммигрантов, разработка механизма управления расселением иммигрантов по территории страны, исходя из интересов социально-экономического развития регионов, с учетом потребности региональных рынков труда и демографической ситуации;

7) привлечение иммигрантов на временной и постоянной основе в соответствии с обоснованной потребностью регионов страны;

8) реализация мер по содействию адаптации иммигрантов и интеграции их в российское общество;



9) сотрудничество федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления с переселенческими и общественными объединениями.

В области вхождения Российской Федерации в международный рынок труда и регулирования экономической миграции обеспечение взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации при решении проблем трудовой миграции путем усиления контроля за привлечением и использованием иностранных работников в целях защиты российского рынка труда, а также обеспечения права российских граждан на занятие в приоритетном порядке вакантных рабочих мест в Российской Федерации:

1) соблюдение работодателями условий, предусмотренных в разрешениях на привлечение и использование иностранных работников, а также в трудовых договорах (контрактах);

2) противодействие нелегальной трудовой иммиграции и контроль за уровнем оплаты труда иностранных работников;

3) проведение комплексных проверок законности пребывания иностранных граждан на территории Российской Федерации, их трудовой деятельности, соблюдения ими налогового законодательства;

4) совершенствование нормативной правовой базы в области трудовой эмиграции российских граждан;

5) создание и обеспечение условий для упорядочения трудоустройства российских граждан за границей, обеспечения их социальной и правовой защиты;

6) стимулирование возвращения в Россию эмигрантов, выехавших за границу на постоянное место жительства или по трудовым контрактам, в первую очередь квалифицированных специалистов;

7) создание в Российской Федерации системы поддержки в приоритетном порядке квалифицированных специалистов, деятелей науки, культуры, искусства и спорта.

В области создания условий для добровольного возвращения в места прежнего проживания российских граждан, вынужденно покинувших места своего постоянного проживания в Российской Федерации и временно находящихся на других территориях страны:

1) участие государства в процессе их возвращения, в том числе путем завершения существующих программ;

2) обеспечение в районах их прежнего проживания необходимых социально-экономических условий жизнедеятельности путем восстановления и развития экономики и социальной сферы;

3) обеспечение их безопасности при возвращении в места прежнего проживания и предоставление полной и объективной информации о ситуациях в местах их прежнего проживания.

В области поддержки и развития взаимоотношений с соотечественниками за рубежом:

1) содействие контактам и регулярным встречам на основе семейных связей;

2) развитие приграничного сотрудничества, в том числе осуществление совместных экономических и культурных проектов;

3) обеспечение соотечественникам приоритета при осуществлении ими на территории Российской Федерации трудовой деятельности, учебы, а также при реализации инвестиционных проектов;

4) содействие улучшению социально-экономического положения соотечественников путем заключения Российской Федерацией с государствами их проживания соответствующих международных договоров.

5) В области оптимизации внутренних миграционных процессов и содействия эффективному использованию трудовых ресурсов:

б) решение проблем занятости населения и достижение баланса между использованием внутренних трудовых ресурсов и привлечением иностранных работников;

7) обеспечение пропорционального развития рынка жилья и рынка труда для стимулирования миграции рабочей силы;

8) разработка механизмов стимулирования территориального перераспределения экономически активного населения для обеспечения сбалансированности региональных рынков труда;

9) определение перспективных либо не рекомендуемых для расселения мигрантов территорий и населенных пунктов;

10) разработка мер по созданию новых и сохранению имеющихся рабочих мест, а также основных условий жизнеобеспечения населения в районах с высоким оттоком населения и критическим состоянием рынка труда;

11) государственная поддержка переселенцев из неперспективных населенных пунктов;

12) развитие межбюджетных отношений, формирование федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и муниципальных образований на основе учета состояния рынка труда в отдельных регионах страны;

13) использование ротационной системы формирования трудовых ресурсов, применение вахтового метода в регионах с тяжелыми природно-климатическими условиями;

14) оптимизация внутренней миграции на основе прогнозов социально-экономического развития России и Генеральной схемы расселения на территории страны.

В области создания условий для сохранения и дальнейшего формирования населения в северных, восточных и приграничных регионах Российской Федерации:

1) восстановление экономической активности организаций, расположенных на территории Крайнего Севера, Сибири и Дальнего Востока, за счет привлечения рабочей силы из других районов страны;

2) стимулирование миграции населения страны, а также граждан государств-участников СНГ в северные и тихоокеанский регионы;

3) проведение активной экономической и градостроительной политики в указанных регионах, включая разработку и реализацию инвестиционных программ, развитие социальной, транспортной и рыночной инфраструктуры.

## КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Становление рыночных отношений в сфере труда.
2. Безработица. Ее формы и виды.
3. Причины возникновения безработицы.
4. Последствия безработицы.
5. Методы оценки и показатели безработицы.
6. Взаимосвязь безработицы и инфляции.
7. Определение занятости. Ее формы.
8. Принципы формирования занятости.
9. Проблемы занятости населения.
10. Сущность системы занятости в России.
11. Характеристики занятости в современной России.
12. Пути решения проблемы занятости.
13. Молодежный рынок труда.
14. Демографическое состояние общества и его влияние на занятость.
15. Законодательная база занятости.
16. Характеристики занятости.
17. Управление и регулирование занятостью.
18. Государственная политика в области занятости.
19. Роль государства в регулировании занятости.
20. Основные направления активной и пассивной политики занятости.
21. Функции региональных служб занятости.
22. Структура службы занятости: цели и задачи.
23. Местные службы занятости.
24. Влияние службы занятости на рынок труда.
25. Определение рынка труда и его структура.
26. Сущность рынка труда.
27. Типология рынка труда.
28. Сегментация рынка труда.
29. Внутренний и внешний рынок труда.

30. Рынок труда и заработная плата.
31. Спрос и предложение на рынке труда.
32. Государственное регулирование рынка труда.
33. Перспективы развития рынка труда в России.
34. Теоретические основы изучения трудовой миграции.
35. Причины трудовой миграции.
36. Цели трудовой миграции.
37. Экономическая эффективность трудовой миграции.
38. Адаптация трудовых мигрантов Управление миграционными процессами: сущность, цели, задачи.
39. Функции, принципы, методы управления миграционными процессами.
40. Система управления миграционными процессами.
41. Роль государства в управлении миграционными процессами.
42. Теоретические основы миграционной политики.
43. Государственная миграционная политика в современной России.
44. Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации: история разработки и проблемы реализации.
45. Государственное управление миграционными процессами в Российской Федерации.

## КЕЙС-ЗАДАЧИ

### Кейс 1

Как известно, рынок труда существенно отличается от других типов рынков. В первую очередь эти отличия связаны с предложением труда, которое в любой стране находится под влиянием целой группы факторов, среди которых:

- естественный прирост населения – следствие рождаемости и смертности людей. В зависимости от того, что из них преобладает, образуется естественный прирост или естественная убыль населения;

- миграция – перемещение людей через границы. Выезд из одной страны в другую называется эмиграцией, а въезд в страну из другой стороны – иммиграцией;

- социальная структура работников, характеризующая уровень образования и профессионализма, т.е. качество рабочей силы.

На предложении современной рабочей силы начинает сказываться естественная убыль населения. Россия сегодня занимает первое место в мире по абсолютной величине убыли населения, которая составляет ежегодно примерно 800 тыс. человек.

Последствия естественной убыли населения уже сегодня проявляются:

- в старении экономически активного населения, а значит, в снижении мобильности работников. Увеличивается нагрузка на работающих, поскольку все большую часть заработков людей трудоспособного возраста приходится направлять на пополнение пенсионного фонда, тем самым уменьшаются возможности повышения заработной платы;

- в уменьшении в последние 4–5 лет в российских школах численности первоклассников, низкой «наполняемости» классов учащимися в школах. В целях сохранения педагогических кадров по распоряжению Правительства г. Москвы было принято решение не сокращать число классов, проводить

занятия в классах с меньшей численностью учеников. Через несколько лет с аналогичной проблемой столкнутся и вузы. Количество выпускников школ будет меньше количества мест в вузах на первом курсе. Недополучит специалистов в недалеком будущем и отечественный рынок труда.

Определяющее влияние на отечественный рынок труда оказывает иммиграция. В ряде регионов именно иммиграция стала главным источником восполнения рабочей силы. В качестве примера можно назвать Смоленскую, Новгородскую, Псковскую области. В них естественная убыль населения в годы реформ достигла опасной черты. И только благодаря переселенцам положение на рынке труда в этих регионах существенно улучшилось.

В Тверской области в 2015 г. началось резкое сокращение трудоспособного населения. При сложной демографической ситуации в регионе (общая численность населения составляет 1,5 млн. человек и сокращается ежегодно более чем на 1%) численность трудоспособного населения за последние 10 лет сократилась почти на 55 тыс. человек. Ситуация в области усугубляется ее местоположением. Находясь между двух деловых центров – Москвой и Санкт-Петербургом, – область испытывает колоссальный отток трудовых ресурсов в бизнес-столицы. Как правило, уезжает наиболее энергичная и активная часть трудоспособного населения.

Большая работа администрации области по созданию для инвесторов благоприятных условий, значительно снизивших инвестиционные риски, сделала регион инвестиционно привлекательным. Около 30 потенциальных инвесторов готовы приступить к инвестированию. Более 10 инвестиционных проектов реализуется. Поэтому проблемой номер один для Тверской области является нехватка трудовых ресурсов.

Решение проблемы недостатка квалифицированной рабочей силы администрация Тверской области видит в реализации программы миграции соотечественников из-за рубежа на постоянное место жительства. «Речь идет не о гастарбайтерах, не о временной рабочей силе. Мы хотим, чтобы те, кто к



нам приедет, пустили здесь корни. Остались навсегда», – таково мнение губернатора области Д. Зеленина. Программа должна получить статус государственной и помочь решить вопросы, связанные с гражданством, субсидиями, жильем, работой, образованием и здравоохранением.

Для того чтобы регион стал социально привлекательным, необходимы дополнительные средства. Часть средств по осуществлению программы будет поступать из федерального бюджета – на подъемные и переезд; областные и муниципальные бюджеты возьмут на себя затраты на здравоохранение и образование. Реализация программы требует внесения изменений в правовую базу. Следует сократить срок получения регистрации и вида на место жительства. Необходимо повысить единовременные выплаты переселенцам. В посольствах РФ в странах СНГ должны появиться информационные базы, предоставляющие необходимую информацию для желающих вернуться на родину о регионах, испытывающих дефицит трудовых ресурсов, о наборе требуемых специалистов, условиях жизни и величине оплаты труда.

Предложение рабочей силы в большей мере определяется влиянием такого фактора как уровень квалификации работников. Значительные масштабы сокращения производства, уход работников с предприятий в высокодоходные сферы, разрушение системы подготовки специалистов учебными заведениями – все это привело к определенному дисбалансу. Предприятия, возобновившие производство, стали испытывать недостаток высококвалифицированных специалистов. Проблему дефицита трудовых ресурсов невозможно решить самостоятельно отдельным фирмам или регионам. Необходима комплексная программа по стимулированию рождаемости, урегулированию миграционных потоков, по подготовке резервов рабочей силы, разработанная государством и координирующая совместные усилия ряда институтов: конкретных фирм, научно-

исследовательских институтов, учебных заведений. Решение проблемы кадрового голода требует активного участия государства.

## **ВОПРОСЫ**

1. От каких факторов зависит предложение рабочей силы?
2. Насколько быстро и адекватно может отреагировать предложение на рынке труда в ответ на изменение спроса на рабочую силу?
3. Как известно, минимальная заработная плата должна находиться на уровне, достаточном для достойного безбедного существования человека. Что вы можете сказать о величине минимальной зарплаты в современной России?
4. Может ли сегодня заработная плата в России обеспечить нормальные условия воспроизводства для работников в постиндустриальном обществе? Аргументируйте свою позицию.

## **Кейс 2**

За годы экономических реформ структура российского рынка труда претерпела существенные изменения. Произошло значительное снижение спроса на труд. Нынешняя отраслевая структура рынка сложилась в результате перераспределения работников между двумя основными секторами: производственным и не производственным. За десятилетие примерно 42% работников сменили профессию. Роль основного работодателя переместилась от производственного сектора в сферу услуг.

В России специалисты со средним уровнем классификации составляют около 15% всех занятых. Это значение соответствует развитым странам (10% в Великобритании и почти 20% в Германии). Доля рабочих, не имеющих никакой квалификации, составила 13,6% всех занятых в экономике нашей страны. Это на 5—6 процентных пунктов больше, чем в большинстве стран с развитой экономикой. Работники с более низкими качественными характеристиками сосредоточены преимущественно в низко-технологичных отраслях экономики.

Особенностью профессионально-квалификационной структуры российского рынка труда является сравнительно низкий удельный вес группы служащих, занятых подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием.

Внутри каждой из основных профессиональных групп российского рынка труда также рос спрос на более квалифицированный труд.

### **ВОПРОСЫ**

1. Какие факторы обусловили изменение профессионально-квалификационной структуры российского рынка труда?
2. С чем было связано резкое сокращение спроса?
3. В каких отраслях наиболее активно создаются новые рабочие места?
4. Какую роль в изменении спроса и предложения труда играют технологические изменения?
5. Соответствуют ли изменения в структуре российского рынка труда мировым тенденциям?

## СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

### *Нормативные правовые акты*

1. Федеральный закон от 19 февраля 1993 г. N 4528 «О беженцах». – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_4340/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_4340/) (дата обращения 22.10.2018).

2. Закон РФ от 19 апреля 1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации». – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_60/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/) (дата обращения 22.10.2018).

3. Закон РФ от 25 июня 1993 N 5242-1 «О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбора места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации». – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_2255/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_2255/) (дата обращения 22.10.2018).

4. Федеральный закон от 24 мая 1999 г. N 99-ФЗ «О государственной политике Российской Федерации в отношении соотечественников за рубежом». – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_23178/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_23178/) (дата обращения 22.10.2018).

5. Федеральный закон от 25 июля 2002 года N 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_37868/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37868/) (дата обращения 22.10.2018).

### *Литература*

1. Иванов Г.С. Влияние внешней трудовой миграции на структуру социально-трудовых отношений в Российской Федерации: монография. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 155 с. То же [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=429878> (дата обращения 22.10.2018).

2. Кугушев Р.Р., Шапиро С.А. Оптимизация процессов регулирования трудовой миграции в экономике Российской Федерации: монография. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2016. – 164 с. То же [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=464204> (дата обращения 22.10.2018).
3. Маслоу А.Х. Мотивация и личность. – М.: Директ-Медиа, 2008. – 947 с. То же [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=39200> (дата обращения 22.10.2018).
4. Международная миграция населения и демографическое развитие / гл. ред. сер. В.А. Ионцев. – М.: Проспект, 2014. – 156 с. То же [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=276562> (дата обращения 22.10.2018).
5. Миграция и рынок труда: научное издание. Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – М.: Издательский дом «Дело», 2015. – 109 с. То же [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=443149> (дата обращения 22.10.2018).
6. Низова, Л.М. Современный рынок труда как фактор социальной безопасности населения: монография. – Йошкар-Ола: ПГТУ, 2017. – 180 с. То же [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483706> (дата обращения 22.10.2018).
7. Парсонс Т. О структуре социального действия. – М.: Директ-Медиа, 2007. – 1246 с. То же [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=26562> (дата обращения 22.10.2018).

8. Поварич И.П., Поварич М.Д. Рынок труда региона. Формирование, функционирование и управление: учебное пособие. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2011. – 404 с. То же [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232459> (дата обращения 22.10.2018).

9. Правовое регулирование трудовой миграции: учебное пособие / Под ред. Прудникова А.С. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 183 с. То же [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116653> (дата обращения 22.10.2018).

10. Развитие системы трудовой адаптации миграционных потоков на региональных рынках труда: монография. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 194 с. [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469681> (дата обращения 22.10.2018).

11. Стендинг Гай. Прекариат: новый опасный класс. – М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. – 328 с. То же [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=307538> (дата обращения 22.10.2018).

12. Тамбовцев В.Л. Теории институциональных изменений. Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова, Экономический факультет. – ИНФРА-М, 2008. – 153 с. То же [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=276646> (дата обращения 22.10.2018).

13. Шапиро С.А. Развитие механизмов управления трудовыми ресурсами в экономике Российской Федерации: монография. – М.: Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 306 с. То же [Электронный ресурс]. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=472258> (дата обращения 22.10.2018).

Учебное издание

*Васяйчева Вера Ансаровна,  
Слатов Дмитрий Геннадьевич*

**РЫНОК ТРУДА И ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ**

*Учебное пособие*

Редактор А.В. Ярославцева  
Компьютерная вёрстка А.В. Ярославцевой

Подписано в печать 03.12.2018. Формат 60×84/16.

Бумага офсетная. Печ. л. 6,0.

Тираж 25 экз. Заказ . Арт. – 25(P5У)/2018.

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САМАРСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА С. П. КОРОЛЕВА»  
(САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ)  
443086, Самара, Московское шоссе, 34.

---

Изд-во Самарского университета.  
443086, Самара, Московское шоссе, 34.

