

Министерство образования и науки Российской Федерации

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Базовая кафедра социологии коммуникаций и управления

**УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В  
САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

(автореферат дипломной работы)

студентки 6 курса 624 группы

специальности 080504 - Государственное и муниципальное управление

Социологического факультета

Хачатрян Мери Романовны

Научный руководитель

доктор социологических наук, профессор \_\_\_\_\_ Л.С.Аникин

подпись, дата

Зав. кафедрой

доктор социологических наук, профессор \_\_\_\_\_ Л.С.Аникин

подпись, дата

Саратов 2016

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Трудовая миграция представляет собой один из наиболее значительных видов миграции в мире.

Экономический рост России основан на качественных трудовых ресурсах, которые можно воспитывать внутри страны или получать извне, поэтому трудовая миграция является актуальной и практически значимой темой исследования. В сфере регулирования трудовой миграции существует ряд проблем – высокие объемы нелегальной миграции, недостаточно гибкий механизм регулирования внешней трудовой миграции, вынуждающий мигрантов избегать официальной регистрации.

Недостаточная изученность управления процессами трудовой миграции приводит к низкой эффективности регулирования данными процессами, что может привести к следующим неблагоприятным последствиям:

- негативное влияние стихийной трудовой миграции на региональные рынки труда, поскольку отсутствует механизм эффективного территориального распределения рабочей силы;
- отсутствие программного подхода к использованию потенциала внешней трудовой миграции в России;
- высокая конфликтность на этнической почве, формирование негативного отношения к мигрантам;
- излишняя бюрократизация регулирования процессов миграции.

Таким образом, актуальность темы исследования обуславливается ее социально-экономическим и социально-культурным значением для регионов Российской Федерации, потребностью в научном обосновании эффективности управления процессами трудовой миграции в целях обеспечения социально стабильного общества и его устойчивого развития.

Степень изученности проблемы. Международная трудовая миграция недавний и актуальный феномен, исследованиями которого занимается широкий круг специалистов, как зарубежных, так и отечественных.

Основные причины возникновения трудовой миграции описаны в работах таких зарубежных ученых как Дж. Хикс, Дж. Харрис, М. Тодаро, О. Старк, Л.А. Схаастад и др. Последствия внешней трудовой миграции теоретически обосновали Эренберг Дж. Р. и Смит Р.С., эмпирически исследовали Дж. Борхес, Дж. Авато, А. Финдли и Л. Лоуэлл, О. Старк и др.

Теоретические аспекты трудовой миграции рассматриваются в трудах отечественных исследователей: Ниворожкиной Л.И., Колосов Н.А.<sup>1</sup>, а также Рыжковой А.Н.<sup>2</sup>

Нормативно-правовое регулирование трудовой миграции в России, а именно: проблемы государственного регулирования миграционных процессов в РФ – рассматривают Боер В.М. и Бородушко И.В.<sup>3</sup>. Таран П.<sup>4</sup> рассматривает общемировые проблемы трудовой миграции в условиях глобализации в аспекте соблюдения прав человека.

Анализ литературы по управлению процессами трудовой миграции в регионах России позволил выделить труды Коровкина А.Г., который в соавторстве с различными учеными рассматривает следующие проблемы трудовой миграции в России: согласование спроса на рабочую силу и ее предложения на региональных рынках труда<sup>5</sup>, динамика занятости и рынка труда в РФ в перспективе до 2030 г<sup>6</sup>, последствия инерционного развития

---

<sup>1</sup>Ниворожкина Л.И., Колосова Н.А. Эволюция научных взглядов на трудовую миграцию как движущую силу мирохозяйственных связей / Л.И. Ниворожкина, Н.А. Колосова // Вестник РГЭУ (РИНХ). 2014. №1 (45). С.148-154

<sup>2</sup> Рыжкова А. Н. Понятие и виды трудовой миграции // Молодой ученый. — 2014. — №21. — С. 535-538

<sup>3</sup> Боер В.М., Бородушко И.В. Проблемы государственного регулирования миграционных процессов в РФ / В.М. Боер, И.В. Бородушко // Пробелы в российском законодательстве. 2012. №3. с 10-15.

<sup>4</sup>Таран П. Глобализация и трудовая миграция: необходимость политики, основанной на правах человека // Век глобализации. 2010. №1(5). С. 66-88.

<sup>5</sup>Коровкин А.Г., Долгова И.Н., Единак Е.А., Королев И.Б. Согласование спроса на рабочую силу и ее предложения на региональных рынках труда: опыт анализа и моделирования // Научные труды ИНИ РАН. Гл. ред. А.Г. Коровкин. М.: МАКС Пресс, 2012.

<sup>6</sup> Коровкин А.Г. Динамика занятости и рынка труда в РФ в перспективе до 2030 г. / А.Г. Коровкин // Проблемы прогнозирования. 2013. № 4. с. 79-97.

трудового потенциала РФ<sup>7</sup> и другие вопросы. Каратеев Ю.П.<sup>8</sup> изучает управленческие аспекты миграционных процессов на региональном уровне.

Объектом исследования является трудовая миграция как элемент системы социально-трудовых отношений в регионе Российской Федерации.

Предметом исследования является управление процессами трудовой миграции в Саратовской области.

Цель работы состоит в исследовании миграционной составляющей социально-трудовых отношений и разработке предложений по совершенствованию механизмов управления процессами трудовой миграции.

Для достижения поставленной цели было необходимо решить следующие научные задачи:

1. Раскрыть современные теоретические аспекты трудовой миграции как формы территориальной мобильности экономически активного населения.
2. Охарактеризовать причины возникновения внешней трудовой миграции и определить ее социально-экономические последствия для всех стран, участвующих в процессе.
3. Провести анализ законодательно-правовой базы регулирования трудовой миграции в России.
5. Дать оценку состоянию системе управления процессами трудовой миграции в регионе на примере Саратовской области.
6. Разработать предложения и рекомендации по совершенствованию управления процессами трудовой миграции.

Эмпирическую и информационную базу исследования составили работы российских и зарубежных экономистов и социологов, а также международные нормативно-правовые акты, конвенции и нормы, внутреннее законодательство стран, вовлеченных в процесс трудовой миграции, а также документы.

---

<sup>7</sup>Коровкин А.Г., Долгова И.Н., Королев И.Б. Последствия инерционного развития трудового потенциала РФ // Проблемы прогнозирования. 2011. № 6.

<sup>8</sup>Каратеев Ю.П. Управленческие аспекты миграционных процессов в регионах России / Ю.П. Каратеев // Проблемы современной экономики. 2015. №25

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Рассмотрены теоретические аспекты управления трудовой миграцией.

Трудовая миграция представляет собой процесс перемещения субъекта трудовой миграции (трудового мигранта) внутри границ или через границу страны постоянного места пребывания на основе осуществления трудовых отношений с нанимателем в рамках процедур, определенных трудовым и миграционным законодательством, на определенные сроки.

Классификация трудовой миграции может быть осуществлена по следующим основаниям:

- по виду границ, пересекаемых мигрантом, – внешняя и внутренняя;
- по времени пребывания мигранта на новом месте – постоянная и временная, которая, в свою очередь, бывает краткосрочной (до трех месяцев) и долгосрочной (от трех месяцев до 1 года);
- по воле мигранта – добровольная и вынужденная;
- по причинам возникновения – социокультурная, жилищно-бытовая, экологическая и др.;
- по признаку легитимности – легальная и нелегальная;
- по степени государственного регулирования – регулируемая и нерегулируемая;
- по уровню квалификации мигрантов – миграция квалифицированной рабочей силы и миграция неквалифицированной рабочей силы;
- по экономической целесообразности – выгодная и наносящая ущерб;
- по характеру перемещения субъекта – организованная и стихийная;
- по главным центрам притяжения трудовых ресурсов: западноевропейская, американская, нефтедобывающие страны.

Анализ законодательно-правовой базы регулирования трудовой миграции в России показал, что основным нормативным правовым актом, регламентирующим правовую сторону трудовых отношений иностранцев, является Трудовой кодекс Российской Федерации. Кроме того, действуют иные

федеральные и региональные нормативные акты, содержащие нормы, регулирующие различные уровни трудовых отношений мигрантов на территории Российской Федерации.

Законодательство Российской Федерации, регулирующее трудовую деятельность мигрантов, в настоящее время имеет ряд административных барьеров для субъектов трудовой миграции, в привлечении которых заинтересована страна. Наличие административных барьеров создает предпосылки для возникновения нелегальных мигрантов. Либерализация миграционного законодательства способствует повышению миграционной привлекательности России для категорий специалистов, в которых заинтересована российская экономика.

Любая модель управления миграцией сочетает в себе три конкурирующие друг с другом цели: экономику, безопасность, права человека. Первая цель подразумевает приоритет экономических интересов страны, вторая – ставит во главу угла национальную безопасность, а третья цель означает гуманитарный подход.

Различают одностороннюю модель управления трудовой миграцией, основанную на правах человека (согласно конвенциям ООН и МОТ), согласно которой только принимающая страна несет обязательства по обеспечению прав мигрантов, и двустороннюю, в результате которой обязательства по обеспечению прав трудящихся-мигрантов берут на себя обе страны – страна-донор и страна, принимающая мигрантов.

Осуществлен анализ современного состояния системы управления процессами трудовой миграции в Саратовской области.

Особенности миграционной ситуации в Саратовской области в значительной степени определяются ее приграничным положением – область является «транзитной» для следования мигрантов из Азиатского и Кавказского регионов в Европу.

Саратовская область относится к числу территорий с незначительными объемами привлечения иностранной рабочей силы. Совокупная (средняя) доля

иностранных работников в численности занятого населения области в течение 2015 года не превышала 1,0%. Основная часть иностранных работников занята в таких отраслях, как строительство, сельское хозяйство, обрабатывающее производство, оптовая и розничная торговля.

Основными целями въезда иностранных граждан, находящихся на территории Саратовской области, являются частные поездки и работа по найму (27,6%).

Организационные аспекты управления процессами трудовой миграции в области отнесены к компетенции следующих учреждений:

- УФМС России по Саратовской области;
- Министерство занятости, труда и миграции Саратовской области.

Отмечается снижение потока внешних трудовых мигрантов. Основными причинами сокращения трудового миграционного потока является снижение экономической привлекательности региона и страны в целом в связи с кризисным состоянием ряда отраслей экономики; а также в связи с изменениями в миграционном законодательстве, принятые в конце 2014 г., которые усложнили процесс оформления документов на осуществление трудовой деятельности иностранными гражданами.

Совершенствование модели системы управления миграционной политикой области с учетом динамики развития миграционного процесса имеет своей целью создание условий и стимулов для переселения в Саратовскую область на постоянное место жительства граждан других субъектов Российской Федерации, соотечественников, проживающих за рубежом, эмигрантов и отдельных категорий иностранных граждан, что требует комплекса мероприятий, направленных на развитие рынка труда Саратовской области, обеспечивающего территориальную мобильность рабочей силы, стимулирование миграции в Саратовскую область категорий населения, имеющих особую востребованность на рынке труда области; разработку системы мер, направленных на снижение оттока жителей области для

трудоустройства в другую местность, их полную занятость в местах постоянного проживания.

На основе прогноза развития миграционной ситуации в субъекте Российской Федерации в среднесрочной перспективе в Саратовской области, внутренние миграционные процессы будут характеризоваться продолжающимся оттоком жителей области из сельской местности в города области, которые предоставляют больше возможностей для трудоустройства и социального обеспечения. В свою очередь жители области в поисках более высокой оплаты труда, комфортных социально-бытовых условий будут переезжать в регионы России, характеризующиеся высоким уровнем жизни: г. Москву, Московскую область, г. Санкт-Петербург, Ленинградскую область, Краснодарский край, Самарскую и Воронежскую области<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Доклад о миграционной ситуации в Саратовской области за 2015 г. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://64.fms.gov.ru> (дата обращения 15.04.2016 г.)

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основные выводы по проведенному исследованию:

В Саратовской области происходят следующие миграционные процессы:

- внутриобластные, составляют 52,5% от общего миграционного объема; не оказывают влияния на общую численность населения;

- внешние межрегиональные: Саратовская область является донором для регионов Центрального федерального округа, Уральского федерального округа, Северо-Западного федерального округа;

- внешние международные, среди которых трудовые мигранты составляют 26,6%.

В настоящее время в сфере регулирования трудовой миграции в Саратовской области существует ряд проблем, имеющих социокультурные, экономические и политические риски:

- область имеет низкую привлекательность для мигрантов: предстает небогатой, с демографическими проблемами, с низкой поддержкой незащищенных слоев населения;

- в сельском хозяйстве наблюдается дефицит рабочей силы вследствие внутриобластных урбанизационных миграций;

- высокий объем транзитных миграционных потоков через Саратовскую область с высокой долей отъезда трудоспособного населения;

- последствиями внутриобластной миграции являются изменение этнического, национально-культурного баланса в ряде муниципальных образований области, что приводит к существенным диспропорциям социально-экономического развития муниципальных районов области.

Управление процессами трудовой миграции способно компенсировать естественную убыль населения трудоспособного возраста.

Внешняя миграция вносит в миграционный прирост Саратовской области наибольший вклад.

Для поддержания миграционного прироста населения, обеспечивающий стабилизацию численности населения области, предлагаем следующие направления:

- стимулирование селективной миграции, основанной на половозрастных и квалификационных потребностях экономики области;
- пропорциональное распределение населения на территории области с учетом схемы территориального и экономического планирования Саратовской области;
- обеспечение национальной безопасности, максимальная защищенность, комфортность и благополучие населения области.

В приложении представлен инструментарий исследования:

- Структура Министерства занятости, труда и миграции Саратовской области;
- Порядок действий иностранного гражданина, прибывшего в Россию,;
- Структура населения Саратовской области, 2015 г.;
- Национальный состав мигрантов, 2015 г.