

РЕГУЛИРОВАНИЕ ВНЕШНЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

К.И. Исаков, Г.Ш. Кадырова

Рассматривается важное социально-экономическое и социально-культурное значение внешней трудовой миграции для каждого государства. Дано научное обоснование эффективности регулирования миграционных процессов в целях обеспечения социально стабильного общества и его устойчивого развития.

Ключевые слова: внешняя трудовая миграция; миграционные потоки; занятость.

Трудовая миграция является на настоящий момент одним из самых значительных миграционных

потоков в мире. С ростом процессов интеграции в мировой экономике усилилось движение не толь-

ко товарно-материальных потоков, но и рабочей силы. Международные мигранты представляют собой смешанную группу, куда входят сезонные рабочие, работники по временным контрактам, высококвалифицированная рабочая сила, студенты, беженцы, жертвы трафика. По данным Международной организации труда (МОТ), в 2011 г. численность международных мигрантов достигла 214 млн человек, около 90 % из них составляют трудовые мигранты и их семьи.

На пространстве СНГ остро стоит вопрос регулирования внешней трудовой миграции. Особую актуальность он приобрел, когда резко возросли масштабы трудовой миграции из стран Центральноазиатского региона. Среди основных причин этого процесса можно назвать усиливающуюся разницу в доходах между развивающимися экономиками России и Казахстана и странами Центральной Азии, где экономика находилась в стагнации. Также быстрый рост трудовых ресурсов в центральноазиатских государствах (кроме Казахстана) оказывает значительное давление на внутренние рынки труда и стимулирует трудовую эмиграцию.

Первоначально Россия, а немного позднее и Казахстан, стали нуждаться в неквалифицированном труде, так как переживали в середине 2000-х гг. бурный экономический рост, вызванный высокими ценами на энергоресурсы. В обеих странах сложилась непростая демографическая ситуация, отличающаяся низким уровнем рождаемости, высоким – смертности и общим старением населения. К тому же неквалифицированный труд традиционно не является престижным для местного населения, и трудовые мигранты из Центральной Азии охотно заняли пустовавшую нишу. Согласно оценкам Всемирного банка, Россия в 2010 г. по числу эмигрантов заняла второе место после США – 12,3 млн человек [1], и большую часть из них – около 80 % – составляют жители Узбекистана, Кыргызстана и Таджикистана.

Необходимо отметить, что мировой финансовый кризис, затронувший все страны региона, но особенно сильно Россию и Казахстан, показал, что механизмы регулирования внешней трудовой миграции не являются достаточно гибкими и должны быстрее реагировать на изменение ситуации на рынках труда. К сожалению, ограничительный механизм, вроде квоты на иностранную рабочую силу, не столько защищает внутренний рынок, сколько провоцирует мигрантов уходить в тень, что приводит к росту нелегальной миграции. Эксперты расходятся в оценке численности нелегалов в России – она колеблется в пределах 4–6 млн человек. Нелегальная трудовая миграция приводит к ряду труднос-

тей для самих нелегальных работников, а именно: для них обычны сверхурочная работа, задержки заработной платы, угрозы, ограничение свободы. Кроме этого, можно отметить следующие тенденции:

- занятость сократилась, в первую очередь, в таких популярных у мигрантов сферах деятельности, как строительство, обрабатывающая промышленность, розничная торговля;
- усилилась опасность проявления дискриминации и ксенофобии, в связи с опасениями, что мигранты занимают рабочие места коренного населения;
- в принимающих странах проводится политика более активного ограничения миграции для защиты внутренних рынков.

По оценкам экспертов, квалифицированным профессиональным трудом, занято не более 20 % нелегальных мигрантов. Большая часть занята трудом, требующим либо средней квалификации (53 %), либо неквалифицированным (27 %).

Среди трудовых иммигрантов преобладают мужчины – более 85 % к численности иностранных работников. Как правило, трудовыми мигрантами становится наиболее активная и мобильная часть населения – молодежь. Средний возраст мигрантов – 32–33 года, причем более 75 % из них моложе 40 лет. За последние годы трудовая миграция помолодела: повзрослевшая молодежь в странах выезда (особенно в странах Центральной Азии) все чаще идет по дороге миграции, проторенной старшим поколением.

Несмотря на молодой возраст, более половины мигрантов имеют собственные семьи и детей и являются единственными кормильцами в семье; при этом многие (35–40 %) имеют трех и более иждивенцев. Только четверть респондентов не имеют семьи и иждивенцев.

Трудовые мигранты заняты практически во всех федеральных округах и областях России, но основная масса работает в Москве и Московской области, Санкт-Петербурге, Свердловской области, в Ханты-Мансийском АО. В Казахстане же основная масса мигрантов сосредоточена в четырех регионах – Алматы, Астане, Атырау и Южном Казахстане [2, с. 25]. В первых двух городах мигранты заняты, в основном, в строительной отрасли, которая переживает настоящий подъем, а в Атырау мигранты работают в нефтяной отрасли.

Согласно официальным данным, 40 % трудовых мигрантов заняты в строительстве, 30 – в торговле, 10 – в промышленности, 7 – в сельском хозяйстве, 5 – в транспортной отрасли, 8 – в других видах деятельности. Реальная структура занятости мигрантов несколько отличается от официальных

Таблица 1 – Основные последствия трудовой миграции для страны отправления и страны назначения

Принимающая страна		Отправляющая страна	
положительные последствия	негативные последствия	положительные последствия	негативные последствия
<ul style="list-style-type: none"> ➤ снижение затрат на обучение прибывающих рабочих и специалистов; ➤ рост конкурентоспособности продукции, из-за более низкой стоимости труда иностранной рабочей силы; ➤ иностранные рабочие теряют работу в первую очередь, если экономическое положение предприятия ухудшается; ➤ экономия на пенсиях и других социальных выплатах 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ обострение ситуации на местном рынке труда; ➤ цена труда падает, так как предложение на рынке труда растет; ➤ возникает нелегальная иммиграция, и сопутствующие ей негативные последствия; ➤ фактор роста социальной напряженности в обществе 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ снижение напряженности внутреннего рынка труда; ➤ рост доходов населения за счет денежных переводов мигрантов; ➤ сокращение уровня бедности; ➤ уменьшение нагрузки на бюджет за счет пособий по безработице и др. бюджетных расходов; ➤ возможность возвращения более квалифицированных рабочих 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ утрата части трудовых ресурсов в трудоспособном возрасте; ➤ неполучение государством отдачи от общеобразовательной и профессиональной подготовки трудовых мигрантов; ➤ потеря специалистов и квалифицированных рабочих (“утечка умов”); ➤ ухудшение семейных отношений

данных из-за сильного недоучета мигрантов в сфере услуг, включая сферу досуга и развлечений, ЖКХ, работы по дому.

По данным социологических исследований, примерно 20 % мигрантов приезжают на срок, не превышающий шести месяцев. Занятость таких мигрантов носит, как правило, сезонный характер. Более половины мигрантов рассчитывают на долгосрочное пребывание в стране, примерно треть из них рассматривают возможную перспективу постоянного жительства и натурализации в России [3, с. 13–21].

Внешняя трудовая миграция оказывает значительное воздействие на экономику всех стран, участвующих в процессе, и, как всякий сложный процесс, имеет как положительные, так и отрицательные стороны (таблица 1).

Современная демографическая и экономическая ситуация в странах Центральноазиатского региона позволяет выделить несколько основных направлений, по которым, по мнению экспертов, будет развиваться миграция из стран Центральной Азии в РФ:

1. Потребность России в дополнительных трудовых ресурсах будет сохраняться в течение, по крайней мере, 20 лет. По оценкам специалистов к 2015 г. трудовые ресурсы страны сократятся на 8 млн человек, а к 2025-му – на 18–19 млн.

2. Казахстан, имеющий сходную с Россией демографическую ситуацию, осложняющуюся значительной потерей квалифицированных специалистов, будет также испытывать нужду в заемной рабочей силе. По ряду причин Казахстан является более привлекательной страной для трудовых мигрантов из стран Центральноазиатского региона,

и в дальнейшем конкуренция за рабочую силу с Россией может возрасти.

3. В перспективе Россия не сможет полностью полагаться на страны Центральной Азии как поставщиков трудовых мигрантов, так как настоящий объем миграции едва ли может быть превышен. Уровень рождаемости в этих странах в течение последних 15 лет падает, что может привести в будущем к процессам депопуляции, росту численности пенсионеров и повышению спроса на рабочую силу на локальных рынках труда.

Совершенствованию управления процессами внешней трудовой миграции могут способствовать следующие меры:

1. Создание систем регистрации и учета трудовых иммигрантов в странах отправления и большая координация в этом вопросе миграционных органов принимающих и отправляющих стран. Это будет способствовать большей легализации трудовых мигрантов и выгодно не только правительствам, но и самим трудовым мигрантам.

2. Развитие двустороннего сотрудничества между принимающими странами и странами отправления будет способствовать легализации трудовой миграции.

4. Снижению уровня нелегальной миграции будет способствовать и принятие законов, контролирующих непосредственно работодателя, а не мигранта. Для сокращения числа нелегальных трудовых мигрантов желательно упростить процедуру получения разрешения на привлечение иностранной рабочей силы для работодателя, одновременно повысив ответственность за незаконное привлечение трудовых иммигрантов. К сожалению, что в настоящий момент предприниматели несут

больше издержек, нанимая иностранного рабочего легально. Таким образом, мигрант оказывается в трудных условиях, не имея возможности устроиться на работу легально, так как сами работодатели не заинтересованы в этом [4, с. 13–313].

Странам Центральной Азии для повышения эффективности регулирования трудовой миграции, приданию ей более упорядоченного характера, и, в конечном итоге, защиты прав своих граждан, работающих за рубежом, необходимо реализовать ряд мер:

- создать единый банк текущих вакансий в принимающих странах;
- всем отправляющим мигрантов странам Центральной Азии необходимо сформировать и развить инфраструктуру обслуживания трудовых мигрантов, в частности облегчить процедуру выезда, разрешить частные агентства занятости;
- определить государственную миграционную политику на среднесрочную перспективу;
- финансировать создание профессиональных и общественных объединений в странах назначения;

- поощрить создание профтехнических учреждений и центров подготовки и переподготовки кадров с учетом нужд стран назначения, в том числе с обучением русскому языку, являющемуся языком межнационального общения на пространстве СНГ;
- обеспечить более широкую информационную компанию в СМИ, освещающие вопросы миграционного законодательства, как страны отправления, так и страны назначения.

Литература

1. International labour migration. A rights-based approach, Geneva, International Labour Office, 2011.
2. Labour Migration in Central Asia: Implications of the Global Economic Crisis. Erica Marat, Central Asia Institute, 2009.
3. *Самраилова Е.К.* Современное состояние и тенденции развития миграции (на примере РФ и Казахстана) / Е.К. Самраилова, А.Б. Вешкурова // Труд и социальные отношения. 2010. № 12.
4. *Косенко О.И.* Трудовая миграция: основные тенденции / О.И. Косенко // Труд и социальные отношения. 2011. № 2.