

Регулируемая внешняя трудовая миграция в регионах РФ

Тема миграции привлекает в последнее время пристальное внимание как средств массовой информации, так и исследователей. И подобный интерес вполне обоснован не только серьезными последствиями европейского миграционного кризиса 2015-2016 гг., но и главным образом необходимостью извлечения уроков, осмысления причин, механизмов и направлений трансформации миграционной политики принимающих стран.

В отечественной практике это проявляется главным образом, через определение задач миграционной политики на среднесрочную перспективу. Смена векторов политики достаточно четко отразилась в принятой 1.11.2018 г. «Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы»[1].

По сравнению с предшествующей Концепцией 2012 г. можно констатировать заметный прогресс в определении приоритетов, адекватных экономической и политической ситуации, к которой предстоит адаптироваться стране в ближайшие годы.

Вместе с тем как представляется, в данном документе не получила необходимого отражения трансформация миграционной политики основных принимающих стран, целенаправленно акцентирующих ее роль в повышении национальной экономической конкурентоспособности.

Трудовая миграция выступает базовым компонентом трансграничной миграционной мобильности, роль которой постоянно возрастает. Следует упомянуть, что и поток исследований по проблеме адаптации всех потоков мигрантов, включая беженцев, по объективным причинам фокусируется на их **трудо**вой адаптации как основного канала комплексного процесса интеграции приезжих в принимающие общества.

Одновременно в процессах отбора востребованных категорий иностранной рабочей силы (далее ИРС), трудовой адаптации всех потоков трансграничных мигрантов объективно возрастает роль работодателей, будь то крупные, средние и малые компании (т.е. юридические лица) или индивидуальные потребители тех или иных услуг (домашние работы, уход за детьми и престарелыми и т.п.).

Не случайно в мире все большее распространение и правовое оформление получает система иммиграционного «спонсорства» определяющая и закрепляющая взаимные обязательства всех трех сторон взаимодействия (работодатель - иностранный работник - государство)[2]. В России пока можно констатировать преобладание «парных» нормативно оформленных отношений, хотя все предпосылки выстраивания единого процесса имеются. Развитие практики организованного набора может послужить стимулом к формированию полноценной системы иммиграционного спонсорства в России.

Как известно, система регулирования притока и использования ИРС в стране включает три категории трудовых мигрантов: два безвизовых - граждане стран-членов ЕАЭС, приравняемые к национальной рабочей силе и выходцы из прочих стран СНГ (работа на основе патента) и визовый поток, включающий трудовых мигрантов из третьих стран.

По данным Минтруда, представленным в Прогнозе баланса трудовых ресурсов на 2018-2020 гг., в 2018 г. в стране насчитывается 3.1 млн. иностранных трудовых мигрантов (2016 г. – 2.83 млн., 2020 г. – 3.3 млн. (план))[3].

По данным МВД РФ за 9 мес. 2018 г. оформлено 1 271938 патентов (9 мес. 2017 г. – 1 309983), оформлено разрешений на работу 89 756 (9 мес. 2017 г. - 105 537), в том числе высококвалифицированным специалистам (ВКС) - 20 248 (20 373) и квалифицированным специалистам (КС) - 13 991 (13 145)[4].

Постановлением Правительства от 6.12.2017 г. №1479 [5] потребность в привлечении в 2018 г. иностранных работников, прибывающих в Россию на основании визы, была утверждена в 140 423 чел. (79,3% от потребности, определенной на 2017 г.)

В июне 2018 г. размеры квоты пришлось скорректировать – увеличить до 178 454 чел.[6], т.е. практически до размеров прошлого года. При этом увеличение квоты затронуло все профессионально-квалификационные группы.

Изменения коснулись большого числа регионов, как за счет увеличения квоты, так и за счет ее уменьшения для ряда регионов[7].

Корректировка региональных визовых квот проводится в течение всего года и является своеобразным инструментом исправления недостатков механизмов регионального отбора участников программы, ошибок планирования объемов необходимой ИРС, в том числе и в связи с возникновением форс-мажорных обстоятельств.

Согласно данным Минтруда в 2017 г. существенно возрос спрос работодателей на рабочую силу[8]. Количество вакансий в среднем за 9 месяцев 2017 г. превысило уровень 2016 г. на 18%.

В 2018 г. количество свободных рабочих мест снова увеличилось и 30.10. 2018 г. составляло 1 666,95 тыс. единиц (30.10.2017 г. - 1 583,49 тыс. единиц)[9]. Таким образом, в обозримой перспективе наблюдается рост числа вакансий.

На этом фоне визовая миграция может показаться относительно малозначимым фактором удовлетворения потребности рынка труда в иностранных кадрах. Тем не менее, это не так. Данная категория трансграничных трудовых мигрантов призвана удовлетворять потребность страны в наиболее востребованных категориях работников, которые невозможно получить за счет свободного и полусвободного перемещения двух прочих категорий трудовых мигрантов. Не случайно эта категория и формально и по существу является полностью регулируемой, как и во многих странах, принимающих работников из т.н. «третьих» стран.

Широко распространено мнение, что основную часть визовых мигрантов составляют высококвалифицированные и квалифицированные специалисты. Однако мировая практика показывает, что это далеко не так, что высок спрос и на малоквалифицированную и сезонную ИРС.

Российские регионы в этом смысле не являются исключением, но представляют достаточно пеструю картину как с точки зрения профессионально-квалификационных запросов, так и национальной принадлежности визовых мигрантов. Частично это определяется территориальной близостью конкретных стран к тому или иному региону, частично специализацией производств и организаций, привлекающих ИРС. Существенную роль играет структура собственности. Иностранные собственники предприятий предпочтение отдают соотечественникам. Прежде всего, это касается китайского и вьетнамского бизнеса.

Среди включенных в анализ субъектов РФ можно выделить регионы с практически мононациональным составом визовой ИРС, например Республика Тыва (КНР – 100%), Приморский край (КНР – 94%), Иркутская обл. (КНР - 90%), Якутия (Индия – 81%), Кабардино-Балкарская республика (КНР- 99%), Владимирская обл.

(Вьетнам – 89%), Рязанская обл. (Вьетнам – 87%), Псковская обл. (Вьетнам - 87%), Пермский край (Турция – 70%), Татарстан (Турция -69.9%), Свердловская обл. (КНР – 67%), Калининградская обл. (Литва – 63%).

С другой стороны можно выделить ряд регионов с более диверсифицированной структурой привлечения визовых трудовых мигрантов. К данной категории можно отнести регионы без ярко выраженного доминирования выходцев из конкретной страны, либо их доля составляет менее половины квоты. Сюда прежде всего относятся Волгоградская обл., Краснодарский край (КНДР – 46%), Пензенская обл. (Вьетнам-48%), Ямало-Ненецкий АО (Турция – 48%).

При этом основными странами поставщиками ИРС для большинства регионов РФ стабильно выступают КНР, Вьетнам и Турция. В ряде регионов наблюдается существенное присутствие рабочих из КНДР и Сербии.

Как свидетельствуют имеющиеся данные о профессионально-квалификационных потребностях регионов в визовых мигрантах – картина также достаточно разнообразна.

Выводы

Представляется, что распределение квот ИРС между регионами в целом опирается как на заявленную потребность, так и на представления федерального центра о социально-экономическом потенциале регионов, их перспективах с точки зрения национальных приоритетов. Об этом свидетельствуют и региональные балансы трудовых ресурсов.

Формирование двухуровневой системы определения потребности регионов в визовых трудовых мигрантов в целом соответствует реалиям современной миграционной политики страны. Однако анализ ряда конкретных характеристик данной системы и ее функционирования вызывает вопросы и свидетельствует о необходимости ее дальнейшего развития и совершенствования.

Серьезного пересмотра требует методика отбора работодателей для участия в квотной программе. Даже самый поверхностный анализ отдельных конкретных участников свидетельствует, что достаточно большие квоты могут получать работодатели не обладающие необходимыми ресурсами, либо убыточные, либо даже находящиеся под процедурой банкротства. Необходим и более пристальный анализ собственно профессиональной структуры заявок и т.п.

Вопрос реальной эффективности привлечения контингентов ИРС в конкретные регионы с необходимостью встанет в повестку дня, что должно повлечь совершенствование всех элементов системы миграционного регулирования – от прогноза потребности до использования более эффективных механизмов контроля достижения целей и задач миграционной политики.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Указ «О Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы» // Официальный сетевой ресурс Президента России URL: <http://www.kremlin.ru/acts/news/58986> (дата обращения: 10.11.2018).
2. Комаровский В.В. Спонсорство - как феномен иммиграционного регулирования // "Миграционный кризис: международное сотрудничество и национальные стратегии». М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2017. С. 133-156.
3. "Прогноз баланса трудовых ресурсов на 2018-2020 годы" // Официальный сетевой ресурс Министерства труда и социальной защиты РФ URL: <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/migration/1278> (дата обращения: 10.11.2018).

4. Сводка основных показателей деятельности по миграционной ситуации в Российской Федерации за январь - сентябрь 2018 года. // Официальный сетевой ресурс Министерства внутренних дел РФ URL: <https://xn--b1aew.xn--p1ai/Deljatelnost/statistics/migracionnaya/item/14852705/> (дата обращения: 11.11.2018).
5. Постановление Правительства РФ от 6 декабря 2017 г. № 1479 "Об определении потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, в том числе по приоритетным профессионально-квалификационным группам, и утверждении квот на 2018 год" " от 6 декабря 2017 № 1479 // Информационно-правовой портал Гарант.РУ URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71726610/> (дата обращения: 12.11.2018).
6. Постановление Правительства РФ от 23 июня 2018 г. № 721 "О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2017 г. № 1479 // Информационно-правовая база "КонсультантПлюс" URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=300992&rnd=31FA3767F7B818B7213F7A343D42391E&from=284523-6#06781079719658127> (дата обращения: 12.11.2018).
7. Приказ Минтруда России № 658н от 24 октября 2018 г. О внесении изменений в приложения № 1 – 3 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 декабря 2017 г. № 848н «О распределении по субъектам Российской Федерации утвержденных Правительством Российской Федерации на 2018 год квот на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу и приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности» // Официальный сетевой ресурс Министерства труда и социальной защиты РФ URL: <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/1325> (дата обращения: 09.11.2018).
8. "Прогноз баланса трудовых ресурсов на 2018-2020 годы" // Официальный сетевой ресурс Министерства труда и социальной защиты РФ URL: <https://rosmintrud.ru/docs/mintrud/migration/1278> (дата обращения: 10.11.2018).
9. Информация о ситуации на рынке труда Российской Федерации (по данным оперативного мониторинга) // Официальный сетевой ресурс Министерства труда и социальной защиты РФ URL: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/inform/11> (дата обращения: 10.11.2018).