

Миграционная политика России: организованный набор как эффективный механизм внешней трудовой миграции

Бурда М. А.

Институт общественных наук РАНХиГС при Президенте РФ, Москва, Российская Федерация; burda-ma@ranepa.ru

РЕФЕРАТ

Актуальность темы исследования заключается в том, что внешняя трудовая миграция остается одним из наиболее значимых направлений регулирования государственной миграционной политики Российской Федерации. Это обусловлено несоответствием реальных потребностей рынка труда и имеющихся качественных характеристик иностранной рабочей силы, а также существующего порядка ее свободного привлечения.

Целью исследования является выявление особенностей системы организованного привлечения иностранной рабочей силы как эффективного механизма регулирования внешней трудовой миграции.

Задачи исследования заключаются в выявлении концептуальных принципов реализации системы организованного набора, обосновании востребованности организованного набора в миграционной политике Российской Федерации на современном этапе и анализ организованного набора как комплекса мер в контексте управленческих функций государства в сфере миграции.

В качестве **методов** исследования выступают политико-правовой анализ, позволивший определить принципы формирования и регулирования механизмов организованного набора в системе внешней трудовой миграции современных государств, и институциональный анализ, используемый в целях рассмотрения деятельности различных акторов, оказывающих влияние на процесс формирования, реализации и совершенствования миграционной политики.

Результаты проведенного исследования позволяют подтвердить эффективность системы организованного набора иностранной рабочей силы как одного из способов регулирования внешней трудовой миграции с учетом имеющихся интересов государства и общества в сфере экономики и национальной безопасности, а также противодействия потенциальным миграционным рискам.

В **выводах** исследования приводятся ключевые характеристики, отличающие механизм организованного набора от имеющейся практики свободного привлечения внешних трудовых мигрантов, что позволяет повысить эффективность государственного управления в данной области государственной миграционной политики современной России.

Ключевые слова: государственная миграционная политика, миграция, государственное управление, миграционные процессы, рынок труда, организованный набор.

Для цитирования: Бурда М. А. Миграционная политика России: организованный набор как эффективный механизм внешней трудовой миграции // Управленческое консультирование. 2025. № 2. С. 18–28.

Migration Policy of Russia: Organized Recruitment as an Effective Mechanism of External Labor Migration

Mikhail A. Burda

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation; burda-ma@ranepa.ru

ABSTRACT

The relevance of the research topic is that external labor migration remains one of the most significant areas of regulation of the state migration policy of the Russian Federation. This is due to

the discrepancy between the real needs of the labor market and the existing qualitative characteristics of foreign labor, as well as the existing procedure for its free attraction.

The purpose of the study is to identify the features of the system of organized attraction of foreign labor as an effective mechanism for regulating external labor migration.

The objectives of the study are to identify conceptual principles for the implementation of the organized recruitment system, justify the demand for organized recruitment in the migration policy of the Russian Federation at the present stage, and analyze organized recruitment as a set of measures in the context of the state's management functions in the field of migration.

As research **methods**, political and legal analysis was used, which made it possible to determine the principles of the formation and regulation of mechanisms of organized recruitment in the system of external labor migration of modern states and institutional analysis used to consider the activities of various actors that influence the process of formation, implementation and improvement of migration policy.

The results of the study confirm the effectiveness of the system of organized recruitment of foreign labor as one of the ways to regulate external labor migration, taking into account the existing interests of the state and society in the field of economy and national security, as well as to counter potential migration risks.

The findings of the study provide key characteristics that distinguish the mechanism of organized recruitment from the existing practice of freely attracting external labor migrants, which makes it possible to increase the effectiveness of public administration in this area of the state migration policy of modern Russia.

Keywords: state migration policy, migration, public administration, migration processes, labor market, organized recruitment.

For citing: Burda M. A. Migration Policy of Russia: Organized Recruitment as an Effective Mechanism of External Labor Migration // Administrative consulting. 2025. N 2. P. 18–28.

Введение

Международная миграция рассматривается представителями различных научных школ в том числе в контексте влияния на экономико-демографические параметры государств исхода и приема мигрантов, связанного с изменениями не только общей численности населения, но и населения в трудоспособном возрасте, т. е. влияния миграции на рынок труда.

Трудовая миграция рассматривалась в рамках различных теоретических моделей, в том числе «Льюиса — Фей — Раниса» [18, с. 32–63], «мобильного перехода У. Зелински» [25, с. 219–249], теории сегментированного (двойного) рынка труда М. Пиоре [20], теории мировых систем И. Валерстайна [23], теории миграционных сетей Д. Массея [19, с. 431–466].

Однако в контексте внешней трудовой миграции, направленной в Российскую Федерацию, наибольший интерес представляют исследования С. Каслза [17, с. 269–281] и С. Сансен [21], где такая миграция населения рассматривается как механизм мобилизации дешевой рабочей силы в более развитые страны. Повышение мобильности трудовых ресурсов, перемещающихся в более выгодные экономические условия, выступает результатом глобализации, так называемого «рыночного проникновения», что является одной из основополагающих характеристик глобального капитализма, использования государствами «центра» человеческого капитала государств «периферии». Термин «человеческий капитал», введенный в научный оборот Л. Шастадом, позволил рассматривать миграцию как соотношение инвестиций, направленных на повышение производительности человеческих ресурсов, относительно понесенных затрат как материального, так и не материального характера [22, с. 80–93].

Вопросы повышения качества внешней трудовой миграции уже длительное время являются одной из основных задач государственной миграционной политики

Российской Федерации и соответствующих исследований российской научной школы, представленных в работах В. С. Малахова [10, с. 58–72], М. М. Мchedловой [11, с. 127–141], А. Н. Сандугея [12, с. 116–123], М. Н. Урда [14, с. 57–64], Т. Н. Юдиной [15, с. 140–148] и др.

Определенные закономерности и тенденции внешней трудовой миграции, связанные с фактическим отсутствием механизмов адресного привлечения иностранной рабочей силы, ее возвратности после окончания срока трудового договора, отсутствия регулирования количественных показателей, а также профессионально-качественных характеристик, соответствия реально заявленным потребностям (вакансиям), имеющимся на российском рынке труда, определяют необходимость выработки новых подходов к организованному привлечению иностранных граждан к временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации.

Материалы и методы

Рассматривая организованный набор как механизм государственной миграционной политики, связанный с различными функциями государственного управления, представляется целесообразным использование компаративистского и формально-юридического методов исследования, позволяющих проанализировать различные практики реализации организованного набора в рамках имеющихся особенностей их политико-правового и управленческого регулирования.

Российская Федерация, являясь классическим государством приема внешней миграции, центром миграционного притяжения, вынуждена вырабатывать миграционные компромиссы между экономическими потребностями и интересами национальной безопасности, к которым в последнее время добавляются и неформальные критерии общественного восприятия внешней миграции, прежде всего, ее количественных и качественных показателей, обусловленные этнокультурными различиями [2, с. 238–245].

По данным Единой межведомственной информационной системы (ЕМИСС), пограничной службы ФСБ России и МВД России, всего в 2023 г. на территорию Российской Федерации въехало порядка 15 млн иностранных граждан, в 2022 г. — 13,4 млн, в 2021 — 12,8 млн. При этом в 2021 г. с территории постсоветских государств с безвизовым порядком въезда на территорию Российской Федерации въехало 9,85 млн чел., в 2022 г. — 10,56 млн чел., в 2023 г. — 11,42 млн чел.¹

Одновременно следует отметить и существующую негативную динамику снижения доли трудоспособного населения (с 76,2 млн чел. в 2018 г. до 74,9 млн чел. в 2022 г.)², невысокий уровень рождаемости в настоящее время обуславливает необходимость использования организованного набора в миграционной политике России как основного механизма адресного и возвратного привлечения рабочей силы из внешних источников.

Е. С. Красинец отмечает следующие особенности российского рынка труда на современном этапе: «В отраслях экономики и регионах структура рабочей силы и структура рабочих мест плохо «стыкуются» между собой. Рынок труда не сбалансирован: с одной стороны, существует нехватка рабочей силы и достаточно большое число вакантных рабочих мест, с другой — миллионы людей, профессиональная

¹ Единая межведомственная информационная статистическая система (ЕМИСС) [Электронный ресурс]. URL: <https://fedstat.ru/indicator/38479> (дата обращения: 24.02.2024).

² Федеральная служба государственной статистики (Росстат). Статистический бюллетень «Социально-экономическое положение России — 2018; 2022» [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/bgd/regl/b22_01/Main.htm (дата обращения: 24.05.2024).

или квалификационная подготовка которых не соответствует требованиям работодателей» [7, с. 191].

Действительно, обращаясь к данным публикуемых Федеральной службой государственной статистики, на основании информации, предоставляемой Федеральной службой по труду и занятости, российский рынок труда имеет дефицит работников порядка 1,8–1,9 млн чел., однако в данном случае речь идет о потребности в квалифицированных рабочих промышленности, строительства и транспорта, операторов производственных установок и машин (станков) и т.д. [13, с. 110–111].

В этой связи не совсем верно рассматривать механизмы организованного привлечения трудовых мигрантов как один из способов упрощения миграционного перемещения иностранных граждан из государства исхода в государство приема или как способ концессии институтов государства и кадровых агентств занятости. Организованный набор в данном случае призван способствовать реализации экономической функции государственной миграционной политики, измерение эффективности которой было предложено А.А. Гребенюком в виде соотношения таких показателей, как спрос и предложение на рынке труда, уровень человеческого капитала миграционных потоков, риски замещающей миграции, рост производительности труда в мигрантоориентированных отраслях промышленности, уровень теневой занятости мигрантов, суммы их денежных переводов в государства исхода, уплаченные мигрантами налоги в государстве приема, объем произведенных мигрантами товаров и услуг [4, с. 209–212].

Имеющиеся мировые практики организованного привлечения иностранных работников позволяют определить, что механизм организованного набора иностранной рабочей силы — это регулируемый международным нормативным правовым документом трехстадийный процесс адресного привлечения иностранной рабочей силы к конкретному работодателю государства приема на определенный срок, равный сроку заключенного трудового договора, и последующим выездом в государство исхода после его истечения. На первой подготовительной стадии работодатель государства исхода осуществляет первоначальный отбор работников, осуществляет проверку их знаний и навыков, проверку по линии правоохранительных органов государства приема и исхода путем подачи соответствующих запросов, проводит медицинское освидетельствование, заключает трудовой договор с иностранным гражданином. На второй стадии работодатель на основании заключенного с иностранным гражданином трудового договора оформляет необходимые документы для въезда работника на территорию государства приема, получения необходимых разрешительных документов, дающих право на осуществление временной трудовой деятельности, а также организует проезд иностранного гражданина к месту работы. На третьей стадии размещения работодатель подает необходимые уведомления о сроках, месте трудовой деятельности, должности и вакансии, по которой привлечен иностранный гражданин, в соответствующие миграционные органы и органы службы труда и занятости. По истечении срока трудового договора работодатель организует выезд иностранного гражданина с территории государства приема в государство исхода.

Практика заключения международных соглашений об организованном наборе представляется достаточно широкой. В.В. Комаровский в этой связи отмечает следующее: «Наибольшее распространение среди межгосударственных договоров об организованной трудовой миграции получили двусторонние соглашения (Bilateral Agreements (BAs)) и Меморандумы о взаимопонимании (Memoranda of Understanding (MOUs)) по вопросам трудовой миграции. В международной практике они считаются важным инструментом, облегчающим трансграничные перемещения средне- и низкоквалифицированных работников и обеспечивающим правовую защиту трудящихся мигрантов» [6, с. 167].

При этом В. А. Волох отмечает еще две формы реализации механизмов организованного привлечения, связывая их с лицензируемыми государством частными агентствами занятости и непосредственной деятельностью кадровых служб работодателя [3, с. 39]. В данном случае мы можем говорить о практиках делегирования со стороны государственных акторов определенного функционала по реализации организованного набора некоммерческими организациями различного спектра [8, с. 32–36].

П. О. Дутов, анализируя содержательную часть модельного соглашения, отмечает имеющееся несоответствие ряда мероприятий компетенциям органов публичной власти, являющихся ответственными за реализацию такого соглашения в своем государстве: «Вместе с тем в соглашении часть мероприятий, которые должны проводить компетентные органы, т. е. соответствующие органы публичной власти государств Сторон, не могут и не должны быть ими реализованы» [5, с. 168].

Так, к подобным мероприятиям можно отнести профессиональную подготовку и переподготовку участников оргнабора, их медицинское освидетельствование и согласование с работодателем, что действительно представляется несвойственным для Министерства внутренних дел Российской Федерации или Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

Результаты

Рассматривая организованное привлечение иностранных граждан к временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации как механизм именно адресной, востребованной и возвратной миграции, рассмотрим его в рамках трехстадийности миграционного процесса, а также реализации функций государственного управления миграционной политикой (политической, правовой, организаторской (административно-управленческой), экономической, социальной и воспитательной).

В рамках реализации политической функции организованный набор иностранной рабочей силы должен стать главным способом привлечения внешней трудовой миграции на российский рынок труда, а основные принципы организованного набора (адресность, срок привлечения, возвратность, ответственность работодателя, доиммиграционная подготовка) — находить свое отражение в обновленном документе стратегического планирования и управления миграцией — Концепции государственной миграционной политики после 2025 г.

Как было сказано выше, правовой основой организованного набора являются двусторонние международные соглашения Российской Федерации в данной сфере, заключаемые с государствами исхода иностранной рабочей силы, а также внесение соответствующей дефиниции и определение порядка реализации организованного набора в национальное миграционное законодательство, нормативные правовые акты, регулирующие вопросы временной трудовой деятельности иностранных граждан, их въезда, выезда и временного пребывания в Российской Федерации.

Организаторская (административно-управленческая функция) требует определения компетентного органа, ответственного за реализацию не только организованного набора, но и формирования государственной миграционной политики ввиду понимания организованного набора как формы временной миграции, а не только как механизма для удовлетворения потребностей рынка труда, при этом не возлагая на органы исполнительной власти не свойственные им функции (профессиональная подготовка, тестирование, медицинское освидетельствование, согласование с работодателем и др.). В этой связи целесообразно данный аспект реализовать на базе федерального государственного унитарного предприятия под эгидой компетентного в сфере миграции органа исполнительной власти Российской

Федерации, имеющего свои представительства в субъектах Российской Федерации и государствах исхода мигрантов.

Экономическая функция организованного набора позволяет привлечь на российский рынок труда действительно востребованных, квалифицированных специалистов в необходимом количестве, а также сезонных работников. Кроме того, организованный набор иностранной рабочей силы не оказывает негативного влияния на изменение заработной платы местных работников, а также нивелирует риски демпингования национального рынка труда через привлечение избыточного количества иностранной рабочей силы, одновременно не вводя прямых количественных ограничений. С точки зрения экономических интересов работодателя, организованный набор позволяет закрепить иностранного работника за конкретным работодателем, что защищает его права в отношении с недобросовестным работником, который может использовать оргнабор как способ миграционного перемещения и получения необходимых документов (миграционной легализации). При этом иностранный работник, находясь в правовом миграционном и трудовом поле, становится защищен в отношении произвола работодателя и нарушения им условий трудового соглашения.

В настоящее время российский работодатель не имеет механизмов защиты своих интересов в части взаимоотношения с иностранными гражданами, которых он привлек в порядке организованного набора, с точки зрения их последующего увольнения по собственному желанию и перехода к другому работодателю или в другую сферу деятельности. Это обусловлено тем, что привлекаемые на основании соглашения об организованном наборе иностранные граждане получают обычный патент установленного образца, дающий им право работать в России у любого работодателя.

Реализация принципов организованного набора позволяет упорядочить потоки трудовой миграции в Российской Федерации за счет обеспечения ведения реестра работодателей и заказчиков работ (услуг), реально привлекающих иностранную рабочую силу, адресного привлечения трудовых мигрантов, усиления мер иммиграционного и после иммиграционного контроля в части обеспечения обязательной дактилоскопии, фотографирования, применения иных методов биометрической идентификации личности при постановке иностранных работников на первичный миграционный учет, в том числе до момента въезда в Российскую Федерацию, а также обеспечить финансовое покрытие рисков, связанное с их возможным административным выдворением и депортацией.

Социальная функция организованного набора позволяет решить одну из важнейших проблем внешней миграции, а именно разделить миграцию трудовую с ее гуманитарной составляющей, т. е. спутствующим переездом родственников и детей трудового мигранта в государство приема, что возлагает дополнительные расходы на социальную инфраструктуру государства приема и его отдельных субъектов — центров миграционного притяжения, а также способствует формированию мест компактного проживания мигрантов, развития полулегальной диаспорально-ориентированной инфраструктуры в таких местах и усилению позиций диаспор, зачастую выступающих как противовес институтам власти, что ведет к росту конфликтной напряженности и дестабилизации межнациональных отношений между местным населением и мигрантами.

Воспитательная функция организованного набора, реализуемая, в первую очередь, в рамках доиммиграционной подготовки, позволяет существенно повысить эффективность реализуемых в настоящее время инструментов социокультурной адаптации иностранных граждан, в том числе тех, кто осуществляет временную трудовую деятельность. В данном случае следует говорить о доиммиграционном изучении русского языка, знакомства с российской историей, культурой, традициями, правилами

общежития, основами законодательства. Повышение культурно-образовательного уровня потенциальных иностранных работников, их уровня знаний о государстве приема окажет существенное воздействие на восприятие иностранцами российских реалий, в рамках которых они планируют осуществлять свою временную трудовую деятельность, и в случае их непринятия станет аргументом отказаться от возможности трудовой миграции.

Значимость воспитательной функции в отношении иностранных граждан, планирующих приехать в Российскую Федерацию для осуществления временной трудовой деятельности, еще более актуализируется с учетом мнения экспертного сообщества. Так, В.Ю. Леденева, анализируя социальную адаптацию трудовых мигрантов в российских регионах, отмечает: «Адаптационный потенциал мигрантов эксперты оценили невысоко. Если экономическую адаптацию, включающую в себя жилищное обустройство мигранта, наличие работы по найму, достижение определенного экономического положения, эксперты признают удовлетворительными, то по остальным видам адаптации включенности в общество практически не происходит. Низкая степень адаптации характеризуется неустойчивым положением мигранта в обществе и слабой самоидентификацией с новой средой» [9, с. 113].

Также в качестве значимого аспекта реализации механизмов организованного привлечения следует отметить ориентированность на защиту национального рынка труда от демпинга иностранной рабочей силы [16] и замещения мигрантами местных работников даже в тех отраслях, где потребности в рабочей силе может не наблюдаться [24, с. 1–17]. Бесконтрольный массовый приток иностранной рабочей силы приводит к занижению оплаты труда коренного населения и последующему их замещению мигрантами в отдельных отраслях экономики, делая их «мигрантозависимыми». Приток низкоквалифицированной иностранной рабочей силы, прежде всего из стран с безвизовым режимом, происходит стихийно, без учета реальных потребностей, практически ничем не ограниченное трудоустройство приводит к сверхконцентрации трудовых мигрантов в крупных российских городах, являющихся центрами политической, экономической и культурной жизни страны.

Обсуждение

Одной из основных проблем в сфере миграции является отсутствие в России государственной системы планирования и управления внешними миграционными потоками, позволяющей учитывать реальные потребности региональных и местных экономик в иностранных специалистах и не допускать концентрации низкоквалифицированной иностранной рабочей силы в регионах, не испытывающих дефицита рабочих рук.

Главной особенностью механизма организованного привлечения иностранных граждан к временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации являлась его институционализация в виде двусторонних международных договоров, а также проведение комплекса подготовительных и отборочных мероприятий в отношении иностранного гражданина на территории государства его исхода.

Рассматривая мероприятия организованного набора в их привязке к стадиям миграционного процесса, выделим следующее соотношение:

1. Первый этап доиммиграционной подготовки:

- проведение первичного медицинского освидетельствования, вакцинирование аккредитованными Минздравом России медицинскими учреждениями либо медицинским учреждением на базе зарубежного представительства миграционного ФГУПа;
- организация проверочных мероприятий на склонность к девиантному поведению (психологическое тестирование), а также взаимосвязи с террористическими

- организациями, проверка на наличие запрета и ограничения на въезд и трудовую деятельность в Российской Федерации, а также сбор биометрических данных;
 - проверка знания русского языка, организация курсов по изучению русского языка, основ российской истории и законодательства, а также традиций, правил коммуникации, совместного проживания и др.;
 - профессиональная подготовка (переподготовка) иностранного гражданина по востребованным в российской экономике рабочим специальностям на базе учреждений профессиональной подготовки (профессионально-технические училища);
 - формирование, ведение и учет базы данных иностранных граждан, желающих осуществлять организованную трудовую деятельность в Российской Федерации.
2. Второй этап миграционного перемещения:
- выдача российскому работодателю специальных разрешительных документов (разрешение на работу/патентов) на привлекаемых в рамках организованного набора иностранных граждан, имеющих срочный характер, прекращающих свое действие после истечения срока трудового договора или его расторжения, дающих право на въезд и временное пребывание в Российской Федерации;
 - организация выезда мигранта с территории государства исхода и его перемещение в государство трудоустройства.
3. Третий этап размещения в государстве приема:
- постановка работодателем иностранного гражданина на миграционный учет по месту осуществления временной трудовой деятельности;
 - подача работодателем необходимых уведомлений о привлечении иностранных граждан к временной трудовой деятельности в органы иммиграционного контроля и органы занятости;
 - организация работодателем условий проживания иностранного гражданина, своевременной заработной платы и иных условий, предусмотренных заключенным российским работодателем трудовым договором с иностранным гражданином;
 - обеспечение работодателем выезда иностранного гражданина с территории Российской Федерации после истечения срока трудового договора.

Заключение

Организованный набор иностранных работников как новая модель внешней трудовой миграции позволит реанимировать принцип дифференциации в миграционном законодательстве, благоволящий востребованным категориям и профессиям иностранной рабочей силы, одновременно позволяющий сформировать миграционные барьеры для нежелательной категории внешних трудовых мигрантов без принятия таких крайних мер, как введение визового режима [1, с. 405].

Таким образом, рассмотренный аспект организованного привлечения иностранных граждан к временной трудовой деятельности в Российской Федерации в контексте альтернативной модели внешней трудовой миграции позволяет выделить следующие ключевые характеристики, отличающие механизм организованного набора от имеющейся практики внешней трудовой миграции.

Во-первых, обеспечение реальной потребности национального рынка труда в иностранной рабочей силе в соотношении не только заявленных вакансий (качественные критерии), но и возможностей (готовности) работодателей (количественные критерии).

Во-вторых, повышение эффективности доиммиграционной подготовки потенциальных иностранных работников не только в части профессиональных знаний и навыков, но и аспектах социокультурной адаптации к принимающему сообществу.

В-третьих, предупреждение возникновения социальной и межнациональной напряженности, а также тенденции этнокультурного замещения местного населения путем обеспечения возвратности временной трудовой миграции.

В-четвертых, повышение уровня прозрачности отношений институтов государственной власти, работодателей и иностранных граждан, защиты интересов сторон подобного трехстороннего сотрудничества.

В-пятых, декриминализация миграционных процессов в части противодействия нелегальной трудовой миграции, терроризма и бытовой преступности.

Литература

1. Бурда М. А. Миграционные процессы на постсоветском пространстве: Россия и особенности внешней трудовой миграции // Проблемы постсоветского пространства. 2022. Т. 9, № 4. С. 399–407.
2. Бурда М. А., Иванова М. М. Миграционная политика современной России: условия обеспечения общественно-политической стабильности // Россия и мир: научный диалог. 2022. № 2 (4). С. 238–245.
3. Волох В. А. Государственная политика и новые формы управления процессами международной трудовой миграции: возможности и риски // PolitBook. 2019. № 1. С. 37–48.
4. Гребенюк А. А. Трудовая миграция и экономическое развитие: последствия и система показателей: монография. М.: Креативная экономика, 2017. С. 209–212.
5. Дутов П. О. Международно-правовое регулирование организованных форм внешней трудовой миграции // Вестник Всероссийского института повышения квалификации сотрудников Министерства внутренних дел Российской Федерации. 2023. № 3 (67). С. 165–172.
6. Комаровский В. В. Инструменты миграционного регулирования: орнабор и межгосударственные соглашения (Россия — Узбекистан) // Россия и новые государства Евразии. 2018. № 3 (40). С. 156–169.
7. Красинец Е. С. Трудовая миграция в Россию: тренды развития и последствия для рынка труда // Региональные проблемы преобразования экономики. 2023. № 12 (158). С. 189–198.
8. Курдюмов Н. В. Частно-государственное партнерство в сфере организованной трудовой миграции // Миграционное право. 2019. № 2. С. 32–36.
9. Леденева В. Ю. Социологическое измерение социальной адаптации трудовых мигрантов: региональный аспект // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (НПИ). Серия: Социально-экономические науки. 2022. Т. 15, № 4. С. 106–119.
10. Малахов В. С., Симон М. Е. К генеалогии миграционной политики в России: столкновение двух правительственных рациональностей // Вопросы теоретической экономики. 2018. № 1. С. 58–72.
11. Мчедлова М. М. Секьюритизация миграции: социокультурная онтология современности // Международная аналитика. 2023. Т. 14, № 3. С. 127–141.
12. Сандугей А. Н. К итогам исследования проблем государственного администрирования в сфере миграции // Научный портал МВД России. 2021. № 2 (54). С. 116–123.
13. Труд и занятость в России. 2023: Стат. сб. / Росстат. М., 2023. С. 110–111.
14. Урда М. Н. Концепция управления рисками миграционной преступности // Вестник Российской правовой академии. 2020. № 3. С. 57–64.
15. Юдина Т. Н., Бормотова Т. М. Миграционная преступность в современном мегаполисе: управление рисками // Управление. 2019. Т. 7, № 4. С. 140–148.
16. Borjas G. J. The Labor Demand Curve is Downward Sloping: Reexamining the Impact of Immigration on the Labor Market (June 2003). NBER Working Paper № w9755.
17. Castles S. International Migration // International Social Science Journal. 2000. Vol. 165. P. 269–281.
18. Fei J., Ranis G. A model of Growth and Employment in the open Dualistic Economy: The Case of Korea and Taiwan // The Journal of Development Studies. 1975. Vol. 12, N 1. P. 32–63.
19. Massey D., Joaquin A., Koucouci A., et al. Theories of International Migration: A Review and Appraisal // Population and Development Review. 1993. Vol. 19. № 3. P. 431–466.
20. Piore M. Birds of passage. Migrant labour and industrial societies. New York: Cambridge University Press, 1979.
21. Sassen S. The Mobility of Labor and Capital. New York: Cambridge University Press. 1988.

22. *Sjaastad L.A.* The Costs and Returns of Human Migration // *Journal of Political Economy*. Vol. 70. N 5. Oct. 1962. Part 2: Investment in Human Beings. P. 80–93.
23. *Wallerstein I.* The Modern World-System. Vol. III: The Second Great Expansion of the Capitalist World-Economy, 1730–1840's. San Diego: Academic Press. 1989; *The Modern World System I. Capitalist Agriculture and the Origins of the European World Economy in the Sixteenth Century*. New-York: Academic Press, 1974. 410 p.
24. *Wright C.F., McLaughlin C.* Short-term fix or remedy for market failure? // *Industrial Relations Journal*. 2023. P. 1–17.
25. *Zelinsky W.* The Hypothesis of the Mobility Transition // *Geographical Review*. 1971. N 61. P. 219–249.

Об авторе:

Бурда Михаил Александрович, кандидат политических наук, доцент кафедры политологии и политического управления Института общественных наук РАНХиГС при Президенте РФ, член Экспертного Совета отделения Всемирного Русского Народного Собора по г. Москве (Москва, Российская Федерация); burda-ma@ranepa.ru

References

1. Burda M.A. Migration processes in the post-Soviet space: Russia and the features of external labor migration // *Problems of the post-Soviet space [Problemy postsovetskogo prostranstva]*. 2022. Vol. 9, N 4. P. 399–407. (In Russ.)
2. Burda M.A., Ivanova M.M. Migration policy of modern Russia: conditions for ensuring socio-political stability // *Russia and the world: scientific dialogue [Rossiya i mir: nauchnyi dialog]*. 2022. N 2 (4). P. 238–245. (In Russ.)
3. Voloch V.A. Public policy and new forms of management of international labor migration processes: opportunities and risks // *PolitBook*. 2019. N 1. P. 37–48. (In Russ.)
4. Grebenyuk A. A. Labour migration and economic development: implications and scorecard: monograph. Moscow: Creative economy, 2017. P. 209–212. (In Russ.)
5. Dutov P.O. International legal regulation of organized forms of external labor migration // *Bulletin of the All-Russian Institute for Advanced Training of Employees of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation [Vestnik Vserossiiskogo instituta povysheniya kvalifikatsii sotrudnikov Ministerstva vnutrennikh del Rossiiskoi Federatsii]*. 2023. N 3 (67). P. 165–172. (In Russ.)
6. Komarovskij V.V. Migration regulation tools: organizational recruitment and interstate agreements (Russia — Uzbekistan) // *Russia and the new states of Eurasia [Rossiya i novye gosudarstva Evrazii]*. 2018. N 3 (40). P. 156–169. (In Russ.)
7. Krasinecz E. S. Labor migration to Russia: development trends and consequences for the labor market // *Regional challenges of economic transformation [Regional'nye problemy preobrazovaniya ekonomiki]*. 2023. N 12 (158). P. 189–198. (In Russ.)
8. Kurdyumov N.V. Private-public partnership in organized labor migration // *Immigration law [Migratsionnoe pravo]*. 2019. N 2. P. 32–36. (In Russ.)
9. Ledeneva V.U. Sociological dimension of social adaptation of labor migrants: regional aspect // *Bulletin of the South Russian State Technical University (NPI). Series: Socio-Economic Sciences [Vestnik Yuzhno-Rossiiskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. Seriya: Sotsial'no-ekonomicheskie nauki]*. 2022. Vol. 15, N 4. P. 106–119. (In Russ.)
10. Malaxov V.S., Simon M.E. Towards the genealogy of migration policy in Russia: the clash of two government rationalities // *Questions of theoretical economics [Voprosy teoreticheskoi ekonomiki]*. 2018. N 1. P. 58–72. (In Russ.)
11. Mchedlova M.M. Securitization of migration: sociocultural ontology of our time // *International analytics [Mezhdunarodnaya analitika]*. 2023. Vol. 14. N 3. P. 127–141. (In Russ.)
12. Sandugej A.N. To the results of the study of the problems of public administration in the field of migration // *Scientific portal of the Ministry of Internal Affairs of Russia [Nauchnyi portal MVD Rossii]*. 2021. N 2 (54). P. 116–123. (In Russ.)
13. Labor and employment in Russia. 2023: Statistical Compendium / Federal State Statistics Service. Moscow, 2023. P. 110–111. (In Russ.)
14. Urda M. N. Concept of Migration Crime Risk Management // *Bulletin of the Russian Law Academy [Vestnik Rossiiskoi pravovoi akademii]*. 2020. N 3. P. 57–64. (In Russ.)
15. Yudina T.N., Bormotova T.M. Migration crime in a modern metropolis: risk management // *Management [Upravlenie]*. 2019. Vol. 7, N 4. P. 140–148. (In Russ.)

16. Borjas G. J. The Labor Demand Curve is Downward Sloping: Reexamining the Impact of Immigration on the Labor Market (June 2003). NBER Working Paper № w9755.
17. Castles S. International Migration // International Social Science Journal. 2000. Vol. 165. P. 269–281.
18. Fei J., Ranis G. A model of Growth and Employment in the open Dualistic Economy: The Case of Korea and Taiwan // The Journal of Development Studies. 1975. Vol. 12, N 1. P. 32–63.
19. Massey D., Joaquin A., Koucouci A., et al. Theories of International Migration: A Review and Appraisal // Population and Development Review. 1993. Vol. 19, N 3. P. 431–466.
20. Piore M. Birds of passage. Migrant labour and industrial societies. New York: Cambridge University Press, 1979.
21. Sassen S. The Mobility of Labor and Capital. New York: Cambridge University Press, 1988.
22. Sjaastad L.A. The Costs and Returns of Human Migration // Journal of Political Economy. Vol. 70. N 5. Oct. 1962. Part 2: Investment in Human Beings. P. 80–93.
23. Wallerstein I. The Modern World-System. Vol. III: The Second Great Expansion of the Capitalist World-Economy, 1730–1840's. San Diego: Academic Press. 1989; The Modern World System I. Capitalist Agriculture and the Origins of the European World Economy in the Sixteenth Century. New-York: Academic Press, 1974.
24. Wright C. F., McLaughlin C. Short-term fix or remedy for market failure? // Industrial Relations Journal. 2023. P. 1–17.
25. Zelinsky W. The Hypothesis of the Mobility Transition // Geographical Review. 1971. N 61. P. 219–249.

About the author:

Mikhail A. Burda, Cand. Sc. (Politics), Docent of the Department of Political Science and Political Management at the Institute for Social Sciences of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation, Member of the Expert Council of the World Russian People's Council Branch in Moscow (Moscow, Russian Federation); burda-ma@ranepa.ru