

Клюев А. В., Немцова А. Н.

Реальные и потенциальные перспективы включения трудовых мигрантов в рынок труда (на примере Санкт-Петербурга)

Клюев Анатолий Владимирович

Северо-Западный институт управления — филиал РАНХиГС (Санкт-Петербург)
 Доктор философских наук, профессор
 Заведующий кафедрой социологии и социальной работы
 Заслуженный работник Высшей школы Российской Федерации
 ssr@szags.ru

Немцова Анна Николаевна

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга
 Отдел трудовой миграции и сотрудничества с работодателями
 Специалист 1 категории
 rabot110@mail.ru

РЕФЕРАТ

В статье проведен анализ включения мигрантов в трудовую деятельность с учетом реальных потребностей рынка труда и целевого подхода к их набору, а также выявлен эффективный механизм привлечения трудовых мигрантов в соответствии с реальными потребностями хозяйствующих субъектов в форме организованного набора иностранных работников, который может применяться в регионах с недостаточным трудовым потенциалом. Проведено исследование комплекса мер по совершенствованию регулирования трудовой миграции в аспекте формирования эффективного механизма привлечения квалифицированных работников из числа трудовых мигрантов для обеспечения базовых отраслей экономики в рабочей силе (на примере Санкт-Петербурга).

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

трудовые ресурсы, трудовая миграция, организованный набор, трудоустройство, экономическая ситуация, регулирование миграционных процессов

Klyuev A. V., Nemtsova A. N.

The Actual and Potential Prospects for the Inclusion of Migrant Workers in the Labor Market (On Example of St. Petersburg)

Klyuev Anatoly Vladimirovich

North-West Institute of Management — branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Saint-Petersburg, Russian Federation)
 Doctor of Science (Philosophy), Professor
 Head of the Department of sociology and social work
 Honored worker of Higher school of the Russian Federation
 ssr@szags.ru

Nemtsova Anna Nikolaevna

Committee on Labour and Employment of the Population of St. Petersburg
 Department of a Labor migration and cooperation with employers
 Specialist of 1st category
 rabot110@mail.ru

ABSTRACT

In the article the analysis of the inclusion of migrants to labor activity taking into account the real needs of the labour market and targeted approach to their recruitment, as well as revealed an effective mechanism for attracting labour migrants in accordance with the real needs of businesses in the form of organized recruitment of foreign workers that can be used in regions with low employment potential.

The study of complex of measures on improvement of regulation of labor migration in the aspect of formation of the effective mechanism of attracting skilled workers from migrant workers to provide basic sectors of economy in labor force (by example of St. Petersburg).

KEYWORDS

labour resources, labour migration, organized by the recruitment, employment, economic situation, regulation of migration processes

В условиях сложной социально-экономической ситуации и дефицита рабочей силы в целом ряде отраслей возникает проблема пополнения трудовых ресурсов и их эффективного использования.

Во-первых, можно указать, что пока что определенная часть населения, представляющая трудовой потенциал, не реализует его в должной мере в силу разных причин: состояние рынка труда, структурные изменения в экономике, заниженная трудовая мотивация, неадекватная оплата труда и т. д. Задачей государства и муниципальных органов власти является включение данной категории граждан в активный трудовой процесс за счет переквалификации и профессиональной переподготовки, открытия новых рабочих мест, развития гибкого рынка труда, правового обеспечения занятости, а также социальной поддержки слоев населения, оказавшихся в трудной жизненной ситуации.

Во-вторых, в условиях демографического спада российского населения существенным источником увеличения численности работающих является привлечение к участию в трудовой деятельности лиц старше трудоспособного возраста и трудовых мигрантов.

Не останавливаясь на анализе включения в трудовой процесс пожилых людей, доля которых увеличивается, а значительный процент из них обладает профессиональными знаниями, качественным образованием и готовностью продолжать активную трудовую деятельность, сделаем акцент на реальные и потенциальные возможности вхождения на рынок труда трудовых мигрантов. Последние являются неоднозначным источником трудового ресурса, так как прибывают в страну с разными целями.

Сама по себе трудовая миграция является частью глобального перемещения по всему миру товаров, капиталов, людей. В миграционных перемещениях заинтересованы как сами мигранты, ищущие лучшей жизни, так и принимающие страны, нуждающиеся в трудовых ресурсах на временной или постоянной основе. Количественная востребованность трудовых мигрантов определяется состоянием рынка труда, реальными потребностями хозяйствующих субъектов на уровне регионов, предприятий и т. д.

Сегодня на мировых рынках труда и в России иммигранты в основном сосредоточены в «низовых» секторах экономики. Пока не снижается потребность в неквалифицированной рабочей силе (дворники, уборщики помещений, подсобные работники в строительстве, слабо механизированных производствах, торговле и т. д.). С другой стороны, экономическая ситуация в стране, оказывая влияние на сокращение числа рабочих мест, приводит к росту гибких форм занятости (временной, неполной и т. д.), которые непривлекательны для местного населения, но доступны для мигрантов, тем более, что работодатель заинтересован в относительно недорогой рабочей силе, готовой заполнять непрестижные рабочие места.

Хотя в сложившейся экономической ситуации существует проблема востребованности низкоквалифицированного труда, необходимо иметь в виду, что ее решение за счет привлечения иностранной рабочей силы в перспективе не является продуктивным. Естественно, что в обществах переходного типа потребность в мало-квалифицированных работниках будет сохраняться до определенного периода. Но,

вместе с тем, логика поступательного социально-экономического развития ориентирует на конкурентоспособную рабочую силу, способную к инновационным изменениям.

Также в ходе расширения конкурентоспособного бизнеса будет увеличиваться спрос на работников, способных к творческому труду, инновациям. Многие авторы солидарны с тем, что в постиндустриальном, сетевом обществе главным ресурсом будет образование, знания, опыт и т. д. В этом обществе на первый план выдвигается меритократический принцип социальной селекции, при котором одаренные и хорошо образованные люди реально получают преимущества в социальном продвижении [4, с. 8].

В условиях модернизации и возрастания социальной мобильности будет подвергаться изменению жесткая иерархическая, статусная социальная закреплённость. Приоритетное значение будут приобретать качественные (креативные, инновационные) характеристики работников. Уже сегодня особую актуальность получает принцип социальной селекции, необходимый при оценке миграционного потенциала и реализации его ресурсных возможностей.

В этой связи необходимо учитывать комплекс условий: сложность процесса адаптации, т. е. трудность вхождения мигрантов в новую социально-экономическую и социально-культурную среду; зачастую низкий профессиональный уровень трудовых мигрантов; нарастание напряжения между местным населением и мигрантами; демографическое давление со стороны мигрантов, имеющих высокие показатели рождаемости; ориентацию внешних трудовых мигрантов в основном на временное пребывание с целью получения заработка; заинтересованность части российских работодателей и бизнес-сообщества в нелегальной миграции вследствие желания сэкономить время и финансы на оформлении разрешительных документов.

Исходя из данных условий, основными приоритетами государственного регулирования миграционных процессов на рынке труда являются: создание нормативно-правовых фильтров против нелегальных мигрантов; рациональное, целесообразное использование трудового потенциала мигрантов; обеспечение доступа мигрантов к социальным услугам, включая медицинское страхование и т. д.; осуществление качественного отбора мигрантов, ориентированных на работу, знающих русский язык и имеющих востребованную профессию и др.

Одним из важных принципов регулирования миграционных потоков является дифференцированный подход к различным группам мигрантов. То есть необходимо учитывать, что мигранты, не представляя собой однородную социальную общность, должны классифицироваться по целому ряду критериев: уровню образования, профессиональной подготовке, целям приезда, адаптационным возможностям, готовности воспринимать другую культуру и т. д. [1, с. 161]. В зависимости от данных и других характеристик вырабатывается соответствующая миграционная политика по отношению к ним. Так, в Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 г., утвержденной Президентом РФ 13 июня 2012 г., предлагается создавать льготный режим оформления на работу предпринимателей, высококвалифицированных мигрантов.

Таким образом, значительным трудовым и адаптационным потенциалом обладают лишь те группы мигрантов, которые ориентированы на легальное осуществление трудовой деятельности, имеют профессию, владеют русским языком, находятся в контакте с местным населением, готовы качественно выполнять работу и повышать свой профессиональный уровень, уважительно относятся к российской культуре и традициям. Указанные группы мигрантов могут в определенной перспективе и при последовательной государственной миграционной политике пополнять трудовой ресурс российского общества. Следовательно, с учетом создания со-

циально-экономических фильтров и условий легализации труда мигрантов можно добиться оптимизации привлечения иностранной рабочей силы.

Регулирование рынка труда осуществляется посредством разработки комплексных государственных программ, которые могут выполняться с учетом специфики региональных и локальных рынков. За органами государственной власти субъектов Российской Федерации закреплены значительные полномочия по вопросам регулирования занятости, в пределах которых они обладают самостоятельностью. В Санкт-Петербурге основным государственным органом, выполняющим регулируемую функцию в сфере труда и занятости, является Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.

В его ведомстве находятся два государственных учреждения: Санкт-Петербургское государственное автономное учреждение «Центр занятости населения» и Санкт-Петербургское государственное автономное учреждение «Центр трудовых ресурсов», которые образуют единую Службу занятости населения Санкт-Петербурга. Одной из важнейших задач Службы занятости в условиях возрастания коэффициента демографической нагрузки на трудоспособное население является реализация комплекса мер по обеспечению кадрами экономики города, в том числе за счет рационального привлечения иностранной рабочей силы.

По прогнозам, в Санкт-Петербурге к 2020 г. будет проживать более 1,4 млн граждан пенсионного возраста, доля которых в составе населения увеличится на 1,5% при одновременном снижении доли населения в трудоспособном возрасте на 4% (см.: «О государственной программе Санкт-Петербурга „Содействие занятости населения в Санкт-Петербурге“ на 2015–2020 годы»; Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 17.06.2014 № 490. Ред. от 16.09.2015).

Между тем заявленная предприятиями и организациями в Службу занятости населения потребность в работниках на конец декабря 2015 г. составила 53 750 свободных рабочих мест. В то же время на учете Службы занятости стояло 13 437 безработных. Наиболее остро нехватка персонала ощущается в промышленности, транспорте, торговле, жилищно-коммунальном хозяйстве, в ряде отраслей социальной сферы (по данным Службы занятости населения Санкт-Петербурга, размещенным на сайте Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга, <http://ktzn.gov.spb.ru/analiticheskaya-informaciya>).

Согласно государственной программе «Содействие занятости населения Санкт-Петербурга» на 2015–2020 гг. ожидается достижение следующих результатов: поддержание уровня безработицы в 2–3 раза ниже среднероссийского, но не более 2,1% от численности экономически активного населения; поддержание занятости населения на одном из самых высоких уровней в Российской Федерации, но не менее 70% от численности населения в возрасте 15–72 лет; сокращение доли иностранных трудовых мигрантов в общей численности занятых в экономике Санкт-Петербурга (до 6%); высокий удельный вес численности высококвалифицированных работников (33,3%); снижение доли неквалифицированных работников в общей потребности Санкт-Петербурга в иностранных работниках (до 20%).

Санкт-Петербург является одним из самых притягательных для мигрантов регионов Российской Федерации. Основной приток иностранных мигрантов происходит из Узбекистана и Таджикистана, но при этом многие прибывающие из этих стран работники имеют низкий уровень профессиональной подготовки. Регулирование трудовой миграции предполагает, что следует: во-первых, направлять миграционные ресурсы в те отрасли экономики, где они действительно нужны; во-вторых, привлекать в Санкт-Петербург квалифицированные кадры, а также заполнять вакантные места, которые слабо заполняются за счет собственных трудовых ресурсов. Для этого потребуются создание эффективных механизмов оценки потребностей

в иностранной рабочей силе с учетом перспектив развития экономики и национального рынка труда.

Для Санкт-Петербурга наиболее перспективными являются иностранные работники, желающие мигрировать в город, имеющие профессиональное образование и ориентированные на работу в нем. Они могут рассматриваться как «миграционный потенциал», который может трансформироваться в миграционный ресурс. Не останавливаясь специально на раскрытии понятий «миграционный потенциал» и «миграционный ресурс», которые трактуются в литературе весьма неоднозначно, отметим, что миграционный потенциал отражает готовность определенной части населения страны-донора мигрировать в принимающее государство, нуждающееся в рабочей силе. Миграционный ресурс, особенно в контексте темы нашей статьи, понимается как реальная рабочая сила, представленная мигрантами, способная выполнять трудовые функции, востребованные в стране-реципиенте.

Одним из наиболее эффективных инструментов регулирования притока трудовых мигрантов с учетом их профессиональной подготовки, целей приезда и т. д., является практика организованного набора иностранных работников, которые могут рассматриваться как миграционный ресурс при условии их готовности включаться в трудовой процесс.

В 2015 г. органами Службы занятости населения Санкт-Петербурга был реализован пилотный проект по внедрению механизма организованного набора иностранных работников на предприятия Санкт-Петербурга. Центры по осуществлению организованного набора открыты в Таджикистане и Киргизии.

Основными целями организации работы Центров по организованному набору трудовых мигрантов являются: оптимизация объемов и профессионально-квалификационной структуры привлекаемой в Санкт-Петербург рабочей силы из других стран и регионов РФ; повышение уровня удовлетворенности потребности экономики города в трудовых ресурсах; внедрение механизма организованного привлечения иностранных работников на рабочие места, на которые сложно привлекать российских работников; сокращение потока неквалифицированной иностранной рабочей силы; легализация рынка иностранного труда в городе; содействие привлечению иностранных работников с учетом реальных экономических потребностей Санкт-Петербурга; снижение социальной напряженности между трудовыми мигрантами и жителями города.

Алгоритм организованного набора включает следующие основные этапы: заявка на подбор необходимых работников от работодателя и заявление на поиск подходящей работы в Санкт-Петербурге от иностранного гражданина, который указывает свои профессиональные знания, навыки, опыт работы и т. д.; проверка кандидатов на предмет наличия запрета въезда в РФ; поиск подходящей работы и подбор необходимых работников на основе анализа баз данных вакансий и соискателей; видеосоветование работодателя с соискателем рабочих мест; предвыездная подготовка кандидатов после успешного собеседования; прибытие иностранных кандидатов в Санкт-Петербург, их встреча и сопровождение до места проживания представителями работодателя или сотрудниками «Центра трудовых ресурсов»; содействие в получении разрешительных документов на осуществление трудовой деятельности; контроль за трудоустройством и сопровождение трудовой деятельности мигрантов.

Организованный набор позволяет решать многие проблемы, связанные с использованием потенциала трудовых мигрантов, дальнейшей перспективной их жизнедеятельности в городе и снятием социальной напряженности. Переход к прогрессивной системе организованного набора позволит удовлетворять потребности отраслей российской экономики в трудовых ресурсах и снизить приток иностранных граждан, прибывающих в Россию неорганизованно, не имея заблаговременно подобранного рабочего места [3, с. 47–51].

Для оперативного обмена информацией о вакансиях и соискателях между Санкт-Петербургом и Таджикистаном, Комитетом по труду и занятости населения Санкт-Петербурга был разработан и внедрен в эксплуатацию специальный программный модуль, для которого в Центрах было установлено соответствующее программное обеспечение. С целью повышения эффективности реализации мероприятий в сфере внешней трудовой миграции, в том числе программы организованного набора, в 2015 г. был проведен мониторинг миграционной ситуации в Санкт-Петербурге по проблеме трудовой миграции. По его результатам (2012–2015 гг.) определены текущие тенденции развития миграционной ситуации, а также проведена оценка потребности в трудовых иммигрантах для индикации возможного и ликвидации имеющегося дефицита кадров в профессионально-квалификационном аспекте для приоритетных направлений социально-экономического развития региона.

Как известно, важной характеристикой предложения труда является наличие работников, имеющих необходимое образование, профессию, квалификацию. Однако предложение квалифицированного труда не является независимым от спроса. Безусловно, такие работники должны быть востребованы на рынке труда [2, с. 94–99]. Например, результаты мониторинга показали, что город не испытывает дополнительной потребности в специалистах с высшим образованием, зато существует необходимость в привлечении работников со средним специальным образованием. Так, около 3–5 тыс. специалистов-мигрантов в настоящее время работают на предприятиях Санкт-Петербурга, что соответствует 1,9% от общего числа трудовых мигрантов.

Потребность в специалистах для конкретных сфер экономической деятельности актуализирует целевую реализацию организованного набора иностранных работников. Следует отметить, что в процессе проведения мероприятий по организованному набору, на любом его этапе, могут возникать проблемы, связанные с финансовыми вопросами, трудовой дисциплиной, ответственностью работодателя, количеством вакансий и т. д. Тем не менее, говоря в целом, результаты работы Центров по организованному набору и прогноз экономического эффекта от их деятельности позволяют сделать вывод об их целесообразности и перспективности. Данный проект выводит процедуру набора мигрантов на новый качественный уровень, соответствующий совершенствованию управления миграционными процессами.

Литература

1. Клюев А. В. Процессы и этапы адаптации мигрантов в современном российском обществе // Научные труды Северо-Западного института управления РАНХиГС. Т. 6. Вып. 2 (19). СПб., 2015.
2. Коваленко Н. В., Лобызенкова В. А. Миграция рабочей силы и ее влияние на рынок // Вестник Волгоградского института бизнеса. Бизнес. Образование. Право. 2015. № 2 (31). С. 94–99.
3. Леденева В. Ю. Система организованного набора мигрантов как адаптационный механизм // Государственная служба. 2014. № 4. С. 47–51.
4. Шкаратан О. И. Ожидания и реальность. Социальная мобильность в контексте проблемы равенства шансов // Общественные науки и современность. 2011. № 1. С. 5–24.

References

1. Klyuev A. V. *Processes and stages of adaptation of migrants in modern Russian society* [Protsessy i etapy adaptatsii migrantov v sovremennom rossiiskom obshchestve] // Scientific works of

- North-West Institute of Management of the RANEPA [Nauchnye trudy Severo-Zapadnogo instituta upravleniya RANKhiGS]. Vol. 6. Is. 2 (19). SPb., 2015. (rus)
2. Kovalenko N.V., Lobyzenkova V.A. *Labor migration and its influence on the market* [Migratsiya rabochei sily i ee vliyanie na rynek] // Bulletin of the Volgograd Institute of Business. Business. Education. Law [Vestnik Volgogradskogo instituta biznesa. Biznes. Obrazovanie. Pravo]. 2015. N 2 (31). P. 94–99. (rus)
 3. Ledeneva V.Yu. *System of organized set of migrants as adaptable mechanism* [Sistema organizovannogo nabora migrantov kak adaptatsionnyi mekhanizm] // Public Administration [Gosudarstvennaya sluzhba]. 2014. No 4. P. 47–51. (rus)
 4. Shkaratan O.I. *Expectations and reality. Social mobility in the context of a problem of equality of chances* [Ozhidaniya i real'nost'. Sotsial'naya mobil'nost' v kontekste problemy ravenstva shansov] // Social sciences and the present [Obshchestvennye nauki i sovremennost']. 2011. N 1. P. 5–24. (rus)