

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ

УДК 339.91

С. В. Рязанцев

ТРУДОВАЯ ИММИГРАЦИЯ В РОССИЮ: СТАРЫЕ ПРОБЛЕМЫ И НОВЫЕ ПОДХОДЫ К РЕГУЛИРОВАНИЮ

Тенденции развития и проблемы регулирования трудовой иммиграции в Россию

В настоящее время трудовая иммиграция представляет собой самый значительный миграционный поток в Российской Федерации. Российский рынок труда остается достаточно привлекательным прежде всего для трудоспособного населения из стран СНГ. Несмотря на распад СССР, который произошел двадцать лет назад, Россия продолжает сохранять довольно устойчивые связи со многими соседскими странами. Объективными предпосылками формирования прочных миграционных связей в этом регионе остаются общность менталитета, культуры, языка, открытость границ, а также емкость российского рынка труда. Трудовая миграция в России характеризуется довольно высокими параметрами. Экономический кризис, нанесший серьезный удар по России, несколько сократил число легальных трудовых мигрантов в 2009–2010 гг. (рис. 1). После завершения кризиса потребность в иностранных рабочих снова стала расти. Кроме того, в июле 2010 г. российские власти фактически легализовали правовое положение иностранцев, которые работали у частных лиц, введя патенты — специальные разрешения на работу иностранцам из безвизовых стран, работающих в частном секторе. По официальным данным ФМС, во второй половине 2010 г. патенты получили более 950 тыс. человек. По заявлению заместителя директора ФМС Е. Ю. Егоровой, с середины 2010 г. к сентябрю 2012 г. в России патенты получили около 2 млн иностранных работников [2]. При этом доля иностранных трудовых мигрантов среди населения, занятого на российском рынке труда, оставалась относительно небольшой — всего 3–5%. Однако в некоторых отраслях она была более заметной (например, в строительстве — почти 19%). Мы полагаем, что с учетом официально неоформленных работников этот показатель может достигать до 50–60% в некоторых отраслях экономики.

Сергей Васильевич РЯЗАНЦЕВ — д-р экон. наук, профессор, член-корреспондент РАН по специальности «Социология и демография» с 2011 г. В 1995 г. окончил Ставропольский государственный университет, в 1998 г. защитил кандидатскую, в 2002 г. — докторскую диссертации. Научные интересы — тенденции и последствия миграции, демографическая и миграционная политика России и зарубежных стран. Имеет около 400 публикаций, в том числе 10 монографий; e-mail: riazian@mail.ru

© С. В. Рязанцев, 2013



Рис. 1. Количество разрешительных документов, выданных иностранцам на право работы в России в 1994–2010 гг. (в течение соответствующего года), тыс. единиц.

Источник: [1].

Большая часть (около 70%) официально оформленных иностранных трудовых мигрантов в России работает на основе трудовых договоров между российскими юридическими или физическими лицами, т. е. в соответствии с оговоренными более или менее длительными сроками. Остальные иностранные трудовые мигранты привлекались на краткосрочную работу для выполнения определенного объема работ по договорам подряда. Доля иностранных трудовых мигрантов, работающих официально у физических лиц (это предприниматели без образования юридического лица, ПБОЮЛ) составляет всего 5%. Однако известно, что в частном секторе экономики сосредоточено гораздо больше иностранных трудовых мигрантов, чем показывает официальная статистика. Многие иностранные рабочие заняты в качестве нянь, садовников, ремонтных рабочих, строителей, сторожей, прислуги у частных лиц. Здесь, как правило, они трудятся на основе устной договоренности, без официальных контрактов.

Между официальными данными и реальными масштабами трудовой миграции в России существует значительный разрыв. Количество незарегистрированных трудовых мигрантов отличается от численности зарегистрированных в несколько раз, хотя оценки первых весьма приблизительны. Например, представители МВД России определяют число незарегистрированных трудовых мигрантов в России приблизительно 10 млн человек, а некоторыми политиками озвучивалась цифра 15 млн мигрантов. Однако данные цифры вызывают сомнения, поскольку они не основаны на результатах серьезных научных исследований.

Более или менее приближенными к реальности можно считать сведения, полученные в ходе переписи населения 2002 г. В результате в России было обнаружено около 2 млн человек, которые не были учтены ранее. Перепись 2010 г. «увеличила» население страны на 1 млн человек. Можно предполагать, что это произошло из-за наличия временных трудовых мигрантов. Наши расчеты, основанные на оценке численности основных категорий незарегистрированных трудовых мигрантов в России, показывают, что в стране их может быть около 5 млн человек. Большинство из них — граждане стран СНГ, которые имеют полное право приехать в Россию без визы, но затем не по-

лучают регистрацию по месту пребывания или разрешение на работу. Многие из них живут в России на протяжении нескольких лет или периодически возвращаются домой. В настоящее время иностранная рабочая сила привлекается в Россию более чем из 120 стран. Крупнейшими поставщиками иностранных рабочих в 2010 г. были три страны Центральной Азии: Узбекистан, Таджикистан и Кыргызстан (рис. 2). Происходит заметное пополнение численности рабочих из стран СНГ, в том числе из Украины, Молдовы, Армении и Азербайджана. В списке стран-экспортеров рабочей силы в Россию весьма весомы позиции Китая, Турции, Вьетнама и КНДР. После упрощения процедуры регистрации и получения разрешения на работу в России для граждан стран СНГ с января 2007 г., их доля в общем числе иностранных работников выросла и составила около трех четвертей. А после введения патентов для мигрантов из безвизовых стран доля занятых в частном секторе превысила 85%.



Рис. 2. Количество разрешительных документов, выданных иностранцам на право работы в России в 2010–2011 гг. по странам гражданства, тыс. единиц.

Источник: [1].

В половозрастной структуре иностранных работников в России преобладают мужчины (около 90%), причем подавляющая их часть — в возрасте от 18 до 39 лет (около 80% всех мужчин-мигрантов). Подобная половозрастная структура иностранных трудовых мигрантов объясняется тем, что на российском рынке труда из числа иностранных трудовых мигрантов востребованы, прежде всего, рабочие низкой квалификации в строительстве, сельском хозяйстве, жилищно-коммунальном хозяйстве, транспорте. В последние годы происходит тенденция «омоложения» потока трудовых мигрантов в Россию: начиная с 2007 г. возрастная группа от 18 до 29 лет стала преобладать над группой от 30 до 39 лет. На самых молодых приходилось в 2008 г. около 37% общего потока иностранных трудовых мигрантов в России. Это свидетельствует о том, что в странах происхождения в трудовую миграцию вовлекаются новые социальные

группы — молодежь, получившая среднее и высшее образование. Квалификационный состав трудовых мигрантов оценить очень сложно, поскольку многие из них работают не по своей специальности, и ФМС России данные сведения не собирает.

Иностранцы трудовые мигранты по территории России распределяются неравномерно. Безоговорочным лидером, первым центром притяжения, является Центральный федеральный округ, в котором работает около 43% официально оформленных иностранных работников. Внутри региона абсолютным лидером являются Москва, которая концентрирует около трети всех трудовых мигрантов в стране, и Московская область (около 6% иностранных работников). Московский регион обладает диверсифицированным и очень емким рынком труда, который активно привлекает временных трудовых мигрантов из различных регионов России, стран СНГ и государств дальнего зарубежья.

Второй центр притяжения иностранной рабочей силы в Российской Федерации — Уральский федеральный округ. Здесь работает каждый шестой трудовой мигрант. Столь высокая позиция региона в российском рейтинге объясняется особой привлекательностью нефтяных территорий Ямало-Ненецкого и Ханты-Мансийского округов, занимающих второе и третье места в стране по численности иностранных рабочих-мигрантов, которые трудятся в нефтедобывающей промышленности и строительстве. Третий по привлекательности — Дальневосточный федеральный округ, который притягивает 10% иностранных работников. В нем преобладает рабочая сила из Китая, КНДР и Вьетнама. В основном мигранты востребованы в Приморском, Хабаровском краях и Амурской области, где они заняты в строительстве, сельском хозяйстве, лесной промышленности.

На российском рынке труда сложилась достаточно четкая специализация трудовых мигрантов из отдельных стран на определенных отраслях занятости. Как показывают исследования, мигранты из Таджикистана работают преимущественно в строительстве и жилищно-коммунальном хозяйстве крупных городов, из Узбекистана — в строительстве, сельском хозяйстве, торговле, жилищно-коммунальной сфере. Рабочие-мигранты из Кыргызстана заняты в жилищно-коммунальном хозяйстве, сфере обслуживания, транспорте, торговле. Большинство украинских трудовых мигрантов — строительные и ремонтные рабочие, рабочие на промышленных предприятиях и на транспорте. Молдавские трудовые мигранты, главным образом, являются строителями и водителями. Китайцы и вьетнамцы преобладают в сфере торговли, сельском хозяйстве, легкой промышленности. Турецкие рабочие — это в основном строители. Иностранцы высший менеджмент, занятый в банковском сегменте, страховании, коммерции, промышленности, преимущественно происходит из стран «старого зарубежья» (США, Японии, государств Европы). Это свидетельствует о том, что в России сложились сегменты рынка труда, на которых иностранные трудовые мигранты устраиваются по этнотерриториальному принципу.

Нами были выделены пять типов территорий России по особенностям отраслевой концентрации иностранных работников. *Первый тип* — территории с преобладанием рабочих-мигрантов в строительстве: Смоленская, Ярославская, Ростовская, Самарская области, Краснодарский край и др. К этому типу регионов можно отнести Москву и Московскую область, хотя здесь структура занятости иностранной рабочей силы отличается большим разнообразием. В данную группу вошли динамично развивающиеся регионы, в которых строительная отрасль переживала «бум» (во всяком случае,

до кризиса). Экономическое развитие перечисленных регионов требовало трудовых ресурсов, что стимулировало приток иностранной рабочей силы. *Второй тип* — регионы с концентрацией иностранных рабочих в сфере транспорта. К ним можно отнести Калининградскую и Калужскую области (хотя и во многих других регионах России рабочие-мигранты также трудятся в качестве водителей маршрутных такси, городских автобусов, троллейбусов и т. п.). Наем иностранных работников в транспортную отрасль вызывает в последние годы в России много споров. С 1 января 2010 г. Правительство Москвы запретило мигрантам работать водителями маршруток. Правда, новшество распространяется не на всех водителей, а лишь на коммерческих перевозчиков. В госкомпаниях иностранцы смогут работать. Столичные власти аргументируют свою позицию заботой о безопасности пассажиров. Будучи губернатором Санкт-Петербурга, В. И. Матвиенко высказывалась за необходимость дополнительного обучения водителей-мигрантов, поскольку они не имеют достаточных навыков вождения в крупных городах с интенсивным движением.

Третий тип — регионы с концентрацией рабочих-мигрантов в промышленности и на транспорте. К их числу относятся: большинство регионов Центральной России, Северо-Запада, Новосибирская область, Забайкальский край. *Четвертый тип* — территории с преимущественной занятостью рабочих-мигрантов в торговле и сфере обслуживания: Брянская, Орловская, Саратовская, Пензенская области, Ставропольский край, регионы Урала, Алтайский и Приморский края. Здесь иностранные мигранты задействованы в торговле, ресторанном бизнесе, сфере бытового обслуживания. Наконец, *пятый тип* — регионы с концентрацией мигрантов в сельском и лесном хозяйстве: Карелия, Калмыкия, Новгородская, Волгоградская, Астраханская, Кировская, Омская, Амурская области, Красноярский и Хабаровский края. Рабочие-мигранты привлекаются для сельскохозяйственных работ в коллективные и частные хозяйства, сами являются арендаторами земли и выращивают сельскохозяйственную продукцию, заняты на лесозаготовках, сборе продуктов леса.

В результате легальной трудовой миграции в России, как в принимающей стране, возникает множество социально-экономических последствий. Рабочие-мигранты заполняют многие «непрестижные ниши» на рынке труда с тяжелыми условиями работы, на которые не всегда соглашаются местные жители. За счет иностранных мигрантов развиваются целые отрасли экономики. Наглядным примером является строительная отрасль в крупных городах России, рост которой связан с использованием дешевой рабочей силы из-за рубежа. Директор ФМС России К. О. Ромодановский отметил, что трудом рабочих-мигрантов создается 8% ВВП России [3].

Трудовая миграция имеет существенные последствия и для государств, являющихся родиной мигрантов. Прежде всего, это значительный поток денежных переводов, поступающих их родственникам и семьям в страны происхождения. Например, в Таджикистане денежные переводы из-за рубежа превышают 45% ВВП страны, в Молдавии — 40, в Кыргызстане — 35% [3]. В основном эти переводы отправлялись из России. Эти денежные суммы могут как проходить через официальные каналы (банковскую систему, системы денежных переводов, почту), так и поступать через неформальные каналы (специальных людей, проводников поездов, родственников). Накопленные сбережения и денежные переводы рабочих-мигрантов являются прямыми экономическими результатами трудовой миграции для стран происхождения. Это помогает сократить дефицит платежного баланса, обеспечить семьи мигрантов, сни-

зить безработицу и социальную напряженность. Так, объем официальных денежных переводов из России в 2010 г. в различные страны составил более 15 млрд долл. США. Основной поток денежных переводов направлялся в Узбекистан (22%), Таджикистан (18%), Украину (12%), Армению (9%), Кыргызстан (8%) и Молдову (8%). Две страны СНГ — Узбекистан и Таджикистан — суммарно получили более 5,5 млрд долл. США от рабочих-мигрантов из-за границы (рис. 3). Трудовая миграция стала не только средством выживания значительной части населения в СНГ, но и реальным механизмом экономической интеграции в регионе.

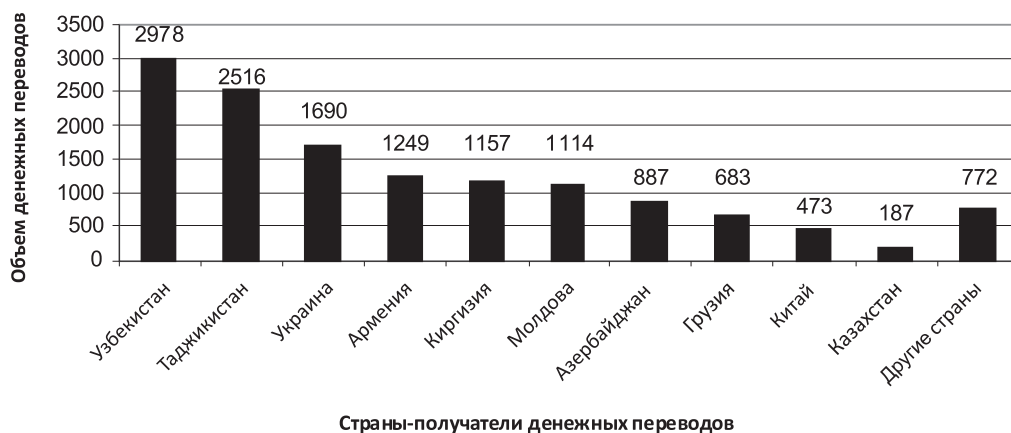


Рис. 3. Объемы денежных переводов из России в страны происхождения мигрантов в 2010 г., млн долл. США.

Источник: [4].

Кризис отразился на трудовой миграции и денежных переводах. Директор ФМС России К. О. Ромодановский заявил, что в первом квартале 2009 г. миграция в Россию уменьшилась на 13%, или на 700–800 тыс. человек. Во время кризиса некоторые рабочие-мигранты потеряли работу и уехали на родину, что автоматически сократило объем денежных поступлений. По данным Центрального банка России, в 2009 г. объемы денежных переводов из России в страны СНГ сократились примерно на треть (рис. 4). Аналогичные данные существуют в странах-получателях денежных переводов. Согласно данным директора Таджикского научно-исследовательского центра «Шарк» М. Олимова, в 2009 г. объем денежных средств от трудовых мигрантов из России, пересылаемых в страны Центральной Азии, снизился на 30%. В Молдавии, согласно данным Национального банка страны, объем денежных переводов в страну от физических лиц из-за рубежа в 2009 г. упал на 29%. Российские эксперты утверждают, что объем переводов падает вследствие сокращения средней суммы перевода при сохранении примерно прежней их частоты. Также важной причиной сокращения денежных переводов из России в страны СНГ являются более чем в два раза возросшие случаи невыплат денежного вознаграждения мигрантам [5]. Это свидетельствует о том, что в регионе СНГ сформировалась миграционная система, включающая в качестве большого ядра Россию и в виде малого ядра Казахстан, и периферийные зоны стран СНГ, посылающие трудовых мигрантов. С одной стороны, экономика России значительно влияет на трудовую миграцию и денежные поступления в соседние страны. С другой стороны,

сама российская экономика очень зависима от дешевых рабочих рук из Узбекистана, Таджикистана и Кыргызстана. Если о первой характеристике системы свидетельствуют денежные переводы, то о второй — факты лоббирования работодателями в некоторых отраслях (прежде всего, в строительстве) необходимости привлечения иностранной рабочей силы в Россию.

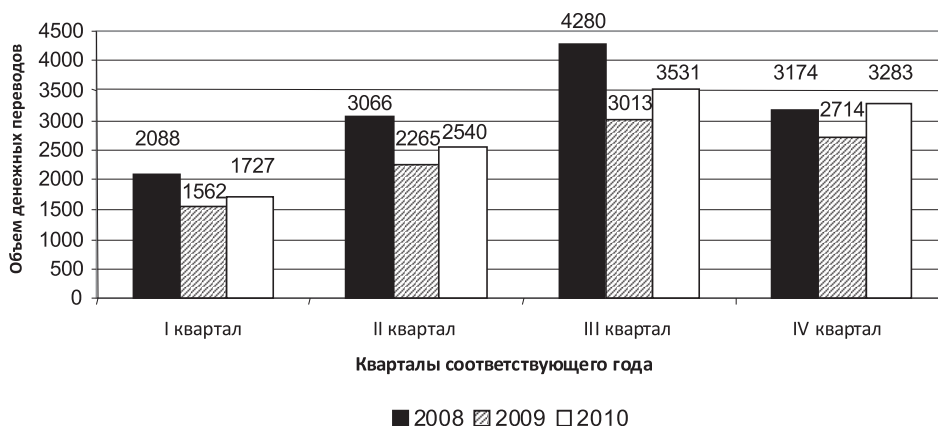


Рис. 4. Объемы денежных переводов из России в страны СНГ в 2008–2010 гг. (поквартально), млн долл. США.

Миграционная политика в отношении трудовой иммиграции подвержена влиянию большого количества объективных и субъективных факторов, которые постоянно изменяются. При этом власти имеют недостаточно гибкие инструменты регулирования трудовой миграции. Революционным прорывом можно считать введение системы патентов для трудовых мигрантов, занятых в частном секторе. Патент стал очень простой, доступной и дешевой формой разрешительных документов для части трудовых мигрантов в России. Однако асимметричное введение столь гибких инструментов на фоне сохранения в целом негибкой системы регулирования трудовой миграции чревато серьезными деформациями рынка труда. В частности, наше последнее исследование показало, что в ситуации, когда разрешение на работу получить трудно, а патент — просто, трудовые мигранты из стран СНГ приобретают патент не только потому, что они работают у частных лиц, а потому, что патент является более простой альтернативой разрешению на работу [6].

При этом разрешение на работу остается для мигрантов недоступным и дорогим. Оно выдается территориальными структурами ФМС на основе квоты, которую ежегодно утверждает Правительство РФ, а затем Министерство здравоохранения и социального развития (теперь — Министерство труда и социального развития) распределяет между регионами России, а также различными профессиональными группами мигрантов. Однако система выдачи разрешений на работу в России как для работодателей, так и для мигрантов является непрозрачной. Даже те работодатели, которые заявили о желании нанять трудовых мигрантов заблаговременно, не имеют возможности это сделать по причине отсутствия системы закрепления квоты за конкретными работодателями, непрозрачности и коррумпированности системы, созданной вокруг квот. Если официальная госпошлина за получение квоты составляет 2 тыс. рублей, то

неофициальная цена достигает 25–30 тыс. рублей (через посредников). Причем вынуждены платить как работодатели за получение разрешения на привлечение иностранного работника из визовых стран, так и трудовые мигранты из безвизовых стран, которые обращаются в ФМС непосредственно за получением разрешения на работу. Фактически в стране сложилась теневая система торговли квотами на иностранную рабочую силу.

В этой ситуации в принципе неважно, какая цифра квоты будет утверждена на следующий год. Все равно основные участники рынка труда (компании и трудовые мигранты) поставлены в такие условия, что вынуждены платить посредникам за возможность легализации. Например, в 2003 и 2007 г. квота была буквально «взята с потолка», доказательством этого служит ее выполнение на 40% и 20% соответственно. В середине 2008 г. власти в срочном порядке были вынуждены увеличивать квоту, которая была исчерпана уже в июне месяце. В итоге вместо первоначально заявленных на 2008 г. более 1,8 млн было выдано около 3,4 млн разрешений иностранным гражданам на работу в России. Таким образом, прежде установленная квота была превышена почти в 2 раза. На 2009 г. была определена квота в размере 5,2 млн разрешений на работу для иностранных мигрантов. Однако мировой экономический кризис затормозил развитие некоторых отраслей экономики, привел к росту безработицы, и российские власти пересмотрели размер квоты на трудовых мигрантов. В частности, В. В. Путин, будучи тогда премьер-министром, высказался за сокращение вдвое квот на привлечение иностранной рабочей силы в Россию на 2009 г. Снижение квоты он объяснил влиянием экономического кризиса: «В первую очередь необходимо обеспечить возможность трудоустройства россиян, которые окажутся за бортом своих предприятий. И только на места, не заполненные гражданами РФ, будут приняты иностранцы» [7]. В итоге на 2010 г. квота была сокращена почти в 2 раза и составила 2,6 млн разрешений на работу в России. Практически это игра цифрами, которые не отражают реальной потребности российского рынка труда в иностранной рабочей силе, тем более с учетом внутренних трудовых ресурсов, которые никто не принимает во внимание при расчете квоты. Манипулирование цифрами квоты умышленно или нет в большей степени поддерживает сложившийся теневой рынок разрешений на работу, чем реально регулирует трудовую миграцию в Россию. Следует отметить, что опыт зарубежных практик регулирования трудовой миграции показывает, что сам по себе инструмент квотирования может быть достаточно эффективным при условии, что он основан на оценке реальных потребностей в иностранной рабочей силе для конкретных работодателей.

Рекомендации по совершенствованию регулирования трудовой иммиграции в Россию

К сожалению, в России процесс регулирования трудовой миграции до сих пор еще не обоснован с научной точки зрения. В настоящее время государство, скорее, фиксирует трудовую миграцию из-за рубежа, чем управляет ею. Система квотирования иностранной рабочей силы в России вызывает серьезные нарекания прежде всего потому, что нет четкого механизма оценки и методики определения реальной потребности в иностранной рабочей силе, система выдачи разрешений непрозрачна и коррумпирована. Нередки ситуации, когда заявку подает один работодатель, а квота используется другим. А тому, кто заявлял о своей потребности в иностранных работниках, просто

отказывают — ему «не хватает квоты», хотя проверить это невозможно, система непрозрачна.

В июне 2012 г. Президент В. В. Путин подписал новую концепцию государственной миграционной политики, в которой сказано, что Россия нуждается в иностранной рабочей силе и систему ее привлечения нужно совершенствовать. Однако по-прежнему концептуально не обозначено место трудовой иммиграции в общей структуре миграционных процессов, не рассмотрены возможности ее замещения внутренними трудовыми ресурсами (в стране 5–6 млн официально зарегистрированных безработных), не прописаны механизмы противодействия коррупции и теневому рынку квот на разрешительные документы для работодателей и мигрантов, не предусмотрено привлечение на российский рынок труда иностранных студентов. Справедливости ради нужно признать и некоторые «прорывы». Например, впервые в концепции прописаны приоритеты России в привлечении высококвалифицированных трудовых мигрантов, мигрантов-инвесторов. Фактически в миграционной политике России сформировались также географические приоритеты в области привлечения иностранных работников — это страны СНГ.

Однако в концепции регулирования миграции необходима четкая сдержанная позиция в отношении приема иностранных трудовых мигрантов на основе прозрачной системы квотирования, когда квоты будут закреплены за конкретными работодателями, без права их перепродажи. Как показывают анализ текущей ситуации и обобщение опыта регулирования трудовой миграции в различных странах мира, фундаментальной основой для формирования политики в отношении трудовой миграции из-за рубежа должно являться определение потребностей в рабочей силе, которые основывались бы, прежде всего, на экономических и геополитических интересах России. Прежде чем принимать политические решения по привлечению иностранных трудовых мигрантов, необходимо представлять размеры этих потребностей и непосредственно увязывать их с перспективами социально-экономического развития государства. Еще недавно в качестве такого приоритета высказывалась идея удвоения ВВП. Очевидно, что достижение этой цели возможно двумя способами или на основе их сочетания. С одной стороны, можно увеличивать численность занятого населения, с другой — можно и нужно повышать производительность труда, обновлять оборудование и развивать передовые технологии, стимулируя налоговыми инструментами предпринимателей, вкладывающих средства в модернизацию производства.

Аргументы, которые приводят большинство работодателей относительно необходимости найма иностранцев, не всегда однозначны. Иностранцев сейчас выгодно нанимать потому, что они нелегалы. Они сильно зависимы от работодателя, на оплате их труда можно экономить (платить меньше или вообще не платить), их легче держать в подчинении из-за отсутствия регистрации, разрешения на работу, запугивать невыплатой заработной платы. Хотя очевидно, что если повышать зарплату в секторах, которые концентрируют в массовом количестве иностранных работников, то часть мест может быть занята местным населением. Некоторые работодатели считают, что лучше нанимать работника, у которого в городе есть обустроенное жилье, семья и дети. Но в этом случае надо повышать зарплату и соблюдать трудовое законодательство. К этому готовы не все работодатели, и поэтому очень велик соблазн существенно сэкономить на издержках на оплату труда. Причем делают это все — начиная

от обычных людей, нанимающих иностранного работника для ремонта квартиры или уборки дачи, и заканчивая руководителями крупных предприятий.

Исследования показывают, что труд рабочих-мигрантов из различных стран широко распространен в разных секторах экономики России, он применяется практически повсеместно. Во многих отраслях экономики сложился механизм, когда на предприятиях официально числятся российские работники, а фактически работают иностранные рабочие-мигранты. Яркий пример — жилищно-коммунальное хозяйство [8]. Поскольку оплата труда последних обходится гораздо дешевле, разница между этими затратами представляет собой чистую прибыль владельцев предприятий. Существует серьезный социальный, или гуманитарный, аспект проблемы. Рабочие-мигранты живут в плохих условиях, получают гораздо меньшую заработную плату, подвергаются эксплуатации со стороны работодателей, нарушаются их трудовые и человеческие права. Фактически можно говорить о формировании сегмента принудительного труда в некоторых отраслях российской экономики. Из-за демпинга цены на труд многие местные работники не хотят искать работу в этой отрасли, а работодатели теряют интерес к их найму. Для исправления сложившейся ситуации необходимо реализовать следующие меры:

- 1) расширять разработку и подписание двусторонних соглашений между российскими регионами, с одной стороны, и странами, располагающими избыточными трудовыми ресурсами, — с другой, по организованному привлечению на работу в регион на временной основе трудовых мигрантов;
- 2) развивать инфраструктуру найма трудовых мигрантов в странах происхождения для работы на российских предприятиях, в том числе лицензированные частные агентства занятости; отработать четкий механизм их лицензирования и создать единый реестр частных агентств занятости в странах СНГ;
- 3) усилить контроль за использованием работодателями труда мигрантов, а также ужесточить наказание (вплоть до уголовного преследования) работодателей, эксплуатирующих труд незаконных мигрантов;
- 4) внести поправки в Уголовный кодекс и ввести уголовное наказание за подделку и продажу регистрационных документов, миграционных карт и проч. Ввести уголовное наказание организаторов и владельцев фирм, осуществляющих подделку миграционных документов и занимающихся обманом трудовых мигрантов;
- 5) продлить срок постановки на миграционный учет трудовых мигрантов от трех до шести рабочих дней и время пребывания трудовых мигрантов из стран СНГ на территории России до трех лет без ежегодного обязательного выезда (при наличии трудовой занятости);
- 6) утвержденную квоту закрепить за конкретным работодателем (предприятием, организацией, фирмой, частным предпринимателем), обосновавшим необходимость привлечения иностранных работников перед трехсторонней комиссией;
- 7) ввести возможность легального найма на работу иностранных трудовых мигрантов частными лицами и частными предпринимателями с соблюдением всех необходимых требований и выдачей разрешения на работу;
- 8) обязать работодателей предлагать работу на имеющиеся вакансии российским работникам, в том числе из других регионов, обращаясь в банк вакансий;

- 9) снизить ставку налога с дохода физических лиц для трудовых мигрантов — иностранных граждан из стран СНГ — с 30 до 13%, что позволит вывести из «тени» значительные финансовые средства;
- 10) обязать работодателей, привлекающих трудовых мигрантов на работу, оформлять им полис обязательного медицинского страхования, предоставлять временное жилье, оборудованное минимальными удобствами (например, строить городки временного размещения рабочих-мигрантов); расселять в городки временного размещения рабочих из разных стран;
- 11) организовать систематический контроль над соблюдением условий труда, техники безопасности на производстве, социально-бытовыми условиями проживания рабочих-мигрантов и законностью осуществления ими трудовой деятельности на территории России;
- 12) стимулировать работодателей, которые законно оформляют мигрантов на работу, обеспечивают им медицинское страхование, нормальные жилищные условия и соблюдают безопасность труда, путем снижения начислений на фонд оплаты труда;
- 13) профсоюзным организациям активно распространять информацию о себе среди рабочих-мигрантов, поддерживать их в решении повседневных проблем;
- 14) ввести в действие механизм легализации находящихся на территории России нелегальных трудовых мигрантов из стран СНГ на основе взимания штрафа (по минимуму, если есть конкретный работодатель, и по максимуму, если такового нет);
- 15) рассмотреть вопрос об упрощенном (регистрационном) варианте получения некоторыми категориями граждан из стран СНГ в России разрешения на временное проживание, вида на жительство и гражданства (по опыту межгосударственного соглашения между РФ, Кыргызстаном, Казахстаном и Белоруссией);
- 16) внести в законодательство статью о более строгом административном наказании за незаконное изъятие документов у иностранных граждан сотрудниками правоохранительных органов, работодателями или должностными лицами;
- 17) создать государственные центры обучения трудовых мигрантов в странах СНГ, в программу которых включить преподавание русского языка и основ законодательства России; целесообразно делать это при городках временного размещения трудовых мигрантов;
- 18) развивать единую систему учета трудовых мигрантов — регистра иностранных граждан, который аккумулировал бы информацию об учете, наличии разрешений на работу и месте работы рабочих-мигрантов и мог давать объективную информацию о численности и распределении иностранных рабочих-мигрантов на любой момент времени; основой для создания регистра могла бы быть Центральная база данных по учету иностранных граждан (ЦБДУИГ), разрабатываемая ФМС на протяжении нескольких лет.

Однако даже полная реализация перечисленных выше мер не решит принципиальных проблем в миграционной сфере. Миграционная политика логически должна вытекать из демографической политики государства (Концепция демографической политики Российской Федерации до 2025 г. была утверждена Указом Президента РФ в октябре 2007 г.). В частности, количество постоянных и временных трудовых мигрантов из-за рубежа должно быть привязано к параметрам социально-экономическо-

го и демографического развития России. В данном варианте концепции регулирования миграции приводятся аргументы в пользу увеличения иммиграционного потока без учета внутренних резервов страны в области повышения рождаемости и снижения смертности, использования трудового потенциала «резервных» групп населения (безработных, молодежи, пенсионеров, инвалидов), а также эмиграционных потерь. Необходимо отметить, что в России более 6,3 млн безработных из числа российских граждан, при этом ежегодно в стране работают легально 2,5 млн трудовых мигрантов из-за границы, оценки нелегальной занятости иностранных работников колеблются в диапазоне от 3 до 5 млн человек. Между тем, какое количество мигрантов необходимо приглашать и принимать — это принципиальный вопрос для страны. Таким образом, концепция миграционной политики должна быть четко увязана с концепцией демографической политики России.

Многие развитые страны долгое время пытались механически восполнять численность населения мигрантами, прежде всего трудовыми. Возник термин «замещающая миграция», который обозначал миграционные потоки, компенсировавшие сокращение численности населения или отдельных возрастных контингентов населения. Однако, как показала практика, масштабная замещающая миграция принесла с собой массу культурных, социальных и даже политических проблем. В настоящее время миграционная политика экономически развитых стран становится все более жесткой относительно отсева неквалифицированной рабочей силы, предпочтение отдается специалистам высокой квалификации и учебным мигрантам. Кроме того, все большее внимание правительства экономически развитых стран уделяют демографической политике, направленной на стимулирование рождаемости и поддержку семей с детьми. Очевидно, подобный концептуальный подход необходим и России в современных условиях.

Литература

1. Федеральная миграционная служба. URL: <http://www.fms.gov.ru> (дата обращения: 1.12.2012).
2. Доклад Е. Ю. Егоровой на международном симпозиуме «Миграционные мосты в Евразии» 6–7 ноября 2012 г. в Российской Академии наук. М., 2012.
3. В связи с кризисом число трудовых мигрантов в России уменьшилось на 13%. Work.ua. URL: <http://www.work.ua/news/world/269/> (дата обращения: 1.12.2012).
4. Центральный банк Российской Федерации. URL: <http://cbr.ru> (дата обращения: 1.12.2012).
5. «Большая тройка» СНГ потеряла половину денежных переводов из России. Newsru.com. URL: <http://www.newsru.com/finance/25may2009/gastarbeiters.html> (дата обращения: 1.12.2012).
6. Рязанцев С. В., Горшкова И. Д., Акрамов Ш. Ю., Акрамов Ф. Ш. Практика использования патентов на осуществление трудовой деятельности иностранными гражданами — трудящимися мигрантами в Российской Федерации (результаты исследования). М.: Международная организация по миграции, 2012. 94 с.
7. URL: <http://www.rb.ru/article/putin-lishaet-raboty-gastarbayerov/5566137.html> (дата обращения: 1.12.2012).
8. Рязанцев С. В. Работники из стран Центральной Азии в жилищно-коммунальном секторе Москвы: рабочий доклад. МОТ: Субрегиональное бюро для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М.: МОТ, 2010. 69 с. URL: www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/projects/migration.htm (дата обращения: 1.12.2012).

Статья поступила в редакцию 17 декабря 2012 г.