

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего профессионального образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

**Малева Т.М., Кириллова М.К., Мкртчян Н.В.,
Флоринская Ю.Ф., Ляшок В.**

**Комплексное исследование региональных рынков
труда: структурные дисбалансы и поведение
участников.**

**Мониторинг заработной платы, опыт
реформирования системы оплаты труда работников
бюджетной сферы**

Москва 2015

Аннотация. Снижение численности и старение трудоспособного населения РФ меняет объем и структуру предложения на рынках труда. Функционирование экономики в этих новых условиях повышает неопределенность, актуализирует изучение структурных характеристик спроса и предложения, позволяющих оценивать поведение участников рынков труда. В рамках данной работы рассматривается внутреннее перераспределение трудовых ресурсов (внутренняя миграция), характеристики внешней трудовой миграции, изучается кадровый потенциал и потенциала повышения производительности экономики на примере региональных рынков труда. Эмпирической основой анализа региональных рынков труда является комплексное исследование, объединяющее опрос представителей руководства предприятий и населения в возрасте экономической активности двух регионов Российской Федерации, наиболее полно репрезентирующих изучаемые процессы. Полученные данные позволяют анализировать организационно-технические изменения последних лет на предприятиях реального сектора и их результативность, установки и оценки руководства предприятий, вопросы кадровой обеспеченности. Интеграция с данными опроса населения регионов дает возможность анализировать текущие и потенциальные дисбалансы на рынке труда.

Малева Т.М., директор ИНСАП Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ;

Мкртчян Н.В., ведущий научный сотрудник ИНСАП Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ;

Кириллова М.К., старший научный сотрудник ИНСАП Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ;

Флоринская Ю.Ф., старший научный сотрудник ИНСАП Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ.

Данная работа подготовлена на основе материалов научно-исследовательской работы, выполненной в соответствии с Государственным заданием РАНХиГС при Президенте Российской Федерации на 2014 год.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1. ПРОЦЕССЫ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА В 1991-2013 ГГ. И ВОПРОСЫ НОВОГО ЭТАПА РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ.....	9
2. ВНУТРЕННЯЯ МИГРАЦИЯ И РОССИЙСКИЙ РЫНОК ТРУДА.....	14
2.1 Тенденции постоянной миграции	15
2.2 Временная трудовая миграция россиян	19
2.2.1 Распространенность и география трудовой миграции россиян.....	20
2.2.2 «Портрет» внутреннего трудового мигранта.....	22
2.2.3 Ниши на рынке труда и профессии	23
2.3 Внутренняя миграция и социально-экономическое развитие регионов	27
3. Внешняя миграция и российский рынок труда	30
3.1 Изменения последних лет и современная общероссийская статистика	30
3.2 Страны-поставщики иностранных работников в РФ.....	36
3.3 Отраслевая занятость иностранных мигрантов. Профессионально-квалификационный состав.....	39
3.4 Региональная занятость иностранных мигрантов	42
3.4.1 Анализ занятости по федеральным округам.....	42
3.4.2 Регионы-лидеры по использованию иностранной рабочей силы.....	45
3.4.2.1 Москва	45
3.4.2.2 Московская область.....	46
3.4.2.3 Санкт-Петербург и Ленинградская область.....	47
3.4.2.4 Краснодарский край	48
3.4.2.5 Ханты-Мансийский автономный округ – Югра.....	49
4. КОМПЛЕКСНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА: АНАЛИЗ ДАННЫХ ОПРОСА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРЕДПРИЯТИЙ ДВУХ РЕГИОНОВ	50
4.1. Общие характеристики обследованных предприятий	50
4.3. Оценки технической оснащенности и недавние организационно-технические изменения. Потенциал и условия повышения производительности труда	54
4.4. Вопросы кадрового обеспечения: текущая ситуация и оценки	59
4.5. Руководители предприятий о приоритетных вопросах, связанных с эффективностью экономики.....	62
Литература	68

Введение

В течение 1990-х и большей части 2000-х гг. вопросы рынка труда России рассматривались преимущественно в контексте безработицы, бедности, социальной защиты населения, отражая наиболее острые проблемы времени. В последние годы актуальная «повестка дня» в сфере труда и занятости смещается в сторону вопросов повышения экономической активности населения, эффективного использования трудовых ресурсов (Малева Т.М., 2011, Широков А.А. и др., 2012, Коровкин, А.Г. и др., 2011).

Исследователи указывают на необходимость существенных изменений государственной политики в сфере труда и связанных с ним областях, перехода «от политики низкой безработицы к политике эффективной занятости», «выхода на принципиально новый уровень производительности труда», компенсирующий снижение численности трудоспособного населения (Малева Т.М., 2011). Отмечаются значительные риски для сохранения жизненных стандартов широких групп населения в случае не достижения целей роста производительности (World Bank, 2012).

Снижение численности и старение трудоспособного населения РФ меняет объем и структуру предложения на рынках труда. «Исчерпание» потенциала восстановительного роста и низкая вероятность роста цен на сырьевые товары концентрируют внимание на новых источниках экономического роста. При этом, как представляется, еще не оценены в должной мере риски, связанные с сокращением численности трудоспособного населения и отрицательным воздействием возможного снижения объемов труда на экономический рост.

Существуют общие «рецепты» смягчения негативных последствий сокращения рабочей силы страны, которые носят главным образом теоретический характер¹. Конкретные «дозировки» и сочетания должны базироваться на фундаменте исследований российского рынка труда, понимании его логики и механизмов.

Исследователи и практики указывают на необходимость комплекса мер, включающих повышение экономической активности в старших и молодых

¹ России, Украине, Белоруссии и ряду других стран предстоит практически первыми пройти по этому пути в новейшей истории.

возрастах, стимулирование трудовой мобильности (территориальной, профессиональной), взвешенный подход к внешней трудовой миграции. Базисным является рост производительности труда (эффективности экономики). Работа по данным направлениям признана приоритетной, ведется в рамках государственных федеральных и региональных программ.

Учитывая новизну и масштаб проблем, качество управленческих решений зависит от понимания и прогнозирования поведения участников рынков труда. В целом, функционирование экономики в условиях старения и снижения численности трудоспособного населения существенно повышает неопределенность, усиливает требования к качеству информационно-аналитического обеспечения управленческих решений.

Эмпирической основой анализа региональных рынков труда является комплексное исследование, объединяющее опрос представителей руководства предприятий и населения в возрасте экономической активности двух регионов Российской Федерации с диверсифицированной экономикой, представляющих разные типы рынков труда (регион с признаками структурной безработицы и регион с дефицитным рынком труда)².

Опрос представителей руководства предприятий проведен по равновероятностной выборке, представляющей крупные, средние и малые предприятия (без микро) обрабатывающих производств, добычи полезных ископаемых, производства и распределение электроэнергии, газа и воды, строительства, оптовой и розничной торговли, транспорта и связи, сельского хозяйства. Опрос населения в возрасте от 18 до 72 лет проведен по выборкам, представительным для каждого из регионов, обеспечивающим возможность анализа по основным типам и размерам поселений. Реализована многоступенчатая стратифицированная выборка с равновероятностной на конце.

Эмпирической основой изучения внутренней трудовой миграции является комплекс статистических данных, данных опросов населения, экспертных опросов.

² Для проведения исследования выбраны два крупных региона с диверсифицированной экономикой: Иркутская область и Самарская область. Для регионов характерна низкая (ниже средней по РФ) напряженность на рынке труда: низкое соотношение численности безработных и числа вакансий (более высокий спрос на труд).

При этом уровень общей безработицы в Иркутской области выше, чем в среднем по РФ (как следствие в т.ч. значительной территориальной протяженности и разной ситуации по районам области). Уровень общей безработицы в Самарской области ниже, чем в среднем по РФ (признак дефицитности предложения труда).

Исследование процессов внешней трудовой миграции основано на интеграции данных Росстата, ФМС, опросов населения и других источников.

Изучение внутренней трудовой миграции россиян с акцентом на эффекты для региональных рынков труда детально документировала процессы перераспределения населения и трудовых ресурсов в последние 20 лет, с выделением основных этапов. Зафиксированы тенденции постоянной миграции, с учетом изменений в методике статистических наблюдений, проведен межрегиональный и внутрирегиональный анализ миграционных потоков, его влияние на численность населения регионов и типов поселений. На основе анализа статистических данных, данных опросов населения, экспертных опросов, проанализированы масштабы, направления, отраслевые и профессионально-квалификационные характеристики внутренней трудовой миграции. Рассмотрены вопросы конкуренции на рынке труда внутренних, внешних мигрантов и постоянного населения территории. Зафиксирована непродуктивность попыток административного регулирования миграции. Сформулированы возможные меры содействия внутристрановой пространственной мобильности.

На основе интеграции данных Росстата, ФМС, опросов населения и других источников проанализированы процессы внешней трудовой миграции: количественные оценки, в т.ч. экспертные, характеристики миграционных процессов по странам – донорам, рассмотрена региональная занятость иностранных мигрантов. Отмечены позитивные изменения в части оформления разрешений на работу, однако указано на половинчатость принятых мер. Касательно ресурсов стран – миграционных доноров – зафиксировано, что миграция из Киргизии и Таджикистана достигла своего пика, дальнейший рост маловероятен. Узбекистан имеет определенный ресурс, однако существуют значительные препятствия. Предложены меры, позволяющие повысить эффективность внешней миграции. Указано на целесообразность пересмотра системы налогообложения иностранных работников, введения повышенной ставки отчислений для данной категории, другие меры, содействующие решению текущих и перспективных вопросов в данной сфере.

На данных ОНПЗ проведен анализ изменения показателей участия в рабочей силе в разрезе половозрастных групп. В ряде демографических групп уровни экономической активности достигли или превысили значения позднего советского времени. При небольшой вариации по субъектам РФ показателей участия по

основным рабочим возрастам, уровни участия среди молодежи и старших возрастных групп значительно варьируют по регионам. Сравнительный анализ со странами ОЭСР показывает наличие значительных резервов в этих возрастах. Произведен расчет, показывающий, что при более высоком уровне участия в данных возрастных группах численность рабочей силы может быть стабилизирована. Указывается, что в прогнозах Евросоюза учитывается дальнейшее увеличение участия в рабочей силе определенных возрастных групп.

Разработан инструментарий, проведены опросы руководства предприятий реального сектора экономики и населения двух регионов РФ. Благодаря содействию представителей региональных органов власти в ходе опроса предприятий удалось повысить достижимость, в т.ч. крупных и крупнейших предприятий регионов. В целом, в силу акцента в исследовании на крупные и средние предприятия, численность работников предприятий, включенных в исследование, составила более 20% численности работников организаций исследуемых ВЭД. Две трети опрошенных руководителей указали на наличие больших или ощутимых резервов повышения производительности труда на предприятиях своей отрасли, как в сфере технического перевооружения и улучшения производства, так и в сфере улучшения качества, квалификации сотрудников. Анализируется ситуация с кадровым обеспечением предприятий, фиксируются различия в ситуации по отраслям, размерам предприятий и территорий, рассматриваются разные стратегии предприятий. Рассматриваются технико-технологические и организационные изменения последних лет.

Разработан инструментарий, проведены опросы населения в возрасте 18-72 лет в двух выбранных регионах РФ. Полученная информационная база позволяет детально анализировать трудовое поведение и вопросы оплаты труда, в т.ч. по разным типам поселений и группам населения. Изменение инструментария для «измерения» неформальной занятости дало более высокий удельный вес занятых в некорпоративном секторе, что согласуется со статистикой рабочих мест и с ответами относительно наличия законодательно установленных гарантий. Осуществляется кодировка ответов на «открытые вопросы» в соответствии с ОКЗ (двузначный код) для составления баланса с учетом возрастных и профессионально-квалификационных характеристик населения.

Рассмотрены вопросы оплаты труда работников социальной сферы. Отмечено, что при снижении межрегиональной дифференциации в оплате труда по основным ВЭД дифференциация в уровне заработной платы по регионам РФ оставалась значительной. Реализация «майских» Указов Президента РФ снизила дифференциацию, однако показатель превышает значения большинства других отраслей. Отмечается целесообразность централизованной координации управления оплатой труда.

1. ПРОЦЕССЫ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА В 1991-2013 ГГ. И ВОПРОСЫ НОВОГО ЭТАПА РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

В последние два десятилетия общество и экономика РФ прошли через периоды коренных изменений. В 1991-1998 гг. ВВП РФ сократился на 40%, реальная зарплата – на 67%³, число занятых – на 15%, общая безработица выросла до 13% (см. рисунок 1.1). Как указывали исследователи, катастрофические прогнозы начала 1990-х гг. по безработице не сбылись, рынок снизил затраты на труд через максимальную «гибкость» зарплаты. Одновременно, появилась самозанятость и неформальный сектор. Данный сектор, с одной стороны, отражал (и отражает) предпринимательскую активность населения, с другой – стремление к выживанию в ситуации практического отсутствия пособий по бедности. Качество занятости существенно снизилось: выросла распространенность крайне низких заработков на значительном числе рабочих мест, работа с нарушениями стандартов занятости в неформальном секторе и другие явления.

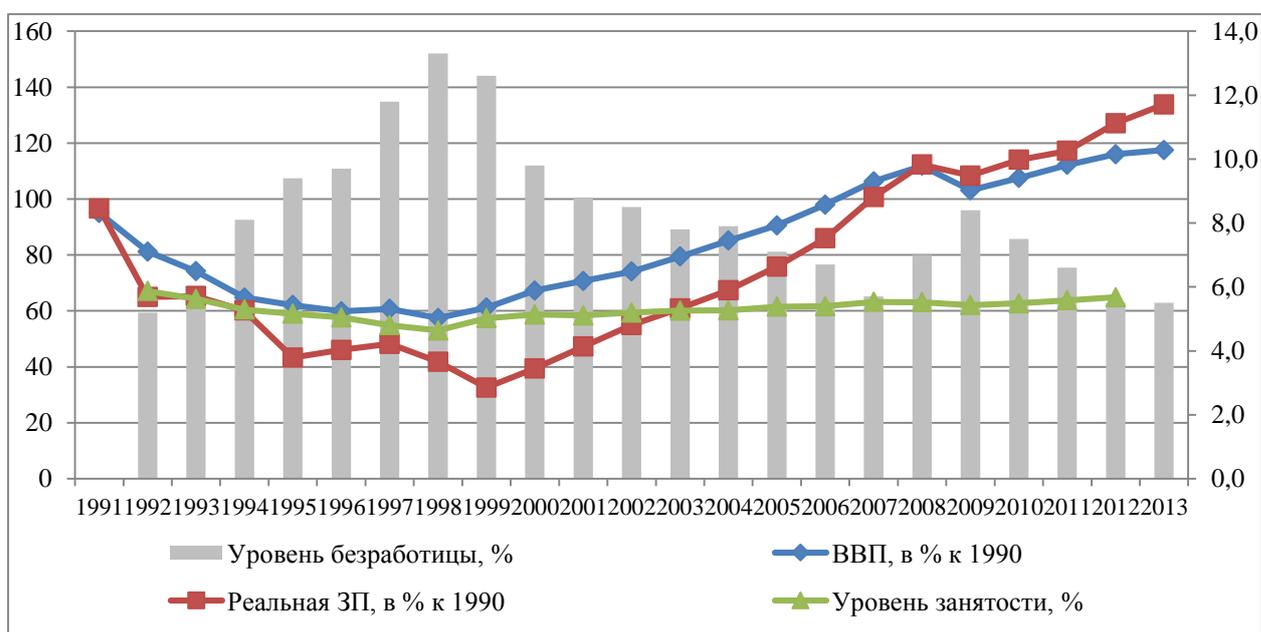


Рисунок 1.1. – Темпы роста ВВП, реальной заработной платы, в % к 1990 г., уровни занятости и безработицы, %

Начиная с 1999 г., устойчиво повышается (с «заминкой» в 2009 г.) уровень экономической активности, уровень занятости, снижается безработица. Повышается

³ В 1999 г. к 1990 г. (1990 = 100%).

реальная заработная плата в корпоративном секторе⁴, однако занятость в данном секторе снижается.

Не смотря на существенное снижение темпов экономического роста в 2013 году, уровень занятости остается на максимальных значениях (64,9-64,8%), уровень безработицы – на минимальном уровне (5,5%), продолжается рост заработной платы, в т.ч. во внебюджетном секторе. Уровень безработицы в 1 полугодии 2014 года ниже в сравнении с аналогичным периодом 2013 года – по-видимому, рынок труда начинает реагировать на снижение численности трудоспособного населения.

Базовыми процессами, определяющими ситуацию на российском рынке труда, является долговременное снижение численности населения в возрасте экономической активности, высокая и постоянно растущая доля занятости в неформальном секторе, высокое неравенство в заработной плате.

1990-ые и большую часть 2000-х гг. страна жила в условиях «демографического дивиденда» (см. Вишневский А.Г., 2003; Васин С.А., 2008 и др.). При сокращении численности всего населения РФ, численность населения в трудоспособном возрасте росла, увеличившись с 84 млн. человек в 1990 году до 90,2 млн. в 2005 году. Сокращалась «нагрузка» детьми и пожилыми на работающих. Начиная с 2006 года, численность населения в трудоспособном возрасте сокращается, однако на начало 2014 года численность этой группы (85,2 млн. чел.) по-прежнему превышает показатель 1990 года.

Низкая экономическая активность в молодых возрастах и сохранение экономической активности по достижении пенсионного возраста означают необходимость более широких возрастных «рамочек» рассмотрения. Численность населения РФ в возрасте 15-72, начиная с 2009 г., уменьшается на 0,3%-0,7% в год. На начало 2013 г., в сравнении с 2009 г., число молодежи в возрасте 15-29 лет уменьшилось на 3,2 млн. человек, численность возрастной группы 30-49 лет уменьшилась на 0,7 млн. человек. Численность населения в возрасте 50-59 лет увеличилась на 0,8 млн. человек, в возрасте 60-72 года – на 0,7 млн. человек. Страна уже вошла в период воздействия «ямы» 1990-х гг., и, что не менее печально, рынок труда начало покидать многочисленное поколение 1950-х гг. (см. рисунок 1.2).

⁴ В организациях (юр.лица).

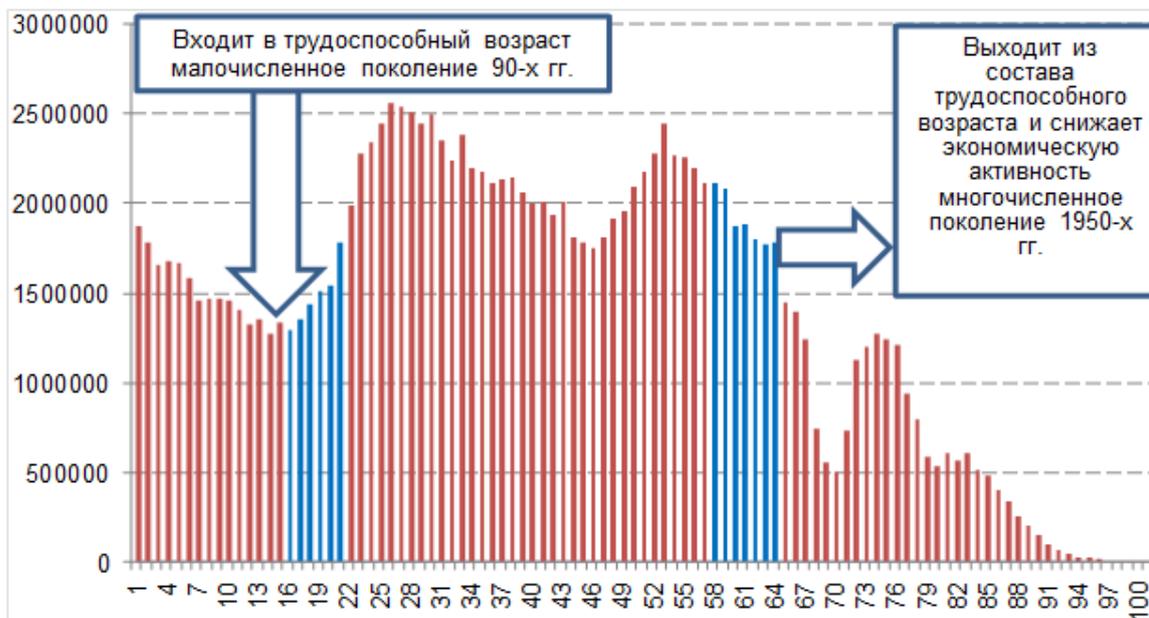


Рисунок 1.2 - Численность постоянного населения РФ на 1 января 2013 г. по однолетним возрастным группам, чел.

Согласно среднему варианту прогноза Росстата, численность населения РФ в трудоспособном возрасте в ближайшие 10 лет будет сокращаться в среднем на 1% в год, далее, в период 2024-2031 гг., численность этой группы населения стабилизируется. Применительно к возрастным группам со значимой экономической активностью (18-64), их численность продолжит уменьшаться в течение всего периода. Наиболее существенные изменения затрагивают численность молодежи (18-29 лет): в ближайшие 10 лет она сократится на треть (см. рисунок 1.3).

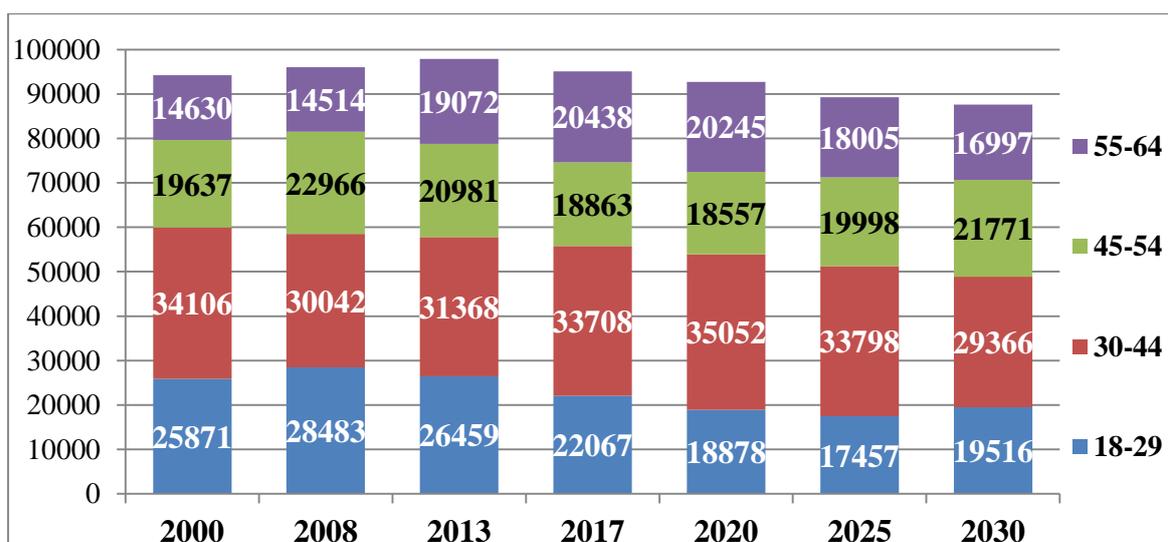


Рисунок 1.3 - Состав населения РФ по возрастным группам, 18 лет - 64 года, тыс. чел. (2000 -2013 гг. - факт, 2017 - 2030 гг. - средний варианта прогноза Росстата)

Согласно низкому варианту прогноза, численность населения в трудоспособном возрасте в 2030 году составит 89% к уровню 2014 года, по среднему варианту прогноза – 92%, согласно высокому варианту – 95%.

Демографические характеристики в значительной степени определяют объем и структуру предложения на рынке труда, однако реальные объемы предложения формируются как численностью демографических групп, так и их реальным участием в рабочей силе.

Рассмотрение показателей участия в рабочей силе в период 1992-2012 гг. показывает существенное снижение уровней участия в период экономического спада 1992-1998 гг., с 70,7% до 61,1%. Далее, в ходе экономического роста, наблюдается значительный рост, до 68,7% в 2012 году⁵.

Как отмечают исследователи, «уровни участия являются эндогенными параметрами. Дефицит рабочей силы повышает цену труда, что в свою очередь начинает втягивать прежде неактивных граждан на рынок труда, поднимая тем самым уровни участия. И наоборот, рост безработицы сопровождается сокращением участия в рабочей силе» (Гимпельсон, 2002). В целом, предложение на рынке труда РФ адекватно реагирует на спрос (см. Роцин, 2003). В период восстановительного роста увеличение спроса обеспечило рост заработной платы, сокращение безработицы и рост экономической активности.

В начале прошлого десятилетия прогнозы численности рабочей силы, основанные только на демографических характеристиках, предсказывали максимальные значения в 2008-2009 гг., равные 72,4 млн. человек. Фактически в 2008-2013 гг. эти показатели составляли 75,5-75,8 млн. человек.

Важно учитывать, что численность рабочей силы (экономически активного населения) определяется как демографическими характеристиками, так и множеством других факторов, совокупно определяющих степень участия в рабочей силе различных демографических групп. Прогнозирование численности рабочей силы предполагает анализ реакции населения (разных групп) на основные факторы, а также прогноз этих факторов. В условиях изменения прежней логики

⁵ Показатели за 2013 год не рассматриваются до уточнения отдельных вопросов (уровни экономической активности, занятости и пр. за 2013 г., равно как и показатели за 2012 г., в соответствующих сборниках Росстата рассчитаны к численности населения на 1 января 2012 г. Вместе с тем, численность населения в возрасте 15-72 на 1 января 2013 г. уменьшилась в сравнении с 2012 г. Необходимо уточнить учет данного факта в соответствующих коэффициентах).

экономического развития (окончание восстановительного роста) все эти задачи дополнительно усложняются.

Определенными ориентирами пределов экономической активности могут служить показатели других стран.

Сравнение с показателями по странам ОЭСР обнаруживает, что экономическая активность мужчин и женщин РФ в возрасте 25-54 (89,9%) превышает средневзвешенные значения по этим странам (81,1%), близка к показателям стран с максимальными значениями (Словения, Швеция, Швейцария – 90-90,8%). Экономическая активность в молодых и старших возрастах в РФ уступает средневзвешенным значениям по ОЭСР.

При этом экономическая активность мужчин в возрасте 25-54, будучи немного выше средних по ОЭСР, уступает ряду стран⁶. Экономическая активность женщин РФ в возрасте 24-54 значительно превосходит среднее значение по ОЭСР и значения практически всех стран ОЭСР⁷.

⁶ Швеции, Греции, Франции, Словакии, Люксембургу, Мексике, Чехии, Японии, Швейцарии.

⁷ Более высокие значения экономической активности женщин данной возрастной группы – только в Швеции и Словении.

2. ВНУТРЕННЯЯ МИГРАЦИЯ И РОССИЙСКИЙ РЫНОК ТРУДА

Внутренняя миграция в пределах страны включает в себя переселения, связанные со сменой постоянного места жительства - постоянную миграцию (именно она фиксируется статистикой и является компонентом динамики численности населения регионов), и временные перемещения (временную миграцию), в основном связанные с занятостью вне своего региона или поселения.

В течение 1990-2000-х гг. масштабы внутренней миграции, фиксируемой статистикой, сокращались, как по причине изменения порядка учета мигрантов, так и вследствие трансформации социальных процессов в стране и ее регионах. Миграция, связанная со сменой постоянного жительства (в российском ее понимании – связанная со сменой прописки/регистрации) в определенной мере уступила место разным формам временной пространственной мобильности [Моисеенко, 2004]. Вновь, практически в тех же масштабах, что и сто лет назад, заявило о себе отходничество. Возросшее межрегиональное неравенство в уровне и качестве жизни, с одной стороны, стало мощным стимулом миграции, но с другой стороны, ее стали сдерживать т.н. «ловушки бедности» - по выражению С.М. Гуриева, это «когда все так плохо, что надо уезжать, но ехать не на что» [Гуриев, 2010: 245]. При этом во многих крупных городах в результате не только и не столько международной, сколько внутрискановой миграции, разница между юридическим и фактическим населением может составлять очень большую величину (в Москве – несколько миллионов человек).

Определенную роль в динамике миграционной активности сыграли и институциональные барьеры – смена прописки на регистрацию, к которой, как к ее предшественнице, в определенной мере привязана возможность пользоваться социальными услугами. Важную роль играет «жилищный барьер» - дороговизна приобретения или аренды жилья в крупных городах, что затрудняет для многих переезд семьей, взамен которого в миграцию, чаще всего на положении временного работника, отправляется один из членов домохозяйства.

После стагнации в течение всех 2000-х гг. масштабы постоянной миграции, начиная с 2011 г., резко возросли, достигнув уровня 1990 г. (более 4 млн. человек в год, межрегиональная миграция – 1,9 млн.). Причина – изменение порядка статистического учета, включение в число постоянных мигрантов лиц,

зарегистрированных по месту пребывания на срок 9 месяцев и более. В учет стали попадать студенты и лица, долгое время проживающие вне места постоянного жительства и оформляющие там временную регистрацию на указанный срок. Часть миграции по-прежнему остается вне рамок статистического учета, т.к. немало людей не оформляют регистрацию по месту пребывания. Масштабы временной трудовой миграции россиян известны не до конца, но она оказывает сильное воздействие на состояние рынков труда, как в регионах исхода работников, так и в местах их притока.

Постоянная и временная миграция тесным образом связаны с рынком труда. Первая оказывает на него долговременное воздействие, мало зависит от колебаний экономической конъюнктуры, вторая – более подвижна.

2.1 Тенденции постоянной миграции

В прошлом веке масштабы и направления миграции населения определяли два фундаментальных процесса: урбанизация - движение населения из сельской местности в города, в т.ч. в форме отходничества, в результате чего происходила концентрация населения в крупных и крупнейших городах, в городских агломерациях; и освоение восточных и северных регионов страны, богатых природными ресурсами. Основным стимулом миграции было создание рабочих мест, связанных с капитальными вложениями в промышленное и инфраструктурное развитие. Связь миграции с рынком труда была настолько тесной, что даже в период господства плановой экономики сам термин «миграция» вытеснил термин «организованное распределение трудовых ресурсов». Масштабы миграции были значительны: в пиковые годы индустриализации приток населения в города достигал 5-6 млн. человек.

В постсоветский период масштабы и направления внутренней миграции претерпели сильные изменения. Переход на рыночные отношения подорвал экономику и социальную сферу многих северных и восточных ресурсодобывающих регионов, утрата стимулов к миграции «за длинным рублем» на север и восток страны привела к устойчивому оттоку населения на запад страны - «западный дрейф». Особенно значительных масштабов он достигал в середине 1990-х гг., когда не только экономика, но и социальная сфера многих восточных регионов страны ощутили на себе тяжелые последствия трансформационного кризиса. Выезд

населения стимулировали не только экономические причины, большую роль играло, например, сокращение армии на востоке страны. В настоящее время его масштабы составляют порядка 60-80 тыс. человек ежегодно, а суммарные масштабы западного дрейфа с рубежа 1980-1990-х гг. составили около 3 млн. человек.

В результате сокращения оттока населения из восточных регионов страны и не снижающегося притока в крупнейшие городские агломерации Европейской части страны, в 2000-е гг. увеличились потери населения в результате миграции в регионах Западной Сибири и Приволжья. Регионов, способных «удержать» население (имеющих «нулевой» или положительный миграционный баланс во внутренней миграции) даже в Европейской части страны осталось немного.

Одновременно зону устойчивого оттока населения представляют собой республики Северного Кавказа. Массовый выезд населения из данных регионов, в отдельные времена приобретающий характер экстренного исхода, был связан с вооруженным противостоянием. В результате в ряде регионов резко сократилась численность русского и т.н. «русскоязычного» населения, долгое время острой была проблема вынужденных переселенцев и временно перемещенных лиц (число последних достигало нескольких сотен тысяч человек). С другой стороны, нехватка рабочих мест и низкий уровень заработных плат служит причиной оттока населения «титულных» национальностей, в значительной мере он происходит в соседние края и области, а также в города Европейской России. Эта миграция идет как в форме переселения на постоянное жительство, так и в форме выезда на временную работу, точные масштабы этих потоков неизвестны.

Основной центр притяжения внутренних мигрантов в России – Москва и Московская область, причем свою роль эти регионы в последние годы несколько не утратили. Фактически, Москва и Московская область (столичный регион) - единый рынок труда и жилья. Миграционная привлекательность Подмосковья базируется на желании большого числа людей жить если не в Москве, то в непосредственной близости от нее, совершать ежедневные маятниковые поездки, число которых, по оценкам, превосходит 1 млн. человек [Шитова, 2006].

Прирост населения столичного региона за счет внутренней миграции, по оценке, с учетом данных переписей 2002 и 2010 гг., с начала 1990-х гг. составил почти 4 млн. человек (Таблица 2.1). Если эти тенденции продолжатся – на что указывают как текущие тренды, так и планы по освоению территории Новой

Москвы, то за текущее десятилетие приток населения составит не менее 1,5 млн. человек. Самыми главными миграционными донорами столичного региона являются области, соседствующие с Московской. Но миграционные резервы этих областей уже близки к исчерпанию, поэтому число регионов – миграционных доноров Москвы - в будущем будет расширяться.

Таблица 2.1 - Основные центры миграционного притяжения в России в 1991-2012 гг.

Наименование центра	Прирост за счет внутренней миграции, тыс. человек (оценка)			
	1991-2000	2001-2010	1991-2010	2011-2012
Москва и Московская область	1860	1890	3750	305
Санкт-Петербург и Ленинградская область	200	500	700	101
Краснодарский край	300	200	500	54
Белгородская область	75	55	130	7
Республика Татарстан	50	35	85	6
Калининградская область	30	15	45	5
Нижегородская область	20	10	30	2
Ставропольский край	165	50	215	-3
Самарская область	70	40	110	0
Новосибирская область	25	25	50	19

Источник: оценки на основе данных текущего учета населения и переписей населения 1989, 2002 и 2010 гг.

Второй центр всероссийского масштаба, существенно уступающий столичному, - Санкт-Петербург с Ленинградской областью. Суммарный прирост можно оценить примерно в 700 тыс. за два десятилетия. «Вторая столица», также собирает население со всей страны, но почти треть миграционного прироста обеспечили регионы Северо-Запада, еще 40% - регионы востока страны.

Устойчивым центром миграционного притяжения является Краснодарский край, который нарастил свое население с начала 1990-х гг. примерно на 0,5 млн. человек за счет миграции с другими частями страны – прежде всего, регионами Азиатской части, а также регионами Северного Кавказа. В Европейской России есть и иные центры притяжения населения: Татарстан, Белгородская, Калининградская, Нижегородская области и др. Но даже между ними обостряется «конкуренция» за мигрантов, они проигрывают и столичному региону.

За пределами Европейской части страны значимые центры притяжения населения – богатый углеводородами и потому успешный Ханты-Мансийский АО, однако его притягательность является таковой только на фоне других регионов Севера, миграционный прирост здесь в отдельные периоды сменяется оттоком. Скромные результаты долгосрочной миграции компенсируются тем, что Ханты-Мансийский АО – крупнейший центр временной трудовой миграции, о чем будет сказано ниже. Также на востоке центром притяжения (скорее, регионального масштаба) является Новосибирская область, привлекающая население из других регионов Сибири и Дальнего Востока. Но дальше на восток сколько-нибудь значимых центров притяжения населения в России нет.

Переток населения из сельской местности в города, ненадолго притормозившийся в начале 1990-х гг., ведет к сокращению сельского населения и его ускоренному старению в результате оттока молодежи. В последние два десятилетия эти процессы распространились на малые и средние города, расположенные на некотором удалении от региональных столиц. По расчетам, основанным на данных переписей населения 2002 и 2010 гг., районы и города внутрирегиональной периферии теряют ежегодно более 30% выпускников школ, направляющихся на учебу в региональные столицы, возвращение этот отток практически не компенсирует.

У ряда регионов России (прежде всего, Ханты-Мансийского, Ямало-Ненецкого округов, Красноярского края) внутренняя миграция имеет «ротационный» характер. Они получают приток населения в возрасте 20-30 лет, и схожий по размерам отток в предпенсионных и пенсионных возрастах. С социально-экономической точки зрения такая модель миграции является очень выгодной, т.к. население этих регионов постоянно омолаживается, в нем высока доля молодежи и невелика доля пожилых людей. С другой стороны, во многих регионах центральной России отток молодежи сопровождается притоком пожилых людей, в т.ч. выезжающих из регионов Севера и Востока страны.

Межрегиональная и внутрирегиональная миграция ведут к перераспределению населения и рабочей силы и оказывают заметное влияние на состояние региональных и локальных рынков труда. Для большинства регионов России, испытывающих длительный демографический спад, а с конца прошлого десятилетия – сокращение численности населения в трудоспособном возрасте,

возможность привлечения населения из других регионов страны является важным фактором экономического развития. В ближайшее десятилетие конкуренция между регионами за трудовые ресурсы, прежде всего – за молодежь, обострится. В то же время, прогнозируемое уменьшение численности молодого населения будет являться фактором сокращения пространственной мобильности населения, на возраст 17-29 приходится около 40% всех миграционных перемещений, учитываемых статистикой.

2.2 Временная трудовая миграция россиян

В начале 2000-х гг., по данным выборочных обследований, масштабы трудовой миграции оценивались в 3 млн. человек [Зайончковская, 2001], к тому же периоду относятся и исследовательские оценки численности трудовых и коммерческих мигрантов в диапазоне 4,5-5,8 млн. человек [Рязанцев, 2004].

Обследование населения 10 крупных городов в 2005 г., проведенное по репрезентативной для каждого города выборке, показало, что временные трудовые мигранты были в 4,4% домохозяйств (исключая маятниковую миграцию и работу вахтовым методом) [Иванова, 2008]. Столько опрошенных указали, что в течение последних 2-х лет они или члены их семьи выезжали с целью заработка в другие населенные пункты. Согласно опросу безработных и лиц, ищущих работу, проведенному при содействии Роструда, за два года, предшествовавшие опросу, работали в других населенных пунктах, отличных от места нынешнего жительства 7,8% в 2008 г. и 11,1% в 2009 г. Для 3,0% безработных и ЛИР в 2008 г. и 3,8% в 2009 г. такие поездки были частыми и регулярными [Денисенко др., 2010].

Есть также оценки, появившиеся недавно, что в России сегодня 15-20 млн. семей живут за счет отходничества [Журенков, Портнягина, 2013]. Такие оценки выглядят неправдоподобно завышенными, но все же надо признать, что временная трудовая миграция россиян – явление массовое и оказывающее серьезное влияние на общестрановой, региональные и локальные рынки труда. Недоучет трудовой миграции серьезно осложняет анализ региональных рынков труда, многих социально-демографических процессов.

С недавнего времени появился новый источник информации о временной трудовой миграции – результаты разработки ответов членов российских домохозяйств о месте работы, содержащиеся в регулярных обследованиях населения

по проблемам занятости (ОНПЗ). Данные обследования позволяют выделить тех жителей России в возрасте 15-72 лет, чье место работы находилось в другом регионе. В 2012 г. численность работавших за пределами своего региона составила 2,3 млн. человек, однако 760 тыс. (32,7%) ежедневно приезжали домой, т.е. являлись маятниковыми мигрантами. Если их исключить из рассмотрения, в 2012 г. численность временных трудовых мигрантов составляла 1563 тыс. человек, из которых 19% работали в недельном ритме (посещали дом раз в неделю), 39% - 1-2 раза в месяц, 42% - реже 1 раза в месяц.

2.2.1 Распространенность и география трудовой миграции россиян

По данным ОНПЗ, в 2012 г. в трудовую миграцию было вовлечено 1,4% российского населения в возрасте 15-72 года, или 2,2% занятого населения. Соотнесение численности трудовых мигрантов с занятым населением тех регионов, постоянными жителями которых они являются, выявляет сильные межрегиональные различия. В Калмыкии они составляли 12,7% занятого населения, в Чувашии – 11,7%, еще в 13 регионах – от 5 до 10%. В населении многих территорий востока страны, а также федеральных городов, доля участвующих в трудовой миграции не превышала 1% занятого населения.

Соотнесение количества трудовых мигрантов с занятым населением регионов, где они осуществляют трудовую деятельность, показывает, что различия также велики. Доля трудовых мигрантов из других регионов страны во всем занятом населении Тюменской области, Ханты-Мансийского АО и Ямало-Ненецкого АО составляет 14,4%, в Москве – 10,1%. Выше среднего по стране доля «неместных» работников в Московской области, Санкт-Петербурге и Ленинградской области, Краснодарском крае, республиках Коми и Саха. С другой стороны, во многих регионах Европейской части страны и Западной Сибири доля временных трудовых мигрантов не превышает 1% от всего занятого населения.

Самые интенсивные потоки миграции осуществляются на сравнительно короткие расстояния. Почти половина (48,7%) всех временных трудовых перемещений осуществляется в пределах федеральных округов, остальная часть перераспределяет рабочую силу между округами (Таблица 2.2). Мощные потоки трудовых мигрантов в 2012 г. были в Центральном округе, а также между Приволжским и Центральным, Приволжским и Уральским округами. Основной

переток трудовых мигрантов между округами шел в пользу Центрального и Уральского ФО, самый явный «донор» - Приволжский ФО.

Таблица 2.2 - Трудовая миграция между федеральными округами России, 2012 г., тыс. человек*

Территория постоянного проживания трудовых мигрантов	Территория работы трудовых мигрантов								
	Россия	Центральный	Северо-Западный	Южный	Северо-Кавказский	Приволжский	Уральский	Сибирский	Дальневосточный
Россия	1563,4	851,7	132,2	79,4	21,5	69,9	303,9	54,6	50,2
Центральный	495,5	462,3	17,3	6,1	1,0	4,2	3,4	0,5	0,7
Северо-Западный	89,2	11,2	73,9	0,3	0,7	0,5	2,0	0,4	0,2
Южный	139,0	67,7	10,9	35,8	6,0	2,6	11,0	2,3	2,6
Северо-Кавказский	87,1	38,5	3,8	20,7	11,9	1,3	8,3	1,4	1,2
Приволжский	538,4	266,4	23,2	11,3	1,1	57,8	166,3	6,3	6,1
Уральский	63,5	2,6	1,1	0,7	0,4	1,9	54,9	1,3	0,6
Сибирский	124,3	2,7	1,1	4,4	0,3	1,4	57,8	41,2	15,4
Дальневосточный	26,3	0,3	0,7	0,1	0,0	0,2	0,1	1,3	23,5

* ежедневные поездки исключены

Как и в долгосрочной миграции, главный центр притяжения трудовых мигрантов – столичный регион (Москва и МО), который в 2012 г. привлек 822 тыс. работников из других регионов России. Около половины трудовых мигрантов приезжают из других областей Центрального округа, еще треть - из Приволжья. Основные регионы - доноры трудовой миграции - Тульская область, Чувашия, Пензенская, Ивановская, Тамбовская, Брянская, Владимирская, Нижегородская, Марий Эл и Смоленская область, из этих десяти регионов приезжают более половины трудовых мигрантов в Москву и Московскую область. Работников из регионов восточнее Урала в столичном регионе практически нет, эти регионы слишком удалены от Москвы.

Регионы-доноры для Тюменской области, Ханты-Мансийского и Ямало-Ненецкого АО иные: более половины мигрантов приезжают из Приволжья, 22% - из Сибири, 15% - из других регионов Урала. Трудовых мигрантов из других частей страны здесь мало. Основные «доноры» рабочей силы для этих нефтегазовых регионов – Республика Башкортостан (с огромным отрывом от других регионов),

Омская, Свердловская, Курганская области, Татарстан, Удмуртия, Челябинская, Новосибирская, Кировская, Оренбургская области.

Санкт-Петербург как центр трудовой миграции россиян существенно отстает от вышеназванных лидеров, он привлекал в 2012 г. 70 тыс. работников. Основной поток шел из соседних регионов Северо-Запада, которые обеспечивали городу две трети дополнительной рабочей силы. Значимые потоки трудовых мигрантов принимали Краснодарский и Красноярский края, республики Саха и Коми.

Данные ОНПЗ, видимо, не вполне точно отражают масштабы трудовой миграции, но они дают адекватную картину общих направлений перетока рабочей силы между регионами страны. Результаты обследования согласуются с длительно наблюдаемыми тенденциями долговременной миграции, что естественно, т.к. временная миграция является «предтечей» постоянной миграции, переселения, тесно взаимосвязана и взаимозависима с последней.

2.2.2 «Портрет» внутреннего трудового мигранта

В отличие от долговременной миграции, трудовая миграция по-прежнему в большей мере - удел мужчин, их доля в общей численности трудовых мигрантов в России составляла 83%. Для сравнения, среди маятниковых мигрантов, попавших в поле зрения ОНПЗ, это соотношение составляет 61% и 39%, среди «немигрантов» - 50,1% и 49,9% (хотя по данным исследования Ю.Ю. Шитовой, доли мужчин и женщин в потоке маятниковых мигрантов в Московской области равны [Шитова, 2013]). В 2012 г. в общей численности занятых мужчин в возрасте 15-72 лет доля работающих за пределами своего региона составила 3,6%, среди всех занятых женщин – 0,8%. Во всем занятом населении соответствующих возрастов максимальная доля трудовых мигрантов была в возрастных группах 20-29 лет.

Возрастной профиль трудовой миграции отличается от такового у долговременных мигрантов, он сдвинут к более старшим возрастам (Рисунок 2.1). И в долговременной, и в трудовой миграции спад миграционной активности происходит начиная с возраста 25-29 лет, но его падение у трудовых мигрантов не такое резкое; практически сходит на нет миграция после границы пенсионного возраста.

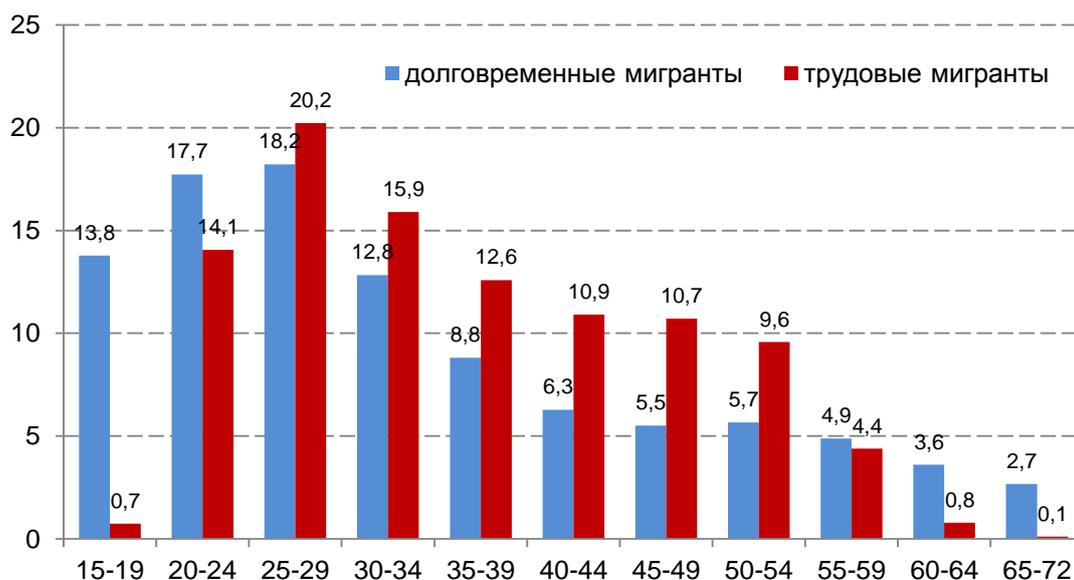


Рисунок 2.1 - Распределение долговременных и трудовых мигрантов по возрасту, в % от общей численности мигрантов 15-72 лет. Россия, 2012

Источник: ОНПЗ; данные текущей статистики миграции

Участие в трудовой миграции мужчин оттягивает их вступление в брак, но серьезные особенности брачного статуса мигрантов-женщин этим не объяснить, в средних возрастах различия их брачного статуса с «немигрантами» не сглаживаются. Видимо, в трудовую миграцию чаще вовлекаются женщины, находящиеся в затруднительной жизненной ситуации, например, воспитывающие в одиночку детей. Домохозяйства женщин-мигрантов чаще, чем домохозяйства немигрантов, принадлежат к типу «мать с ребенком (детьми) и другими родственниками».

Трудовые мигранты отличаются от «немигрантов» также по уровню образования. Среди мигрантов-мужчин больше лиц с начальным профессиональным и средним общим образованием, чем среди работающих в своем регионе («немигрантов»), и среди всего населения России. Трудовые мигранты – женщины отличаются несколько пониженной долей имеющих среднее профессиональное образование в пользу среднего общего.

2.2.3 Ниши на рынке труда и профессии

Особенности распределения внутренних трудовых мигрантов по отраслям экономики и основным занятиям определяют их распределение по уровню образования. 40% трудовых мигрантов заняты в строительстве – традиционной

мигрантской сфере, многие также заняты в добывающих производствах. В строительном комплексе Москвы каждый третий занятый мужчина – трудовой мигрант из другого региона страны (не считая маятниковых мигрантов), здесь же значительно концентрируются иностранные работники [Население России, 2009], таким образом, можно с уверенностью сказать, что Москву строят мигранты. В Тюменской области, ХМАО и ЯНАО 41% занятых в строительстве и 37% занятых в добыче полезных ископаемых мужчин – также трудовые мигранты из других регионов страны. Значительная доля женщин – трудовых мигрантов - заняты в торговле, гостиничном и ресторанном обслуживании, и также в строительстве.

Трудовые мигранты сконцентрированы не только в отдельных отраслях, но и в отдельных занятиях. В первой десятке занятий мужчин – трудовых мигрантов четыре непосредственно связаны со строительством, в первой двадцатке – восемь. Среди мигрантов высока доля занятых охранной деятельностью, популярной в т.ч. тем, что охранник часто имеет возможность проживания на рабочем месте. Среди мигрантов – женщин много поваров, официанток и буфетчиц, проводниц железнодорожных составов и стюардесс, продавцов палаток и рынков, штукатуров.

В целом мигранты-россияне в сравнении со всеми российскими работниками реже представлены на руководящих должностях, и на должностях, совсем не требующих квалификации, – «уборщики» (исключение – строительство, которое, видимо, совсем немыслимо без труда мигрантов). Видимо, последняя ниша занята мигрантами-иностранцами, в т.ч. по причине низких зарплат.

По данным ОНПЗ можно проследить практики неформальной занятости, характерные в целом для работников – мигрантов, конечно, в большей мере для иностранцев. Но и мигранты-россияне чаще, чем «немигранты», работают не по договору, а на основе «устной договоренности». 10,7% мигрантов – россиян работали без договора, и только 3,6% немигрантов.

Трудовые мигранты – россияне, как и иностранные работники, занимают определенные, уже устоявшиеся ниши на российском рынке труда. Это – строительство и близкие к нему по тяжести и напряженности труда добыча полезных ископаемых – у мужчин, у женщин – отдельные отрасли сферы услуг. Во многом это мигрантские ниши, именно здесь находят работу мигранты-иностранцы. Согласно опросам мигрантов-иностранцев, примерно 30% работали «бок о бок с россиянами» [Зайончковская, Тюрюканова, 2010], видимо, прежде всего, с внутренними

мигрантами. В отличие от мигрантов – иностранцев, которые сконцентрированы на самых малооплачиваемых и непрестижных работах, мигранты-россияне занимают в основном «среднюю» часть трудовой пирамиды, там, где требуется средняя квалификация.

Важный и постоянно обсуждаемый вопрос для рынка труда – в какой мере конкурируют мигранты с местными работниками. В зарубежных исследованиях на эту тему есть разные мнения, которые основаны на анализе данных многочисленных исследований. Достаточно емко суть этого вопроса охарактеризовали С. Гуриев и О. Цивинский, проанализировав самые значимые зарубежные исследования в данной области [Гуриев, Цивинский, 2012]: «...вопреки распространенному мнению, трудовая миграция вряд ли оказывает значительное влияние на рынок труда», т.е. мало влияет как на заработную плату работников, так и на цены на услуги, даже в отраслях с высокой занятостью иммигрантов.

Подход к анализу данного вопроса может состоять в следующем. Экспертным путем мы составили матрицу, в которой проанализировали конкурентные преимущества или недостатки мигрантов и местных работников в разрезе разных критериев. Критерии были подобраны таким образом, чтобы показать сравнительную выгоду привлечения тех или иных мигрантов работодателем. Анализ по каждому выбранному критерию показывает, что основной «градиент» конкурентоспособности пролегает не столько между местным населением, российскими и международными мигрантами, сколько между формальным и неформальным их привлечением. Неформальный работник выгоднее не в плане зарплате, хотя и здесь работодатель более свободен в снижении «издержек», сколько в отсутствии отчислений в социальные фонды, составляющие значительную долю ФОТ.

На Рисунке 2.2 схематично изображено поле конкуренции. Мы не рассматриваем вопросы конкуренции между работниками низкой и высокой квалификации, считая, что это разные ниши на рынке труда и они успешно отграничены разницей в квалификации и заработной плате. Мы также не рассматривали пресловутый сюжет про десяток «копателей» и экскаватор, сдерживание модернизации производства за счет привлечения большого количества неквалифицированной рабочей силы и т.п., это требует отдельного рассмотрения.



Рисунок 2.2 - Схема возможной конкуренции между работниками разных категорий

Примечание: Черным шрифтом приведены названия категорий работников, в прямоугольниках – формально занятых, в многоугольниках – неформально занятых. Красным шрифтом даны основные конкурентные позиции

Источник: экспертные оценки авторов

Помимо неформального и формального рынка труда, основная конкуренция может разворачиваться между российскими трудовыми мигрантами и иностранными работниками низкой и средней квалификации, а также между первыми и местными работниками соответствующей квалификации. Трудовые мигранты – россияне, официально занятые, не выгоднее для работодателя ни по зарплате, ни по отчислениям, чем местные работники, но на их стороне – готовность трудиться большее время и в более напряженном ритме. Они «работать приехали», у них выше мотивация трудиться более производительно. Но, с другой стороны, иностранные работники, при схожих преимуществах, еще и дешевле: работодатель экономит на соцпакете, да и на зарплате, хотя обследования показывают, что заработки

иностранцев мало отличаются от заработков россиян, занятых тем же трудом [Миграция и демографический кризис: 42-45]. Иностранец более бесправен, и угроза лишиться работы или пострадать от недобросовестных действий со стороны работодателя для него серьезней, чем для российского работника, даже если мы говорим об официально оформленных иностранцах. Кроме того, для иностранца даже монотонный и изнурительный труд престижен, т.к. дома он не может заработать таких денег никоим образом. Именно эти перечисленные преимущества, а не «работа за копейки», составляют ценность иностранных работников для работодателя. Внизу этой «пирамиды», естественно, располагаются нелегально нанятые иностранцы, они еще сговорчивее.

В среде высококвалифицированных работников конкурентные преимущества или недостатки не так выражены. В этой среде мало кто будет работать без «соцпакета», а если таковые найдутся, это, скорее всего, будет итогом их сознательного выбора. Иностраный работник зачастую может находиться в более привилегированном положении, чем россиянин, претендовать на большую зарплату и дополнительный соцпакет. Местные «белые воротнички» и «приезжие» практически неразличимы, разве что большей мотивацией последних, т.к. им, зачастую, надо экономически интегрироваться, что требует затрат.

2.3 Внутренняя миграция и социально-экономическое развитие регионов

Направления внутрироссийской миграции в целом согласуются с показателями социально-экономического развития регионов. Однако, эконометрический анализ показывает, что далеко не все показатели, взятые по отдельности, которые могли бы влиять на миграцию, статистически значимы. Так, в одной из работ [Вакуленко и др., 2011а], показано, что в 2000-е гг. из большого числа показателей значимыми оказались доля убыточных предприятий, темп роста заработных плат (миграционные процессы наиболее активны между динамично развивающимися регионами), ввод жилья. Казалось бы, странно, что показатель заработной платы мало влияет на межрегиональный переток населения, но тому есть объяснение: в одних регионах (вышеупомянутые центры притяжения) высокая заработная плата служит, безусловно, притягивающим фактором, но в то же время в регионах оттока она же позволяет быстро скопить деньги на переезд, тем самым противодействуя «ловушкам бедности» [Гуриев, 2010].

Кроме того, эконометрический анализ, базирующийся на сравнении показателей на уровне регионов в целом, размывает влияние социально-экономических показателей на миграцию. Исходя из этих соображений, предпринимались попытки моделирования миграционных процессов на уровне муниципальных образований по отдельно выбранным регионам [Вакуленко и др., 2011б]. Они, однако, показали схожие результаты, в т.ч. по причине сильных информационных ограничений при выборе показателей, но подтвердили и на данном уровне наличие «ловушек бедности».

Для сопоставления социально-экономического развития регионов и процессов внутренней миграции мы использовали типологию регионов, подготовленную НИСП [Социальный атлас]. Именно регионы-лидеры, развитые или опережающие по доходам характеризуются миграционным приростом населения во внутривосточной миграции, тогда как «середина» и «аутсайдеры» (экономически депрессивные и слаборазвитые регионы) население теряют (Таблица 2.3).

Таблица 2.3 - Миграционный прирост (убыль) населения за счет внутривосточной миграции по типам регионов, 2003-2010 гг.

	Миграционный прирост (убыль)	
	тыс. человек	На 1000 населения
Лидеры	483,3	27
Относительно развитые или опережающие по доходу	364,4	8
Середина	-683,7	-9
Аутсайдеры	-168,0	-19

Источники: Социальный атлас, Росстат

Среди регионов – основных центров притяжения мигрантов большинство относятся к лидерам (Москва и Санкт-Петербург) или относительно развитым или опережающим по доходу (Московская и Ленинградская области, Татарстан, Белгородская, Самарская области). Есть среди них и представители «середины» - среднеразвитые промышленные Нижегородская, Новосибирская и Калининградская области, аграрные Краснодарский и Ставропольский края. Все центры притяжения находятся в освоенной зоне, т.е. характеризуются более развитой инфраструктурой и благоприятными природно-климатическими условиями, что также важно для миграции.

Напротив, лидеры миграционного оттока – в основном «середины» и аутсайдеры, но есть среди них и экономически успешные, например, Сахалинская область, Ямало-Ненецкий АО, Республика Коми. Однако, все эти регионы находятся на севере или востоке страны в слабоосвоенной зоне с суровыми природно-климатическими условиями.

На наш взгляд, экономическая логика лежит в большей мере в основе временной трудовой миграции. Это подтверждают те же сопоставления основных ее результатов с типологией НИСП [Социальный атлас] (Рисунок 2.3). Основное перераспределение трудовых мигрантов идет между «серединой» и регионами-лидерами, причем, в отличие от постоянной миграции, большое число трудовых мигрантов привлекают также Ханты-Мансийский и Ямало-Ненецкий АО.

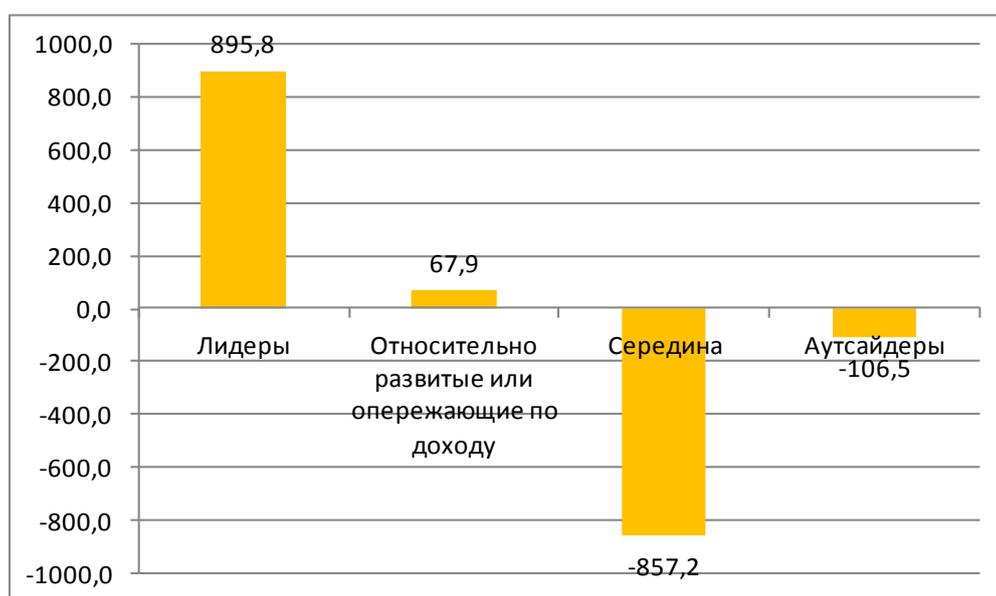


Рисунок 2.3 - Межрегиональное перераспределение внутрироссийских трудовых мигрантов по типам регионов, 2012 г., тыс. человек

Источник: Социальный атлас, ОНПЗ

При этом, среди относительно развитых или опережающих по доходу регионов есть и «доноры» трудовых мигрантов, например, республика Башкортостан (кстати, регион с самым большим оттоком трудовых мигрантов), Ленинградская область (а если принять во внимание маятниковую миграцию, то и Московская), республика Татарстан. Среди середины в группе среднеразвитых и полудепрессивных промышленных регионов все являются донорами, среди более аграрных регионов – все, за исключением Краснодарского края, и только в слабоосвоенной зоне

«середины» есть 5 регионов, притягивающих трудовых мигрантов: Мурманская область, Хабаровский и Камчатский края, Магаданская область и Еврейская АО, и этот приток невелик. Естественно, нет центров притяжения трудовых мигрантов среди регионов-аутсайдеров.

Конечно, логичнее было бы ожидать самого интенсивного выезда трудовых мигрантов из экономически депрессивных и слаборазвитых регионов, таких, как Дагестан и другие республики Северного Кавказа. Видимо, выезд на работу из этих регионов в ОНПЗ недооценен в большей мере. Полагаем, что в этих регионах более недооценена и неформальная занятость, что сдерживает население от поиска работы в других регионах. Также оказывает свое действие и такой фактор, как нежелание работодателей привлекать работников из Северокавказских республик [Зайончковская, Мкртчян, 2007: 46-47].

3. Внешняя миграция и российский рынок труда

3.1 Изменения последних лет и современная общероссийская статистика

На протяжении всех 2000-ых трудовая миграция в Россию из-за рубежа является наиболее многочисленным миграционным потоком на фоне всех других (миграции на постоянное место жительства, переселения соотечественников, беженцев и ищущих убежище). При этом суммарная численность внешних трудовых мигрантов в России за это время выросла, примерно в 1,5-2 раза. По оценкам экспертов, на протяжении 2001-2009 гг. их присутствие на российском рынке труда выражалось в цифрах 3-5 миллионов [Зайончковская, 2001]; [Власова и др., 2010], а в 2012-13 гг. оценки варьировали уже между 5-ю и 7-ю миллионами человек [Чудиновских, Денисенко, Мкртчян, 2013]. Эти количественные оценки включают как мигрантов, работающих с официально полученными разрешительными документами, так и без них (последних – значительно больше; судя по результатам опросов мигрантов, на одного документированного мигранта, имеющего разрешение для работы в России, приходится около 2-3-х недокументированных). Официальная статистика оперирует только теми, кто обратился в органы Федеральной миграционной службы за разрешительными документами для трудоустройства и получил их. Если рассматривать максимальные оценки занятости внешних

мигрантов в России (около 7 миллионов), то доля иностранных работников - около 9% от всей численности занятых в РФ в 2013 году.

За прошедшие годы наиболее существенно выросла именно официальная часть миграционного трудового потока: в 2000 году официальные разрешения на работу были лишь у 200 тысяч иностранных мигрантов, а в 2013 году - уже 1,4 миллиона иностранцев оформили разрешения на работу (т.е. рост не в полтора-два раза, как во всем потоке, а в 7 раз!). К тому же в настоящее время появились и новые документированные иностранные работники на российском рынке труда – те, кто оформил и оплатил патент для работы у частных лиц. С учетом и этой категории, число регулируемых мигрантов (имеющих различные разрешительные документы для работы в РФ) приблизилось в настоящее время к 3 миллионам человек (4% от всего занятого населения РФ).

Основная причина таких значительных изменений именно в официальной составляющей потока трудовой миграции - новации миграционного законодательства РФ. В 2007 году был существенно изменен основной закон, определяющий пребывание и труд мигрантов в РФ - «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (№115-ФЗ от 25 июля 2002 года), а также принят новый закон - «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» (№109-ФЗ от 18 июля 2006 года). В результате мигранты из безвизовых стран получили право сами получать разрешение на работу в РФ (а не их работодатель, как было ранее); миграционный учет вместо разрешительного стал уведомительным. Новая порция изменений была принята в 2010 году, что способствовало появлению в России новых категорий работников - работающих по патентам у физических лиц и высококвалифицированных мигрантов.

На сегодня, чтобы законно работать в России, внешние мигранты должны получить один из следующих видов разрешительных документов:

- разрешение на работу в РФ (предназначено для работы у юридических лиц; как для мигрантов из визовых, так и безвизовых стран; выдается в пределах квот, получаемых работодателями) (Таблица 3.1);

- патент (предназначен для работы только у физических лиц; выдается лишь мигрантам из безвизовых стран; не квотируется) (Таблица 3.2);

- разрешение на работу для квалифицированных специалистов (предназначено для работы у юридических лиц; выдается как мигрантам из визовых стран, так и безвизовых; выдается строго в рамках перечня профессий/специальностей, ежегодно утверждаемого Минтрудом; не квотируется (Таблица 3.3);

- разрешение на работу для высококвалифицированных специалистов (предназначено для работы у юридических лиц; как для мигрантов из визовых стран, так и для безвизовых; выдается по критерию годовой зарплаты определенного уровня; не квотируется) (Таблица 3.4).

Таблица 3.1 - Число оформленных внешними трудовыми мигрантами разрешений на работу (2007-2013 гг.), тыс.

Годы	Число разрешений
2007	2220,8
2008	2080,8
2009	1473,5
2010	1170,0
2011	1219,8
2012	1403,6
2013	1368,3

Источник: данные ФМС РФ

Таблица 3.2 - Число оформленных патентов, тыс., 2010*-2013 гг.

Годы	Число патентов
2010	156,8
2011	862,4
2012	1289,2
2013	1534,6

* Данная категория законодательно появилась с 1 июля 2010 г.

Источник: данные ФМС РФ

Таблица 3.3 - Трудовая миграция квалифицированных специалистов (по числу оформленных разрешений на работу в рамках Перечня профессий Минтруда), 2011-2013 гг., тыс.

Год	Число оформленных разрешений для квалифицированных специалистов
2011	43,6
2012	44,0
2013	129,4

Источник: данные ФМС РФ

Таблица 3.4 - Трудовая миграция высококвалифицированных специалистов (по числу оформленных разрешений на работу), 2010-2013 гг., тыс.

Год	Число оформленных разрешений для высококвалифицированных специалистов
2010	3,1
2011	11,3
2012	11,8
2013	26,3

Источник: данные ФМС РФ

Как видим, экспертные оценки числа реально работающих в России иностранцев (уже упомянутые 5-7 миллионов) существенно расходятся с численностью официально получивших разрешения на работу или патент, но, на наш взгляд, это свидетельствует, скорее, о неполадках механизма легализации, а не о повальном нежелании мигрантов легализоваться на рынке труда.

Например, введение в 2010 году патента для работы иностранцев у физических лиц, показало, что простой и прозрачный механизм легализации оказывается привлекательным для большого числа мигрантов. Стоимость патента первоначально составляла 1000 рублей в месяц, а с 2014 года – 1216 рублей в месяц. Оформить и оплатить патент может любой иностранный гражданин из СНГ, для этого требуется лишь обратиться в органы ФМС с паспортом, миграционной картой, фотографией и оплаченной квитанцией. С 2013 года необходимо также пройти дактилоскопию. Квоты на выдачу патентов не распространяются (в отличие от разрешений на работу, которые квотируются). При этом, по оценкам экспертов, большая часть мигрантов оформляет патент не для работы у частного лица, а как документ, позволяющий легализовать свое пребывание в РФ, – патент позволяет продлить миграционный учет на срок действия самого патента (т.е. до года). Соответственно, работает это большинство мигрантов, не у физических лиц, а у юридических лиц (естественно, без всякого оформления на рабочем месте – патент не позволяет мигрантам узаконить трудовые отношения с юридическими лицами). К 2013 году популярность этого инструмента выросла настолько, что число оформленных патентов даже превысило число оформленных разрешений на работу. За первые пять месяцев 2014 года разрыв между числом получивших каждый из этих документов усилился многократно: разрешение на работу получили 545 тыс. иностранцев, а патент – более 1 миллиона.

Привлечение квалифицированных специалистов в Россию осуществляется в рамках Перечня профессий (специальностей, должностей), который ежегодно утверждается Минтрудом, начиная с 2009 года. За 3 года – 2011-2013 гг. - разрешения на работу в рамках Перечня получили 217 тысяч квалифицированных специалистов.

Фактически, специальной программы привлечения квалифицированных специалистов в Россию на работу не существует. Единственная льгота для тех, кто получает разрешение на работу в рамках Перечня Минтруда, – это отсутствие квотирования разрешений. По налогообложению, по возможным срокам заключения контрактов, по возможности получения долгосрочных статусов в России (РВП, ВНЖ) квалифицированные мигранты ничем не отличаются от неквалифицированных. Да и само составление перечня профессий происходит кулуарно, без серьезной корректировки от года к году, исходя из потребностей рынка труда (например, определяемых в ходе обследований предприятий/организаций Росстата, проводимых раз в два года). Так, например, список профессий на 2013 год включал 59 профессий/специальностей, большая часть из которых - это представители творческих специальностей (артисты, звукорежиссеры, музыканты и т.д.) и различные руководители. Лишь небольшую часть списка (15 позиций) представляют реально массово востребованные специальности технологов и инженеров.

Высококвалифицированные специалисты привлекаются в Россию с помощью специальной программы, заработавшей с 1 июля 2010 года, когда были внесены изменения в Федеральный Закон №115 «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»⁸. Кроме льготного получения разрешений на работу – без учета ежегодной квоты, высококвалифицированные специалисты имеют еще ряд серьезных преференций перед другими категориями мигрантов. Срок разрешения на работу может достигать для них 3-х лет, с правом неоднократного продления; такие специалисты имеют право получать одно разрешение на работу, действующее сразу в нескольких субъектах Федерации (обычным мигрантам надо получать новое разрешение для работы в каждом следующем субъекте); по налогам они приравнены к российским гражданам – ставка подоходного налога составляет 13% с первого дня их работы в России (а не после 180 дней, когда остальные

⁸ Изменения были внесены федеральным законом от 19.05.2010 №86

мигранты становятся налоговыми резидентами РФ); члены их семей также имеют льготы по пребыванию и получению разрешений для работы в России; у них есть облегченная возможность оформить вид на жительство в России; они не должны вставать на миграционный учет в России в течение 7 рабочих дней, как мигранты остальных категорий, а у них есть возможность пребывать в России без постановки на учет в течение 90 суток со дня въезда. Таким образом, программа привлечения высококвалифицированных специалистов предоставляет реальные преференции данной категории мигрантов (в отличие от квалифицированных специалистов, о которых шла речь выше).

Одновременно, от самих высококвалифицированных специалистов не требуется почти ничего, чтобы доказать свою реально высокую квалификацию. Точнее, Закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» формально содержит слова о требовании к квалификации такого специалиста - «высококвалифицированным специалистом признается иностранный гражданин, имеющий опыт работы, навыки или достижения в конкретной области деятельности», - но ответственность за проверку этих навыков и достижений целиком лежит на работодателе - «работодатель и заказчик работ (услуг) самостоятельно осуществляют оценку компетентности и уровня квалификации иностранных граждан, которых они желают привлечь в качестве высококвалифицированных специалистов, и несут соответствующие риски». При этом сама принадлежность к категории высококвалифицированных специалистов определяется исключительно по критерию годового заработка: он должен составлять не менее 2 миллионов рублей в год для обычных высококвалифицированных специалистов; 1 миллион рублей – для работников научных и учебных учреждений; 700 тысяч – для «резидентов технико-внедренческой особой экономической зоны»; без требований к зарплате – для работы в инновационном центре «Сколково».

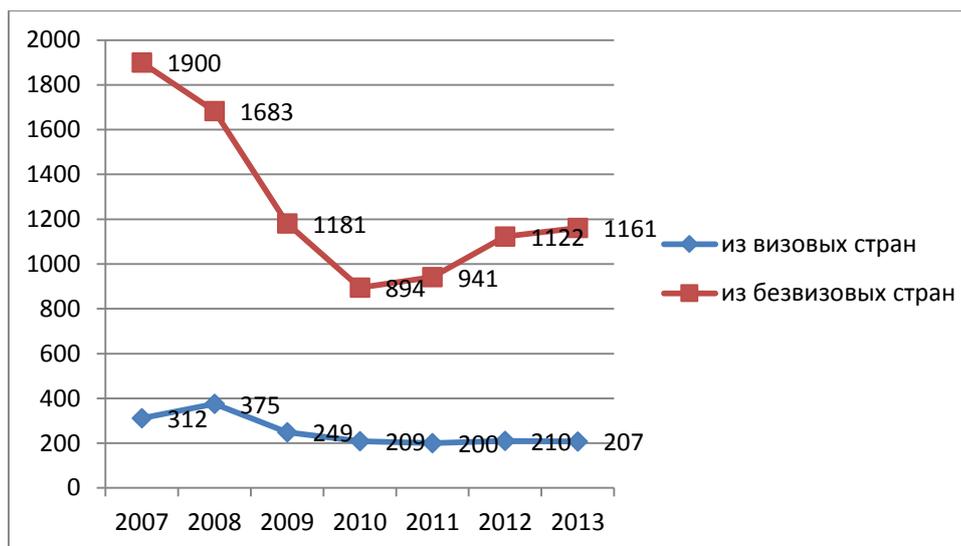
В целом, как видим, сняты почти все барьеры на пути привлечения и найма высококвалифицированных специалистов в Россию. Но при этом с 2010 по 2013 год, за 3,5 года действия программы, удалось привлечь всего около 50 тысяч таких специалистов. Это, вероятно, означает, что, либо Россия не очень нуждается в таких специалистах с такой зарплатой, либо наша страна не очень привлекательна по всему комплексу условий для работников с такой высокой квалификацией, особенно на фоне конкуренции с другими развитыми странами.

Тем не менее, рост численности высококвалифицированных мигрантов более чем в два раза в 2013 году⁹ показывает, что потенциал программы привлечения таких специалистов еще не исчерпан, и в любом случае, ее необходимо развивать, снимая возможные возникающие барьеры, которые могут помешать высококвалифицированной миграции.

3.2 Страны-поставщики иностранных работников в РФ

Иностранные трудовые мигранты приезжают работать в Россию из многих стран мира. Если в начале двухтысячных, по официальным данным, в потоке примерно в равной степени встречались представители дальнего и ближнего зарубежья, то в 2007 году, когда миграционное законодательство предоставило льготы именно для мигрантов из безвизовых стран (стран СНГ), их численность и доля существенно выросли по сравнению с безвизовыми странами (Рисунок 3.1). В дальнейшем, несмотря на колебания показателя по странам СНГ в предкризисные и посткризисные годы, разрыв продолжал оставаться существенным. В 2011-2013 гг. доля трудовых мигрантов из стран СНГ составляла до 85% в общем потоке выданных разрешений на работу в РФ. В 2013 году было выдано 1161 тысяча разрешений на работу гражданам СНГ и 207 тысяч – трудовым мигрантам из визовых стран.

⁹ В 2014 году рост, вероятно, продолжился, но оценить точно не предоставляется возможным: ФМС публикует текущую статистику, суммируя категории высококвалифицированных специалистов и просто квалифицированных. Так, за 5 месяцев 2014 года для двух категорий было оформлено в целом 39162 разрешения на работу, а за 5 месяцев 2013 года – 23012, т.е. общий рост в 1,7 раза (<http://www.fms.gov.ru/about/statistics/data/details/92981/>)



Источник: данные ФМС РФ

Рисунок 3.1 - Число выданных разрешений на работу трудовым мигрантам из стран СНГ и из стран дальнего зарубежья, 2007-2013 гг., тыс.

Суммирование численности оформивших патенты (на которые имеют право только мигранты из безвизовых стран) и получивших разрешения на работу у юридических лиц, показывает, что в целом доля работников из СНГ среди всех иностранцев на рынке труда РФ превышает 90%¹⁰.

Граждан из безвизовых стран больше и среди получающих разрешения на работу в качестве квалифицированных специалистов (по упомянутому Перечню профессий Минтруда) – в 2013 году было 84% мигрантов из СНГ и 16% из дальнего зарубежья.

Единственная категория, где соотношение меняется – это высококвалифицированные специалисты. В 2013 году более 85% разрешений среди высококвалифицированных специалистов получили выходцы из стран дальнего зарубежья, а меньше 15% - мигранты из стран СНГ.

Если перейти на пострановой анализ трудовой миграции, то тройка лидеров по официальной статистике менялась на протяжении двухтысячных годов следующим образом:

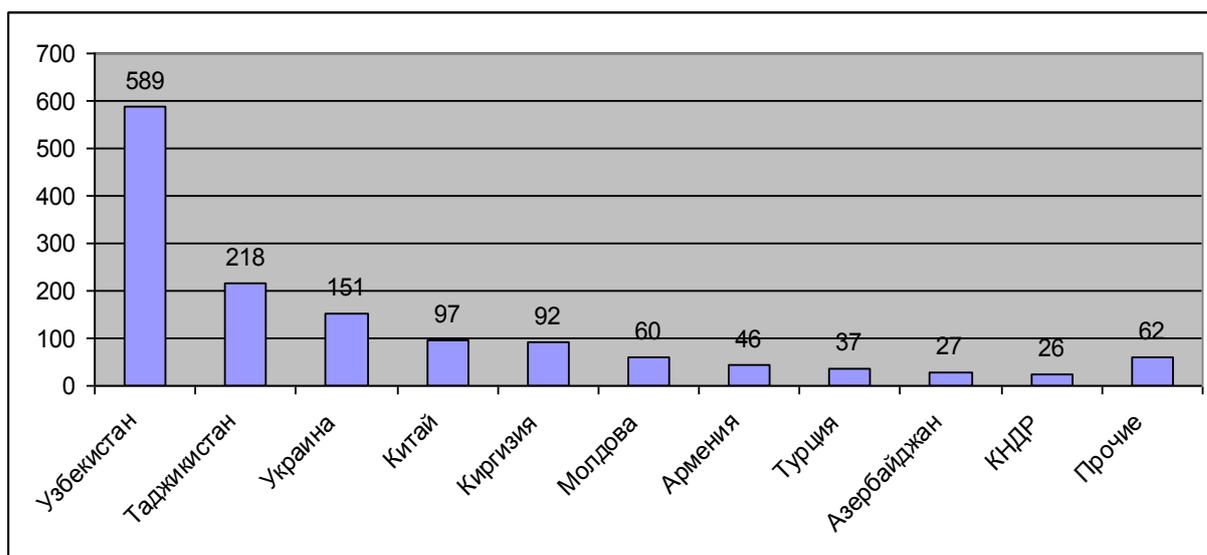
- 2000-2001 год – Украина, Китай, Турция;
- 2006 год – Китай, Украина, Узбекистан;

¹⁰ И это только по данным официальной статистики. По недокументированным мигрантам, вероятно, доля мигрантов из СНГ будет еще выше – по причине упрощенного безвизового въезда в РФ.

- 2012 год – Узбекистан, Таджикистан, Украина

Вместе три страны Средней Азии (Узбекистан, Таджикистан, Киргизия) превышают 63% от всего потока получивших разрешения на работу в России.

По данным 2012 года, среди первых десяти стран, мигранты из которых получают обычные разрешения на работу, есть лишь три визовых страны – Китай, Турция, Северная Корея. Остальные – страны СНГ; на первом месте – Узбекистан (Рисунок 3.2).



Источник: ФМС РФ

Рисунок 3.2 - Число выданных квотируемых разрешений на работу по десяти основным странам-донорам трудовой миграции в РФ, тыс., 2012 г.

Среди квалифицированных специалистов, получающих разрешения на работу в рамках Перечня Минтруда, тройка лидеров выглядит так же, как и среди получающих квотированные разрешения на работу – Узбекистан, Таджикистан, Украина. Кроме них, среди основных доноров квалифицированной миграции есть несколько стран дальнего зарубежья – Турция, Китай, Сербия, Вьетнам, Северная Корея, а также остальные страны СНГ – Киргизия, Молдавия, Армения, Азербайджан.

Самые большие отличия имеет по страновой состав мигрантов в категории высококвалифицированных специалистов. Здесь лидируют Китай, Турция, Германия, Франция, Великобритания, США. Среди стран СНГ – безусловным лидером является Украина, на ее долю приходится более двух третей всех

разрешений на работу, выдаваемых высококвалифицированным специалистам из СНГ [Чудиновских и др., 2013].

3.3 Отраслевая занятость иностранных мигрантов.

Профессионально-квалификационный состав

Занятость иностранных мигрантов по отраслям в последние годы менялась незначительно. Самая большая доля мигрантов работала и работает в строительстве (Таблица 3.5). На втором месте – сфера услуг, на третьем – обрабатывающие производства¹¹. До начала кризиса в строительстве трудилось относительно большее число мигрантов, и доля этой отрасли превышала 40%; впоследствии произошло снижение до 30%, в последние годы занятость мигрантов в строительстве вновь выросла. Официальная занятость в торговле снижалась (в 2009 году – 13%, в 2013 г. – 8%; по-видимому, реальная занятость в торговле, с учетом неофициально работающих, значительно выше). Заметный рост демонстрирует официальная занятость мигрантов в сфере услуг - с 4% в 2009 году до 16% в 2013 году.

Таблица 3.5 - Отраслевая занятость иностранных мигрантов (по уведомлениям работодателей, заключивших договора с мигрантами из безвизовых стран), 2013 г.

Отрасли занятости	% занятых мигрантов
Строительство	34
Оптовая и розничная торговля	8
Обрабатывающие производства	10
Сфера услуг	16
Транспорт и связь	4
Сельское и лесное хозяйство	8
Иные отрасли	19

Источник: Данные ФМС РФ

¹¹ К сожалению, данные по отраслевой занятости мигрантов получены только по уведомлениям работодателей, которые они посылают в ФМС после заключения договора, но только с безвизовыми мигрантами. Таким образом, статистика неполная не только по тому, что отсутствуют данные по неоформляемой занятости мигрантов, но даже и по официальной занятости визовых мигрантов.

Если мы сравним с отраслевой структурой занятости российских граждан, отображаемой Росстатом [Обследование населения..., 2013], то увидим существенную разницу в долях занятых в строительстве, в торговле и на транспорте: процент россиян, занятых в строительстве, в 4,5 раза ниже по сравнению с мигрантами из СНГ (7,6% от всех занятых россиян против 34% мигрантов); одновременно, доли занятых в торговле и на транспорте среди россиян, наоборот, заметно выше, - в торговле 18,4% против 8%; на транспорте – 9,5% против 4%).

Как было показано выше, целенаправленное привлечение квалифицированных и высококвалифицированных мигрантов на российский рынок труда в количественном отношении невелико. Значительная доля мигрантов по-прежнему занята неквалифицированным трудом. Группа неквалифицированных рабочих, общих для всех отраслей экономики, составляла в 2012 году, по данным официальной статистики, 31% от всех иностранных работников и занимала первое место по численности занятых иностранцев. В 2013 году (Таблица 3.6) эта группа уступила свое первенство группе рабочих, занятых на горных, горно-капитальных и на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах (доля занятых составила, соответственно, 26% и 27%). В первом квартале 2014 года (Социально-экономическое положение...-2014) тенденция продолжилась – по названным двум группам наиболее массовой занятости иностранных мигрантов трудилось, соответственно, 23% и 26% занятых иностранцев. К сожалению, говорить об устойчивом тренде снижения неквалифицированной занятости иностранных мигрантов пока рано, так как значительная доля их работает без документов и оформления, и в озвученную статистику не попадает. В то же время по данным различных опросов, среди всех работающих иностранцев (включая документированных и undocumented) доля занятых неквалифицированным трудом значительно выше данных официальной статистики. Например, опрос работодателей, использовавших иностранных работников¹², показал, что доля неквалифицированных рабочих среди всех занятых у них иностранцев превышала 60%. Одновременно, доля неквалифицированных иностранных работников в общем числе неквалифицированного персонала попавших в опрос организаций составляла в

¹² Опрос Всероссийского Центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) в апреле-мае 2010 года. Опрашивались руководители 450 предприятий и организаций, представляющих малый, средний и крупный бизнес России, в 2009 и 2010 гг. использовавших иностранную рабочую силу. Опрос проводился в 30 российских регионах.

среднем 31%, а в секторе малого бизнеса превышала 40% [Тюрюканова, Флоринская, 2012].

Таблица 3.6 - Структура занятости иностранных граждан по профессиональным группам (по действующим разрешениям на работу на конец года), %, 2012-2013 гг.

	2013	2012
Всего	100	100
В том числе:		
руководители учреждений, организаций и предприятий и их структурных подразделений (служб)	3,0	3,6
специалисты в области естественных и инженерных наук	2,3	1,8
специалисты среднего уровня квалификации физических и инженерных направлений деятельности	7,3	2,0
средний персонал в области финансово-экономической, административной и социальной деятельности	1,0	1,1
работники сферы индивидуальных услуг и защиты граждан и собственности	4,8	5,0
продавцы, демонстраторы товаров, натурщики и демонстраторы одежды	0,7	1,1
квалифицированные работники товарного сельскохозяйственного производства, лесного, охотничьего хозяйств, рыбководства и рыболовства, имеющие рыночную ориентацию	3,0	3,1
рабочие, занятые на горных, горно-капитальных и на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах	26,7	24,9
рабочие металлообрабатывающей и машиностроительной промышленности	4,5	4,6
другие профессии квалифицированных рабочих промышленных предприятий	4,2	4,1
операторы, аппаратчики и машинисты промышленных установок	2,0	1,9
операторы, аппаратчики, машинисты промышленного оборудования и сборщики изделий	3,8	3,9
водители и машинисты подвижного оборудования	6,3	6,9
неквалифицированные рабочие, общие для всех отраслей экономики	25,8	31,0
иные профессионально-квалификационные группы	4,5	4,9

Источник: данные Росстата

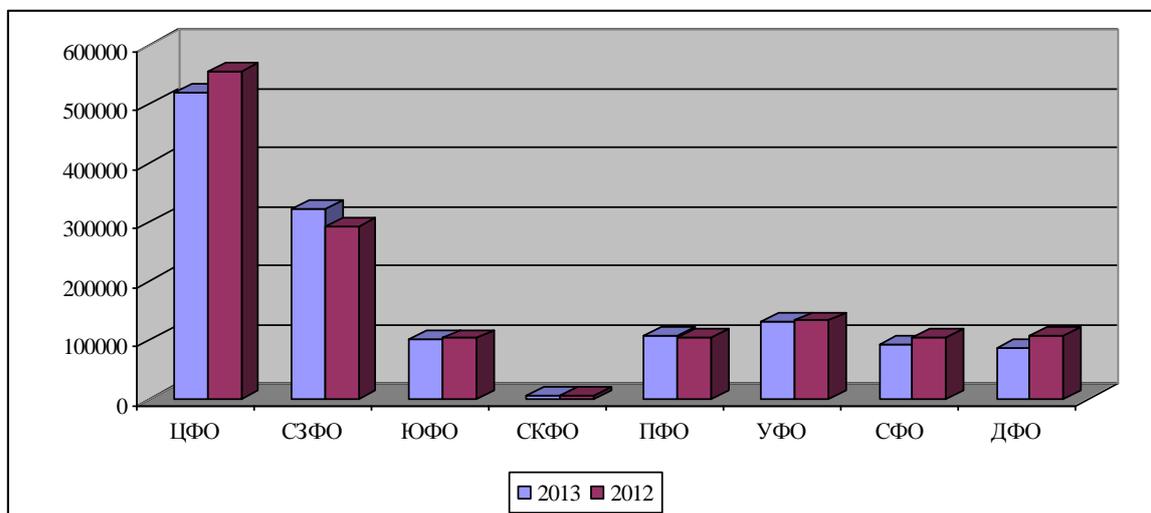
Существенно отличается профессиональная структура занятости российского населения (Обследование населения...-2013) и иностранных мигрантов: доля руководителей среди россиян – 7% (при 3% среди иностранцев); квалифицированных рабочих различной специализации – 11% (против 35%); операторов, аппаратчиков и машинистов – 9% (против 12%); неквалифицированных рабочих, общих для всех отраслей экономики – 8% (против 26%).

3.4 Региональная занятость иностранных мигрантов

3.4.1 Анализ занятости по федеральным округам

Иностранная рабочая сила распределена по территории Российской Федерации крайне неравномерно. Совершенно очевидно, что мигранты едут именно за работой, и, соответственно, выбирают регионы, экономическое развитие которых происходит опережающими темпами по сравнению с остальной территорией страны; в которых спрос на труд превышает его предложение местными работниками, и число свободных вакансий превосходит численность безработных. Кроме того, играет роль, вероятно, величина средней заработной платы в регионе (чем выше, тем больше мигрантов хотят там работать), наличие устойчивых мигрантских сетей, от которых можно получить помощь в трудоустройстве, поиске жилья и т.д.

Анализ численности официально работающих внешних мигрантов по федеральным округам выявляет следующую тройку лидеров: Центральный, Северо-Западный и Уральский федеральные округа. При этом Центральный и Северо-Западный округа в несколько раз превосходят все остальные по иностранной занятости (Рисунок 3.3).



Источник: данные ФМС РФ

Рисунок 3.3 - Число оформленных разрешений на работу, по федеральным округам, 2012-2013 гг.

Тройка лидеров по оформлению патентов для работы у физических лиц выглядит немного иначе: на первом месте, с огромным отрывом, Центральный

округ, на втором и третьем – Сибирский и Приволжский. Но говорить об особой привлекательности Сибирского и Приволжского округов для иностранных работников, занятых у частных лиц, вряд ли возможно. Скорее, дело в трудностях получения разрешений для работы у юридических лиц (в силу невозможности официально получить квоты), тем более, в количественном отношении разница между этими двумя лидерами и следующими за ними Южным, Северо-Западным и Уральским федеральными округами не так велика: Сибирский округ – 208 тысяч оформленных в 2013 году патентов; Приволжский – 161 тысяча; Южный – 110 тысяч; Северо-Западный – 107 тысяч; Уральский – 95 тысяч. При этом число оформленных патентов в Центральном федеральном округе составило в 2013 году 756 тысяч.

Суммирование двух категорий работающих иностранных мигрантов – имеющих разрешения на работу и оформивших патенты – более точный показатель максимального присутствия официально работающей иностранной рабочей в каждом федеральном округе. И при таком подходе определение тройки лидеров более достоверно: это Центральный округ, Северо-Западный и Уральский. При этом в Центральном и Северо-Западном округах наиболее высока доля всех документированных иностранных работников в общей численности занятых: 6,3% и 5,9%, соответственно. На третьем месте по этому показателю – Дальневосточный округ (4,9%).

По привлечению квалифицированных и высококвалифицированных иностранных специалистов на свой рынок труда с большим отрывом лидируют Центральный и Северо-Западный округа (Таблица 3.7), т.е. там, где много работает мигрантов вообще, где требуется рабочая сила, - там и квалифицированные кадры востребованы. При этом по привлечению квалифицированных специалистов (набираемых в рамках Перечня Минтруда), Северо-Западный округ даже вышел на первое место в России в 2013 году.

Таблица 3.7 - Число выданных разрешений на работу квалифицированным и высококвалифицированным специалистам, по федеральным округам, 2012-2013 гг.

	2013		2012	
	Квалиф. специалисты	Высококвалиф. специалисты	Квалиф. специалисты	Высококвалиф. специалисты
Центральный ФО	54046	8099	20777	0
Северо-Западный ФО	59760	958	12853	591
Южный ФО	5880	232	2991	0
Северо-Кавказский ФО	298	5	90	0
Приволжский ФО	2085	0	1319	0
Уральский ФО	3188	215	2282	0
Сибирский ФО	1546	54	1150	0
Дальневосточный ФО	2632	535	2591	0
Центральный Аппарат		16242*		11204*

* Разрешения на работу для высококвалифицированных специалистов, выдаваемые через Центр обращений граждан по паспортно-визовым вопросам ФМС РФ, который находится в Москве. Большинство получаемых разрешений – для работы в Москве и Московской области.

Источник: данные ФМС РФ

Исходя из выше приведенных экспертных оценок общей занятости внешних мигрантов на российском рынке труда (включая как регулируемых мигрантов, так и нерегулируемых), можно примерно составить представление о реальной доле иностранных работников среди всех занятых в каждом федеральном округе (т.е. в этом показателе будут учтены все занятые иностранцы, а не только официально документированные). Таким образом, максимальная доля работающих иностранцев в Центральном округе составит 11-14% в общей численности занятых; в Северо-Западном – около 10-13%; в Дальневосточном – 8-11%; в Уральском – 6-8%; в Сибирском и Южном – по 5-7%; в Приволжском – около 3-4%, в Северо-Кавказском – 1-2%. Напомним, что в среднем по России оценочная максимальная доля

работающих внешних мигрантов составляет около 9% в общей численности занятого российского населения.

3.4.2 Регионы-лидеры по использованию иностранной рабочей силы

Больше половины официально работающих мигрантов устойчиво, на протяжении нескольких лет, концентрируются в пяти регионах: Москва, Московская область, Санкт-Петербург и Ленинградская область (в миграционной статистике они рассматриваются как единое целое), Краснодарский край и Ханты-Мансийский автономный округ. К пятерке лидеров приближаются такие активно развивающиеся регионы, как Калужская область, Приморский край, Ямало-Ненецкий автономный округ.

3.4.2.1 Москва

Москва – абсолютный лидер в России по численности как официально работающих мигрантов (Таблица 3.8), так и работающих без всяких документов¹³. На Москву приходится пятая часть от всех, получающих разрешение на работу в России, и 19% от всех, оформляющих патент. В Москве трудится больше всего высококвалифицированных мигрантов¹⁴.

Таблица 3.8 - Численность иностранных мигрантов, работающих по различным видам документов, 2012-2013 гг., Москва

	2013	2012
Оформившие разрешения на работу	285900	258651
Оформившие патенты	291390	200692
Оформившие разрешения на работу как квалифицированные специалисты	15395	29875
Оформившие разрешения на работу как высококвалифицированные специалисты	7390	0

Источник: данные ФМС РФ

Москва заметно отличается от среднероссийских показателей по распределению официально работающих по разрешениям на работу мигрантов по

¹³ По оценкам экспертов, неофициально работающие мигранты точно так же, как и официально работающие, концентрируются в экономически наиболее успешных регионах [Мукомель, 2005]

¹⁴ 86% оформленных разрешений на работу высококвалифицированных специалистов пришлось на Москву и Московскую область [Итоги деятельности ФМС..., 2012]

профессиональным группам. Если в целом по России в группу руководителей в 2012 году попадало 3,6% мигрантов, то в Москве – 6,6%¹⁵; в группу занятых в сфере индивидуальных услуг – в среднем по России -5%, а в Москве -12%; в группу квалифицированных рабочих - 35% в среднем по России 20% в Москве. С другой стороны, группа неквалифицированных рабочих в Москве была представлена шире, чем в России в целом - 37% против 31%.

В 2013 году доля работающих в Москве мигрантов (суммарно по всем официальным категориям) от общей численности занятого населения составила около 9%.

3.4.2.2 Московская область

В 2013 году численность официально работающих по разрешениям на работу мигрантов в Московской области была в два с половиной раза меньше, чем в Москве (Таблица 3.9). На долю Московской области приходилось около 8% всех выданных в России разрешений на работу у юридических лиц. При этом число оформленных патентов в области было даже выше, чем в Москве, что объясняется реальной востребованностью данного инструмента ввиду широкого распространения занятости мигрантов у частных лиц на их дачных участках (строительство, садовые работы, охрана дач и т.д.).

Таблица 3.9 - Численность иностранных мигрантов, работающих по различным видам документов, 2012-2013 гг., Московская область

	2013	2012
Оформившие разрешения на работу	108307	166030
Оформившие патенты	299039	268016
Оформившие разрешения на работу как квалифицированные специалисты	5999	3685
Оформившие разрешения на работу как высококвалифицированные специалисты	560	0

Источник: данные ФМС РФ

В Московской области очень широко распространен неквалифицированный труд – 51% мигрантов, получивших разрешения на работу, трудились в этом

¹⁵ Здесь и далее источник данных по распределению иностранных мигрантов по профессиональным группам по субъектам Федерации – Росстат [Труд и занятость..., 2013]

сегменте (среднероссийский показатель - 31%). Доля группы квалифицированных рабочих - примерно, как в Москве – 23% (против 35% в России). В то же время группа руководителей представлена незначительно – 2% (против 4% в России).

По данным 2013 года, доля официально документированных мигрантов в общей численности занятых в Московской области – около 11%.

3.4.2.3 Санкт-Петербург и Ленинградская область

К сожалению, проанализировать и корректно представить отдельно место Санкт-Петербурга и Ленинградской области не представляется возможным, так миграционная статистика предоставляется по этим двум регионам только суммарно.

Тем не менее, некоторые выводы можно сделать. Так, по числу оформленных разрешений на работу эти два региона вместе в 2012 году сравнялись с Москвой, а в 2013 году – даже превзошли ее (Таблица 3.10). Это не свидетельствует о большем числе работающих мигрантов в Санкт-Петербурге и области, а, скорее, о затрудненном доступе к их официальной занятости в Москве (где выделяемая квота на выдачу разрешений искусственно опустилась до размеров квоты на Санкт-Петербург и область!). В Санкт-Петербурге и области очень мало востребован патент (видимо, по той же причине большей доступности разрешений на работу – мигрантам, работающим у юридических лиц, не требуется идти в обход закона и пользоваться патентом вместо разрешения на работу), но при этом больше всего в России получено разрешений на работу квалифицированными специалистами (в рамках Перечня Минтруда).

Таблица 3.10 - Численность иностранных мигрантов, работающих по различным видам документов, 2012-2013 гг., Санкт-Петербург и Ленинградская область

	2013	2012
Оформившие разрешения на работу	293661	258957
Оформившие патенты	71595	47196
Оформившие разрешения на работу как квалифицированные специалисты	59009	12149
Оформившие разрешения на работу как высококвалифицированные специалисты	958	591

Источник: данные ФМС РФ

По профессиональному составу официально работающих мигрантов в Санкт-Петербурге и области выделяется группа неквалифицированных рабочих – 40% (против 31% в среднем по России). Доля квалифицированных рабочих – ниже российского показателя – 27% против 35%. Доля руководителей – на уровне среднероссийского показателя – 4%. Зато среди мигрантов в этом регионе в два раза чаще встречаются занятые в группе специалистов среднего уровня квалификации физических и инженерных направлений деятельности – 4% против 2% в России.

Доля занятых мигрантов всех категорий по отношению к численности занятых в регионе в целом в 2013 году составила 11% (на уровне Московской области и выше, чем в Москве).

3.4.2.4 Краснодарский край

В Краснодарском крае группы оформивших разрешения на работу и патенты близки между собой по численности (Таблица 3.11). Но, если во всей России в целом, и в большинстве регионов-лидеров по использованию ИРС, число оформивших патенты выросло в 2013 году, а оформивших разрешения на работу снизилось, то здесь – обратная тенденция: патентов в 2013 году было оформлено меньше, чем в 2012 году, а разрешений на работу – больше. Возможно, это было связано с подготовкой к Олимпиаде, и в связи с этим с относительно более легкой возможностью оформить разрешения на работу, чем в других регионах (как и в Санкт-Петербурге, не приходилось использовать вместо разрешения патент).

Таблица 3.11 - Численность иностранных мигрантов, работающих по различным видам документов, 2012-2013 гг., Краснодарский край

	2013	2012
Оформившие разрешения на работу	67010	64203
Оформившие патенты	55660	69460
Оформившие разрешения на работу как квалифицированные специалисты	4387	1913
Оформившие разрешения на работу как высококвалифицированные специалисты	231	0

Источник: данные ФМС РФ

Профессиональный состав мигрантов, занятых в Краснодарском крае, имеет заметный крен в сторону квалифицированных рабочих – почти 60% мигрантов были

заняты таким трудом (видимо, это была потребность, которую диктовала подготовка к Олимпиаде). При этом неквалифицированный сегмент резко сужен – только 13% официально занятых мигрантов относились к этой группе (при 31% в среднем по России).

Доля занятых регулируемых мигрантов (с различными видами документов) по отношению к общей численности занятых в регионе составила в 2013 году 5% (чуть выше среднероссийского показателя – 4%).

3.4.2.5 Ханты-Мансийский автономный округ – Югра

Сырьевые регионы много лет и активно используют труд мигрантов. Здесь проще получить разрешения на работу (действуют крупные игроки, обеспеченные квотами без ограничений), поэтому разница между числом оформленных разрешений и числом патентов – почти в 4 раза (Таблица 3.12).

Таблица 3.12 - Численность иностранных мигрантов, работающих по различным видам документов, 2012-2013 гг., Ханты-Мансийский автономный округ – Югра

	2013	2012
Оформившие разрешения на работу	40632	36170
Оформившие патенты	10946	9945
Оформившие разрешения на работу как квалифицированные специалисты	926	585
Оформившие разрешения на работу как высококвалифицированные специалисты	20	0

Источник: данные ФМС РФ

Распределение регулируемых мигрантов по профессиональным группам в Ханты-Мансийском округе очень близко к среднероссийским показателям: руководителей – 4%, специалистов в области инженерных наук – 2%, квалифицированных рабочих – 36%. Единственное заметное отличие – очень небольшая доля неквалифицированных рабочих – 12% (при 31% в среднем по России).

В 2013 году доля регулируемых мигрантов составила 6% от всего занятого населения Ханты-Мансийского автономного округа.

4. КОМПЛЕКСНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ ТРУДА: АНАЛИЗ ДАННЫХ ОПРОСА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРЕДПРИЯТИЙ ДВУХ РЕГИОНОВ

Опросы руководителей предприятий и населения в возрасте экономической активности двух субъектов Российской Федерации были нацелены на получение эмпирической информации, характеризующей структурные характеристики спроса и предложения на рынках труда. Данная информация необходима для диагностики ситуации, определения возможностей и направлений управленческого воздействия в условиях масштабных сдвигов, связанных с возможным сжатием и изменением характеристик трудовых ресурсов страны и значительной неопределенностью, продуцируемой тем, что один из важных источников роста экономики последнего десятилетия – повышение цен на сырьевые товары на мировых рынках – фактически исчерпан.

Фокус исследования нацелен на анализ кадрового потенциала и потенциала повышения производительности экономики. Реализуется подход, позволяющий анализировать общие процессы и складывающиеся закономерности на примере углубленного рассмотрения отдельных региональных рынков труда, выбранных по критериям размера, диверсифицированности и ситуации на рынке труда.

Рассмотрение обследованных предприятий по отраслевой структуре и численности работающих показало, что отраслевая структура выборки соответствует генеральной совокупности, по типам предприятий достигнуто запланированное превышение крупных и средних предприятий. Совокупная численность работников опрошенных предприятий составляет более 20% численности работников организаций обследуемых ВЭД.

Анализ занимаемой должности опрошенных представителей руководства предприятий показывает, что 94% респондентов являются первыми руководителями, заместителями первых руководителей, начальниками соответствующих отделов. Потенциально менее информированными являются 6% респондентов: это главные бухгалтера, а также главные, ведущие специалисты (по кадрам, экономике и пр.).

4.1. Общие характеристики обследованных предприятий

Анализ организационно-правовой формы обследуемых предприятий показывает, что среди крупных предприятий менее половины (46%) являются

отдельным юридическим лицом, не являющимся частью финансово-промышленной группы организаций, такой как концерн, холдинг. Более четверти (27%) являются филиалом, обособленным подразделением более крупной организации, 21% имеют статус юридического лица и входят в группу организаций, 6% опрошенных крупных предприятий являются головной компаний группы организаций (см. рисунок 4.1).

Доля предприятий – самостоятельных юридических лиц, не входящих в группу организаций, заметно выше среди средних и малых предприятий.

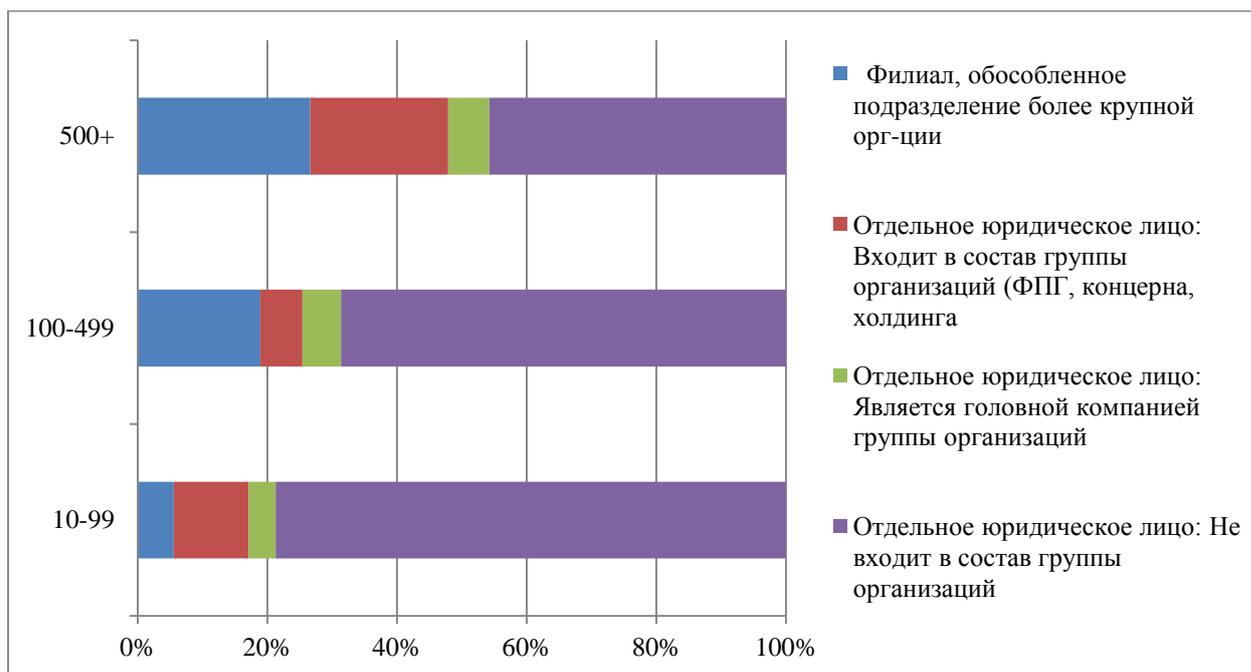


Рисунок 4.1 – Организационно-правовая форма опрошенных предприятий, в разрезе типов предприятий по численности работающих, в %

Представители руководства предприятий, являющихся филиалами или входящих в состав группы организаций, отвечали на вопрос о том, на каком уровне принимаются решения по конкретным вопросам: в основном на уровне этого предприятия или в основном на более высоких уровнях. Анализ ответов на эти вопросы показал, что на большинстве крупных предприятий данного типа решения по всем рассматриваемым вопросам принимаются на более высоких уровнях, в т.ч. по вопросу существенного изменения цен, расценок на продукцию, услуги (более 10%); по вопросу существенного повышения зарплаты работников (более 10%); по вопросу ежегодных объемов инвестиций в основное производство; по вопросу программы технического развития предприятия.

Среди средних предприятий больше отметивших самостоятельность в решениях по данным вопросам, однако доля ответов «в основном на более высоких уровнях» составляет около 50%. Среди малых предприятий всего около 20% входит в данный тип предприятий (филиал или дочернее предприятие), уровень самостоятельности среди этих МП выше, в сравнении с КСП, однако не намного.

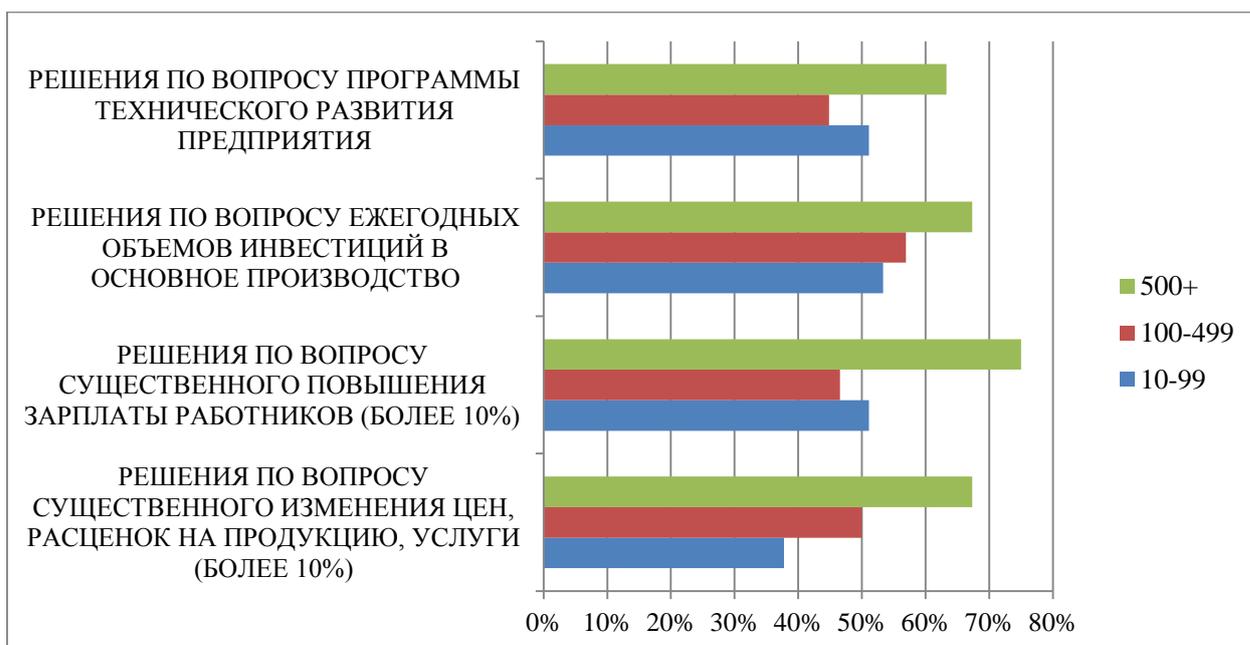


Рисунок 4.2 – Ответы на вопрос: «На каком уровне принимают решения по следующим вопросам..», доля ответов «в основном на более высоких уровнях», в разрезе типов предприятий по численности работающих, %

Баланс оценок платежеспособности, финансовой устойчивости в сравнении с предыдущим периодом прошлого года в целом негативен, при этом существенно хуже оценки малых предприятий. На средних предприятиях негативных оценок меньше, но их доля превышает долю позитивных оценок. В целом положителен баланс оценок на крупных предприятиях, хотя доля позитивных оценок не велика. В разрезе ВЭД наихудший баланс оценок в торговле. Заметный отрицательный баланс в обработке древесины и целлюлозно-бумажном производстве; химии и металлургии; машиностроении; строительстве.

Ожидания предприятий на 2015 год оптимистичнее оценок текущего периода. В целом позитивен баланс оценок спроса на продукцию и общую финансовую устойчивость предприятия.

Относительно численности работников в 2014 году, в сравнении с 2013 годом, по малым и крупным предприятиям доля указавших на увеличение и снижение численности примерно одинакова. На средних предприятиях немного больше тех, кто увеличил численность в сравнении с теми, кто снижал. Проектировки на будущий год относительно численности также пока спокойны: доля указавших на вероятное увеличение численности немного превышает тех, кто планирует снижение¹⁶.

В зависимости от типа предприятия ожидаемо различается горизонт планирования: половина малых предприятий планирует развитие своего предприятия на период не более двух лет, 24% - на период от 3 до 5 лет, более длительный горизонт планирования указали 15% малых предприятий. Ситуация по средним предприятиям не слишком различается от малых. Необходимо отметить, что и на значительном числе крупных предприятий горизонт планирования не далек: 21% указали срок до 2 лет. На срок более пяти лет планируют развитие 37% крупных предприятия.

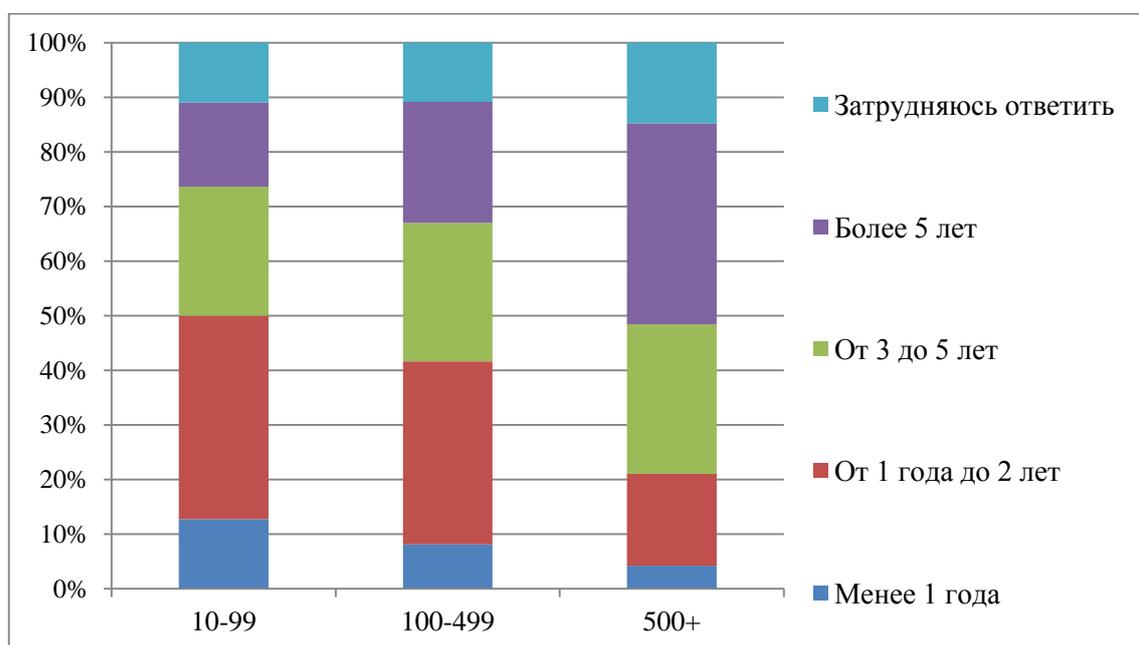


Рисунок 4.3 – Распределение ответов на вопрос: «На какой период Вы сегодня планируете развитие вашего предприятия?», в разрезе типов предприятий по численности работающих, %

¹⁶ Опрос проходил в период сентябрь – октябрь 2014 года, основная часть интервью проведена в сентябре – первой половине октября.

В разрезе ВЭД среди крупных предприятий более длительный горизонт планирования указали добыча полезных ископаемых, машиностроение, обработка древесины и целлюлозно-бумажное производство. Преимущественно краткосрочные планы (45% - до двух лет) – на предприятиях пищевой промышленности, торговли.

4.3. Оценки технической оснащенности и недавние организационно-технические изменения. Потенциал и условия повышения производительности труда

На вопрос: «Каков приблизительно удельный вес современного оборудования, соответствующего лучшим мировым образцам?», - четверть опрошенных затруднилась или отказалась ответить. Анализ по предприятиям, ответившим на этот вопрос, показывает, что на отсутствие современного оборудования чаще указывают малые и крупные предприятия. Оценивают долю современного оборудования в 70% и более 11% представителей руководства крупных предприятий и 29% респондентов на малых и средних предприятиях (см. рисунок 4.3).

В разрезе ВЭД существенно выше доля ответов «нет современного оборудования» среди предприятий сельского хозяйства (39%) и пищевой промышленности (28%). Заметно выше оценки по данному вопросу на предприятиях добывающей промышленности: 43% указали, что доля современного оборудования составляет более 70%; на предприятиях транспорта и связи доля таких ответов также заметно выше, чем по всем опрошенным предприятиям – 35%. Более позитивные оценки дают и предприятия торговли. Понятно, что капиталоемкость отраслей не является сравнимой.

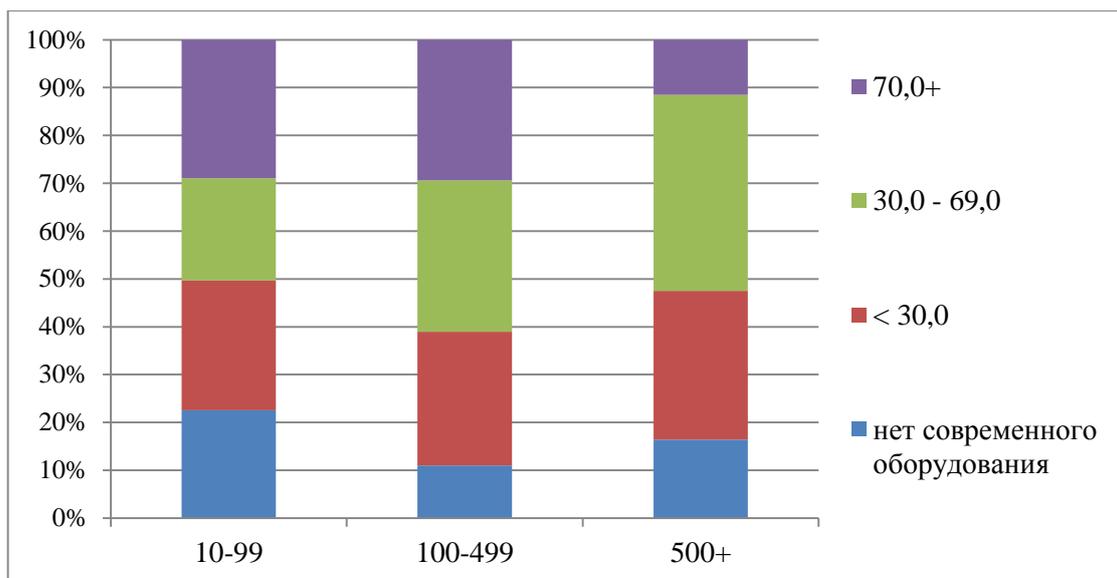


Рисунок 4.4 – Распределение ответов на вопрос: «Каков приблизительно удельный вес современного оборудования, соответствующего лучшим мировым образцам?», в разрезе типов предприятий по численности работающих, %

Опрос показал, что в последние три года практически на всех предприятиях происходили какие-либо организационно-технические изменения. При этом на технические изменения (новое строительство, реконструкция, модернизация объектов; приобретение более современного оборуд., машин, трансп. средств; внедрение новых технологий, технологических решений) указали три четверти (76%) предприятий, из них 20% указали на два из названных мероприятий, 26% отметили все три направления изменений.

Примерно такая же доля предприятий (75%) указала организационные изменения (новые методы организации производства, внедрение новых видов продукции, услуг, новых форм организации труда и др.). 12% опрошенных предприятий не отметили ни один из видов изменений.

Ситуация заметно различается в зависимости от типа предприятия: крупные предприятия лидируют по всем направлениям, в особенности в строительстве, модернизации, реконструкции объектов, внедрении новых технологий и улучшении условий труда (см. рисунок 4.4).

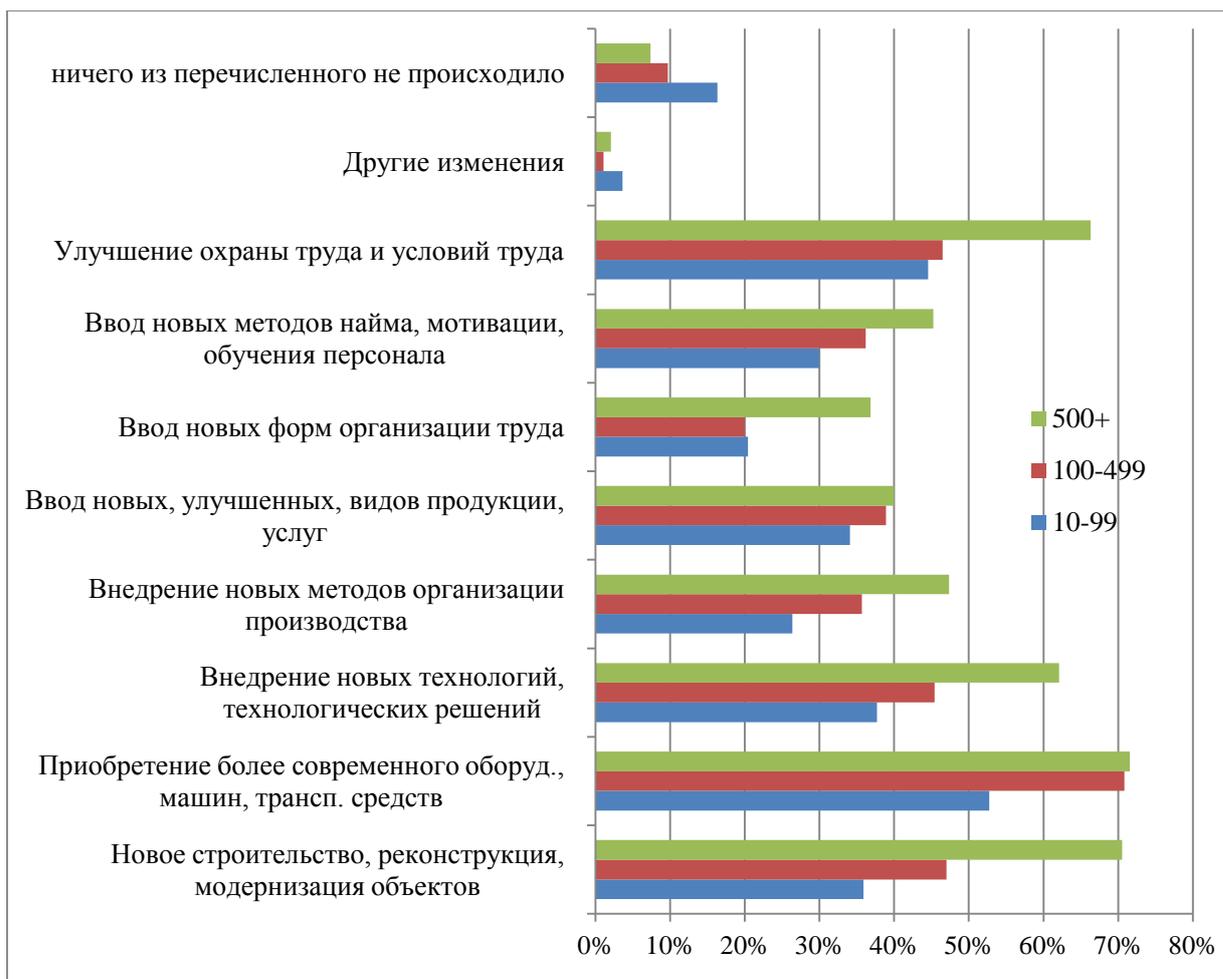


Рисунок 4.4 – Распределение ответов на вопрос: «В течение последних трех лет, начиная с 2011 года, происходили ли на Вашем предприятии следующие изменения? Пожалуйста, укажите все подходящие варианты», в разрезе типов предприятий по численности работающих, %

Анализ технических изменений на крупных предприятиях в разрезе ВЭД показал, что наиболее сложная ситуация на предприятиях пищевой и легкой промышленности: 62% не указали ни один из предложенных вариантов (модернизация объектов, закуп более современного оборудования, внедрение новых технологий). Более благополучная ситуация в электроэнергетике, химии, металлургии: практически все опрошенные предприятия отметили по крайней мере одну позицию.

На вопрос о результативности предпринятых мер более половины опрошенных из тех, кто указал на хотя бы одно из изменений, указали на улучшение качество продукции, услуг. 40-45% опрошенных отметили, что в результате этих

мероприятий расширили или сохранили рынки сбыта. Указание данных результатов практически не различается по типам предприятий. Все другие предложенные варианты возможных изменений (снизили материалоемкость, энергоемкость продукции; снизили трудоемкость продукции, услуг; уменьшили/ не увеличили затраты на производство; повысили квалификацию работников; повысили привлекательность предприятия для работников; повысили устойчивость предприятия к изменениям внешней среды) чаще указывали представители крупных предприятий. При этом указали на снижение трудоемкости продукции, услуг около трети крупных и средних предприятий и четверть малых предприятий.

В ходе опроса руководителей просили оценить резервы повышения производительности труда на предприятиях своей отрасли в России¹⁷. Говоря о резервах в части технического перевооружения, более 20% руководителей отметили, что в их отрасли есть большие резервы, 42-48% (в зависимости от типа предприятия) отметили наличие значительных резервов, доля тех, кто указал, что практически нет резервов, нынешний уровень близок к максимальному, составила 17-18% по средним и крупным предприятиям и 21% по малым предприятиям. Около 15% затруднились с ответом на этот вопрос.

На отсутствие резервов практически не указывали представители сельского хозяйства (3%), а также пищевой и легкой промышленности, добычи полезных ископаемых. Значимо выше доля таких ответов на предприятиях транспорта и связи (24%).

Оценки резервов повышения производительности труда через улучшение производственных процессов сходны с оценками резервов технического перевооружения. 66-72% отмечают наличие больших или ощутимых резервов. При этом малые предприятия в ответах на этот вопрос реже отвечали, что резервов нет.

Распределение ответов на вопрос о резервах через улучшение качества, квалификации сотрудников также сходно с ответами на два предыдущих вопроса. 69-75% указывают на наличие резервов в этой области.

¹⁷ Полная формулировка вопроса с вводной частью: «По данным официальной статистики, уровень производительности труда в целом по экономике России значительно уступает соответствующим показателям США и других стран с развитой экономикой. Отставание может означать возможность улучшения.

Пожалуйста, взгляните на таблицу. Если говорить в целом о предприятиях Вашей отрасли в России, как Вы думаете, есть ли резервы для повышения производительности труда и насколько они велики?»

Респондентов, отметивших наличие в отрасли резервов повышения производительности труда хотя бы по одному из направлений, просили ответить на вопрос об условиях реализации этих и других возможных резервов производительности на предприятиях отрасли. Наиболее популярным оказался ответ «больше экономической стабильности». Вне зависимости от размера предприятий, половина руководителей указала этот вариант ответа. Представители крупных компаний чаще указывали на важность улучшения инфраструктуры и доступность «длинных» и недорогих денег, а также на важность более квалифицированных и заинтересованных госорганов (см. рисунок 4.5).



Рисунок 4.5– Распределение ответов на вопрос: «Как Вы считаете, что нужно, чтобы задействовать эти и другие возможные резервы продуктивности на предприятиях Вашей отрасли? Укажите, пожалуйста, все подходящие варианты», в разрезе типов предприятий по численности работающих, %

Около трети руководителей, отметивших наличие резервов повышения производительности труда, указали на необходимость более высокого уровня добросовестной конкуренции в отрасли, а также важность более

квалифицированного менеджмента. Каждый пятый отметил необходимость более заинтересованных собственников¹⁸.

4.4. Вопросы кадрового обеспечения: текущая ситуация и оценки

Руководителей просили оценить кадровую ситуацию на предприятии, с точки зрения соответствия количества и качества работников требованиям успешной работы предприятия (см. рисунок 4.6).

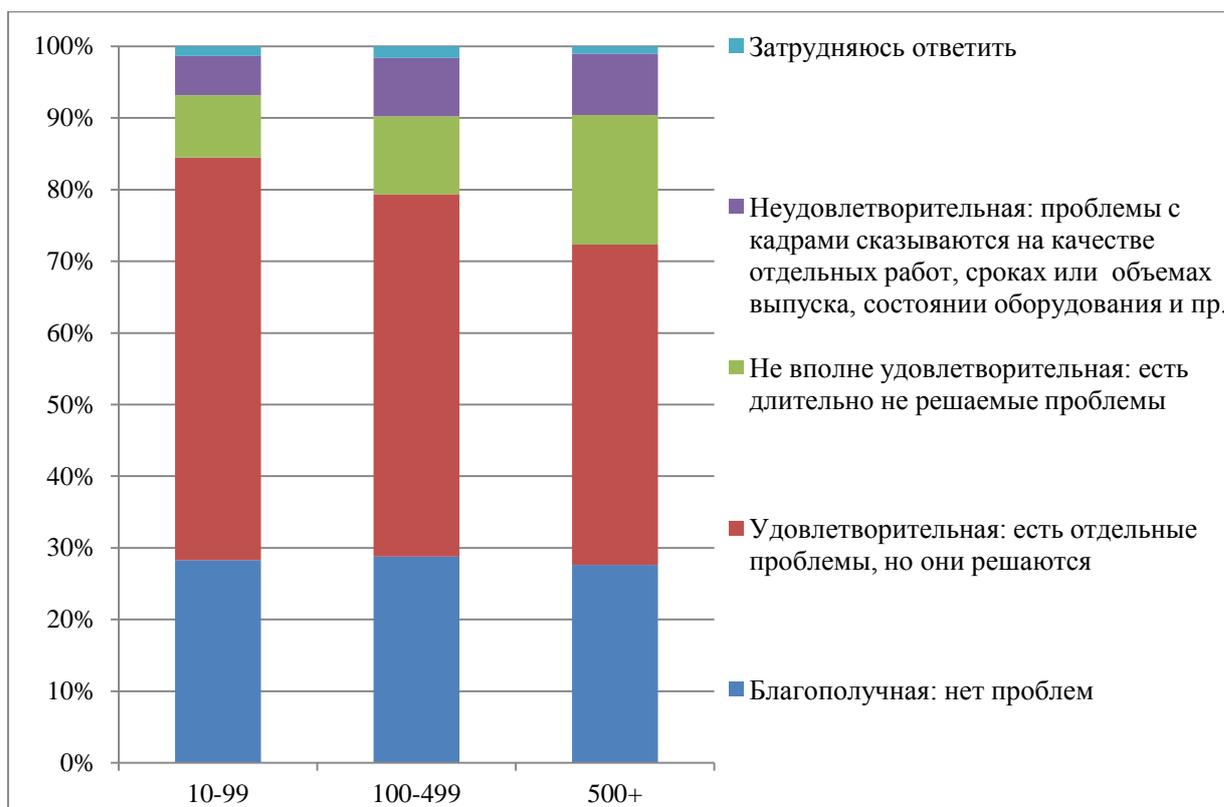


Рисунок 4.6 – Распределение ответов на вопрос: «Оцените, пожалуйста, кадровую ситуацию на Вашем предприятии с точки зрения соответствия количества и качества работников требованиям успешной работы предприятий», в разрезе типов предприятий по численности работающих, %

В среднем половина опрошенных указали, что ситуация удовлетворительная: есть отдельные проблемы, но они решаются. При этом значительно больше таких ответов на малых предприятиях в сравнении с крупными. В среднем по всем

¹⁸ При этом факторный анализ (метод главных компонент) выделяет два компонента, в первый с высокой нагрузкой и положительным знаком входят все переменные (условия реализации резервов производительности), во второй с высокими значениями входят два условия: более заинтересованные собственники и более квалифицированный менеджмент, остальные – не входят или входят с отрицательными значениями.

опрошенным 11% отметили, что ситуация не вполне удовлетворительная, есть длительно нерешаемые проблемы. 7% указали на неудовлетворительность ситуации – проблемы с кадрами сказываются на качестве работ, сроках или объемах выпуска, состоянии оборудования. На крупных предприятиях более четверти (27%) указали на не вполне или неудовлетворительную ситуацию. На малых предприятиях доля таких ответов значимо меньше – 14%. В разрезе отраслей значимо выше доля негативных оценок в машиностроении и в электроэнергетике, значимо меньше негативных оценок кадровой ситуации в торговле, транспорте и связи.

Сильная связь фиксируется с вопросом о конкурентоспособности заработка: среди тех, кто отметил более низкие заработки на своем предприятии, в сравнении с большинством сравнимых предприятий, доля негативных оценок составляет 38%. На крупных предприятиях с низкими заработками подавляющее большинство оценок кадровой ситуации являются негативными.

Предварительный анализ показывает, что независимое влияние на кадровую ситуацию на предприятии оказывает и отрасль, и конкурентоспособность заработка. В ответах на этот вопрос, при контроле отрасли и заработка, значимым является регион.

Респондентов, отметивших наличие каких-либо проблем с кадрами (все, за исключением указавших на благополучную ситуацию), просили ответить на вопрос о причинах этой ситуации. Анализ ответов показывает, что наиболее распространенная причина проблем - трудности с комплектацией, с поиском и закреплением новых качественных работников (52%). Причины проблем связывают с увольнением опытных работников 53% (отмечена по крайней мере одна позиция увольнения опытных работников: увольнения пенсионеров, увольнения по причине зарплаты; увольнения по другим причинам). Увольнения опытных работников - пенсионеров и по причине заработка, а также по другим причинам значимо чаще указывают крупные предприятия. Увеличение объемов найма реже являются причиной кадровых проблем.

Опрос ожидаемо показал, что у большого числа предприятий возникают трудности с заполнением вакансий квалифицированных рабочих, а также инженеров, техников. Меньше проблем с заполнением вакансий неквалифицированных рабочих, а также специалистов служб (бухгалтерия, кадры, маркетинг).

Ситуация по квалифицированным рабочим и инженерам, техникам хуже на крупных и средних предприятиях. Проблемы с комплектацией руководителями среднего звена также более остры на крупных предприятиях.

Анализ трудностей с комплектацией в разрезе предприятий с разной кадровой ситуацией показывает, что и совсем неудовлетворительная, и не вполне удовлетворительная кадровая ситуация означает одинаково высокую долю предприятий с проблемами с комплектацией: более 80% - по квалифицированным рабочим, 55% - по инженерам, техникам, 50% - по руководителям среднего звена.

Удовлетворительная ситуация означает, что все же значительная доля предприятий имеет трудности с заполнением вакансий квалифицированных рабочих.

Рассмотрение мер, к которым предприятия прибегают для заполнения вакансий, показывает, что в целом по всем предприятиям наиболее распространены две модели: найм работников без должной квалификации с последующим обучением на рабочем месте, а также повышение стартового уровня заработной платы по заполняемой позиции. Эти две модели без больших различий отмечают предприятия с разной численностью работников. Около трети предприятий указали, что у них нет необходимости в специальных мерах для заполнения вакансий, это в основном те предприятия, которые отметили у себя благополучную кадровую ситуацию (см. рисунок 5.21).

Крупные предприятия отметили, что для заполнения вакансий они прибегают и к таким мерам, как жилье для вновь принятых (25%), поиск работников в других регионах России (20%), поиск работников за рубежом и оформление иностранных мигрантов (13-14%), дополнительные льготы для вновь принятых (19%).

Представителей руководства предприятий просили подумать о возможных мерах в случае усиления дефицита нужных работников, удорожания трудовых ресурсов в регионе¹⁹.

Анализ ответов на вопрос показывает, что, по крайней мере, в сфере намерений активность предприятий высока.

¹⁹ Из-за демографической «ямы» 1990-х гг. и по другим причинам, число молодежи, вступающей в трудоспособный возраст, значительно меньше числа пенсионеров, которые выходят из состава трудовых ресурсов. Это означает более сложную, чем раньше, ситуацию с численностью рабочей силы, возможное повышение конкуренции за хороших работников, удорожание трудовых ресурсов.

В случае усиления дефицита нужных работников, удорожания трудовых ресурсов в регионе, какие меры Ваше предприятие вероятнее всего будет использовать? Пожалуйста, укажите наиболее вероятные меры из вариантов ответов

Наибольшее число вероятных мер отметили крупные предприятия. Малые и средние в той же доле, что и крупные предприятия, отметили в качестве вероятных мер повышение конкурентоспособности заработка и работу по сокращению текучести, удержанию имеющихся работников.

Довольно общий вариант «повышать эффективность производства» отметили половина крупных предприятий и треть малых и средних. Возможность более активно заниматься трудосбережением (механизация, автоматизация) указали треть крупных предприятий и пятая часть малых и средних.

Вариант «сокращать объемы производства, думать о ликвидации» в ходе опроса указали 3% представителей предприятий.

В целом, анализ кадровой ситуации на опрошенных предприятиях показал, что на большинстве предприятий ситуация благополучная или «рабочая» - проблемы есть, но они решаются. Вместе с тем, каждый пятый опрошенный отметил не удовлетворительность ситуации, наличие длительно нерешаемых проблем, в т.ч. 7% указали, что проблемы с кадрами сказываются на качестве работ, сроках или объемах выпуска, состоянии оборудования. На крупных предприятиях доля негативных ответов существенно больше – 27%. Как показывает предварительный анализ, более сложная ситуация на крупных и средних предприятиях складывается под воздействием нескольких факторов: характеристики профессионально-квалификационной структуры с большей востребованностью квалифицированных рабочих и инженеров; более низкая конкурентоспособность заработка по группе предприятий; особенности возрастной структуры и значительный объем увольнений опытных работников в связи с выходом на пенсию. Независимое влияние оказывает регион. Анализ кадровой политики показывает, что крупные предприятия активно используют весь имеющийся арсенал мер, включая привлечение иногородних и зарубежных работников, вопросы жилья и льгот для вновь принятых и другие меры.

4.5. Руководители предприятий о приоритетных вопросах, связанных с эффективностью экономики

В ходе исследования руководителям был задан ряд вопросов, затрагивающих более широкие области экономики и общественной жизни. Так, руководителей просили указать наиболее приоритетные вопросы для Правительства РФ в настоящее время, связанные с эффективностью экономики.

Ожидаемо, две трети опрошенных отметили в качестве приоритетного вопроса стабильность, предсказуемость экономической ситуации, стабильность финансового сектора (см. рисунок 4.7), На третьем месте по упоминаемости, вместе с улучшением условий для реального сектора экономики, вопросы воспитания и обучения молодежи (56%). Далее, примерно с одинаковой частотой, улучшение инфраструктуры и сохранение здоровья населения, работающих (46-45%). Задача уменьшения бедности и неравенства оказалась наименее упоминаемой, однако более трети руководителей указали на нее как на приоритетную для Правительства России (36%).



Рисунок 4.7 – Распределение ответов на вопрос: «Многие вопросы, связанные с эффективностью экономики, зависят от решений государственных органов. Какие вопросы Вы отметили бы как наиболее приоритетные для Правительства России в настоящее время? Укажите, пожалуйста, все подходящие варианты», %

В ответах на этот вопрос нет различий по типам предприятий. Наблюдаются значимые, но не большие различия ответов в разрезе отраслей по ряду аспектов. По варианту стабильности экономической ситуации больше указаний на данный вариант среди предприятий торговли, строительства, транспорта и связи. Важность условий для улучшения реального сектора чаще указывают предприятия

строительства, электроэнергетики и обработки древесины. По остальным вариантам значимые различия в разрезе ВЭД отсутствуют.

Рассмотрение взаимосвязей указания на приоритетность вопросов воспитания и обучения молодежи с характеристиками предприятия и другими вопросами не дает значимой связи. Небольшие различия в выборе данного варианта отмечаются у предприятий с разной кадровой ситуацией: среди отметивших кадровую ситуацию как благополучную 48% указывают на приоритетность задачи воспитания и обучения молодежи, среди тех, кто отметил ситуацию как удовлетворительную (отдельные проблемы) или неудовлетворительную, таких ответов 59%.

В целом, как показал опрос, условия, связанные с качеством трудовых ресурсов, воспроизводством человеческого капитала, в глазах руководителей предприятий являются не менее, для части руководителей – более приоритетными для повышения эффективности экономики, чем другие традиционно перечисляемые условия (улучшение инфраструктуры и др.).

Учитывая повышенное внимание к вопросу повышения заработной платы работникам социальной сферы и обсуждение негативных эффектов для бизнеса, в ходе исследования руководителям были заданы вопросы об эффектах и их оценках этой политики).

При ответе на вопросы анкеты можно было отметить все подходящие варианты. Руководители малых и средних предприятий реже отмечали варианты, связанные с ростом давления работников, планами повысить зарплату из-за роста заработной платы работникам социальной сферы. На крупных предприятиях 15% отметили увеличение повышение давления, 18% - указали, что думают поднять или подняли зарплату работников.

Анализ в разрезе отрасли показывает, что значимо реже указывают данные варианты руководители предприятий в сфере транспорта, связи, торговли и строительства.

Сильная связь фиксируется с ответами на вопрос о кадровой ситуации, конкурентоспособности заработной платы, участием государства в составе собственников. Среди тех, кто оценил кадровую ситуацию на предприятии как благополучную, дали хотя бы один из рассматриваемых ответов 9% респондентов. Среди тех, кто оценил ситуацию как удовлетворительную, 21% отметил, что выросло давление или планируют поднять зарплату, при этом в данной группе те

руководители, которые отметили более низкую зарплату на своем предприятии, заметно чаще отмечали эти варианты ответов.

Среди руководителей, оценивших кадровую ситуацию как неудовлетворительную или не вполне удовлетворительную, 33% указали на рост давления со стороны работников или свои планы поднять зарплату. Рассмотрение ситуации с заполнением вакансий показывает, что предприятия, указывающие на рост давления со стороны работников или свои планы поднять зарплату значительно чаще (в 1,5-2 раза) указывали на трудности с комплектацией всеми категориями персонала (квалифицированные рабочие, инженеры, специалисты и др.). При этом в данной группе предприятий выше доля имеющих в составе собственников государство.

Важно отметить, что данная группа предприятий – это крупные предприятия главным образом обрабатывающей промышленности, профессионально-квалификационный состав которых слабо пересекается с работниками отраслей социальной сферы. Востребованный данными предприятиями контингент – квалифицированные рабочие, инженеры – никак не задействован в социальной сфере. Как представляется, повышение заработной платы учителям и врачам в определенной степени указало на проблемы низкой заработной платы в данной группе предприятий.

На вопрос: «Вы скорее положительно или скорее отрицательно оцениваете рост зарплаты в образовании и здравоохранении или пока трудно оценить», - 61% опрошенных руководителей ответили, что оценивают этот факт скорее положительно, 7% - скорее отрицательно, 32% отметили, что пока трудно оценить.

Примечательно, что ответы на этот вопрос предприятий, отметивших в качестве эффектов рост давления со стороны работников, планы поднять зарплату, не отличаются от оценок предприятий, не отметивших эти эффекты.

* * *

Рассмотрение обследованных предприятий по отраслевой структуре и численности работающих показало, что отраслевая структура выборки соответствует генеральной совокупности, по типам предприятий достигнуто запланированное превышение крупных и средних предприятий. Совокупная численность работников

опрошенных предприятий составляет более 20% численности работников организаций обследуемых ВЭД.

Баланс оценок платежеспособности, финансовой устойчивости в сравнении с предыдущим периодом прошлого года в целом негативен, при этом существенно хуже оценки малых предприятий. На средних предприятиях негативных оценок меньше, но их доля превышает долю позитивных оценок. В целом положителен баланс оценок на крупных предприятиях, хотя доля позитивных оценок не велика. В разрезе ВЭД наихудший баланс оценок в торговле. Заметный отрицательный баланс в обработке древесины и целлюлозно-бумажном производстве; химии и металлургии; машиностроении; строительстве.

В ходе опроса руководителей просили оценить резервы повышения производительности труда на предприятиях своей отрасли в России. Подавляющее большинство руководителей, 60-75% по разным типам предприятий указали на большие или значительные резервы повышения производительности труда через техническое перевооружение, улучшение производственных процессов, улучшение качества, квалификации сотрудников.

Анализ кадровой ситуации на опрошенных предприятиях показал, что на большинстве предприятий ситуация благополучная или «рабочая» - проблемы есть, но они решаются. Вместе с тем, каждый пятый опрошенный отметил не удовлетворительность ситуации, наличие длительно нерешаемых проблем, в т.ч. 7% указали, что проблемы с кадрами сказываются на качестве работ, сроках или объемах выпуска, состоянии оборудования. На крупных предприятиях доля негативных ответов существенно больше – 27%. Как показывает предварительный анализ, более сложная ситуация на крупных и средних предприятиях складывается под воздействием нескольких факторов: характеристики профессионально-квалификационной структуры с большей востребованностью квалифицированных рабочих и инженеров; более низкая конкурентоспособность зарплаток по группе предприятий; особенности возрастной структуры и значительный объем увольнений опытных работников в связи с выходом на пенсию. Независимое влияние оказывает регион. Анализ кадровой политики показывает, что крупные предприятия активно используют весь имеющийся арсенал мер, включая привлечение иногородних и зарубежных работников, вопросы жилья и льгот для вновь принятых и другие меры.

В ходе исследования руководителям был задан ряд вопросов, затрагивающих более широкие области экономики и общественной жизни. Так, руководителей просили указать наиболее приоритетные вопросы для Правительства РФ в настоящее время, связанные с эффективностью экономики.

Ожидаемо, две трети опрошенных отметили в качестве приоритетного вопроса стабильность, предсказуемость экономической ситуации, стабильность финансового сектора. На третьем месте по упоминаемости, вместе с улучшением условий для реального сектора экономики, вопросы воспитания и обучения молодежи (56%). Далее, примерно с одинаковой частотой, улучшение инфраструктуры и сохранение здоровья населения, работающих (46-45%). Задача уменьшения бедности и неравенства оказалась наименее упоминаемой, однако более трети руководителей указали на нее как на приоритетную для Правительства России (36%).

В целом, как показал опрос, условия, связанные с качеством трудовых ресурсов, воспроизводством человеческого капитала, в глазах руководителей предприятий являются не менее приоритетными для повышения эффективности экономики, чем другие традиционно перечисляемые условия (улучшение инфраструктуры и др.).

Литература

- Вакуленко Е.В., Мкртчян Н.В., Фурманов К.К. 2011а. Моделирование регистрируемых миграционных потоков между регионами Российской Федерации / Прикладная эконометрика, 2011, №1: 35-55
- Вакуленко Е.В., Мкртчян Н.В., Фурманов К.К. 2011б. Опыт моделирования эмиграционных потоков на уровне регионов и муниципальных образований РФ // Научные труды: Ин-т народнохозяйственного прогнозирования РАН / Гл. ред. А.Г. Коровкин. –М.: МАКС Пресс, 2011. с. 431-450
- Власова и др. "Консенсус-оценка численности трудовых мигрантов в России" (Консенсус-оценка 9.4.0) проекта «Миграционный барометр в Российской Федерации» и Центра этнополитических и региональных исследований. 9 апреля 2010 г. <http://www.baromig.ru/arrangements/proshedshie/itogi-ekspertnogo-soveshchaniya-9-aprelya-2010-g.php>
- Гуриев С. Мифы экономики: Заблуждения и стереотипы, которые распространяют СМИ и политики. 3-е изд., переработанное. М.: ООО «Юнайтед Пресс», 2010
- Гуриев С., Цывинский О. Ratio Economica: иммиграция - политическая проблема/ «Ведомости», 23 октября 2012 года
- Денисенко М., Карачурина Л., Мкртчян Н. Готовы ли российские безработные ехать за работой? / Демоскоп Weekly №445-446, 29 ноября – 12 декабря 2010 г. <http://demoscope.ru/weekly/2010/0445/demoscope0445.pdf>
- Журенков К., Портнягина М. За дальним рублем / Огонек, 11 ноября 2013 года
- Зайончковская Ж.. Десять лет СНГ - десять лет миграций между странами-участниками. Демоскоп-Weekly, №45-46, декабрь 2001. <http://demoscope.ru/weekly/045/tema01.php>
- Зайончковская Ж.А. и др. Миграция и демографический кризис в России / под ред. Ж.А. Зайончковской, Е.В. Тюрюкановой. М.: МАКС Пресс, 2010
- Зайончковская Ж.А. Трудовая миграция в СНГ с позиций общества, семьи и личности / Миграция населения. Вып. 2: Трудовая миграция в России. Приложение к журналу «Миграция в России». // Под общей ред. О.Д. Воробьевой. М., 2001
- Зайончковская Ж.А., Мкртчян Н.В. Внутренняя миграция в России: правовая практика. – М.: 2007.

- Иванова Т.Д. Трудовая миграция россиян: экономические и социальные эффекты (по результатам социологического исследования) / Проблемы прогнозирования № 4, 2008, с. 82-98
- Итоги деятельности ФМС России в 2011 году. Сб. материалов расширенного заседания коллегии Федеральной миграционной службы / ФМС. – М, 2012. - с.116-117.
- Миграция и демографический кризис в России / Под ред. Ж.А. Зайончковской, Е.В. Тюрюкановой –М.: МАКС Пресс, 2010. 112 с.
- Моисеенко В.М. Внутренняя миграция населения. М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2004. 285 с.
- Мукомель В.И. Миграционная политика России. Постсоветские контексты. М.: ИС РАН, 2005. С. 194-195
- Нефедова Т.Г. Десять актуальных вопросов о сельской России. Ответы географа. М.: ЛЕНАНД, 2013
- Обследование населения по проблемам занятости – 2013. Росстат, 2014 г.
http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_30/Main.htm
- Рязанцев С.В. Внутренняя миграция населения в России: региональные особенности и перспективы / Народонаселение №3, 2004
- Социальный атлас российских регионов.
http://www.socpol.ru/atlas/typology/Typology_tabl.htm
- Труд и занятость в России-2013. Росстат, 2013.
http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_36/Main.htm
- Тюрюканова Е, Флоринская Ю. Иностранная рабочая сила на рынке труда России.
<http://demoscope.ru/weekly/2012/0535/analit06.php>
- Чудиновских О., Денисенко М., Мкртчян Н. Временные трудовые мигранты в России. Демоскоп- Weekly, №579-580, декабрь 2013.
<http://demoscope.ru/weekly/2013/0579/tema01.php>
- Шитова Ю.Ю. Маятниковая трудовая миграция в Московской области: методический и прикладной анализ / Экономический журнал ВШЭ. №1, 2006, с. 63-79
- Шитова Ю.Ю. Пространственный анализ трудовых перемещений населения на территории Подмоскovie. Доклад на II Российском экономическом конгрессе в г. Суздаль, 18-22 февраля 2013 г.