

© 2011 г.

Анатолий Барковский

доктор экономических наук, главный научный сотрудник Института экономики РАН, профессор Финансового университета при Правительстве РФ

Иван Барковский

(Институт экономики РАН)

(e-mail: faelix@me.com)

ПРИВЛЕЧЕНИЕ В РОССИЮ ИНОСТРАННЫХ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ: НЕОБХОДИМОСТЬ СЕЛЕКТИВНОГО ПОДХОДА

Рассматриваются вопросы привлечения в Россию иностранных трудовых мигрантов на фоне современных международных миграционных процессов. Особое внимание уделяется новым явлениям, состоящим в трансформации в условиях глобализации традиционных элементов международной трудовой миграции, таких, как переток рабочей силы из развивающихся в экономически развитые страны и «бегство умов» в том же направлении в обоюдосторонний процесс, охватывающий практически все страны мира. Показаны преимущества привлечения зарубежных высококвалифицированных мигрантов на постоянное (включая возвращение на родину) и временное место жительства. Всё это является весьма актуальным для современной России, вступившей на путь модернизации и нуждающейся не только в притоке рядовой рабочей силы по демографическим причинам, но и высокообразованных специалистов. На основе анализа современной миграционной ситуации в России сделаны некоторые конкретные предложения с учетом новых российских законодательных актов в этой области.

Ключевые слова: международная трудовая миграция, селективный подход, варианты регулирования притока мигрантов из-за рубежа, их эффективность, проблемы Сколково, временная трудовая миграция из Германии и постоянная из Китая.

К началу XXI века международная миграция населения приобрела значительные масштабы, что отражает возрастание мобильности факторов производства в современном мире. В международный процесс миграции практически вовлечены все страны мира. По данным ООН, за пределами своей страны происхождения проживают около 180 млн человек (примерно 3% населения мира).

На общемировом фоне доля иностранных работников в общей численности рабочей силы, по данным OECD за 2007 г., в России не столь высока, как во многих других развитых странах.

Таблица 1

Доля иностранных работников в общей численности рабочей силы, %

Япония – 0,3	Чехия – 4,6	Греция – 7,5	Бельгия – 9,5
Финляндия – 2,4	Франция – 5,4	Норвегия – 8,6	Австрия – 13,1
Нидерланды – 3,1	Италия – 6,6	Испания – 9,0	Швейцария – 21,3
Дания – 4,4	Великобритания – 7,2	Германия – 9,4	Люксембург – 66,6

Источник: Россия в цифрах. М., 2009, С. 94, 100.

По данным Росстата и ФМС, в России эта величина составляла в том же году 2,5%¹. Сюда можно добавить нелегальную миграцию, объем которой у нас гораздо больше, чем в Европе. Тем не менее даже общий объем в количественном отношении не составляет ни особой угрозы для трудящихся в самой России, ни спасения для экономики страны ни сегодня, ни в будущем. К тому же, если мы перейдем в ряде областей человеческой деятельности на трудосберегающие технологии² (особенно это касается уборки улиц и их озеленения³), то региональные и городские власти будут вынуждены скорректировать свою политику приглашения иммигрантов из-за рубежа.

По данным ФМС за 2008 г., структура трудовой миграции по сферам занятости сложилась следующим образом (в проц.)

Таблица 2⁴**Структура трудовой миграции по сферам занятости**

Строительство	42,1
Обрабатывающее производство	9,9
Сельское хозяйство, охота	6,5
Транспорт и связь	3,9
Оптовая и розничная торговля, ремонт	16,9
Другие виды экономической деятельности	20,7

¹ Рассчитано по: Россия в цифрах. М., 2009, С. 94, 100.

² Даже в маленьких городах Европы применяются средства малой механизации для городских уборочных работ. Но в России даже в Москве это преимущественно немеханизированный труд.

³ Эти работы включены в рубрику «Другие виды экономической деятельности», доля занятых этими видами деятельности, по данным ФМС России за 2008 г., – 20,7% (второе место после строительства).

⁴ Доклад Е. Тюрюкановой на семинаре в рамках проекта «Миграционный барометр в Российской Федерации». М. ФНЕ-ЦМИ-ИНП, 25 февраля 2010 г.

Согласно опросам трудовых мигрантов, проведенным в 2008 г. Центром миграционных исследований по специально разработанной методике, практически постоянно живут в России, не выезжая на родину, 25%, выезжают туда на 1-3 месяца – 40%, а на сезонную работу приезжают 15%. Таким образом, людей, уже закрепившихся в России, всего четверть из приехавших, но почти вдвое больше – готовых остаться. Именно среди них предстоит проводить отбор и разъяснительную работу по поводу дальнейшего самоопределения в отношении переезда (или нет) на постоянное жительство и трудовую деятельность в Россию.

Если по данным ФМС в 2005 г. общее число трудовых мигрантов в нашу страну составило 702,5 тыс. чел., то в 2008 г. оно подскочило до 2425,9 тыс. чел., т.е. возросло почти в 3,5 раза. Такой скачок, видимо, и обеспокоил российскую общественность и администрацию. Это можно отнести прежде всего на счет совершенствования системы учета, хотя нельзя не видеть и увеличения организованного набора предприятиями ряда регионов в рамках ежегодных планов, касающихся профессионального набора на федеральном уровне. Отметим также, что этот скачок был получен прежде всего за счет мигрантов из ближнего зарубежья, число которых за указанный период возросло более чем в 5 раз, тогда как из дальнего зарубежья – менее чем вдвое.

В общей численности трудовых мигрантов в 2008 г. на Узбекистан приходилось 26%, Таджикистан – 16, Китай – 12, Украину – 10, Кыргызстан – 8, Молдову и Турцию – по 5, Армению и Вьетнам – по 4, Азербайджан – 3%. В предыдущие годы была высока доля Китая (до 20%). Исходя из такого состава можно предполагать, что свободно владеют русским языком около 20% мигрантов. Среди тех стран, которые не перечислены выше, есть и высокоразвитые страны, из которых приезжают на работу в финансово-банковских, консалтинговых и производственно-управленческих структурах на годы, а иногда остаются в России. Это специалисты из США, Великобритании, Германии и ряда других стран. Их численность составляет 1-2 тысячи человек, но они получают в России гораздо более высокую зарплату, чем аналогичные российские работники и чем у себя на родине.

При этом следует отметить, что значительное количество коренных россиян выехало за пределы России, Украины, Казахстана и других стран бывшего СССР после 1991 г., как на работу, так и на обучение престижным профессиям. Последнее время наблюдаются случаи возвращения таких мигрантов. Но такие случаи редки, несмотря на усилия федеральных властей стимулировать этот процесс. Видимо, большую часть таких эмигрантов мы потеряли навсегда.

Таблица 3

**Распределение определенной на 2010 год потребности в привлечении
в РФ иностранных работников по приоритетным профессионально-
квалификационным группам**

Виды занятости	Человек	в % к итогу
Руководители учреждений, организаций и предприятий и их структурных подразделений (служб)	191854	9,9
Специалисты в области естественных и инженерных наук	32771	1,7
Специалисты среднего уровня квалификации физических и инженерных направлений деятельности	18636	0,9
Средний персонал в области финансово-экономической, административной и социальной деятельности	31339	1,6
Работники сферы индивидуальных услуг и защиты граждан и собственности	75703	3,9
Продавцы, демонстраторы товаров, натурщики и демонстраторы одежды	12337	0,6
Квалифицированные работники товарного сельскохозяйственного производства, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства, имеющие рыночную ориентацию	103316	5,3
Рабочие, занятые на горных, горнокапитальных и на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах	584450	30,0
Рабочие металлообрабатывающей и машиностроительной промышленности	90554	4,7
Другие профессии квалифицированных рабочих крупных и мелких промышленных предприятий	70154	3,6
Операторы, аппаратчики и машинисты промышленных установок	34096	1,8
Операторы, аппаратчики, машинисты и слесари-сборщики стационарного оборудования	72764	3,7
Водители и машинисты подвижного оборудования	107004	5,5
Неквалифицированные рабочие, общие для всех отраслей экономики	454069	23,4
Иные профессионально-квалификационные группы	65309	3,4
Всего	1944356	100,0

Источник: Приложение к постановлению Правительства РФ от 28.11.2009, № 961 – «Российская газета», 14.12.2009, С.14.

Федеральные округа РФ с повышенной востребованностью иностранных работников – Центральный, Уральский, Сибирский и Дальневосточный. ЦФО наиболее привлекателен для украинцев, молдаван, коренных жителей Центральной Азии, Закавказья, вьетнамцев. Уральский ФО – для украинцев, азербайджанцев, особенно северные районы, где распространен вахтовый метод работы. Южная полоса Сибирского ФО привлекает корейцев, жителей Центральной Азии, китайцев. Дальневосточный ФО сегодня трудно представить себе без мигрантов из Северного Китая и Северной Кореи.

Реальная востребованность иммигрантов на основе заявок предприятий и регионов отражена в приложении к Постановлению правительства от 28.11.2009.

Обращает на себя внимание в рамках заявленной востребованности соотношение между квалифицированными и неквалифицированными работниками (73,3: 26,7), а также между руководящим и исследовательским персоналом, с одной стороны, и неквалифицированными рабочими, с другой (274,6 тыс. чел. к 519,4 тыс. чел.). При этом количество квалифицированных рабочих в общем составе заявок достигает 54,6% . Это и является ответом на вопрос, какие мигранты нужны России.

Одно из решений проблемы дефицита рабочей силы – не столько завоз новых мигрантов с других территорий России или из-за рубежа, сколько кардинальный пересмотр отношения к технологическим возможностям замещения живого труда трудом овеществленным. То, что давно применяется, например, в Канаде с её сравнительно малочисленным населением, должно стать правилом и в малолюдных регионах России.

Необходимость переориентации экономики на инновационный тип развития предполагает активизацию работы по привлечению в страну прежде всего квалифицированных кадров, как из числа бывших соотечественников, так и из числа иностранных специалистов.¹ Разумеется, это требует создания для них достаточно благоприятных условий. В то же время нужно учитывать, что нынешняя российская практика привлечения мигрантов демонстрирует в целом скорее негативное отношение к любым трудовым мигрантам со стороны коренного населения, почти полное отсутствие социальных гарантий для них, крайне плохие условия работы и жизни у мигрантов. Несомненно, что такая общая ситуация затрудняет привлечение зарубежных специалистов даже при наличии нового

¹ В этой связи см. Постановление Правительства Российской Федерации от 28 ноября 2009 г. №961 «Об определении на 2010 год потребности в привлечении в Российскую Федерацию иностранных работников». Российская газета, 14.12.2009, С.14.

российского законодательного акта о высококвалифицированных мигрантах в Россию.¹

Необходимо продолжить разработку концепции селективного отбора трудовых мигрантов с учетом американской, канадской и австралийской моделей миграционного законодательства. Особенно ценен опыт привлечения в США специалистов с мировым именем. Этот опыт показал, что даже очень высокие затраты на привлечение одного такого специалиста окупаются уже в краткосрочном периоде и приносят колоссальные дивиденды как в экономическом, так и в политическом аспекте. В частности, опыт Кремниевой долины выявил, что при умелом использовании потенциала молодых специалистов и венчурного капитала экономические показатели отдельно взятого региона можно довести до очень высокого уровня в течение сравнительно короткого периода.

Обмен интеллектуальными ресурсами как особенность современной трудовой миграции. Выражение «утечка мозгов» (Brain Drain) появилось в начале 50-х годов – подобным образом в Великобритании описали процесс массового переезда английских ученых в США. Более чем за полвека размеры глобальной миграции квалифицированных специалистов резко возросли и ныне воспринимаются как серьезная угроза будущему многих государств. С другой стороны, сторонники миграций профессионалов вместо термина «утечка мозгов» используют более нейтральные названия – например, «обмен мозгами» (Brain Exchange) или «мобильность мозгов» (Brain Mobility) и подчеркивают, что и для стран-доноров у этого процесса есть не только минусы, но и плюсы.

На движение квалифицированного персонала влияет целый ряд факторов. Совместное исследование, проведенное специалистами Национального фонда экономических исследований (National Fund for Economic Research) и Института исследований международной миграции при Джоржтаунском университете (Institut for the Study of International Migration, Georgetown University), результаты которого были опубликованы в бюллетене Мирового банка, показало, что имеются определенные закономерности в «утечке мозгов». Больше всего от отъезда квалифицированных кадров страдают малые страны. При этом в среднем за границу отправляется менее 10% их граждан с высшим образованием.

Вместе с тем высокий уровень оттока по данным ОЭСР характерен и для развитых стран, прежде всего Великобритании. Сегодня за ее пределами проживает около 3 млн родившихся в этой стране. Более 1,1 млн из

¹ ФЗ-86 от 19 мая 2010 г.

них – учителя, врачи, инженеры. Самые популярные направления у британских эмигрантов – Австралия, США, Канада и Новая Зеландия. Как показывают исследования, основные причины, заставляющие британцев покидать родину, это высокие налоги и цены на жилье и плохой климат. За границу уезжают сразу после окончания учебы 10% выпускников вузов. Исследование ОЭСР позволило также выявить «эффект домино» в этой сфере: например, «обмен мозгов» у медиков идет по следующему алгоритму: врачи и медсестры из Великобритании уезжают туда, где выше зарплаты; их место занимают медики из Африки; на место африканцев туда приезжают врачи и медсестры из Кубы.

Анализ Института исследований общественной политики (Institute for Public Policy Research) показал, что «утечка» приводит и к положительным последствиям. Так, часть специалистов возвращается на родину, привозя с собой новые знания, умения и опыт. Например, более половины высокотехнологичных новых компаний Тайваня основаны тайваньцами, вернувшимися из США, в том числе и из Кремниевой долины. Подобные тенденции породили в 1998 г. новое понятие – «циркуляция мозгов» (Brain Cirkulation). Под этим термином понимаются циклические перемещения – за границу для обучения и приобретения опыта работы, а затем возвращение на родину и улучшение профессиональной позиции за счет преимуществ, полученных во время пребывания за рубежом. Это сейчас характерно для многих стран мира, особенно КНР и Индии, но пока не для России. Поэтому российское руководство сегодня выражает большое беспокойство по поводу оттока интеллектуальных трудовых ресурсов и пытается создать особо комфортные условия для их возвращения и творчества. Многие российские эксперты разделяют популярную точку зрения, что эта утечка представляет собой серьезную угрозу для безопасности и экономического развития страны.

Корни масштабной «утечки мозгов» из России принято искать в общем экономическом кризисе 1990-х гг., который существенно сократил правительственную поддержку научной и педагогической деятельности и вынудил предпринимателей, наделенных в результате перераспределения собственности государственным имуществом («приватизация»), отказаться от проведения научных исследований. Да и профессиональная безграмотность многих новых владельцев не позволяла им разобраться в том, что могут сулить результаты научных разработок.

Реакция представителей науки была адекватной. Одни (большая часть) ушли в бизнес и мелкую торговлю, другие, занимавшие ведущие позиции в составе российского научного сообщества, по различным каналам выехали за границу, где нашли хорошее финансирование своих

исследований и несравненно более высокую зарплату. Общие масштабы «утечки мозгов» за границу не поддаются подсчету. Дело в том, что официальная статистика учитывает только тех специалистов, которые выезжают в зарубежные страны на постоянное место жительства.

«Утечка мозгов», вызывавшая еще 10 лет назад повсеместную тревогу в развивающихся странах, постепенно переросла в новое качественное состояние, именуемое обменом интеллектуальными ресурсами. Это означает, что ко второму десятилетию XXI века вызрели условия, когда развивающиеся страны получили наконец возможность использовать у себя плоды научно-технической революции не только в виде импорта машин и оборудования, капиталов из промышленно развитых стран, но и в виде прямого перетекания оттуда специалистов, а также в виде появления многочисленных венчурных компаний, создаваемых реиммигрантами. Сегодня это особенно показательно для таких стран, как Китай, Индия, Филиппины, в то время как Россия продолжает оставаться на стадии «утечки мозгов» и проявляет робкие попытки борьбы с ней путем учреждения искусственных зон типа Сколково. Слабость такого пути состоит в том, что одновременно не готовятся производственники для внедрения открытий, полученных в такого рода зонах.

Процесс обмена интеллектуальными ресурсами, который должен охватить в недалеком будущем и нашу страну, имеет ряд отличительных черт.

Первое, что характеризует нынешний этап интеллектуальной миграции, это превращение её в значительной степени во временный для мигранта этап его жизни при постоянстве для страны-реципиента этого типа миграции как таковой.

Второе, на что следует обратить внимание, это предварительная информация об условиях набора и профессиональных требованиях к приглашаемым мигрантам. Такой системы приглашений придерживаются Австралия, Великобритания, Ирландия в отношении врачей и среднего медицинского персонала, США – в отношении научных работников, преподавателей и вспомогательного исследовательского персонала.

Третье, что также берётся в расчет, это предварительное сравнение экономической эффективности, проводимое специализированными организациями по заказам работодателей в отношении подготовки трудовых ресурсов на месте в сопоставлении с приглашением квалифицированных мигрантов даже с учётом последующих затрат на дальнейшее повышение их квалификации. Импорт необходимых для экономики специалистов приводит к экономии времени и средств, затрачиваемых на их подготовку. По расчетам американского исследователя Д.Л. Бартлетта в 2004 г., доля высококвалифицированных мигрантов среди всего контингента,

прибывшего в США и обладавшего степенью выше бакалавра, в производстве станков составляла 65,4%, измерительных приборов – 48,2, электронных комплектующих – 44,4, аппаратуры связи – 39,8, медицинского оборудования – 37,3%.¹

Исследование, проведенное Национальной ассоциацией международного образования (NAFSA) показало, что иммиграция зарубежных студентов приносит прибыль экономике США, равную 12,3 млрд долл.² В Австралии общий объем инвестиций, необходимых для подготовки одного инженера, составляет, по расчетам Западно-Австралийского университета, примерно 560 тыс. австр. долл. За счет импорта 45,5 тыс. квалифицированных мигрантов в 2001–2002 гг. австралийская экономика приобрела человеческий капитал, для создания которого потребовалось бы более 20 млрд австр. долл. дополнительных инвестиций. При этом не менее половины этих квалифицированных мигрантов прибыли из развивающихся стран.³

Четвертое, что, несомненно, должно интересовать российских специалистов-практиков в области квалифицированной миграции, это возможность последующего возвращения таких мигрантов на родину. Конечно, далеко не все получившие высшее образование и научные степени за рубежом будут готовы вернуться. Но опыт Тайбея и континентального Китая последних 20-30 лет показывает, что процесс эмиграции благодаря политике властей становится в какой-то мере обратимым. Следует присмотреться к причинам. Прежде всего для проявивших себя в США и других развитых странах ученых дома создаются еще более благоприятные условия для творческой работы и жизни. К ним относятся как к ценнейшему человеческому капиталу. Далее, многие из «возвращенцев» на базе прошлых коллективных наработок стремятся создать собственные научные школы и сотрудничать на равных со своими бывшими наставниками. И, наконец, большинство «возвращенцев» отнюдь не являются преподавателями или научными работниками, но, поднатюнув в малом и среднем бизнесе, они стремятся использовать полученные знания, опыт и связи для развития его венчурных форм, где риск велик, но выигрыш сулит сразу большие доходы.

В последние годы процесс оттока из России затормаживается благодаря тому, что российские власти включили поддержку науки и

¹ Bartlett D.L. Building a Competitive Workforce: Immigration and the U.S. Manufacturing Sector. 2006.

² Open Doors// www.opendoorsweb.org (2001)

³ Trevelyan J.P. Effects of Skilled Migration^ Case Study off Professional Engineers School of Mechanical Engineering/ Graley: The University of Western Australia. Dec. 2002.

образования в список национальных приоритетов. Одновременно появилась возможность пополнения населения России новым интеллектуальным ресурсом за счет специалистов из других стран на основании поправок к законодательству о трудовой миграции от 25 мая 2010 года. При этом следует обратить внимание на одну особенность.

Всё чаще развитые страны в отношениях с Россией применяют аутсорсинг, в том числе производственный. Его чаще квалифицируют как работу дома «на сторону». Это вид «экспорта мозгов», по оценкам, приносит неплохой доход российскому бюджету. Высокий профессиональный уровень, с одной стороны, и относительная дешевизна трудовых ресурсов, с другой, привлекают на российский рынок программного обеспечения иностранные компании, размещающие заказы в Москве, Санкт-Петербурге, Воронеже, Новосибирске. По некоторым данным значительная часть программистов Петербурга трудится в системе так называемого офшорного программирования, когда штаб-квартира и клиентский отдел компании располагаются, например, в Майами, а технический персонал в одном из городов России.¹ Имеется также подобие аутсорсинга на базе собственных технологий и разработок. Так, в конце 2006 г. «Боинг» и российское предприятие «ВСМПО-Ависма» создали на Урале совместное предприятие по механической обработке штампованных изделий из титановых сплавов для применения при строительстве самолетов Боинг-747. Предусмотрено долгосрочное сотрудничество на сумму до 18 млрд долл. Совместно с «Юнайтед Технолоджиз» реализуется также проект использования российских двигателей РД-180 на ракетах-носителях «Атлас» на сумму около 1 млрд долл.² Тем самым Россия вносит свою лепту в обновление понятия и содержания обмена интеллектуальными трудовыми ресурсами в условиях глобализации, что также требует внести коррективы в оценки роли нашей страны в мировом хозяйстве как преимущественно топливно-сырьевой державы. Но эта роль пока носит сугубо точечный характер.

Однако при рассмотрении возможностей реализации проекта «Сколково» в опоре на собственную интеллектуальную базу выявляется значительное отставание российского научного и бизнес-сообщества от других стран. На заседании президиума правительства нашей страны 15 июня 2009 г. отмечалось, что «в России доля предприятий, осуществляющих технологические инновации, составляет 9,4%. Для сравнения: в

¹ Мировская А. Утечка мозгов из России. Охота за российскими головами. <http://www.rabotu.ru/stat/zagran/012.htm>

² Долгосрочные сценарии внешнеэкономической стратегии России. «Либроком», М. 2009, С. 114-115.

ФРГ – 73%, в Бельгии – 58%, в Эстонии – 47%, в Чехии – 41%.» Как пишет научный обозреватель «Новой газеты» Н. Кричевский, это не случайность, а прямо вытекает из того, что в России количество предприятий, получающих государственную помощь на внедрение технологических инноваций, не достигает и 1%, тогда как в Австрии составляет 18%, в Италии – 14%, в Нидерландах – 13%, в Германии – около 9%. Один из результатов: доля инновационной продукции в российском экспорте в 2009 г. не превысила 2%, в то время как в США – 28%, во Франции – 20%, в Китае – 17%, в Германии – 16%.¹ Следовательно, еще предстоит найти разумные сочетания в использовании национальных и приглашаемых научных кадров.

Аутсорсинг как одно из возможных направлений преодоления дефицита трудовых ресурсов. В современном мире велико значение взаимозависимостей между физическим перемещением производителей в страну приложения труда, выносом за её пределы особенно трудоёмких звеньев производственно-технологических цепочек и внедрением трудосберегающих технологий в стране с дефицитом трудовых ресурсов. В связи с проблемой трудовой миграции в России представляет интерес аутсорсинг – передача организацией определенных бизнес-процессов или производственных функций на обслуживание другой компании, специализирующейся в соответствующей области. Главная цель аутсорсинга заключается не только в экономии средств, а в возможности высвободить организационные, финансовые и **людские** ресурсы, чтобы развивать новые направления или сконцентрировать усилия на направлениях, требующих усиленного внимания.

В настоящее время широкое применение международный аутсорсинг получил в области программного обеспечения. Что касается традиционного производства и прежде всего производственного аутсорсинга в рамках специализации и кооперирования, когда сторонней организации передаются частично или целиком отдельные звенья (стадии) производства продукции или её компонентов, то это относится прежде всего к таким отраслям, как машиностроение и металлообработка, электроника, фармацевтика, легкая и пищевая промышленность, т.е. наиболее трудоёмким отраслям массового и серийного производства.

Аутсорсинговый тип производственной и научно-технической кооперации с еще большим успехом может быть использован в традиционных связях России с предприятиями Украины, Беларуси, Узбекистана и других стран СНГ. Перечень таких предприятий для

¹ Кричевский Н. Инноватор, выходи! Провернуть модернизацию силами российских ученых не получится. «Новая газета», 01.10. 2010. С. 4.

потенциального сотрудничества можно составить на основе материалов о производственной кооперации в соответствующих межправительственных комиссиях.

Чтобы провести более обстоятельный анализ по теме аутсорсинга в России, целесообразно применить не только отраслевой, но и территориальный подход, чтобы по всему периметру российской границы выявить основные зоны притяжения образно названных нами «спарринг-партнёрами» предприятий.

В этой связи необходима разработка соответствующей методики, которая, на наш взгляд, содержала бы следующие параметры:

1) выделение на карте России экономико-географических зон, где в перспективе назревает нехватка трудовых ресурсов на основе демографических прогнозов, данных ассоциаций межрегионального экономического сотрудничества, региональных торгово-промышленных палат, анализа региональных статистических служб с учетом последней переписи населения;

2) получение информации о реконструкции трудодефицитных объектов путем внедрения трудосберегающих технологий и техники там, где это возможно и экономически целесообразно;

3) проведение рекогносцировки потенциальных зарубежных регионов-поставщиков рабочей силы в сотрудничестве с их органами по её организованному набору с составлением оценок количества и качества перемещаемых трудовых ресурсов;

4) анализ возможности использования действующих или создаваемых в перспективе производственных мощностей на территориях зарубежных стран в качестве составных частей технологических комплексов на территории России.

Такие работы могут проводиться по заказам региональных служб ФМС, заинтересованных предприятий и региональных властей в рамках исследований местных научных, проектных, учебных заведений и статистических служб.

Как уже отмечалось, в осуществлении программ производственного аутсорсинга с привлечением зарубежных трудовых ресурсов в наибольшей степени заинтересованы те регионы, в которых наблюдаются сложности с размещением приезжей рабочей силы, может возникнуть конфликтная ситуация в области этнических отношений или имеется возможность экономии на производственных издержках в связи с более низким уровнем заработной платы при той же квалификации. Преимущественное право на оценку того, каким путем (путями) решать эти задачи, должно принадлежать местным предпринимательским и управленческим структурам путем заказов ими соответствующих

проектов, а также в региональных торгово-промышленных палатах, где, как правило, сконцентрированы наиболее квалифицированные экспертные силы регионов. Эти исследования касаются прежде всего Центрального, Уральского и Дальневосточного федеральных округов.

Основные направления использования селективного подхода в отраслевом разрезе. По данным Минобразования, сегодня в нашей стране на двух выпускников системы начального производственного образования (НПО) приходится 4 выпускника со средним профессиональным образованием и 6 выпускников – с высшим.¹ Это само по себе свидетельствует о том, что востребованность в иммигрантах в России проистекает не только из нескольких послевоенных периодов демографического «эха», но и рыночных перекосов, возникших в результате непросчитанных действий российского государства в начале 90-х гг. прошлого века и в последующие годы.

Сопоставление материалов за 1993 и 2008 гг. по учреждениям НПО, где готовят квалифицированных рабочих, и учреждениям среднего профобразования (колледжам и техникумам) показывает, что число учреждений НПО (профтехучилищ и технических лицеев) за этот период сократилось на треть, количество принятых на учебу – на 47%, число выпускников – на 35%, а общее число учащихся (вместе с пребывающими в исправительных колониях) – на 36%. За тот же период в организациях среднего профессионального образования за счет появления частных учреждений (при сокращении государственных и муниципальных заведений) общее их количество возросло на 6%, число студентов – на 12%, а количество выпускников на 23%. При этом возросло и количество выпускников по специальностям, мало востребованным в современном обществе, или по тем специальностям, по которым уже возник избыток работников.²

Сущность селективного подхода к созданию кадрового резерва рабочих специальностей состоит в том, чтобы своевременно прогнозировать потребности в специальностях на основе заявок предприятий безотносительно от их формы собственности и разрабатывать формы стимулирования (повышенная зарплата преподавательского состава по наиболее востребованным специальностям, повышенные стипендии и лучшие условия жизни в общежитиях, обеспечение новейшим оборудованием в рамках государственно-частного партнерства). По таким специальностям можно готовить работников и в зарубежных странах из числа будущих мигрантов в Россию на основе государственных образова-

¹ Сайт «Среднее профессиональное образование в России».

² Расчеты авторов по: Россия в цифрах. .М., 2009, С. 135-137.

тельных стандартов РФ по перечню профессий для профессиональной подготовки с минимальными сроками обучения от 1 до 5 месяцев.

На этой же основе могут создаваться, когда это рационально, аутсорсинговые звенья производств, прежде всего в электронике, электротехнике и радиотехнике, где в значительных количествах применяется женский труд. (Женщины гораздо более аккуратны и внимательны, а поэтому более пригодны для многих профессий в вышеназванных специальностях, но не могут в своей массе стать мигрантами по семейным обстоятельствам.) Это особенно важно для таких трудоизбыточных стран, как Узбекистан, Киргизия, Таджикистан, Армения. Показательно, что в Таджикистане, где наиболее остро стоит проблема занятости женщин, этой проблеме уделяется особое внимание.¹

Основные направления использования селективного подхода в региональном разрезе. Немало надежд в России в последние годы возлагалось на реализацию Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом.²

Заявили о готовности принять соотечественников Красноярский край (2580 чел. до 2009 г.), Приморский край (около 26 тыс. чел. до 2012 г.), Амурская область (20480 чел. на тот же период), Калининградская область (сначала губернатор Г. Боос сделал устную заявку на 1 млн чел., потом официальная заявка была сокращена до 300 000 чел.; подали заявки 12 тыс. чел., а прислали анкеты лишь 1,2 тыс. чел.). Калужская область заявила о готовности принять к 2013 г. 41 тыс. чел. 14 регионов от участия в программе отказались, а Москва, Петербург и Новосибирск предложили свои условия, с которыми не согласилась ФМС.

С 2010 г. в Программе принимают участие 23 субъекта РФ. До 2012 г. ими предполагается принять 443,2 тыс. чел., однако эта цифра вызывает большое сомнение, т.к. за 2007–2008 гг. предполагалось принять 65,2 тыс. чел., а фактически переселились лишь 8,8 тыс. чел. В Приамурье в 2010 г. вместо заявленных 772 чел. прибыло лишь 4 участника Программы и 2 члена семьи. В Калининградскую область, несмотря на подъемные в 2 тыс. долл. на человека и другие льготы, за весь период реализации Программы переехало лишь 6793 мигранта в основном из стран СНГ, причем главным образом лиц с высшим образованием, в то время как основная часть заявки была рассчитана на квалифицированных рабочих.

¹ Материалы республиканской конференции «Женщина и миграция», ноябрь 2008. См. сайт миграционной службы МВД Республики Таджикистан. http://migratsiya.tj/rus/index.php?option=com_content&task=view&id=1

² Принята Указом Президента РФ на период с 2006 до 2012 гг. Российская газета, 28.06.2006.

К тому же предполагавшиеся районы притока сами насчитывали до 15 тыс. безработных.¹

Эта ситуация говорит о низком профессиональном уровне подготовки соответствующих программ на региональном уровне в ряде субъектов Федерации. Причем более компетентные в отношении ситуации с рабочими местами либо отказались от участия в Программе, либо выставили свои условия. Но выяснилось и то, что ФМС, Федеральное Агентство занятости не знают действительного положения вещей ни в регионах, ни в странах-реципиентах. А ведь в пяти странах постсоветского пространства (Армения, Киргизия, Таджикистан, Туркмения и Латвия) функционируют официальные представительства ФМС, и еще 15 временных рабочих групп находятся в девяти странах (Казахстан, Молдавия, Узбекистан, Украина, Азербайджан, Белоруссия, Германия, Израиль, Литва).

В России часто высказываются опасения, что в перспективе российское государство может стать неславянским. Эти опасения так комментирует А. Вишневский, директор Института демографии Высшей школы экономики: «Всё-таки сейчас русские составляют большинство населения, где-то под 80%, так просто это не изменишь. Но в отдаленной перспективе исключить этого нельзя. Только что нас должно заботить в этих возможных переменах? Сохранение расовой идентичности? Или языковой, культурной? Это разная арифметика. По расовому составу население может измениться, а язык и культура – остаться русскими, пусть и обогащенными прививками других культур»². При этом важно учитывать, что среди мигрантов есть и те, кто приезжает на заработки, и те, кто намерен получить постоянное место жительства. Для этих двух категорий мигрантов требуются разные меры миграционной политики. Когда речь идет о миграции как средстве изменения демографической ситуации в России, то, конечно, мы имеем в виду только постоянных мигрантов, тех, кто приезжает навсегда, создавать семьи, растить детей и становиться гражданами. Интеграция в российский социум мигрантов, ориентированных на укоренение в России, должна стать особой заботой государства.

¹ Государственная программа содействия добровольному переселению соотечественников в Россию. ИА REGNUM; «Калининградские сливки», Ежедневная онлайн-контргазета, 11.11.10.

² Вишневский А. «Надо делать ставку на детей мигрантов». Новая газета, 2010, №118, 22.10, С. 10-11.

Но и та часть мигрантов, которые приезжают в Россию на заработки, также требует правовой и социальной защищенности, т.к. они нужны из-за сокращения численности населения в трудоспособном возрасте.

При этом укоренившаяся установка на привлечение работников в основном из стран постсоветского пространства не должна препятствовать рассмотрению возможностей привлечения рабочей силы из других стран. Но в любом случае нужно искоренять такую практику привлечения неквалифицированной рабочей силы, которая строится в духе традиций работорговли (отъём паспортов, необеспеченность жильем и другими нормальными условиями существования, произвол правоохранительных органов и местной администрации).

Требуется разработка региональных, обязательных для исполнения проектов, содержащих контрольные цифры и качественные характеристики стабилизации положения с трудовыми ресурсами в соответствующих регионах. В этих проектах должны быть зафиксированы объемы минусового сальдо на основные востребованные профессии, направления его преодоления путем приглашения работников, особенно квалифицированных специалистов, из других регионов России или зарубежья, специального обучения местной молодежи или аутсорсинга отдельных элементов производственных или научно-технологических цепочек.

На наш взгляд, специальной проработки заслуживает возможность возвращения в Россию эмигрантов из числа переселившихся в Германию этнических немцев и их родственников за последнее двадцатилетие из России и других стран постсоветского пространства (их более 2 млн чел., все свободно владеют русским языком, многие имеют или освоили востребованные в России профессии). Правда, большинство из них не нуждается в трудоустройстве, да и заработки у них зачастую выше, чем в России. Однако сейчас в Германии возникла ситуация, при которой может появиться интерес к временной или постоянной реиммиграции в Россию, т.к. у части граждан Германии, несмотря на полную или частичную занятость, получаемой зарплаты не хватает на жизнь. Тем не менее требуется создать для реиммигрантов преференциальные условия по зарплате и жилью, чтобы они на определенный период почувствовали выгоды от такого перемещения. Нужно иметь в виду и такой вариант использования опыта работы этих людей в развитой рыночной экономике: привлечение их в качестве наставников в российских профтехшколах.

Что касается регионов Дальнего Востока России, то целесообразно найти способы привлечения квалифицированных китайских специалистов в области высоких технологий, судостроения, марикультуры и т.д., в том числе из более отдаленных южных районов Китая, на дальневосточные

предприятия России, особенно на постоянное жительство. Это возможно в частности потому, что в Китае количество мужчин на 40 млн превышает женское население, число детей в семье ограничивается. К тому же переход со временем таких переселенцев в российское гражданство будет способствовать созданию более устойчивого этноса (непьющего и более трудолюбивого). Для многих из них стартовой площадкой получения необходимых специальностей может стать недавно созданный Дальневосточный федеральный государственный университет. По нашим оценкам, приток китайских специалистов по востребованным профессиям при хорошей организации этого процесса может восполнить отток чисто славянского населения с Дальнего Востока, составив 2-3 млн человек в ближайшие годы.¹

На совещании 3 июля 2010 г. в Благовещенске², посвященном миграционным и таможенным проблемам, в рамках дискуссии выяснилось, что за последние 20 лет численность населения ДВФО сократилась на четверть. А число китайцев во всей России, по данным руководителя ФМС К. Ромодановского, на 1.07.2010 г. составила лишь 248 тыс. чел., в том числе на российском Дальнем Востоке – 86 тыс. Привлечению в Россию китайской рабочей силы способствует то, что, по словам китайского исследователя этих проблем Гунн Ляньхуа³, в КНР идёт процесс «выталкивания излишних рабочих рук из страны», который косвенно поощряется государством и местной администрацией в связи с развёртыванием экономической реформы капиталистического типа. К тому же китайских иммигрантов субъективно вполне устраивает зарплата и условия труда в России в сопоставлении с тем, что они имеют в Китае.

Из всех затронутых нами проблем привлечения зарубежной рабочей силы наиболее сложной представляется проблема поиска резервов среди российской диаспоры за рубежом. По численности эта диаспора занимает первое место в мире, составляя, по разным оценкам, от 35 до 45 млн человек (для сравнения: китайская – более 30 млн, еврейская – 13,6 млн, армянская – 5 млн). Есть страны, где русские составляют свыше 20% населения (Казахстан, Латвия, Эстония, Украина, Киргизия). Однако гра-

¹ По словам директора Института этнологии РАН В. Тишкова, до революции китайцев на Дальнем Востоке проживало гораздо больше, чем сейчас, а на Тихоокеанском побережье США и Канады они составляют наиболее заметную часть населения. //Выступление на слушаниях в Государственной думе РФ 10 декабря 2002 г.

² Сайт Президента РФ. Стенограмма совещания в Благовещенске 3 июля 2010 г. по таможенным и миграционным проблемам.

³ Гунн Ляньхуа. Международная трудовая миграция в условиях глобализации (на примере России и Китая). Автореферат на соискание ученой степени кандидата социологических наук. М., МГУ, 2008, С. 16-18.

ницы российской диаспоры значительно шире, чем количество этнических русских, проживающих в различных странах мира.¹

После принятия в мае 2010 г. нового законодательного акта о квалифицированных мигрантах потенциальные возможности их притока могут быть существенно повышены, если наладить среди них качественную кадровую работу (не путать с экономическим шпионажем). Эту задачу можно было бы возложить на кадровые службы научных учреждений и опытно-конструкторских бюро. Ведь только в Силиконовой долине сто тыс. программистов говорят на русском языке.² Вместе с тем признается, что среди российских эмигрантов пока не так много подлинных трансмигрантов, т.е. тех, кто социальными сетями связан одновременно с Россией и со странами нынешнего пребывания. Следовательно, во многих случаях нужна «штучная» работа специалистов по управлению персоналом.

Имеют существенное значение и поправки в федеральный закон «О государственной политике Российской Федерации в отношении соотечественников за рубежом» от 23 июля 2010 г.³ Эти поправки, по нашему мнению, не рассчитаны на резкое увеличение массового притока мигрантов из тех стран, где практически нет людей с российскими (советскими) паспортами, и даже нет косвенных свидетельств об их российских корнях. Однако важна установка, что принадлежность к нации – это вопрос самоидентификации. Но, вероятно, тем самым возникает возможность привлечения в Россию некоторого числа лиц пассионарного типа, движимых идеями развития этой страны и потому готовых работать над решением задач прогрессивной трансформации российского общества.

¹ Глуценко Г.И., Пономарев В.А. Цит. соч., С. 390.

² Там же, С. 391.

³ См. сайт О внесении изменений в ФЗ «О государственной политике Российской Федерации в отношении соотечественников за рубежом» (№179-ФЗ) от 23.07.2010.