

Татьяна Н. Виценец
**МЕХАНИЗМЫ И ИНФРАСТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ
МИГРАЦИОННЫМИ ПОТОКАМИ**

В статье показана современная миграция как производное социальное явление, обусловленное действием целого комплекса производственных, социально-экономических, демографических, политических и культурных факторов. Изучены механизмы и инфраструктура управления миграционными процессами, а также предложен механизм использования потенциала миграции в реализации различных социально-экономических проектов.

Ключевые слова: демографические процессы; миграционные потоки; миграция; нелегальные мигранты.

Лит. 12.

Тетяна М. Віценець
**МЕХАНІЗМИ ТА ІНФРАСТРУКТУРА УПРАВЛІННЯ
МІГРАЦІЙНИМИ ПОТОКАМИ**

У статті показано сучасну міграцію як похідне соціальне явище, обумовлене дією цілого комплексу виробничих, соціально-економічних, демографічних, політичних та культурних чинників. Вивчено механізми та інфраструктуру управління міграційними процесами, а також запропоновано механізм використання потенціалу міграції в реалізації різноманітних соціально-економічних проектів.

Ключові слова: демографічні процеси; міграційні потоки; міграція; нелегальні мігранти.

Tatyana N. Vitsenets¹
**MECHANISMS AND INFRASTRUCTURE
OF MIGRATION FLOWS MANAGEMENT**

The article displays the contemporary migration as a derived social phenomenon, subject to the influence of a range of production, socioeconomic, demographic, political and cultural factors. The author studies the mechanism and the infrastructure of migration flows management, and also suggests a new mechanism of using migration potential in realization of various socioeconomic projects.

Keywords: migration flows; demographic processes; migration; illegal migration.

Постановка проблемы. Применяемый механизм квотирования иностранной рабочей силы оправдывает себя и выполняет функцию управления миграционными потоками в контексте текущих потребностей работодателей. Но этот механизм не в состоянии обеспечить решение прорывных задач, когда появляется потребность в привлечении одновременно гораздо большего числа рабочих рук. Такая потребность формируется в рамках проектных работ возведения объектов к саммиту АТЭС. Разработчики и лица, принимающие решения, лишь по мере реализации проектов начинают осознавать масштаб дефицита рабочих и инженерных кадров на Дальнем Востоке. Опыт реализации сахалинских проектов свидетельствует о том, что из местного населения сформировать кадровый потенциал под них не удалось. До некоторых пор это оставалось проблемой иностранных инвесторов, здесь нам придется решать эти проблемы самим. Времени на разработку и обсуждение возможных вариантов новых механизмов управления миграционными потоками

¹ Far East Federal University, Russia.

практически нет, оно упущено. Но если эту работу не начать незамедлительно, под угрозой может оказаться авторитет страны [1].

Анализ основных публикаций. Проблема регулирования миграционных потоков в России прорабатывалась достаточно глубоко в отечественной и зарубежной литературе и нашла свое отражение в многочисленных трудах ученых.

Миграция в контексте международной безопасности и урегулирования конфликтов представлена в ряде исследований таких авторов, как Г. Беккер [1], В.К. Гуртов [2], Е.А. Дмитриева [4], С.М. Зеленков [5], Е. Красинец [6], Ю. Крупнов [7], Н.Е. Миронов [8], Е.А. Назарова [9] и др.

Цель исследования. Изучением механизмов и инфраструктуры управления миграционными процессами.

Основные результаты исследования. Определенный опыт организации работ по привлечению и использованию иностранной рабочей силы в стране накоплен (Северо-западные территории России, Татарстан, Свердловская область и др.) и в какой-то мере он может быть использован в Дальневосточном регионе. Но следует подчеркнуть, что решается задача масштабного привлечения иностранной рабочей силы под точно сформулированные цели и задачи приоритетных проектов, у каждого из которых обозначены временные рубежи. В каждом из этих проектов определены качественные и количественные характеристики требуемой рабочей силы и где-то это в виде звеньев, бригад, более крупных организационных формах должно быть сформировано. Эту функцию сегодня не выполняет никто, если не считать работодателя, который импровизирует из получаемых по квотам работников, качество которых определяется чаще всего уже на рабочем месте [9].

Эту задачу мог бы решать Центр социальной адаптации мигрантов, для которого предусмотрен механизм заказа, отбора, тестирования необходимых рабочих кадров по заявке работодателей. Когда у работодателя есть возможность выбора, и есть из чего выбирать, он делает это. Когда же выбор не велик и выбирать не из чего, тогда безработица становится своеобразной разновидностью социальной поддержки населения. Здесь фактор стоимости рабочей силы как товара не срабатывает.

Изменить ситуацию можно, если работодатель по предварительному заказу или на рынке будет иметь возможность «покупать» необходимый ему товар (рабочую силу) в требуемом количестве и определенного качества. Работа по «предпродажной подготовке» этого специфического товара может осуществляться в специальных миграционных центрах, где иностранная рабочая сила, помимо всех прочих процедур и формальностей, будет проходить еще и цикл адаптации к работе в новой для него социально-культурной среде. В таких центрах могут размещаться представители Федеральной миграционной службы, медико-санитарного контроля, профессионального отбора, языковой практики, правовой защиты и другие, когда в одном месте можно было бы осуществлять весь цикл подготовки будущего работника и предъявления его работодателю. Такая «продажа» может быть организована и на конкурсной основе, когда на эту рабочую силу претендуют несколько работодателей [10].

Подобная практика может быть успешной и эффективной при наличии соответствующей инфраструктуры и хорошо организованной работы. На первом этапе в качестве базы для решения подобной задачи мог бы рассматриваться, например, Приграничный торгово-экономический комплекс [11]. Более того, в этой точке есть возможность организации выносных пунктов «организованного набора» на китайской территории по договоренности с местными и провинциальными властями. Других вариантов пока ни в одном из субъектов федерации ДФВО нет. Так или иначе, работу по внедрению более эффективных механизмов управления иностранной рабочей силой необходимо начинать, не откладывая ни на один день. Пока же в проектах по подготовке к саммиту даже не рассматривается вопрос о квалификации будущего обслуживающего персонала многозвездочных отелей. А это, прежде всего, забота субъекта федерации и муниципальной администрации, которым загодя следовало бы объявить конкурс среди молодежи Приморья на вакантные должности с перспективой направления на стажировку в отели Сингапура, Южной Кореи, Японии, Китая на основании заключенных соглашений с ними.

Для эффективного регулирования миграционными процессами необходимо определиться со следующими вопросами:

1. Закон об «Особых миграционных зонах» в рамках закона «Об Особых экономических зонах», об эффективности управления иностранной рабочей силой.

2. Вопрос об организации общего рынка труда стран Северо-восточной Азии и включения этого вопроса в повестку дня саммита АТЭС.

3. Вопрос о наделении г. Владивосток правами субъекта федерации и передачи ему части федеральных функций.

4. Вопрос об использовании инфраструктуры Приграничного торгово-экономического комплекса на условиях государственно-частного партнерства для создания Центра адаптации иностранной рабочей силы [12].

5. Вопрос о подготовке в регионе специалистов в области демографии и миграции для государственных и муниципальных структур.

6. Вопрос об объединении усилий государственных, муниципальных структур, общественных, религиозных организаций, частных инициатив для разработки и последовательной реализации Долгосрочной программы социально-демографического развития Дальневосточного Федерального округа.

Формирование трудовых ресурсов нового качества потребует немало времени, в связи с чем, восполнение недостающих трудовых ресурсов за счет привлечения иммиграционного потенциала стран Северо-Восточной Азии и стран СНГ; создания условий добровольному переселению в субъекты ДВФО соотечественников, проживающих за рубежом обеспечения приглашения иностранных специалистов на контрактной основе по приоритетным направлениям является объективной необходимостью.

В настоящее время идет активное формирование рынка внешней трудовой миграции. При этом процесс идет стихийно, без учета потребностей и порой в ущерб интересам экономики и коренного населения края. Его основные составляющие:

1) трудовые мигранты из Дальнего зарубежья (Китай, Вьетнам, КНДР). Основную массу среди этой категории мигрантов составляют граждане КНР. По данным опроса китайских предпринимателей, в Приморском крае около 10 тыс. чел. занимаются незаконной трудовой деятельностью.

2) трудовые мигранты из стран СНГ, стихийно въезжающие в край в безвизовом порядке. В массе трудовых мигрантов из стран Содружества преобладают неквалифицированные, с низким уровнем образования кадры. Те же, кто имеет высшее или специальное образование, трудоустраиваются на случайные работы в виду отсутствия какой-либо системы трудоустройства иностранных граждан. В настоящее время эта категория граждан составляют основную массу незаконных мигрантов. По неполным данным, их количество колеблется в пределах 40 тыс. человек.

Прогнозируя определенное развитие ситуации на рынке внешней трудовой миграции, можно предположить столкновение интересов перечисленных выше категорий мигрантов, соотечественников, изъявившими желание добровольно переселиться на территорию края и коренного населения, как между собой, так и с интересами государства и бизнес-структур (работодателей). Это предположение основывается на практике применения нового миграционного законодательства.

Выход из этой ситуации видится в формировании системы отбора необходимых нашей экономике специалистов непосредственно в странах исхода трудовых мигрантов путем привлечения к этой работе институтов гражданского общества и внесением соответствующих изменений в миграционное законодательство, препятствующих стихийному, нерегулируемому въезду в страну иностранных граждан. В частности, необходимо отказаться от существующего безвизового въезда в Россию граждан стран СНГ и разработать систему въезда трудовых мигрантов только по приглашениям работодателей. Это позволит в значительной мере решить проблемы регистрации, трудоустройства и социальной защиты мигрантов на территории РФ.

Нам необходимо четко уяснить для себя и понять, что тысячи иностранных граждан в нашем крае (а по стране, по некоторым оценкам, миллионы), длительное время находящихся на территории страны на нелегальном (или полунелегальном) положении, никуда из России не уедут. Большинству из них просто некуда ехать. Они не исчезнут, и проблема их правового статуса не «рассосется» сама собой, сколько бы они ни привлекались к административной ответственности.

Выводы. Комплекс может рассматриваться как пилотный проект или «площадка» по упорядоченной работе с китайским потоком миграции. Работа с выходцами из стран СНГ: в крае сформирована инициативная группа из местных организаций, которая предлагает отработку практического механизма по формированию «упорядоченного набора» рабочей силы под заказ работодателей и выполнения значимых для территории проектов. Такая «площадка» могла бы выполнять функции центра социальной адаптации трудовых мигрантов, предлагая комплексную гуманитарную, социальную и юридическую помощь.

1. Беккер Г. Человеческое поведение. Экономический подход. – М.: ГУ-ВШЭ, 2003. – 264 с.

2. *Гуртов В.К.* Инвестиционные ресурсы. – М.: Экзамен, 2002. – 384 с.
3. Динамика финансовой активности населения России 1998–2008 гг.: Аналитический доклад (версия 2.1 от 02.10.08). – М.: Циркон, 2008. – 164 с.
4. *Дмитриева Е.А.* Финансы домохозяйств: Учеб. пособие. – Магадан: Кордис, 2007. – 246 с.
5. *Зеленков С.М.* Оценка эффективности сберегательных инструментов домашних хозяйств // economyag.narod.ru.
6. *Красинец Е.* Ван едет к Ивану // Миграция и гражданство. – 2011. – №2. – С. 87–96.
7. *Крупнов Ю.* Против нас ведется операция «Мигранты спасут Россию» // Русская национальная община на Святой Земле: Информационный бюллетень. – 2009. – №56. – С. 76–84.
8. *Миронов Н.Е.* Особенности миграции // Социологические исследования. – 2006. – №3. – С. 38–46.
9. *Назарова Е.А.* Особенности современных процессов миграции // Социологические исследования. – 2005. – №7. – С. 72–83.
10. Основные показатели уровня жизни населения // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Приморскому краю // www.primstat.ru.
11. *Попов А.Н., Суворова Н.Н., Попова Е.А.* Программно-целевое управление миграционными процессами: сущность и рациональность // Закон. – 2006. – №3. – С. 46–52.
12. *Рязанцев С.Р.* Внутрirosсийская миграция населения: тенденции и социально-экономические последствия // Экономист. – 2012. – №7. – С. 76–82.

Стаття надійшла до редакції 12.06.2014.