

Для цитирования: Тухтарова Е. Х. Механизмы регулирования внешней трудовой миграции // Журнал экономической теории. — 2019. — Т. 16. — № 2. — С. 187-197

doi 10.31063/2073-6517/2019.16-2.1

УДК 314.7

JEL J44

МЕХАНИЗМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ВНЕШНЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ¹

Е. Х. Тухтарова

В России в настоящее время, несмотря на принятие различных ограничительных мер по упорядочиванию миграционных потоков, в основной их массе преобладают низкоквалифицированные кадры. В данном исследовании представлен анализ успешного опыта стран в привлечении квалифицированных специалистов. Проанализированы инструменты миграционной политики, где залогом успеха является ее избирательность, т. е. миграционная политика сочетает в себе различные механизмы регулирования миграционных потоков.

Применение успешного мирового опыта возможно и в России. В этих целях необходимо наладить институциональный механизм регулирования спроса на рынке труда на квалифицированный труд. В исследовании представлены ориентиры спроса на квалифицированный труд для российских регионов. Анализ строится на основе эконометрических подходов с использованием панельных данных в производственной функции и моделировании регрессионных уравнений.

Полученные результаты могут быть полезны для государственных органов при формировании миграционной политики, а также представителей научного сообщества.

Ключевые слова: внешняя трудовая миграция, квалифицированная миграция, низкоквалифицированная миграция, иностранная рабочая сила, механизм

Внешняя трудовая миграция оказывает всестороннее влияние на важнейшие социальные, экономические, демографические, политические и др. аспекты жизнедеятельности современного мира. Она может как способствовать улучшению динамики накопления человеческого и экономического потенциала населения, так и ее ухудшению.

По этой причине миграционная политика должна носить регулируемый характер, а институтам, ответственным за ее проведение, необходимо понимать всю серьезность ситуации. Протекающие в России миграционные процессы пока не свидетельствуют о достаточно глубоком понимании ситуации со стороны регулирующих органов. В настоящее время в страну прибывают преимущественно лица с низким уровнем квалификации, а миграция носит исключительно трудовой характер (Рязанцев и др., 2015).

Низкоквалифицированная миграция является одним из факторов, способствующих тех-

нологическому отставанию России от зарубежных стран (Комаровский, 2018). Помимо этого происходит замещение местного населения мигрантами в некоторых отраслях (Тухтарова, 2016). Сложившиеся тенденции обусловлены моделью экономического роста, которая сформировалась в начале 90-х годов: развитие страны за счет экстенсивных источников — дешевого труда и эксплуатации природных недр.

Между тем развитые страны применяют продуманную селективную миграционную политику, которая направлена на привлечение квалифицированных и высококвалифицированных мигрантов. Об этом свидетельствуют данные доклада компании Compass за 2016 г., где можно наглядно убедиться, что развитые страны привлекают значительное число квалифицированных специалистов в научные разработки и стартапы (Compass.Co and Crunch Base, 2016).

Для сравнения: доля иностранных специалистов в научных стартапах составляет 40–50 %. Например, в Лондоне эта доля достигает 53 %, в Берлине — 49 %, Торонто — 44 %, тогда

¹ © Тухтарова Е. Х. Текст. 2019.

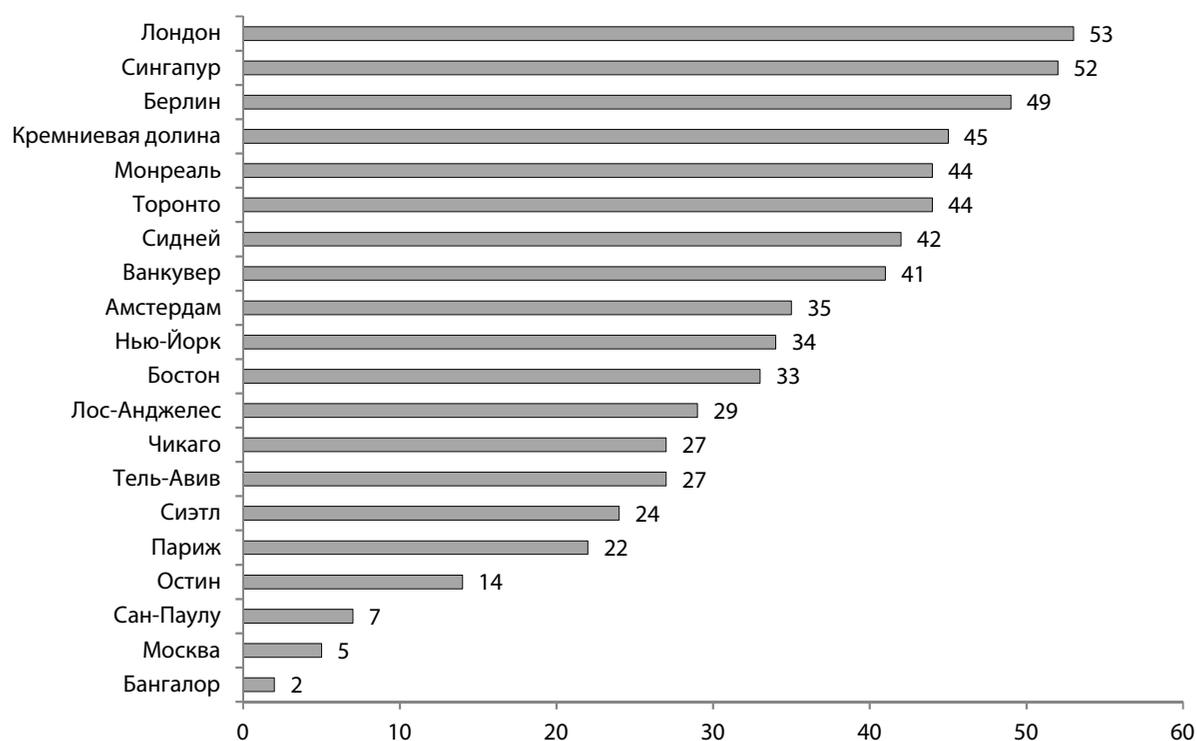


Рис. 1. Доля иностранных сотрудников в стартапах различных стран в 2016 г., %.
Составлено по: *Compass.Co and Crunch Base, 2016*

как в Москве доля иностранных квалифицированных специалистов не превышает 5%, меньше этот показатель лишь в Индии (см. рис. 1).

Столь скромная позиция России в мировом рейтинге привлечения иностранной квалифицированной силы в научные разработки свидетельствует о малопривлекательности данной сферы не только для ученых из-за рубежа, но и для отечественных. Об этом же свидетельствует последняя статистика сальдо международной миграции применительно к России. Утечка мозгов из России в настоящее время превысила даже уровень 90-х годов, когда доля квалифицированных кадров в общем оттоке эмигрировавших составляла около 14%, а сегодня эта доля — около 50% (Ионцев и др., 2016). Следовательно, в условиях привлечения низкоквалифицированной рабочей силы Россия сама является активным поставщиком квалифицированных специалистов на рынки труда развитых стран.

Учитывая возрастание конкуренции между странами, объектом пристального внимания политиков и ученых все больше становится селективная миграционная политика. В свете вышеупомянутых тенденций представляется целесообразным изучить механизм привлечения и удержания высококвалифицированных кадров на примере развитых и успешных стран. Для этих целей мы проанализировали

существующие эффективные методы и институциональные механизмы управления и регулирования внешних миграционных процессов.

Мировой опыт регулирования миграционных процессов

В последние годы усилился интерес со стороны научного сообщества к теме привлечения квалифицированных кадров из-за рубежа. Как отмечает А. Гапонова, одной из современных тенденций в межгосударственных миграционных процессах является постоянное увеличение масштабов миграции высококвалифицированных кадров (Гапонова, 2010). В этой связи интерес представляют институциональные механизмы привлечения иностранных специалистов в экономически развитых странах. Как свидетельствует анализ зарубежной литературы, миграционная политика реализуется по двум основным направлениям, имеющим свои методы реализации.

Первое направление основано на учете потребности частного бизнеса в мигрантах. При этом представители бизнеса при трудоустройстве обязаны не только гарантировать социальную защиту иностранным специалистам, но и заниматься оформлением всех необходимых документов. Помимо этого частный сектор самостоятельно выстраивает поиск и подбор специалистов необходимой квалификации и представляет государству доказательства

того, что нужных специалистов с требуемыми навыками среди местного населения не было найдено (Гапонова, 2010).

Второе направление связано с привлечением мигрантов государственными институтами. Как правило, в этом случае государственная политика направлена на привлечение высококвалифицированных специалистов в научную, образовательную сферы и высокотехнологичные отрасли экономики. В принимающих странах предоставляются научные лаборатории, создаются льготные условия для адаптации и максимально комфортного вовлечения иностранных специалистов в процесс по развитию науки или сектора *R&D*.

Другой механизм, который используют государственные институты, — механизм привлечения мигрантов на основе анализа и изучения национального рынка труда. При нехватке определенных специалистов государство берет на себя задачу обеспечения ими рынка труда. Например, широко известно, что в развитых странах большим спросом пользуются специалисты в области медицины. Поэтому те, кто имеет соответственные навыки, имеют больше шансов получить возможность въехать в эти страны по сравнению с другими мигрантами.

В этих целях хорошо выстроен механизм регулирования привлечения необходимых специалистов — выделение квот на привлечение людей определенных специальностей. К такой политике успешно прибегают США, Австралия и Канада. Важным при отборе кандидатов среди желающих прибыть в страну для постоянного проживания является оценка по балльной (рейтинговой) системе (см. табл. 1), где основными критериями являются: владение языком, уровень образования, возраст, опыт и наличие родственных связей в стране, дефицитность профессии и т. д. (Doudeijns, Dumont, 2003).

Следующий механизм регулирования миграционных процессов связан с продолжительностью пребывания мигрантов на территории того или иного государства. В зависимости от продолжительности пребывания на территории принимающего государства выдаются документы, позволяющие регулировать международные трудовые отношения в рамках нормативно-правовых отношений в данной стране. Как правило, в этом случае документы даются на определенный период заключения трудовых отношений между работником и работодателем. Это позволяет иностранным работникам быть социально защищенными на рынке труда принимающей территории.

Данный вид регулирования миграции широко используется и в России. В качестве документов, позволяющих находиться на территории страны, в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 389-ФЗ являются: патент, разрешение на работу или разрешение на временное проживание мигранта.

Спрос на определенных специалистов определяется не столько уровнем квалификации, сколько структурными изменениями в технологическом развитии страны. По этой причине наибольшей популярностью пользуются специалисты в тех областях, которые определяют основные тенденции развития современной экономики, науки и технологий. Соответственно государственные институты не просто реагируют на такой спрос, но и формируют его, применяя те или иные инструменты селективной миграционной политики (Долматова, Долматова, 2018).

Высокотехнологичное развитие США во многом обеспечивается эффективно действующим механизмом привлечения ученых со всего мира в научно-техническую сферу экономики. Привлекательность страны для ученых-исследователей заключается в наличии обустроенных по последнему слову техники научных лабораторий, где они могут воплотить самые смелые свои научные эксперименты.

Возможность оборудовать научные лаборатории материально-технической базой объясняется высокими затратами в стране в сферу *R&D*. Например, в 2007 г. затраты на НИОКР в США составили 360 млрд долларов, или 2,5 % от ВВП, а в 2009 г. — 385 млрд долларов, или 3 % от ВВП. И это затраты только на оснащение материально-технической базы для различных исследований (Butcher, 2009). Такой механизм был специально разработан как один из инструментов привлечения квалифицированных кадров государственными институтами по стимулированию науки и образования в стране.

Выстроенная научная инфраструктура в США дополняется многочисленными ежегодными грантами, которые предусматривают привлечение в страну высококвалифицированных зарубежных ученых. По этой причине США обладают самой высокой долей привлеченных научных специалистов со всего мира. Так, удельный вес родившихся за границей в общем количестве специалистов, имеющих степень доктора естественных наук, в США превышает 40 % (Regets, 2007).

Кроме того, в США существуют барьеры для проникновения в страну низкоквалифицированных мигрантов. Система барьеров выстро-

Сравнение стран по механизмам привлечения квалифицированных мигрантов

Страна	Роль или функция миграционной политики	Институциональные инструменты регулирования миграции
США	Внешняя трудовая миграция как элемент общей стратегии развития страны, привлечение высококвалифицированных ученых или специалистов в различных областях	Квоты для квалифицированных специалистов на основе балльной и рейтинговой систем, международные гранты для ученых и студентов, программы MBA, travel- гранты и др.
Канада	Внешняя трудовая миграция выступает как важный элемент общей стратегии развития. Привлекаются внешние кадры с определенным уровнем квалификации. Миграционная политика направлена на восполнение дефицитных специальностей	Привлечение высококвалифицированных специалистов для постоянного проживания в Канаде на основе балльно-рейтинговой системы, программы и гранты для ученых, одаренной молодежи
Великобритания	Миграционная политика направлена на привлечение высококвалифицированных кадров и ограничение низкоквалифицированной миграции	Привлечение иностранных студентов «дефицитных» специальностей, ученых, стажировки, грантовые программы
Австралия	Миграционная политика, выстроенная по аналогии с канадской	Отбор высококвалифицированных кадров, как правило семейных, для постоянного проживания на территории страны
Франция	Миграционная политика направлена на защиту местных работников при рассмотрении заявок работодателей в случае привлечения иностранного специалиста	Мониторинговые исследования рынка труда и перечня профессий, требующих привлечения иностранных кадров
Нидерланды	Миграционная политика до недавнего времени была направлена на ограничение миграционных потоков низкоквалифицированных кадров и на привлечение высококвалифицированных кадров из стран ЕС	Обязательное знание государственного языка, сдаются экзамены как фактор ограничения для въезда в страну
Германия	Единая миграционная политика в период до миграционного кризиса в Европе, ограничение на въезд низкоквалифицированных мигрантов	Жесткие ограничения для людей с низким уровнем квалификации. Проводилась политика возвращения на историческую родину немцев из бывшего СССР
Норвегия	Политика защиты местного рынка труда, необходимо доказать важность привлечения иностранного специалиста	Инструмент квот для квалифицированных кадров или наличие обязательного приглашения на работу со стороны работодателя
Япония	Широкая популяризация грантов и программ для привлечения талантливой молодежи	Жесткое разграничение специальностей, требующих высокого уровня квалификации Разрешение на работу для иностранных студентов
Южная Корея	Политика возвращения своих граждан из-за рубежа, привлечение низкоквалифицированных кадров на тяжелые работы	Привлечение низкоквалифицированных кадров через биржи труда в странах Центральной Азии. Престижные виды работ и льготные условия для возвращения бывших граждан
Чешская Республика	Содействие чешским работодателям в найме иностранных высококвалифицированных сотрудников. Программы студенческого обмена. Программы для привлечения обучения в чешских вузах	Ускоренное получение права на постоянное пребывание для иностранных работников с высоким уровнем квалификации. Программа адаптации, обучение чешскому языку на бесплатной основе для квалифицированных кадров

Составлено по материалам доклада OECD Breemersch K., Damijan J. & Konings J. (2017). Social, Employment and Migration. Working Papers № 197

ена на основе рейтинговой и балльной систем, а также широкой популяризации программ МВА для привлечения талантливой молодежи из-за рубежа (см. табл. 1).

Политику привлечения низкоквалифицированных кадров из развитых стран практикует Южная Корея. Основным механизмом привлечения таких мигрантов служат биржи труда в странах Центральной Азии. Например, в Узбекистане, где проживало большое количество этнических корейцев, в начале 2000-х годов их привлекали на промышленное производство в Южную Корею. При этом работа на промышленных предприятиях носила тяжелый характер, от которой отказывались местные жители. В этих целях Южная Корея набирала необходимых людей через биржи труда в третьих странах. Данный механизм привлечения разнорабочих из Узбекистана работает до сих пор, с тем исключением, что наряду с этническими корейцами в настоящее время привлекаются и представители других национальностей. Наряду с привлечением низкоквалифицированных рабочих Южная Корея проводит политику возвращения некогда эмигрировавших в развитые страны своих образованных людей (Massey, 2010).

Одним из важнейших механизмов привлечения квалифицированных мигрантов являются программы поддержки молодых ученых, стажировки или гранты на проведение исследований для талантливой молодежи. Помимо США механизм привлечения талантливой молодежи широко используется в Японии, Канаде, Франции, Германии, Чехии и других странах. В данных странах уровень распространенности этих программ зависит от географической близости к развивающимся странам. Например, Япония широко популяризирует свои программы в странах Азии, тогда как Германия и Чехия — в странах Восточной Европы. Канада, США распространяют свои программы на все континенты без привязки к геолокации.

Такие страны, как Великобритания, Франция и Нидерланды, как правило, притягивают мигрантов из стран, являвшихся некогда их колониями (Алжир, ЮАР, Индия, Пакистан и др.). При этом их объединяет не только историческое прошлое, но и отсутствие языкового барьера.

Сочетание государственного и частного подходов к привлечению на рынки труда квалифицированных кадров является достаточно неплохим сочетанием и выстроенным механизмом, который способствует как накоплению человеческого потенциала принимаю-

щей территории, так и ее устойчивому развитию.

Однако опыт показывает, что использовать преимущества от межгосударственных миграционных потоков высококвалифицированных работников способны только страны, создавшие институциональные условия и механизмы для развития человеческого капитала и вкладывающие в эту сферу значительные финансовые ресурсы.

В целях оценки эффективности государственных институтов проведем анализ внешней трудовой миграции в России.

Механизмы регулирования миграционных процессов в России

Текущее миграционное законодательство Российской Федерации, с одной стороны, вообрало в себя мировые практики, а с другой — не в полной мере соответствует настоящим потребностям работодателей и российского общества в целом. Современную миграционную политику РФ можно условно разделить на две составляющие. Первая — это регулирование отношений на рынке труда между работодателем и иностранными гражданами. И вторая — это стимулирование переселения соотечественников из-за рубежа.

Основными инструментами регулирования трудовых отношений между иностранными гражданами и работодателем в настоящее время являются:

- ограничение пребывания на территории РФ для иностранных граждан, имеющих статус безвизового режима, сроком до 90 дней¹;
- патент как право реализации на труд иностранными лицами на территории РФ², стоимость патента различается в зависимости от региона;
- определение квот для работодателей, использующих привлечение иностранной рабочей силы на своих предприятиях³;

¹ О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию: Федер. закон от 28.2013. № 389, а также статья 5 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». Срок временного пребывания в Российской Федерации иностранного гражданина, прибывшего в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, не может превышать 90 суток суммарно в течение каждого периода в 180 суток.

² П. 1 ст. 13.3 Федерального закона № 115-ФЗ от 24.11.2014 г.

³ Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 23 января 2014 г. № 27н «Об утверждении Правил определения органами государственной власти субъекта Российской Федерации потребности в привлечении иностранных работников» (далее по тексту «Правила»).

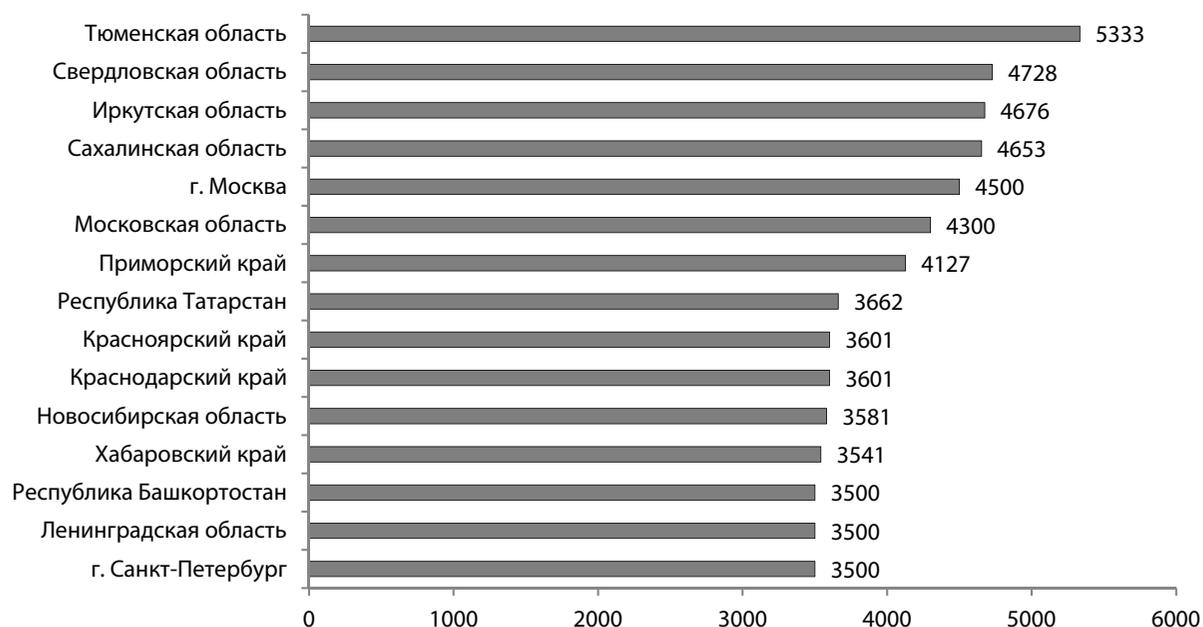


Рис. 2. Стоимость патента для трудового мигранта в российских регионах на 2018 г., руб./месяц. Источник: Legallabor [Электронный ресурс]. URL: <http://legallabor.ru/sobytiya-i-informatsiya/152-velichinaplaty-za-patent-na-rabotu-v-2018-godu-po-regionam-rf> (дата обращения: 14.11.2018)

— разрешение на работу для иностранных граждан, имеющих статус визового режима (РНР)¹;

— разрешение на временное проживание (РВП) или вид на жительство (ВНЖ)².

Отметим, что из представленных инструментов первые три по большей части направлены на регулирование численности низкоквалифицированных кадров и ориентированы на привлечение временных иностранных работников. Тогда как выдача документов РНР, РВП и ВНЖ в большей степени направлена на легализацию пребывания квалифицированных и высококвалифицированных специалистов на рынке труда.

Однако в настоящее время законопослушные трудовые мигранты испытывают некоторые сложности в получении таких документов, как РВП или ВНЖ, которые впоследствии могут давать право на получение гражданства РФ. По этой причине такая система нуждается в серьезном переосмыслении и реальной оценке потребности со стороны государства и частного сектора.

Одним из механизмов ограничения большого потока мигрантов стало повышение стоимости патента в 2017 г. По факту поток трудовых мигрантов в 2017 г. снизился незна-

чительно, более того, значительная часть мигрантов ушла в тень. Так, вице-спикер Совета Федерации России И. Умаханов заявил, что значительная часть мигрантов в российских регионах ввиду существенного повышения оплаты за патент ушла в тень (Умаханов, 2017).

Действительно, если проанализировать стоимость патента, которая была утверждена региональными властями на 2018 г., то в Москве иностранный работник за год может заплатить 54 тыс. рублей, тогда как в Тюменской области эта плата составит почти 64 тыс. рублей. Среди исследуемых регионов самая высокая стоимость патента зафиксирована в Тюменской области — 5333 руб./мес., а самая низкая в Санкт-Петербурге — 3500 руб./мес. (см. рис. 2).

Интересно отметить, что стоимость патента плохо коррелирует с региональными доходами в субъектах РФ. Так, в Свердловской области, обладающей меньшими доходами по сравнению с другими регионами по индикаторам «зарплата», «ВРП на душу населения» и др., патент имеет чуть ли не самую высокую цену, тогда как в таких субъектах РФ, как Санкт-Петербург и Ленинградская область — самая низкая стоимость патента среди исследуемых регионов. Это может свидетельствовать, с одной стороны, о понимании необходимости ограничения числа трудовых мигрантов (высокая стоимость патента), а с другой стороны — о повышенном спросе на низкоквалифицированный труд в регионах (низкая стоимость патента).

¹ П. 7.6 ст. 13.1 Федерального закона № 115-ФЗ от 24.11.2014 г.

² П. 2 ст. 8 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ (ред. от 19.07.2018) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

Повторим, что данный инструмент нацелен на регулирование притока низкоквалифицированных мигрантов. Тогда как для привлечения высококвалифицированных мигрантов с востребованными в стране профессионально-квалификационными навыками программы отсутствуют. Исключение составляет Государственная программа по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом.

Отметим также, что в настоящее время государственные институты слабо используют инструмент привлечения иностранной талантливой молодежи через систему образования. Между тем, как уже было показано в теоретическом обзоре, студенческая миграция — это хороший источник притока квалифицированных и интегрированных в страну иностранных граждан.

Эконометрические результаты привлечения квалифицированных кадров в Россию и роль трудовых мигрантов в экономическом росте страны

Для определения роли внешней трудовой миграции в формировании и развитии экономического потенциала населения принимающей территории были отобраны регионы притяжения трудовых иностранных мигрантов на основе следующих критериев:

- 1) масштаб внешних трудовых потоков;
- 2) различие в уровне доходов по заработной плате, ВРП на душу населения между странами исхода мигрантов и сложившимися доходами на принимающей территории;
- 3) уровень диверсификации региональной экономики (наличие развитого промышленного комплекса);
- 4) территориальная или культурная близость (сложившееся мировоззрение на основе религиозной идентичности, семейно-бытового уклада, языковой близости и т. д.);
- 5) территориальный охват всех федеральных округов РФ.

С учетом данных критериев было отобрано 15 регионов: г. Москва, г. Санкт-Петербург, республики Башкортостан и Татарстан, Краснодарский, Красноярский, Приморский и Хабаровский края, Московская, Ленинградская, Свердловская, Тюменская, Иркутская, Новосибирская и Сахалинская области.

Выбранные регионы различаются по уровню доходов, уровню экономического потенциала, демографическому состоянию, климатическим условиям, этническому и конфессиональному

составу населения. Однако все они являются привлекательными для трудовых мигрантов. В совокупности они занимают 37,6 % территории Российской Федерации, в них проживает 41 % населения страны¹. Суммарно в данных регионах в 2016 г. был сосредоточен 81 % иностранной рабочей силы, находящейся на территории Российской Федерации и легально осуществляющей трудовую деятельность.

Наибольшая часть трудовых мигрантов концентрируется в Москве и Московской области. Привлекательность этих субъектов РФ определяется не только более высоким уровнем доходов и качеством жизни, но и, прежде всего, емким рынком труда и возможностью самореализации в самых различных профессиях.

Для оценки влияния внешней миграции на экономический потенциал населения были использованы панельные данные, что позволило расширить рамки возможностей гравитационных моделей. Использование панельных данных также позволило устранить проблему коротких рядов. Данные сформированы на статистической информации за период 2000–2017 гг.

На первом этапе оценка влияния трудовой миграции на реализацию экономического потенциала населения принимающих территорий была произведена с использованием производственной функции Кобба — Дугласа. Данная функция достаточно давно зарекомендовала себя как надежный и относительно простой метод, позволяющий оценить как распределение ресурсов в стране, так и эффективность управления этими ресурсами. В данном случае реализация экономического потенциала населения рассматривается по двум факторам: производительности труда и инвестициям в производство.

На втором этапе проводилась оценка влияния сложившегося потока трудовой миграции на увеличение численности квалифицированной рабочей силы в регионе. Полученные оценки дают информацию о том, насколько миграционный приток способствует накоплению человеческого капитала в регионах.

Для получения этих оценок были сформированы дополнительные уравнения однофакторных моделей с экстраполяцией по индикатору доли высококвалифицированной рабочей силы в общем объеме квалифицированных

¹ Регионы России: стат. сб. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/# (дата обращения: 24.10.2018).

кадров¹ на все исследуемые регионы. Оценка производилась следующим образом: сложившийся в потоке внешней трудовой миграции уровень квалифицированных кадров по Москве экстраполировался на все 15 регионов. Это дает нам возможность оценить динамику изменения экономического потенциала населения, если на региональных рынках труда будет такая же доля квалифицированных кадров, как и в Москве.

Так, на первом этапе было получено уравнение (1) с высокой зависимостью по фактору производительности труда (eff_{lab}) с коэффициентом эластичности — 1,12 и с низкой эластичностью по фактору инвестиций (inv) — 0,01, что свидетельствует о трудозатратном характере сложившейся модели экономики в российских регионах.

$$GDP_r = -13.4 + 1.12 \times eff_{lab} + 0.01 \times inv - 0.001 \times fl, \quad (1)$$

p-val. (0.00) (0,00) (0.10) (0.08)

$$R^2 = 0.91, DW = 1.78, Prob. (F\text{-statistic}) = 0.00,$$

где GDP_r — индекс физического объема ВВП 15 выбранных субъектов РФ; eff_{lab} — производительность труда; inv — инвестиции; fl — иностранная рабочая сила (ИРС).

Отрицательный вклад ИРС в экономический рост может объясняться наличием относительно невысокой доли квалифицированных и высококвалифицированных мигрантов в общем потоке. Косвенным образом это нашло свое подтверждение в следующем уравнении (2). Так, было получено уравнение, подтверждающее слабое положительное влияние притока мигрантов на увеличение численности высококвалифицированной рабочей силы. Слабая связь выражается наличием низкого коэффициента эластичности по иностранной рабочей силе, равного 0,14.

$$\log(lab_{kv}) = 1.88 + 0.14 \times \log(fl), \quad (2)$$

p-val (0.00) (0.00)

$$R^2 = 0.49, DW = 2.33,$$

где lab_{kv} — доля высококвалифицированной рабочей силы в квалифицированных кадрах; fl — иностранная рабочая сила.

Между тем полученные оценки неплохо укладываются в теоретическое представление о сегментированном или двойном рынке труда, когда международная трудовая миграция рассматривается как результат структурных сдвигов в экономике. По мнению ряда исследова-

телей, двойной рынок труда возникает на постиндустриальных этапах экономического развития в богатых странах. Это происходит, когда на рынке труда возникают два вида спроса: на квалифицированную и неквалифицированную рабочую силу (Ивахнюк, 2011).

В частности, по мнению Портеса (Portes, 1995), «первичный», капиталоемкий сектор экономики предъявляет спрос на квалифицированную рабочую силу и подразумевает наличие у работника определенных навыков и их соответствие образовательным стандартам, принятым в стране. Такому критерию, по мнению Портеса, соответствуют национальные кадры. Тогда как «вторичный», трудоемкий сектор предлагает скромные возможности профессионального роста, низкую оплату труда и слабую социальную защиту, тем самым теряя свою привлекательность для местного населения, что создает основу для повышения спроса на иностранную рабочую силу.

Иначе говоря, для привлечения высококвалифицированных кадров в экономику России необходимо повышать приток рабочей силы с квалификационными навыками, что будет отражаться в росте коэффициента эластичности по иностранной рабочей силе и смене связи между этими факторами с прямой на обратную, так как привлечение высококвалифицированных кадров в экономику страны способствует структурному сдвигу спроса на рынке труда на квалифицированный труд и снижению спроса на низкоквалифицированный. Для проверки данной гипотезы были получены оценки для исследуемых регионов России.

Москва привлекает большое количество квалифицированных кадров ввиду более высокого уровня качества жизни и уровня заработной платы. По этой причине их доля, по данным Росстата, в настоящее время составляет 50 %².

В исследовательских целях данные по Москве были экстраполированы на все 15 регионов. В результате был получен интересный результат, который зафиксировал смену связи между ИРС и квалифицированной рабочей силой. Так, расчеты показали, что если доля квалифицированных кадров по всем регионам будет на уровне Москвы, то это должно привести к снижению миграционных потоков с низкой квалификацией на 8,4 п. п. (см. уравнение 3).

$$\log(fl) = 142.9 - 8.4 \times \log(lab_{kv}), \quad (3)$$

p-val (0.00) (0.00)

¹ Далее по тексту доля высококвалифицированной рабочей силы в общем объеме квалифицированных кадров сокращенно обозначается как квалифицированная рабочая сила или квалифицированные кадры.

² Росстат. Электронный ресурс URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/# (дата обращения: 14.10.2018).

$$R^2 = 0.81, DW = 2.05.$$

Тогда как в настоящих условиях в среднем по России доля квалифицированных кадров составляет менее 15 %. Поэтому по причине сильной вариативности по фактору «квалифицированные специалисты» в среднем по России зафиксирован двойной рынок труда, который обусловлен сильной региональной дифференциацией.

В связи с тем, что большинство российских регионов не обладают потенциалом Москвы в привлечении квалифицированных кадров, соответственно нарастить такую долю по всем регионам не представляется возможным. Поэтому были проанализированы другие регионы, обладающие также наличием высокой доли квалифицированных кадров, но имеющие потенциал, приближенный к среднероссийскому уровню. В качестве эксперимента были выбраны Московская область, имеющая схожий с Москвой потенциал, но более низкий уровень доли квалифицированных кадров (35–42 %), и Тюменская область с долей 29–35 %¹.

Как видно из таблицы 2, Московская область привлекает большее по сравнению с Тюменской областью квалифицированных кадров. Однако влияние на снижение потока низкоквалифицированных кадров в Тюменской области гораздо выше, нежели у Московской области (см. табл. 2).

Так, при доле квалифицированных кадров в 35–42 % коэффициент эластичности ограничения спроса на дешевую рабочую силу в Московской области составляет лишь 3,1 п. п. Тогда как в Тюменской области этот коэффициент имеет величину 6,6 п. п. Иначе говоря, при эффективном управлении миграционными процессами в сочетании с привлечением квалифицированных кадров при увеличении их доли на 1 п. п. можно добиться снижения трудовой и низкоквалифицированной миграции на 6,6 п. п.

Столь существенное влияние на ограничение низкоквалифицированной трудовой миграции для Тюменской области может объясняться более эффективной работой региональных институтов и лучше выстроенным механизмом привлечения трудовых мигрантов.

Повторим, несмотря на то, что полученные оценки для Москвы более предпочтительны, но в настоящее время этот уровень недостижим для других регионов. Тогда как уровень Тюменской области является достижимым для России в целом. По этой причине можно ори-

Таблица 2

Ориентиры необходимого количества квалифицированных кадров и их влияние на трудовую миграцию

	Москва	Московская обл.	Тюменская обл.
Ориентир, %	50	35–42	29–35
Коэффициент эластичности (влияние на миграцию)	–8.4	–3.12	–6.6
Процент объясненной дисперсии (R^2)	81	21	27

ентироваться на полученные оценки, которые можно обозначить как пороговый уровень привлечения квалифицированных кадров, дающих положительный импульс для развития экономики страны.

Заключение

Полученный результат наглядно демонстрирует возможности снижения потока низкоквалифицированных мигрантов и улучшения качества трудовых ресурсов для России. Необходимость снижения потоков низкоквалифицированных кадров обусловлена сложившейся экономической ситуацией в России. Во-первых, в стране уже давно назрела необходимость модернизации промышленного комплекса, что предполагает привлечение квалифицированных кадров. Как показал анализ опыта передовых стран, во многом их успешность и технологичное развитие определяются как наличием человеческого капитала в стране, так и необходимостью его роста. По этой причине многие страны проводят взвешенную и даже селективную миграционную политику, которая нацелена на привлечение ученых, талантливой молодежи и квалифицированных специалистов.

Это позволяет странам не только сберечь внутренние финансовые ресурсы, но и направлять их на другие важные сферы. Более того, это создает основу для технологического развития страны. В этих целях важно не только проводить сбалансированную миграционную политику, но и понимать необходимые потребности рынка труда в квалифицированном труде.

В этом случае возрастает роль государственных институтов и институциональных механизмов в регулировании миграционных потоков, которые должны определять и спрос, и уровень профессиональных навыков, необходимых для нужд страны в целях экономи-

¹ Там же.

ческого развития. При этом получаемая эффективность должна строиться на повышении роли человеческого капитала, а это подразумевает направление финансовых ресурсов в сферы образования и здравоохранения для повышения качества жизни в регионе.

Формирование высокого уровня человеческого потенциала в регионе позволит нарастить и высокотехнологичный экспорт, что в

свою очередь запустит непрерывную технологическую цепь, позволяющую генерировать высокие темпы экономического роста.

В свою очередь необходимо понимать, что низкий уровень качества государственных институтов приводит к отсутствию взвешенной миграционной политики и ухудшает накопление физического, человеческого и миграционного потенциала.

Благодарность

Публикация подготовлена в соответствии с планом НИР Института экономики УрО РАН на 2019–2021 гг.

Список источников

Гапонова А. Международная миграция высококвалифицированных специалистов: направления, масштабы, регулирование // Демоскоп Weekly. — № 441–442. — Ноябрь 2010 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2010/0441/analit07.php> (дата обращения: 19.10.2018).

Долматова С., Долматова С. Проблема «утечки мозгов» в контексте устойчивого развития на современном этапе глобализации // Мосты. — 2018. — Вып. 1. — С. 24–28.

Ивахнюк В. И. Управление трудовой миграцией: противоречивые уроки глобализационного кризиса // Век глобализации. — 2011. — № 2. — С. 109–125.

Ионцев В. А., Рязанцев С. В., Ионцева С. В. Новые тенденции и формы эмиграции из России // Экономика региона. — 2016. — Т. 12. — Вып. 2. — С. 499–509.

Комаровский В. О трудовой миграции в современных условиях // Мосты. — 2018. — Вып. 1. — С. 4–8.

Рязанцев С. В., Боженко В. В., Пажневский Ш. З. Тенденции трудовой миграции в Российской Федерации // Новые векторы миграции на Евразийском пространстве. Демография. Социология. Экономика. — Т. 1. — М.: Экон-Информ, 2015. — С. 13–29.

Тухтарова Е. Взаимосвязь экономической модели развития и внешней трудовой миграции // Проблемы теории и практики управления. — 2016. — № 3. — С. 64–73.

Умаханов И. Сенатор РФ: стоимость патентов для мигрантов слишком высока / Спутник [Электронный ресурс]. URL: <https://tj.sputniknews.ru/russia/20170620/1022625015/migranty-ukhodyat-ten-stoimost-patentov-vysoka.html> (дата обращения: 14.11.2018).

Butcher D. Global R&D Outlook / Industry Market Trends. — March 31, 2009 [Электронный ресурс]. URL: <http://news.thomasnet.com/IMT/archives/2009/03/global-research-and-development-outlook-forecast-2009-investment-spending-trends.html> (дата обращения: 19.10.2018).

Compass.Co and CrunchBase // Global Startup Ecosystem Ranking. — 2016. — P. 152 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.startupblink.com/> (дата обращения: 1.11.2018).

Doudeijns M., Dumont J. C. Immigration and labour shortages: evaluation of needs and limits of selection policies in the recruitment of foreign labour // Paper of OECD-EU conference on “The Economic and Social Aspects of Migration”. — Brussels, 21–22 January 2003. — 31 p.

Massey D. Patterns and processes of international migration in the 21st century / World Migration Report. — 2010 [Электронный ресурс]. URL: <http://time.dufe.edu.cn/wencong/africanmigration/1Massey.pdf> (дата обращения: 21.03.2018).

Portes A. The Economic Sociology of Immigration. — New York: Russell Sage, 1995.

Regets M. Brain Circulation: The Complex National Effects of High-Skilled Migration / OECD Committee for Scientific and Technology Policy. Workshop on the International Mobility of Researches. — Paris, March 28, 2007.

Информация об авторе

Тухтарова Евгения Хасановна — ведущий экономист, Институт экономики УрО РАН (Екатеринбург, Российская Федерация; e-mail: tyevgeniya@yandex.ru).

For citation: Tukhtarova, E. Kh. (2019). Regulation Mechanisms of External Labour Migration. Zhurnal Ekonomicheskoy Teorii [Russian Journal of Economic Theory], 16(2), 187–197

Tukhtarova E. Kh.

Regulation Mechanisms of External Labour Migration

At present, in spite of the adoption of various restrictive measures to regulate migration flows, the flow of low-skilled professionals in Russia prevails. This study presents an analysis of the global experience of countries that successfully attract

qualified specialists. The tools of migration policy are analyzed. The key to success lies in the selective migration policy which combines various mechanisms of regulation of migration flows.

The application of successful international experience is also possible in Russia. To this end, it is necessary to establish an institutional mechanism to regulate the demand for skilled labour in the labour market. The study presents several guidelines for skilled labor in Russian regions. The analysis is based on econometric approaches that use panel data in the production function and regression equation modelling.

The findings may be useful to the representatives of state bodies in the formation of migration policy, as well as representatives of the scientific community.

Keywords: external labour migration, skilled migration, low-skilled migration, foreign labour force, mechanism

Acknowledgments

This article has been prepared in accordance with the research plan of the Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences for 2019–2021.

References

- Gaponova, A. (2010, November). Mezhdunarodnaya migratsiya vysokokvalifitsirovannykh spetsialistov: napravleniya, masshtaby, regulirovanie [The international migration of highly qualified specialists: directions, scope, regulation]. *Demoskop Weekly [Demoscope Weekly]*, 441–442. Retrieved October 19, 2018, from <http://www.demoscope.ru/weekly/2010/0441/analit07.php>. (In Russ.)
- Dolmatova, S., & Dolmatova, S. (2018). Problema «utechki mozgov» v kontekste ustoychivogo razvitiya na sovremennoy etape globalizatsii [The problem of “brain drain” in the context of sustainable development at the present stage of globalization]. *Mosty [Bridges]*, 1, 24–28. (In Russ.)
- Ivakhnyuk, V. I. (2011). Upravlenie trudovoy migratsiyey: protivorechivye uroki globalizatsionnogo krizisa [Management of labor migration: conflicting lessons of the globalization crisis]. *Vek globalizatsii [The age of globalization]*, 2, 109–125. (In Russ.)
- Iontsev, V. A., Ryazantsev, S. V., & Iontseva, S. V. (2016). Novye tendentsii i formy emigratsii iz Rossii [New trends and forms of emigration from Russia]. *Ekonomika regiona [Economy of region]*, 12(2), 499–509. (In Russ.)
- Komarovskiy, V. (2018). O trudovoy migratsii v sovremennykh usloviyakh [On labor migration in modern conditions]. *Mosty [Bridges]*, 1, 4–8. (In Russ.)
- Ryazantsev, S. V., Bozhenko, V. V. & Pzhnevskiy, Sh. Z. (2015). Tendentsii trudovoy migratsii v Rossiyskoy Federatsii [Trends of labor migration in the Russian Federation]. In *Novye vektory migratsii na Evraziyskom prostranstve. Demografiya. Sotsiologiya. Ekonomika [New vectors of migration in the Eurasian space. Demography. Sociology. Economy]* (Vol. 1, pp. 13–29). Moscow, Russia: Ekon-Inform. (In Russ.)
- Tukhtarova, E. (2016). Vzaimosvyaz' ekonomicheskoy modeli razvitiya i vneshney trudovoy migratsii [The relationship between the economic model of development and external labor migration]. *Problemy teorii i praktiki upravleniya [Problems of theory and practice of management]*, 3, 64–73. (In Russ.)
- Umahanov, I. (2017). Senator RF: stoimost' patentov dlya migrantov slishkom vysoka [Russian Senator: The cost of patents for migrants is too high]. *Sputnik [Satellite]*. Retrieved November 14, 2018, from <https://tj.sputniknews.ru/russia/20170620/1022625015/migranty-ukhodyat-ten-stoimost-patentov-vysoka.html>. (In Russ.)
- Butcher, D. (2009, March 31). *Global R&D Outlook*. Industry Market Trends. Retrieved October 19, 2018, from <http://news.thomasnet.com/IMT/archives/2009/03/global-research-and-development-outlook-forecast-2009-investment-spending-trends.html>.
- Compass.Co and Crunchbase. (2016). *The Global Startup Ecosystem*, 152. Retrieved November 1, 2018, from <https://www.startupblink.com>.
- Doudeijns, M., & Dumont, J. C. (2003, January). *Immigration and labour shortages: assessment of the needs and limits of foreign labour recruitment selection policies*. Document of the OECD-EU conference on economic and social aspects of migration. Brussels (31 p.).
- Massey, D. (2010). *Patterns and processes of international migration in the 21st century*. World Migration Report. Retrieved March 21, 2018, from <http://time.dufe.edu.cn/wencong/africanmigration/1Massey.pdf>.
- Portes, A. (1995). *The Economic Sociology of Immigration*. New York: Russell Sage.
- Regets, M. (2007, March 28). *Brain Circulation: The Complex National Effects of High-Skilled Migration*. OECD Committee for Scientific and Technology Policy. Workshop on the International Mobility of Researches. Paris.

Author

Eugeniya Khasanovna Tukhtarova — Chief Economist, Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences (Ekaterinburg, Russian Federation; e-mail: tyevgeniya@yandex.ru).