

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение  
высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Институт экономики, управления и природопользования  
Кафедра экономических теорий

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_ Е.П. Севастьянова

подпись                      инициалы, фамилия

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.01 Экономика

Влияние миграционных процессов на социально-экономическую  
эффективность рынка труда Красноярского края

Руководитель

\_\_\_\_\_

подпись, дата

доцент, к.э.н

должность, ученая степень

Т.П. Малинова

инициалы, фамилия

Выпускник

\_\_\_\_\_

подпись, дата

Г.К. Виноградов

инициалы, фамилия

Красноярск 2018

## РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа по теме «Влияние миграционных процессов на социально-экономическую эффективность рынка труда Красноярского края» содержит 59 страниц текстового документа, 14 таблиц, 3 рисунка, 37 использованных источников.

МИГРАНТЫ, РЫНОК ТРУДА, БЕЗРАБОТИЦА, ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, МИГРАЦИЯ НАСЕЛЕНИЯ, ТРУДОВОЙ ПАТЕНТ

Объект исследования: рынок труда Красноярского края.

Цель исследования:

Исследование влияния миграционных процессов на рынок труда Красноярского края

Задачи:

- 1) Изучить основные теории трудовой миграции населения
- 2) Определить особенности регионального рынка труда
- 3) Проанализировать демографическую ситуацию и рынок труда в регионе
- 4) Дать институциональный анализ трудовой деятельности иностранных граждан в Красноярском крае

В результате исследования были выявлены основные проблемы рынка труда Красноярского края, связанные с миграционными процессами в регионе.

В итоге был предложен перечень рекомендаций, направленный на устранение негативных последствий влияния миграционных процессов на социально-экономическую эффективность рынка труда Красноярского края.

## СОДЕРЖАНИЕ

|  |    |
|--|----|
| Введение.....  | 4  |
| 1 Теоретические основы исследования трудовой миграции .....  | 5  |
| 1.1 Экономические теории трудовой миграции населения .....   | 5  |
| 1.2 Особенности рынка труда в региональной экономике и понятие его<br>социально-экономической эффективности .....    | 16 |
| 2 Анализ демографической ситуации и рынка труда Красноярского края .....   | 23 |
| 2.1 Общая характеристика демографической ситуации и миграционных<br>процессов в Красноярском крае .....              | 23 |
| 2.2 Характеристика рынка труда Красноярского края.....   | 30 |
| 2.3 Реализация трудовой деятельности иностранных граждан в<br>Красноярском крае и рекомендации по её улучшению ..... | 45 |
| Заключение .....   | 52 |
| Список использованных источников .....   | 55 |

## ВВЕДЕНИЕ

Наличие трудовых ресурсов, как на региональном, так и национальном уровнях является важнейшим фактором развития экономики. При этом проблемы миграции рабочей силы существовали и продолжают существовать на протяжении долго времени, и даже А.Смит уделял этой проблеме внимание, имея в виду, что использование иностранных рабочих прежде всего увеличивает численность рабочих рук и как следствие богатство страны, однако на каждом этапе развития человеческого общества рынок труда и национальное хозяйство в целом по разному реагируют на миграционные процессы. В работе рассматриваются проблемы рынка труда, возникающие вследствие происходящих миграционных процессов.

Цель данной работы заключается в исследовании влияния миграционных процессов на рынок труда Красноярского края

Для достижения поставленной цели решаются следующие задачи:

- 1) Изучить основные теории трудовой миграции населения
- 2) Определить особенности регионального рынка труда
- 3) Проанализировать демографическую ситуацию и рынок труда в регионе
- 4) Дать институциональный анализ трудовой деятельности иностранных граждан в Красноярском крае

Объектом исследования является рынок труда Красноярского края

Предметом исследования является трудовая миграция населения

Информационную базу исследования составили официальные отчёты и доклады Управления Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, нормативно-правовые акты законодательной и исполнительной власти РФ, а также научные труды зарубежных и российских авторов. Методологическую основу исследования составили системный, институциональный, а также структурно-функциональные подходы

# **1 Теоретические основы исследования трудовой миграции**

## **1.1 Экономические теории трудовой миграции населения**

Трудовая миграция стала предметом изучения не так давно. До недавних пор особое внимание уделялось теории производительных сил и человеческого труда, как его составляющей. Согласно работе Якуба Бияка о миграции населения [1, с. 5] можно выделить несколько ключевых групп, по которым можно соотнести различные экономические теории в области трудовой миграции, а именно: социологические; экономические, включающие в себя микро- и макро-теории; смешанные; географические.

Множество экономических теорий, затрагивающих миграционные процессы населения, так или иначе, рассматривают трудовую миграцию как процесс перераспределения рабочей силы в рамках конкретных территорий. Ключевым различием в них будут являться факторы, влияющие на эти перемещения, а также эффекты, которые они оказывают. Наиболее подробно остановимся на тех теориях, которые включают в себя трудовую миграцию как фактор, имеющий последствия не только для трудовых мигрантов, но и для экономики в целом.

Уже меркантилизм - исторически первая экономическая школа - обращал внимание на вопросы миграции рабочей силы. Меркантилисты затрагивали прежде всего международную миграцию. Они утверждали, что рост населения и обладание богатством (золотом, деньгами) является основным источником благосостояния государства. Исходя из этого утверждения, меркантилисты делали акцент на привлечении иностранной рабочей силы, ограничивая при этом эмиграцию своих граждан [21, с. 17-21].

Классическая политэкономия рассматривала миграционные процессы более широко, рассматривая уже не только международную, но и внутреннюю миграцию. И Д. Рикардо, и А. Смит выступали за свободное передвижение рабочей силы, включая международное. По мнению А. Смита, свободное передвижение рабочей силы могло не только способствовать экономическому

развитию, но и сократить бедность [12, с. 433]. Одной из важнейших основ классической политэкономии считается взаимовлияние, и, что не менее важно, взаимодополняемость рабочей силы и экспорта капитала. Согласно А. Смиту трудовые ресурсы перемещаются в нужные сферы под влиянием «невидимой руки», благодаря взаимодействию спроса и предложения на рынке труда. Исходя из этого, можно считать, что трудовая миграция как процесс является саморегулирующимся и стимулируется различиями в уровнях платы за труд.

Одной из известных теорий, затрагивающих трудовую миграцию, является теория марксизма. Она наиболее ёмко смогла обосновать саму суть миграционных процессов, в особенности трудоспособного населения.

Среди ключевых положений марксизма, которые относятся к миграции рабочей силы, можно выделить следующие.

При капиталистическом устройстве мирового хозяйства, его развитие так или иначе является результатом взаимозависимости как эмиграции, так и иммиграции рабочей силы, которая происходит при различных условиях труда и уровнях заработной платы, что составляет базис трудовой миграции.

Также следует отметить, что мировое хозяйство имеет тенденцию к неравномерному расширению. Именно это обуславливает эпизодический характер спроса на иностранную рабочую силу, а также её последующее неравномерное распределение по территории. В последующем подобная тенденция может негативно сказываться на демографической ситуации отдельных государств эмиграции, выражающаяся в значительной убыли населения, ухудшения его половозрастной структуры и так далее.

Новое направление экономической мысли, зародившееся под воздействием Великой депрессии 1929-1933 гг. и получившее название от имени Дж. М. Кейнса, было противоположностью классической школы в том плане, что оно отрицало саморегулирование рыночной экономики. Поэтому было уделено внимание несовершенству мобильности труда. Кейнсианство допускает, что мировой рынок труда в большей степени формируется в

результате трудовой миграции, которая в последующем может быть одной из причин противоречий национальных интересов [12, с. 438].

Одной из важнейших теорий в области исследования трудовой миграции по праву можно считать неоклассическую концепцию миграции, занимающуюся изучением различий в уровнях заработной платы. Наиболее уверенно в развитии данной идеи продвинулся Дж. Хикс в своей работе «Теория заработной платы» [2], который одним из первых стал рассматривать миграцию в рамках концепции рационального поведения индивида, обладающего полной информацией, а также возможностью оценки своих будущих перспектив. Однако Хикс не учитывал как проблему безработицы, так и затраты на переезд мигрантов. Как и многие другие, Хикс принимал во внимание дифференциацию оплаты труда в разных странах, акцентируя внимание на том, что различия вызваны, прежде всего, неравномерным распределением факторов производства, а именно труда и капитала. Миграционные движения по Хиксу выравнивают неравномерное распределение доходов, а также стабилизируют состояние мирового рынка труда двумя способами: прямым и опосредованным. Прямое воздействие, включающее в себя уменьшение предложения труда на рынке той страны, которая обладает избыточными трудовыми ресурсами, увеличивая при этом его в той стране, в которой существует дефицит сочетается с опосредованным, которое подразумевает международные денежные трансферты мигрантов.

Полной противоположностью кейнсианству стала неоклассическая теория М. Фридмана, сформулированная на основе допущения о рынке факторов производства, который функционирует в условиях свободной конкуренции. Согласно данной теории, для международной миграции ключевым фактором будет являться именно рынок труда, в то время как другие рынки, например, рынок страхования, будет оказывать меньшее воздействие на миграционное движение ресурсов. При выборе направления миграционные потоки будут выстраиваться согласно привлекательности экономических характеристик принимающей стороны, ключевым фактором которой будет

являться заработной платой мигранта. Согласно данной теории, при устранении данных различий между странами эмиграции и иммиграции, миграционное движение будет отсутствовать, что позволяет сделать вывод, о возможности регулирования миграционных потоков через рынок труда.

Одним из сторонников неоклассиков считается В. Леонтьев. Рассматривая проблемы вынужденной технологической безработицы, он сделал вывод о том, что ограничение трудовой миграции выступает фактором совершенствования производственных мощностей, по причине влияния на рост реальной заработной платы. Леонтьев [17] выдвигает идею лояльных условий труда, обуславливая это тем, что в сочетании с самыми передовыми трудосберегающими технологиями, это позволит увеличить валовый внутренний продукт, имея при этом минимальный негативный рост безработицы.

С точки зрения микроэкономики неоклассики рассматривают трудовую миграцию как источник улучшения благосостояния домохозяйств или индивидов. Так как миграция является одной из форм инвестиций в человеческий капитал [6, с. 2-16], индивид будет принимать своё решение, опираясь на прибыль, полученную в результате миграции, а также на издержки, связанные с непосредственным переездом. При этом выбор места пребывания будет объясняться с точки зрения максимальной выгоды для индивида, с учётом разницы в доходах на различных территориях. Однако подобная тенденция не характерна для такого явления как возвратная миграция. С точки зрения неоклассиков она имеет место быть только в том случае, если дополняется таким фактором как увеличение заработной платы. Развить данную идею помогли теоретические выводы О. Старка в работе *Tales of Migration without Wage Differentials: Individual, Family and Community Contexts* [5]. По его мнению, механизм возвратной миграции связан не столько в территориальными различиями в уровнях дохода, сколько с возможностями использования этого дохода. Так, например, сбережения от работы в городской



местности имеют сравнительно большую покупательную способность за её пределами, например, в сёлах, деревнях и далее.

В последующем, теории трудовой миграции получили более широкое распространение, так как неоклассическая теория, при всей её логической обоснованности не могла в полной мере объяснить все протекающие миграционные процессы, так как была слишком ограничена в прикладной области по причине излишне упрощенных предпосылок, чаще всего не соответствующих действительности. Однако именно благодаря неоклассической концепции, миграция была впервые рассмотрена с точки зрения рационального индивида, желающего увеличить свои доходы [15, с. 545].

Следующей теорией, попытавшейся восполнить пробелы неоклассиков, стала концепция новой экономики миграции. По большей части данная теория была сконцентрирована на уровне индивидов и домохозяйств, объясняющая зависимость между рациональным решением мигрантов и изменениями в экономике в целом. В данной концепции решение о миграции принимается домохозяйством целиком (так называемая концепция семьи), сконцентрированное в первую очередь на преодолении ограничений производственных возможностей, связанных с финансовой составляющей, а также на минимизацию рисков от резких колебаний доходов.

Также данная концепция учитывает не только доход самих домохозяйств, но и доходы их непосредственного окружения, как одного из ключевых факторов в принятии решения о миграции, повлияв тем самым на изменение объекта изучения – теперь решение принималось не только индивидом, но и семьёй в целом. Подобное изменение стало результатом миграционных потоков в развивающихся странах, которые не могли быть объяснены в рамках неоклассической теории [3, с. 134-139].

Широко известно, что большинство людей и семей сравнивают свои доходы с доходами окружающих, но выделить это как фактор влияющий на трудовую миграцию попытался О. Старк. В число «окружения» могут входить

коллеги по работе, приятели, но все они, включая сравнивающего, входят в одну социальную группу. Подобные сравнения могут спровоцировать различного рода психологические издержки: недовольство или наоборот чувство спокойствия от занимаемого положения [9, с. 80-92].

При данных условия миграция выступает в качестве социального регулятора, помогая, к примеру, продвинуться по карьерной лестнице, увеличить заработную плату и далее. Иногда, заработная плата может не играть существенной роли, если целью индивида является получение другого социального статуса. Подобное явление может быть осуществлено путем смены позиции в определенном социальном кластере, или же смена социальной группы целиком. Исходя из этого делается вывод о том, что в большинстве случаев трудовая миграции тех категорий населения, который страдают от нехватки денежных средств, либо социально ущемлены.

Основная проблема данной идеи заключается в том, что решение принимаемое на основе неудовлетворенности своими доходами в сравнении со средним уровнем дохода в социальной группе, может превратить миграцию в циклический процесс, так как мигранты будут использовать различия в дифференциации доходов как один из возможных источников извлечения выгоды. Как следствие, подобные перемещения либо создадут ситуацию полного равенства, (что практически невозможно, исходя из убеждений индивида к постоянному улучшению своих возможностей и своего положения), либо будут инициаторами проявления нестабильности системы с бесчисленным неконтролируемым множеством миграционных потоков.

Так как концепция новой экономики миграции начала учитывать миграционные потоки с учётом влияния членов семьи индивида, не меняющих местоположение, на его решение о переезде, можно предположить, что увеличение дохода может происходить не только в рамках одного индивида, но и домохозяйства в целом. Так, члены семьи будут связаны не только с издержками на миграцию трудового мигранта, но и будут разделять с ним вместе его доход, получать, так называемые, миграционные трансферты [13, с.

59-68], трансформируя тем самым невыгодное решение в более благоприятное для индивида.

С учётом возникновения подобного явления, носящего чаще всего временный характер, трудовая миграция характеризовалась уже не только с позиции индивида, но и стороны других участников, принимая вид некоего «соглашения». Таким образом, трудовая миграция начала приобретать стратегический характер, с целью получения выгоды, а не необоснованное желание индивида к смене трудоустройства. Успешной в данном случае будет считаться та стратегия, при которой корреляция доходов членов домохозяйств будет отрицательной или статистически независимой. Одним из примеров подобной стратегии будет являться ситуация, при которой члены одной семьи работают в разных отраслях экономики или же, при определённых обстоятельствах, в разных странах. Так, несовпадение экономических циклов может сбалансировать ситуацию, при которой возникает рецессия в одной из стран, снизив тем самым риск волатильности доходов.

Следующая теория является одной из самых распространённых в рамках международной экономики и рассматривает трудовую миграцию со стороны спроса на труд – теория двойного (сегментированного) рынка труда. Исходя из данной теории, миграционные потоки являются результатом непрерывного спроса на труд со стороны работодателей. Благодаря данному спросу, миграционные движения обусловлены не негативными факторами в стране-донора, а положительными преимуществами принимающей стороны.

Данная теория была подкреплена выявленными факторами, влияющих, по мнению сторонников теории двойного рынка, на формирование спроса на труд, привлечённый извне.

Одним из важнейших факторов является мотивация работников, однако данный фактор имеет двойственный характер. Дело в том, что работодатели в большей степени заинтересованы в тех сотрудниках, для которых трудоустройство является лишь способом необходимого заработка, не подкреплённого обеспечением престижности занимаемой должности.

Мигранты в большинстве случаев привлекаются для работы на не самых высоких должностях, но расценивают занимаемую позицию как способ обеспечения своего нахождения на территории и соглашаются с условиями работодателям как минимум в начальный период своей работы. В случае если «статус» занимаемой должности превалирует над желанием увеличить свой доход, сотрудник в большей степени будет склонен к миграционным перемещениям.

Следующим фактором, влияющим на трудовую миграцию, является демографическая ситуация, а также условия воспроизводства рабочей силы [11, с. 268-273]. Дело в том, что в большинстве развивающихся стран предложение на рынке труда, готовое работать не в самых благоприятных и стабильных условиях с минимальным окладом в большей степени компенсировалось женской половиной населения, а также подростками. Сейчас женщины всё больше склонны к продвижению по карьерной лестнице и улучшению своего благосостояния не только финансово, но и социально. Возрастная структура также претерпевает изменения. Подростки, в связи с увеличившимися возможностями, всё чаще отдают предпочтение получению высшего образования или же получению определённой квалификации. Подобные тенденции в некой степени «расшатывают» рынок труда, создавая пробелы, вызванные разницей между структурным спросом и ограниченным воспроизводством рабочей силы, создавая при этом благоприятную почву для привлечения иностранной рабочей силы.

Ключевым фактором, непосредственно объясняющим название теории, является экономический дуализм. Экономический дуализм напрямую связан с трудом и капиталом, разделяя рынок труда на два ключевых сектора: трудоемкий, для которого характерна нестабильность рабочих мест, особенно в кризисные периоды, когда занятость и оплата труда критически низкие, в связи с чем и возникает потребности в обучении и привлечении иностранной рабочей силы; и капиталоемкие, обладающие более устойчивым положением рабочих

мест и технически-развитым оборудованием, но в то же время, требующие высокой квалификации и значительных вложений в своих сотрудников.

Рассматривая теории, затрагивающие как международную, так и трудовую миграции, нельзя не выделить теорию человеческого капитала.

В данной теории миграционные процессы рассматриваются в первую очередь как инвестиции. Инвестиции в первую очередь обязаны обеспечивать получение экономического или социального эффекта [7, с. 17], в связи с чем, образование и полученные знания можно по праву считать инвестициями в человеческий капитал. Исходя из этого, нельзя не учесть, что капитал, в том числе человеческий – возобновляемый ресурс, который также имеет свойство к накоплению. Таким образом, к человеческому капиталу также можно отнести затраты на корпоративное обучение, образование, качество собственного здоровья, траты на миграционные перемещения и далее.

Рассматривая инвестиции в человеческий как один из факторов влияющий на решение о миграции, было сделано предположение о том, что в последующем, траты, понесённый на начальном этапе миграционных перемещений, как минимум должны окупиться либо уровнем качества жизни мигранта либо увеличением его доходов.

Согласно теории человеческого капитала выделяют три ключевых фактора, влияющих на решения индивида в вопросе трудовой миграции. Рассмотрим по отдельности каждый из них.

Говоря про рынок труда, который, несомненно, связан с трудовой миграцией, первым фактором выделяют условия занятости как в стране выбытия, так и прибытия. Дело в том, что учитывая такие факторы как асимметрия информация, а также отсутствие возможности в полном объёме перенести человеческий капитал, возникает явление «заниженной оплаты труда» мигрантов на начальной этапе, даже при равенстве таких условий как опыт работы, возраст, занимаемая позиция в родной стране ранее и далее. Однако в последующем прирост оплаты труда мигранта можно значительно превышать прирост сотрудников на местном рынке.

Также важно учитывать возраст мигрантов. Дело в том, что данный фактор можно рассматривать как с позиции избыточных возможностей, так и ограничений. Сложность состоит в том, что данный показатель никаким образом не корректируется, лишь увеличивая своё значение в дальнейшем. Возраст мигранта является основным показателем, фигурирующим при определении периода, в течение которого мигрант может получать потенциальную выгоду от своих собственных инвестиций, вложенных в реализацию миграционных перемещений.

Эмиграция в большей степени характерна для людей, думающих на перспективу, готовых ждать увеличения доходов в дальнейшем. Таким образом, из теории человеческого капитала можно сделать вывод о том, что трудовая миграция в большей степени будет характерна для людей относительно молодого возраста, ведь долгосрочные инвестиции гораздо выгоднее в связи со сроками получения отдачи.

Теория человеческого капитала наиболее ёмко учитывает стоимость издержек на трудовую миграцию. Под издержками могут пониматься затраты на образование как в сфере профессионального обучения, так и в целях адаптации к новому месту (например, изучение новых иностранных языков), затраты на поиск жилья, транспорта и далее.

Издержки, связанные с изучением иностранных языков, имеют неочевидное на первый взгляд влияние на мигранта. Дело в том, что данный показатель может влиять не только на положительный или отрицательный выбор в пользу миграции, но и на выбор территории пребывания, существенно ограничивая этим возможности работника.

В большинстве случаев, согласно мнению специалистов в области международной миграции, трудовые мигранты склонны к перемещению в англоязычные страны, в связи с тем, что английский негласно считается «языком мира», который больше распространён среди населения как дополнительный язык для изучения.

В работе Л. Сджастэда «The cost and return of human migration» [4] была проведена классификация издержек на миграцию по двум группам. Первая наиболее очевидная – денежная. К ней относятся все финансовые затраты на переезд, упомянутые ранее. И вторая – немонетарные. Дело в том, что к числу издержек можно отнести также моральные проблемы, возникшие на почве длительного отсутствия на родине, разлука с родными и далее. Особенность данных издержек заключается в том, что их невозможно измерить и как следствие они не обладают количественными характеристиками.

Прямые издержки на переезд также являются важнейшим фактором, определяющим «дальность» расстояний, на которые мигрант может переместиться. В общей зависимости это выражается следующим утверждением: при прочих равных, мигрант делает выбор в пользу той страны, которая находится ближе к стране выбытия.

Продолжая идею об окупаемости инвестиций, которая непосредственно связана с издержками, следует отметить, что на трудовую миграцию также будут влиять ожидания работника на разницу в доходах от переезда. Это подкрепляется тем, что наибольшее количество мигрантов всегда стремятся сменить своё местоположение из бедных стран в те государства, где средние доходы граждан значительно выше, чем в их стране. Но даже в такой ситуации есть свои существенные минусы. Это достаточно просто объясняется тем, что на доходы граждан, которыми они располагают, существенное влияние оказывает налоговое бремя, количество субсидий и трансфертов от государства. Поэтому выбор мигранта иногда может быть сделан в пользу тех стран, где равенство доходов населения не является приоритетной задачей государства. Так, высокооплачиваемые сотрудники делают выбор в пользу тех стран, где размерность налоговых изъятий значительно ниже, чем в их собственной стране, в то время как для низкооплачиваемых работников приоритетнее будут страны с равномерным распределением доходов.

## **1.2 Особенности рынка труда в региональной экономике и понятие его социально-экономической эффективности**

Существует множество определений понятия «рынок». А. Булатов в своём учебнике [8] называет рынок механизмом взаимодействия покупателей и продавцов экономических благ. В общем и целом, рынок можно рассматривать с разных сторон науки и практики. К примеру, рынок может являться как экономическим, так и географическим пространством, на территории которого происходит взаимообмен денег и товаров.

Рынки могут классифицироваться по нескольким группам: по степени локализации выделяют глобальные, региональные, локальные рынки; среди отраслевых можно выделить растущие, затухающие, развитые рынки и далее [20, с. 30], а также составляющие рынка производства, к примеру, рынок средств производства, рынок финансов, рынок труда и далее.

Так, агрегированное понятие «рынок ресурсов» включается в себя в меньшей степени, но также агрегированное понятие «рынок труда».

С.Ермолаевой [10] рынок труда определяется как система общественных отношений, в рамках которой интересы как работников, так и работодателей полностью согласованы между собой, а центральными отношениями на данном рынке являются отношения, основанные на обмене рабочей силы на заработную плату.

Различая рынок труда по различным сегментам, следует выделить региональный рынок труда, как один из территориально локализованных сегментов национального рынка труда, в рамках которого складываются спрос и предложения на труд в условиях их региональных особенностей.

Б. Райзберг [18, с. 629] трактует понятие регионального рынка труда как ограниченную территорию определенного региона, совокупность локальных рынков труда, которые объединены территориальным местоположением (регионом) или экономической общностью, т.е. единым территориально-хозяйственным комплексом.



Центр экономических исследований дифференцирует регионы по их обеспеченности трудовыми ресурсами, учитывая в комплексе их демографические характеристики, общее состояние на рынке труда, а также уровень квалификации кадров [26], выделяя в территориальном разрезе 3 группы регионов: трудоизбыточные, трудообеспеченные и трудодефицитные.

1) Трудоизбыточные характеризуются высоким уровнем естественного и механического прироста населения, а также дефицитом рабочих мест.

2) Трудообеспеченные регионы располагают балансом между количеством свободных рабочих мест и их обеспеченностью рабочей силой.

3) Трудодефицитные регионы испытывают трудности в наличии квалифицированных рабочих кадров.

Говоря про миграционные потоки, следует отметить, что в трудоизбыточных регионах превалирует не только внутренняя, но и внешняя миграция, увеличивающая избыточность трудовых ресурсов, в то время как в обратная зависимость возникает для трудодефицитных регионов. В их случае миграционные процессы лишь усиливают нехватку квалифицированных работников, что в последующем может стать формированием масштабных миграционных оттоков.

Одна из ключевых особенностей заключается в том, что региональный рынок труда подчинён не только общим закономерностям развития рынка, но и индивидуальным характеристикам конкретного региона из которых можно выделить специфические социально-экономические, демографические и отраслевые особенности.

Исходя из этого следует выделить понятие «социально-экономическая эффективность рынка труда». Под социально-экономической эффективностью рынка труда мы будем понимать его сбалансированность относительно спроса и предложения труда, а также положительную динамику заработной платы. Последнее обеспечивает социальный компонент эффективности рынка труда. Кроме того, социальный компонент эффективности рынка труда в нашем

случае подразумевает отсутствие выраженного в региональном социуме недовольства наличием на рынке труда иммигрантов, предложение труда которых может понижать уровень заработной платы.

При прочих равных условиях, общее состояние рынка труда так или иначе будет характеризоваться соотношением двух составляющих: предложением рабочей силы, т.е. численностью экономически активного населения, его половозрастной структурой, уровня образования потенциальных работников и далее; а также спросом на рабочую силу т.е. общая потребность в рабочих кадрах

В конспекте лекций Ю. Кривоногова [16] упоминается о том, что спрос на труд является производным от спроса на рынке товаров и услуг. Однако здесь важно отметить, что труд как таковой является объектом неосязаемым, в отличие от результата труда, поэтому большинство исследователей рассматривают труд исключительно как услугу, в рамках которой реализуется та или иная продукция либо результаты интеллектуальной деятельности.

Также спрос на труд зависит, прежде всего, от тенденций на уровне макроэкономики. Так, при росте экономики также увеличивается и количество рабочих мест, при кризисе и спаде – сокращается.

Общеизвестно, что заработная плата влияет на рынок труда целиком, затрагивая не только спрос, но и предложение. Благодаря «дешевой» рабочей силе издержки образования новых рабочих становятся существенно ниже, что позволяет государствам размещать на своих территориях более трудоёмкие производства. При высоких заработных платах работодатели в первую очередь будут стремиться сократить свои издержки различными способами, к числу которых можно отнести автоматизацию производства или его аллокацию в тех регионах, в которых производство будет обходиться значительно дешевле, ограничивая тем самым предложение труда.

Таким образом, региональные рынки труда могут характеризоваться по соотношению трудоёмких и нетрудоёмких отраслей. На данном историческом этапе развития экономики, одной из наиболее трудоёмких совокупностей

отраслей является сфера услуг. В этой связи, довольно очевидной становится закономерность увеличения предложения рабочих мест в регионах, ориентированных, прежде всего, на сектор услуг. [14, с. 72].

Подобное влияние на предложение рынка труда характерно для регионов со сложными демографическими ситуациями, в которых преобладает чрезмерно растущая численность населения, когда проблема занятости населения стоит наиболее остро.

Подобные диспропорции могут проявляться и в структуре рынка труда, когда возникают несовпадения в спросе и предложении труда. Так, наибольший процент потенциальных сотрудников, сосредоточенных в регионе, может не подходить работодателям по половому, возрастному признакам или по уровню квалификации. Безусловно, подобный структурный дисбаланс может решиться рядом регулирующих мер, например, переквалификацией работников или привлечением миграционной рабочей силы, однако подобная политика в сфере занятости может вызвать значительные лишние затраты.

Социально-культурные особенности региона, уровень образования его населения и транспортная мобильность региона в значительной степени оказывают влияние на поведение людей, задействованных на рынке труда. В связи с чем можно выделить ряд особенностей: в регионах, где качество образования населения выше, адаптация к изменяющимся условиям спроса на рынке труда значительно выше, чем в менее развитых в сфере образования регионах, в связи с чем и безработица будет, как правило, ниже; в регионах с развитой территориальной мобильностью миграционные оттоки, в случае непредвиденных отрицательных воздействий рынка труда, будут в разы больше.

Благодаря возможности миграционных перемещений и развитой территориальной мобильности региональные рынки труда обладают высоким уровнем саморегуляции, сглаживая структурные диспропорции за счёт мобильности экономически активного населения.

Отдельным сегментом в рамках регионального рынка труда выделяют рынок труда специалистов, согласно которому взаимодействие спроса и предложения квалифицированного труда существует с поправкой на то, что существует только один вид или уровень образования.

Рынок труда специалистов обладает очень специфичным «товаром», ведь по факту на рынке труда осуществляются сделки купли-продажи навыков, квалификаций, способностей и далее.

В связи со специфичностью возникает проблема возникновения существенного объема асимметрии информации, в виду высокой степени индивидуализации сделок. У работодателя не может быть объективной информации о профессиональных характеристиках сотрудника до его фактического вступления в должность, в связи с чем, со стороны спроса на труд возникают дополнительные негласные требования, на которые могут обратить внимание работодатели: престижность вуза, общий внешний вид потенциального сотрудника и далее.

Данный элемент регионального рынка труда сформировался наиболее конкретно на фоне четкого разделения умственного и физического труда. Как и на любом другом рынке, здесь присутствуют как продавцы, так и покупатели, которые формируют национальный рынок труда в масштабе всей страны и региональный в пределах территориальной мобильности.

Одной из ключевых особенностей данной подсистемы является её сильная корреляция с системой образования. Дело в том, что ответственными за предложение на данном рынке будут выступать учебные заведения различных профилей, отвечая за качество навыков и умений специалиста, а также его компетентность в рамках полученной квалификации. Одна из негативных сторон данной особенности заключается во временном лаге, возникающем во время процесса получения образования. Получение той или иной специальности может занять длительный промежуток времени, во время которого спрос на рынке труда специалистов может претерпевать не столько

количественные, сколько качественные изменения – востребованные несколько лет назад профессии становятся ненужными или автоматизированными.

Подобные дифференциации дают почву для развития тенденций структурных изменений в предложении на региональных рынках труда. Таким образом, в одних регионах может преобладать избыточное количество одной специальности и дефицит в других областях.

Подобные изменения наиболее характерны именно для региональных рынков труда, так как они в большей степени зависимы от регулирующих воздействий институциональных структур: профсоюзов, трудового законодательства и далее. Такая зависимость усиливает дифференциацию в развитии регионов, обостренную различиями в климатических, социально-экономических и политических условиях его развития.

Также одним из дискуссионных вопросов по праву является тенденция разделения региональных рынков труда на рынки-реципиенты и рынки-доноры. Первая группа характеризуется экономически активными гражданами, высокой эластичностью знаний квалифицированных работников, особенно в сфере услуг, развитыми техноструктурами, значительным количеством инновационных центров, бизнес-парков и далее. Рынки-доноры в свою очередь выступают в качестве поставщиков рабочих кадров. В большинстве случаев такие рынки сконцентрированы на формировании территориальной мобильности в рамках центра и периферии в отношении всех рабочих кадров независимо от уровня квалификации, в связи с чем, одним их характерным признаком также может являться проявление структурной безработицы. [22, с. 48-53]

Таким образом, можно сделать ряд ключевых выводов. В вопросах регионального рынка труда человеческий капитал является одним из важнейших факторов развития регионов, при этом важно постоянно увеличивать возможности использования всего имеющегося потенциала.

Внешнее вмешательство должно оказывать содействующий, стимулирующий, а также регулирующий характер, обеспечивая создание новых

рабочих мест, защиту трудовых прав, а также совершенствования системы образования в целях улучшения общего качества трудовых ресурсов на рынке, обеспечить эффективным механизмом управления не только социально-трудовых отношений, но других видов экономических отношений непосредственно с ними связанных.[19]

Региональные особенности рынка труда и его функционирования прямо и косвенно зависят от стабильно-результативной деятельности следующих факторов: уровня и структуры занятости в регионе, специализацией хозяйства, обеспеченность ресурсами и сырьевой базой, а также общим инвестиционным климатом в регионе.

## **2 Анализ демографической ситуации и рынка труда Красноярского края**

### **2.1 Общая характеристика демографической ситуации и миграционных процессов в Красноярском крае**

Красноярский край по численности населения является самым крупным субъектом федерации на территории Сибири и Дальнего Востока. По предварительной оценке, численность постоянного населения края на 1 апреля 2018 г. составила 2877,0 тыс. человек, что составило около 15% населения Сибирского федерального округа и 2% от населения Российской Федерации. При этом территория Красноярского края заселена весьма неоднородно. Плотность населения составляет 1,21 чел./ кв км. Городское население составляет 77 %. Около 80 % населения края живут к югу от Ангары — на одной десятой территории края. В Красноярском крае насчитывается 574 муниципальных образований, включая 17 городских округов и 44 муниципальных района, 27 городских и 486 сельских поселений. Всего на территории края расположено более 1700 населенных пунктов. Также, в последнее десятилетие наблюдается положительная динамика важнейших демографических показателей: увеличение рождаемости и снижение смертности, увеличение ожидаемой продолжительности жизни населения (с 62,5 лет 2000 года до 70,6 лет по данным 2017 года). Тем не менее, общее улучшение демографических показателей в полной мере не компенсирует все негативные тенденции и последствия данной сферы, к числу которых можно отнести депопуляцию отдельных территорий края. Начиная с 2011 года, показатель общего миграционного прироста населения в регионе стал положительным, однако при этом внутрикраевая миграция лишь ещё больше увеличивает неравномерное распределение населения на территории Красноярского края. Основным источником миграционного роста является в первую очередь международная миграция из стран СНГ, которая не столько

способствует улучшению качества населения, сколько несёт потенциальные проблемы [34].

За последний год численность населения Красноярского края не претерпевала существенные изменения и увеличилась лишь на 1059 человек – 2877 тыс. человек на 2018 год в сравнении с 2875 на 2017 год [37].

За последний год в крае продолжала сохраняться тенденция к преобладанию смертности над рождаемостью, однако увеличение миграционных потоков, так или иначе компенсировало данную потерю. Показатели естественного движения населения представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Показатели естественного движения населения [37]

|  | Январь-март |         |                       |                           |                   |
|--|-------------|---------|-----------------------|---------------------------|-------------------|
|  | всего       |         |                       | на 1000 человек населения |                   |
|  | 2018 г.     | 2017 г. | прирост, снижение (-) | 2018 г.                   | 2017 г.           |
| Родившиеся, человек                      | 8178        | 8700    | -522                  | 11,5                      | 12,3              |
| Умершие, человек                         | 9188        | 9437    | -249                  | 13,0                      | 13,3              |
| в том числе дети в возрасте до 1 года    | 45          | 52      | -7                    | 5,1 <sup>1)</sup>         | 5,3 <sup>1)</sup> |
| Естественный прирост, убыль (-), человек | -1010       | -737    | X                     | -1,5                      | -1,0              |
| Браки, единиц                            | 3747        | 4226    | -479                  | 5,3                       | 6,0               |
| Разводы, единиц                          | 3371        | 3335    | 36                    | 4,8                       | 4,7               |

Демографическая ситуация в Красноярском крае и в целом на территории Российской Федерации является существенной важной еще с начала 90-х годов, когда стала наблюдаться существенная убыль населения и общий прирост вплоть до 2011 года имел отрицательное значение.

На подобное положение, от части, повлияла природно-ресурсная экономическая ориентированность региона, которая в последующем столкнулась с рядом социально-экономических проблем: низкий уровень здоровья населения, и как следствие, повышение уровня смертности, в частности от инфекционных заболеваний, затрагивающий экологический аспект Края и систему здравоохранения; травматические несчастные случаи не



производстве, которые можно связать с недостаточной технической оснащённостью и модернизацией производства; превышение миграционного прироста над естественным и далее.

Статистические данные за последние годы это только подтверждают: естественный прирост продолжает иметь тенденцию к уменьшению, в то время как миграционный прирост существенно набирает обороты и уже к 2016 году значительно превысил его значение.

Общие итоги изменения численности населения края представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Компоненты изменения общей численности населения Красноярского края (человек) [37]

| Годы | Численность населения на 1 января | Изменения за год |                      |                      | Численность населения на 31 декабря |
|------|-----------------------------------|------------------|----------------------|----------------------|-------------------------------------|
|      |                                   | общий прирост    | в том числе          |                      |                                     |
|      |                                   |                  | естественный прирост | миграционный прирост |                                     |
| 2010 | 2832854                           | -3794            | 396                  | -4145                | 2829105                             |
| 2011 | 2829105                           | 9291             | 1324                 | 7967                 | 2838396                             |
| 2012 | 2838396                           | 8079             | 4286                 | 3793                 | 2846475                             |
| 2013 | 2846475                           | 6335             | 4944                 | 1391                 | 2852810                             |
| 2014 | 2852810                           | 5963             | 5028                 | 935                  | 2858773                             |
| 2015 | 2858773                           | 7717             | 4964                 | 2753                 | 2866490                             |
| 2016 | 2866490                           | 8811             | 3983                 | 4828                 | 2875301                             |

На территории края проживают представители 159 национальностей. Национальный состав населения от общей численности населения, по данным Всероссийской переписи 2010 г., составляет: русские (88,08%), украинцы (1,34%), татары (1,23%), немцы (0,79%), азербайджанцы (0,58%), белорусы (0,35%), чувашаи (0,38 %), армяне (0,38 %), киргизы (0,30%), узбеки (0,23%), таджики (0,23%), мордва (0,15%), марийцы (0,12%), башкиры (0,11%), тувинцы (0,10%), лезгины (0,10%), молдаване (0,10 %), хакасы (0,15%), эстонцы, эстонцы-сету (0,08%), латыши (2,184 – 0,07%) [34].

Несмотря на различные законодательные ограничения в области миграционной политики края, которые оказывают регулирующее воздействие на неконтролируемый, стихийный въезд иностранных граждан в регион, количество мигрантов с каждым разом только увеличивается, особенно из стран СНГ.

Общие итоги миграции населения представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Общие итоги миграции населения в Красноярском крае (человек) [37]

|   | Январь-март 2018 г. |                |                                    | Январь-март 2017 г. |                |                                    |
|---|---------------------|----------------|------------------------------------|---------------------|----------------|------------------------------------|
|   | число прибывших     | число выбывших | миграционный прирост, снижение (-) | число прибывших     | число выбывших | миграционный прирост, снижение (-) |
| Миграция                                      | 25942               | 24386          | 1556                               | 24382               | 23860          | 522                                |
| в том числе:                                  |                     |                |                                    |                     |                |                                    |
| в пределах России                             | 22376               | 21999          | 377                                | 21497               | 21820          | -323                               |
| в том числе:                                  |                     |                |                                    |                     |                |                                    |
| внутрикраевая                                 | 14161               | 14161          | -                                  | 13791               | 13791          | -                                  |
| межрегиональная                               | 8215                | 7838           | 377                                | 7706                | 8029           | -323                               |
| международная                                 | 3566                | 2387           | 1179                               | 2885                | 2040           | 845                                |
| в том числе:                                  |                     |                |                                    |                     |                |                                    |
| с СНГ   | 3172                | 2089           | 1083                               | 2598                | 1783           | 815                                |
| со странами вне СНГ                           | 394                 | 298            | 96                                 | 287                 | 257            | 30                                 |
| Из общего итога – внешняя (для края) миграция | 11781               | 10225          | 1556                               | 10591               | 10069          | 522                                |

На январь-март 2018 года можно заметить существенное увеличение миграционного прироста, а также числа прибывших за аналогичный период предыдущего года.

При этом согласно Управлению федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, существенная убыль населения

происходит в пределах Российской Федерации, а не в показателе международной миграции, где количество выбывших ниже практически в 10 раз [32].

Что касается внутрироссийской миграции, то она ни по объему, ни по структуре не восполняет миграционную убыль постоянного населения.

Общие итоги показателей внутренней миграции в России показаны в таблице 4.

Таблица 4 – Показатели внутренней миграции в России (человек) [32]

|  | 2016 год        |                |                      | 2015 год        |                |                      |
|--|-----------------|----------------|----------------------|-----------------|----------------|----------------------|
|  | число прибывших | число выбывших | Миграционный прирост | число прибывших | число выбывших | Миграционный прирост |
| Городские поселения и сельская местность |                 |                |                      |                 |                |                      |
| Миграция - всего                         | 4706411         | 4444463        | 261948               | 4734523         | 4489139        | 245384               |
| Из неё: в пределах России                | 4131253         | 4131253        | -                    | 4135906         | 4135906        | -                    |
| В том числе: внутрирегиональная          | 2041392         | 2041392        | -                    | 2053058         | 2053058        | -                    |
| межрегиональная                          | 2089861         | 2089861        | -                    | 2082848         | 2082848        | -                    |

Следует отметить, что демографический аспект края охватывает не только количество и качество населения, но и косвенно те экзогенные факторы, которые оказывают существенное влияние на эти показатели. В связи с этим появилась необходимость введения особых положений в области регулирования миграции и демографической ситуации в крае.

Ключевая особенность состоит в том, что демографическая ситуация является не только государственной, но и региональной задачей, ведь она обуславливает экономическую и политическую стабильность независимо от соразмерности территории.

В список приоритетных задач демографической политики края можно отнести формирование условий для улучшения качества жизни, ориентированной на увеличение численности населения, включающий не только воспроизводственные (естественные) возможности населения, но и миграционную составляющую, в число которых входят:

- 1) Разработка методов сокращения смертности от внешних факторов (несчастные случаи, производственный травматизм, насилие и др.)
- 2) Улучшение качества репродуктивного здоровья (в особенности это касается женщин в фертильном возрасте и новорождённых)
- 3) Сокращение заболеваемости и смертности по причине социально-распространённых болезней (СПИД, ЗППП, алкоголизм и далее). Преимущественно направлено на молодое население.
- 4) Проработка условий качества социальной адаптации мигрантов, в целях сокращения нелегальных миграционных потоков на территории края.

Ключевыми предпосылками для выполнения заданных условий в первую очередь является развитие экономического фундамента региона, а именно: увеличение доходов населения; его общего благосостояния, путём расширения социально-культурного комплекса края; развитие сферы здравоохранения, повышение качества жилищно-бытовых условий граждан и далее.

Вся демографическая политика края реализуется под руководством различных краевых и социально-демографических программ, одними из примеров которых можно выделить долгосрочную целевую программу «Улучшение демографической ситуации в Красноярском крае», «государственная программа по содействию добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников», программа «Развитие здравоохранения Красноярского края на 2013-2020 годы» и далее. Под реализацией этих программ осуществляется ряд важнейших социально-экономических мероприятий.

К их числу можно отнести сокращение смертности среди людей трудоспособного возраста посредством улучшения здравоохранительной системы, предоставляя возможность для ранней диагностики граждан; выделение средств на оснащение лечено-профилактических учреждений, развитие хирургических отделений в крае.

Также, одной из неочевидных мер стабилизации демографической ситуации является улучшение в области производства продуктов здорового питания и информирования населения об их качестве с целью повышения качества здоровья населения. Наиболее продуктивными мерами считаются разработка технологии продуктов более высокого качества, информирование населения о качестве производимой продукции, а также проведение различных форумов, конференций и дискуссий по данному вопросу. Одним из подобных мероприятий хочется выделить межведомственную конференцию «Реализация государственной политики в области здравоохранения в Красноярском крае» [30].

Нельзя не отметить программу развития региона в области массовой физической оздоровительной культуры и спорта, которая затрагивает различные сферы жизни общества и отрасли экономики: строительство детских спортивных учреждений, бассейнов, катков; организация общегородских и краевых спортивных мероприятий и далее.

Каждый третий житель региона систематически занимается физической культурой и спортом, ежегодно проводится почти 900 спортивных мероприятий различного уровня, в том числе около десяти всероссийских массовых акций и праздников. В крае в 2016 году доля лиц, систематически занимающихся спортом выросла до 32,8 % (в 2015 году – 31,04 %, 2014 году – 28,8 %). Возрождено спартакиадное движение, заработала система клубов по месту жительства и учебы. В рамках внедрения Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО) тестирование всех желающих проводится в 61 центре тестирования в городах и районах края [34].

Исходя из статистических данных, можно сделать вывод о том, что на данный момент, несмотря на общее увеличение прироста населения, для Красноярского края в большей степени характера тенденция к депопуляции населения.

Наблюдается продолжительное превышение смертности над рождаемостью при сохраняющемся положительном сальдо миграции. Несмотря на незначительное снижения показателя смертности (9188 человек за январь-март 2018 в сравнении с 9437 человек за аналогичный период предыдущего года) продолжается его увеличение в отдельных показателях, в особенности от внешних причин (травмы, дорожно-транспортные происшествия), в особенности среди людей трудоспособного возраста [37].

Отсутствие мер государственного регулирования подобной тенденции может привести к проблеме суженного воспроизводства населения, когда численность старшего поколения будет преобладать над младшим, а сокращение людей в трудоспособном возрасте может спровоцировать дефицит трудовых ресурсов в дальнейшем.

В связи с чем, на протяжении нескольких лет на территории края активно принимаются меры стабилизации демографической ситуации. Так в условиях экономического развития края нарастает потребность в высококвалифицированных кадрах, по причине чего одним из источников искоренения диспропорции можно считать трудовую миграцию.

Подобное использование миграционных ресурсов в сочетании с стимулирующими методами повышения рождаемости и сокращения смертности позволит остановить увеличение естественной убыли населения и стабилизировать его постоянную численность.

## **2.2 Характеристика рынка труда Красноярского края**

Наличие необходимых трудовых ресурсов является одним из важнейших факторов в развитии экономики региона. При этом, для более продуктивного и прогрессивного продвижения во всех отраслях экономики, важно учитывать не

только количество, но и качество трудовых ресурсов. В связи с чем, одной из наиболее приоритетных задач государственной политики в сфере трудоустройства является обеспечение работодателей необходимым количеством квалифицированной рабочей силой, увеличивая при этом общее благосостояние населения и повышения общей конкурентоспособности не только регионального, но и национального рынка.

Предпосылки формирования более акцентированного внимания к этой проблеме вызваны диспропорцией между спросом и предложением на рынке труда. В больше части регион испытывает необходимость в квалифицированной рабочей силе, которая могла бы в полной мере соответствовать условиям глобализации экономического развития в целом.

Необходимость решения данной проблемы обусловлена последствиями, которую она может повлечь за собой в дальнейшем, а именно: увеличение безработицы; общее уменьшение активности субъектов экономики, в особенности в отношении инноваций и далее. Уменьшение дисбаланса спроса и предложения рынка труда способствует увеличению темпа экономического роста экономики, сокращению числа безработных и увеличению занятых; развитию в сфере предпринимательства, а также других немаловажных вопросов, задействованных в формировании общего благосостояния региона.

Для решения проблем рынка труда на уровне региона, в первую очередь необходимо определить структуру и объем диспропорции, а также закономерности их развития, характерных именно для этой территориальной единицы экономики, в целях создания наиболее объективной и успешной стратегии регулирования данного вопроса.

Красноярский край является одним из успешнейших регионов в сфере промышленного производства в России и занимает лидирующую позицию среди всех регионов Сибирского федерального округа.

В структуру промышленного комплекса региона традиционно выделяют три отрасли: топливно-энергетический, металлургический и нефтегазовый

комплекс, доля которых в общем объеме промышленного производства составляет свыше 50%

Согласно ключевым положениям стратегии экономического развития края, на данный момент активно формируются условия для возможности преобладания инновационной и индустриальной направленности региона в противовес сырьевой. Возрастает необходимость и потребность в квалифицированных специалистах, занятых в высокотехнологичных и инновационных секторах экономики, науки и образования [34]. Подобный переход смог бы обеспечить для региона реализацию инновационных технологий, обеспечивающих производство продукции с высокой добавленной стоимостью, а также общее развитие системы переработки топлива и сырья.

Так как процесс модернизации экономики не может существовать без высококвалифицированных кадров, появляется необходимость в обеспечении благоприятных условий для научно-технической инфраструктуры, а также возможностей для работы специалистов в передовых областях науки на территории края.

В первую очередь для обеспечения поставленной задачи необходимо сделать акцент на оплату труда за научную деятельность, показатели которой в Красноярском крае хоть и являются самыми высокими среди всего Сибирского федерального округа, но, тем не менее, существенно уступают Московской области – 80684 рубля и 126868 рублей соответственно за январь-март 2018 года [27].

Согласно прогнозному значению министерства экономического развития и инвестиционной политики Красноярского края численность трудовых ресурсов на 2018 год составит 1778158 человек, включая иностранных трудовых мигрантов. Подобное значение на 2015 год составило 1834529 человек, что говорит о существенном снижении общего количества трудовых ресурсов в регионе.



Так как составной частью трудовых ресурсов выступает экономически-активное население, первостепенной задачей социально-экономического развития края является улучшение показателей рынка труда.

Согласно оперативным данным управления Федеральной службой государственной статистики по Красноярскому краю, численность рабочей силы на февраль-апрель 2018 года в возрасте 15 лет и старше составило 1489,0 тыс. человек, в числе которых 1419,2 (95,3% от общего числа рабочей силы) были заняты в экономике и 69,8 (4,6% от общего числа рабочей силы) согласно методологии Международной организации труда являлись безработными [23].

Несмотря на уверенные показатели занятости и низкий уровень безработицы, численность экономического населения за последние годы имела тенденцию к постепенному уменьшению. Данные, подтверждающие эти выводы, представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Динамика численности экономически активного населения, занятых и безработных в Красноярском крае [23]

| Показатель/Год                 | 2010   | 2011   | 2012   | 2013   | 2014   | 2015   | 2016   | 2017   |
|--------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Численность рабочей силы, тыс. | 1555,2 | 1511,3 | 1512,7 | 1516   | 1524,3 | 1500,8 | 1482   | 1496,6 |
| Занятые в экономике, тыс.      | 1458,1 | 1420,8 | 1428,8 | 1429,9 | 1448,0 | 1407,4 | 1391,8 | 1410,2 |
| Безработные                    | 97,1   | 90,4   | 84,0   | 86,1   | 76,3   | 93,3   | 90,2   | 86,4   |
| Уровень экономической          | 69,8   | 68,3   | 68,6   | 68,8   | 69,6   | 68,9   | 68,4   | 69,1   |
| Уровень занятости, %           | 65,4   | 64,2   | 64,8   | 64,9   | 66,1   | 64,6   | 64,3   | 65,1   |
| Уровень общей безработицы,     | 6,2    | 6,0    | 5,5    | 5,7    | 5,0    | 6,2    | 6,1    | 5,8    |

Также наблюдаются изменения непосредственно в самой структуре занятости по видам экономической деятельности. Лишь небольшая часть

секторов имеет стабильное положение, в то время как в других наблюдается снижение и увеличение количества занятых. Снижение наблюдается в обрабатывающей промышленности, а также в сельском хозяйстве; увеличение показателя числа занятых в большей степени характерно в сфере строительства и финансовой деятельности.

Таблица 6 – Среднегодовая численность занятых в экономике Красноярского края по видам экономической деятельности, (тыс. человек)

|  | 2010   | 2011   | 2012   | 2013   | 2014   | 2015   | 2016   |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Занято в экономике – всего   | 1458,1 | 1420,8 | 1428,8 | 1429,9 | 1448,0 | 1407,4 | 1391,8 |
| Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство   | 123,5  | 120,8  | 113,6  | 112,4  | 110,7  | 107,8  | 106,4  |
| Рыболовство, рыбоводство   | 1,3    | 1,2    | 1,5    | 1,7    | 1,7    | 2,2    | 2,1    |
| Добыча полезных ископаемых   | 28,2   | 30,5   | 30,9   | 25,2   | 25,9   | 29,1   | 29,4   |
| Обрабатывающие производства  | 210,8  | 204,8  | 194,6  | 187,1  | 187,2  | 188,0  | 185,6  |
| Производство и распределение электроэнергии, газа и воды   | 53,4   | 54,0   | 53,6   | 49,4   | 47,1   | 48,7   | 45,5   |
| Строительство  | 102,1  | 104,1  | 109,8  | 106,3  | 112,8  | 112,9  | 112,4  |
| Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования | 231,7  | 236,6  | 238,7  | 241,3  | 237,4  | 237,1  | 231,1  |
| Гостиницы и рестораны  | 22,0   | 22,5   | 25,2   | 25,1   | 24,9   | 24,5   | 22,5   |
| Транспорт и связь  | 138,8  | 138,5  | 139,9  | 141,4  | 135,0  | 130,8  | 122,6  |
| Финансовая деятельность  | 17,6   | 17,5   | 18,4   | 20,4   | 20,2   | 20,0   | 19,7   |
| Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг  | 104,8  | 108,8  | 118,8  | 122,3  | 127,1  | 132,4  | 125,7  |
| Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование                                      | 104,1  | 102,8  | 101,4  | 100,3  | 99,9   | 95,7   | 94,6   |
| Образование  | 131,5  | 130,2  | 129,3  | 127,6  | 127,4  | 128,2  | 129,2  |
| Здравоохранение и предоставление социальных услуг  | 105,6  | 106,1  | 105,9  | 105,1  | 105,7  | 106,5  | 106,3  |
| Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг  | 57,2   | 58,0   | 57,2   | 59,1   | 59,9   | 60,1   | 57,9   |

Общая структура занятости в Красноярском крае во многом схожа с общероссийской, за исключение лишь нескольких сфер экономики, доля занятых в которых не превышает региональный уровень, а именно: здравоохранение, обрабатывающее производство, государственного управление, образование, а также транспорт и связь.

Если же проводить сравнительную характеристику между распределением региональной занятости и целом по Российской Федерации, можно заметить ряд соответствий: и в том, в и другом случаях общая совокупность занятых приходится на сферы оптовой и розничной торговли, обрабатывающие производства и сельскохозяйственный комплекс.

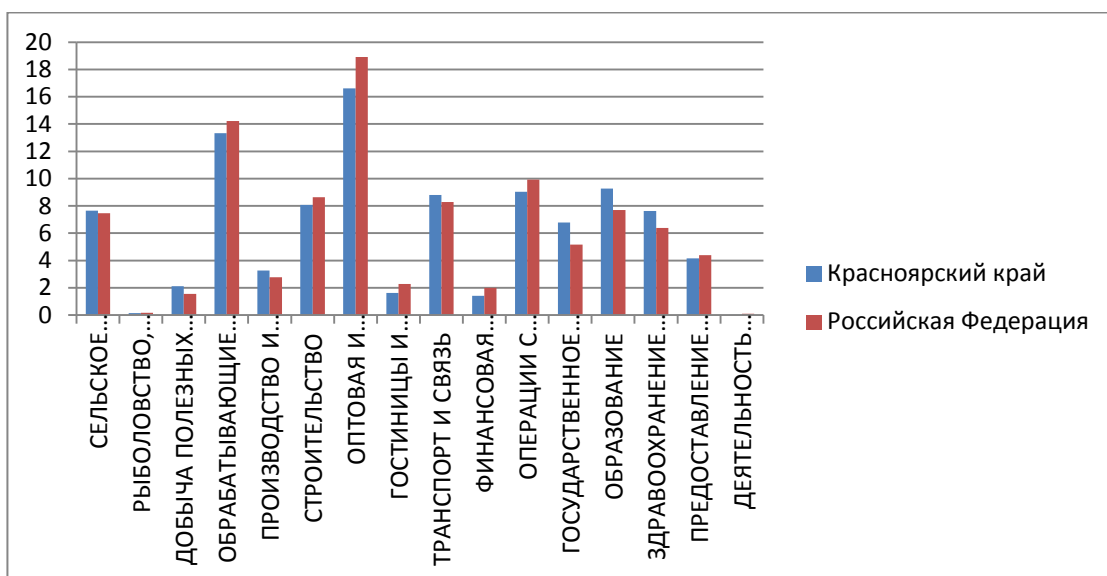


Рисунок 1 – Структура занятого населения Красноярского края и Российской Федерации по ВЭД, 2016 год

Согласно оперативным данным агентства труда и занятости населения за январь-апрель 2018 года в органы службы занятости населения края за содействием в трудоустройстве обратились 29,8 тыс. граждан; 7,4 тыс. работодателей края предоставили сведения о 78,4 тыс. вакансиях, из них 58,4 тыс. вакансий постоянного характера (74,5% от общего числа заявленных вакансий).

Наибольшая потребность в кадрах заявлена по рабочим профессиям – 55,9 тыс. вакансий (71,3% от общего числа вакансий), по должностям

служащих – 22,5 тыс. вакансий (28,7%). Среди рабочих профессий доля вакансий для квалифицированных сотрудников составляет 77,4%.

Наибольший удельный вес среди всех заявленных вакансий приходится в сфере строительства – 15,6%, далее идёт обрабатывающее производство – 10,6% и оптовая и розничная торговля с показателем в 10,1% [36].

Таблица 7 – Сведения о заявленных работодателями вакансиях в разрезе видов экономической деятельности (ВЭД) за январь–апрель 2018 года [36]

| Наименование ВЭД   | Количество заявленных вакансий, ед. | Удельный вес в общем числе вакансий, % |
|--|-------------------------------------|--|
| Всего  | 78 375                              | 100                                    |
| Строительство  | 12 231                              | 15,6                                   |
| Обрабатывающие производства  | 8 284                               | 10,6                                   |
| Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов   | 7 959                               | 10,1                                   |
| Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение  | 6 865                               | 8,8                                    |
| Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги  | 6 002                               | 7,7                                    |
| Деятельность профессиональная, научная и техническая   | 5 609                               | 7,2                                    |
| Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг  | 4 963                               | 6,3                                    |
| Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство   | 4 676                               | 6,0                                    |
| Транспортировка и хранение   | 4 596                               | 5,9                                    |
| Образование  | 3 806                               | 4,8                                    |
| Деятельность по операциям с недвижимым имуществом  | 2 668                               | 3,4                                    |
| Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха   | 1 963                               | 2,5                                    |
| Добыча полезных ископаемых   | 1 665                               | 2,1                                    |
| Деятельность финансовая и страховая  | 1 611                               | 2,1                                    |
| Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания  | 1 567                               | 2,0                                    |
| Другие отрасли (деятельность в области информатизации и связи, деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений, предоставление прочих видов услуг и др.) | 3 910                               | 4,9                                    |

При этом существует дисбаланс между количеством заявленных рабочих мест и количеством граждан, обратившихся за содействием в трудоустройстве, – потребность, заявленная на рынке труда, в разы превышает численность граждан, находящихся в поиске.

Так, по служебным должностям количество заявленных рабочих мест составляет 22 533 ед., а количество соискателей в этой группе профессий лишь 6759 человек. Аналогичную ситуацию можно наблюдать и в рабочих профессиях, где на 55842 вакансии приходится лишь 16132 соискателя. [36]

Сама проблема дисбаланса трудовых ресурсов является актуальной на протяжении нескольких лет, сохраняя при этом приоритет со стороны спроса среди рабочих специальностей, заполняющих порядка 60-70% от всех имеющихся вакансий.

Также, так как со стороны работодателей продолжает увеличиваться спрос на высококвалифицированных сотрудников, важно учитывать уровень образования кадров в регионе, который не только формирует общую структуру предложения труда, но и влияет на его величину.

В целом, структура распределения занятых по уровню образования в крае практически идентична Российскому, однако в обоих случаях в общей структуре превалирует показатели среднего профессионального образования, что подкрепляет выводы о нехватке высококвалифицированных кадров как на региональном, так и национальном уровнях.

Сравнительная характеристика распределения численности занятых в экономике по уровню образования представлена в таблице 8.

Таблица 8 – Распределение численности занятых в экономике Красноярского края и Российской Федерации по уровню образования, (В % от общего числа занятых)

|              | Высшее | Среднее профессиональное | Среднее общее | Не имеют основного общего |
|--------------|--------|--------------------------|---------------|---------------------------|
| Красноярский | 29,9   | 40,6                     | 29,9          | 0,4                       |
| Российская   | 33,5   | 45,1                     | 21,3          | 0,2                       |

Далее проведем анализ зависимости миграции от таких факторов как реальная заработная плата и безработица. Гипотезы выглядят следующим образом:

$H_1$ : реальная заработная плата положительно зависит от миграционного прироста;

$H_2$ : безработица отрицательно зависит от миграционного прироста.

Посмотрим, существует ли взаимосвязь данных показателей. На основе этого мы сможем подтвердить или опровергнуть данные гипотезы. Проверку зависимости проведем различными способами: с помощью коэффициента парной корреляции и критерия Стьюдента.

Начнем с первой гипотезы. На основании данных управления Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю был сформирована выборка, представленная в таблице 9.

Таблица 9 – Миграционный прирост и реальная заработная плата за 2006-2016 гг.

| Год  | Миграционный прирост, чел. | Реальная заработная плата, рублей |
|------|----------------------------|-----------------------------------|
| 2006 | -15325                     | 11379,29                          |
| 2007 | -4148                      | 14203,3                           |
| 2008 | -2315                      | 16936,23                          |
| 2009 | -252                       | 18823,8                           |
| 2010 | -4145                      | 21551,62                          |
| 2011 | 7967                       | 24178,85                          |
| 2012 | 3793                       | 26841,79                          |
| 2013 | 1391                       | 30174,24                          |
| 2014 | 935                        | 31224,19                          |
| 2015 | 2753                       | 32625,72                          |
| 2016 | 4828                       | 36750,41                          |

Прежде чем использовать коэффициент корреляции, необходимо проверить его значимость. Для этого выдвигается две гипотезы:

$$H_0: \rho = 0;$$

$$H_1: \rho \neq 0.$$

В качестве критерия применяют статистику, которая имеет  $t$ -распределение, формула которой выглядит следующим образом:

$$t = \frac{\bar{r}}{\frac{s_r}{\sqrt{n}}}$$

Для начала необходимо вычислить выборочный коэффициент парной корреляции:

$$r = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2 \sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}}$$

В таком случае  $t = 3,27$ , а  $t_{\alpha, v} = 1,83$ , при  $\alpha = 0,1$ . Расчетное значение попадает в критическую область. Таким образом, можно сделать вывод, что коэффициент корреляции значим.

Далее следует посчитать доверительный интервал истинного значения коэффициента корреляции. Формула будет выглядеть следующим образом:

$$r - t_{\alpha, v} \frac{s_r}{\sqrt{n}} \leq \rho \leq r + t_{\alpha, v} \frac{s_r}{\sqrt{n}}$$

$$\text{Тогда доверительный интервал } 0,727 \leq \rho \leq 0,747.$$

И наконец, посчитаем тесноту связи между величинами. Она определяется по формуле:

$$\rho = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2 \sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}}$$

В нашем случае  $\rho = 0,737$ . Как мы видим, данный коэффициент далек от нуля и довольно высокий, а также входит в доверительный интервал. Значит, между миграцией и заработной платой есть зависимость.

Теперь, чтобы проверить, значимо ли влияет миграционный прирост на заработную плату, воспользуемся критерием Стьюдента для проверки значимости факторов. В данном критерии выдвигаются две гипотезы:

$$H_0: \alpha_j = 0;$$

$$H_1: \alpha_j \neq 0.$$

Чтобы проверить гипотезу  $H_0$ , выдвигается статистика:

$$T_j = \frac{a_j}{S_{\text{ост}}^2 \cdot (X^T X)^{-1}_{jj}},$$

где  $a_j$  – оценка дисперсии параметра  $\alpha_j$  (остаточная дисперсия, умноженная на диагональный элемент матрицы  $(X^T X)^{-1}$ );

$a_j$  – оценка параметра  $\alpha_j$ .

Формула для расчета остаточной дисперсии:  $S_{\text{ост}}^2 = \frac{e^T e}{n - p - 1}$ , где  $e$  – остатки или же вектор отклонения от линии регрессии. Согласно выполненным расчетам,  $S_{\text{ост}}^2 = 34161205,7$ . Диагональный элемент матрицы  $(X^T X)^{-1} = 0,0000000026$ . В таком случае  $S_{aj}^2 = 0,089$ . Оценку параметра  $\alpha_j$  вычисляем по формуле  $Y = (X^T X)^{-1} X^T Y$ ,  $a_j = 0,9756$ .

Таким образом,  $T_j = 3,273$ . Расчетное значение необходимо по модулю сравнить с квантилью  $t$ -распределения  $t_{\alpha, v}$ , которую находим в таблице распределения Стьюдента.  $v = n - p - 1 = 11 - 1 - 1 = 9$ , тогда  $t_{\alpha, v} = 1,83$ , при  $\alpha = 0,1$ .

В нашем случае расчетное значение попадает в критическую для проверяемой гипотезы область. Это означает, что параметр является значимым, то есть миграционный прирост оказывает влияние на реальную заработную плату.

Посмотрим на данную зависимость на графике, чтобы наглядно понять, прямая она или обратная. Результат представлен на рисунке 2, для построения были использованы расчетные значения заработной платы, представленные в таблице 10. Как мы видим, зависимость прямая. Это означает, что при увеличении миграционного прироста, реальная заработная плата также увеличивается.





Рисунок 2 – Зависимость заработной платы от миграции

Таблица 10 – расчетные значения реальной заработной платы, руб.

| Год  | Реальная заработная плата |
|------|---------------------------|
| 2006 | 9512,3                    |
| 2007 | 20416,6                   |
| 2008 | 22204,9                   |
| 2009 | 24217,6                   |
| 2010 | 20419,5                   |
| 2011 | 32236,0                   |
| 2012 | 28163,8                   |
| 2013 | 25820,4                   |
| 2014 | 25375,6                   |
| 2015 | 27149,2                   |
| 2016 | 29173,6                   |

Таким образом, можно сделать вывод о том, что увеличение миграционного прироста не снижает общую реальную заработную плату в регионе. Причиной этому может послужить незначительная доля мигрантов в общей структуре населения. Гипотезу о положительной зависимости заработной платы и миграции можно считать подтвержденной.

Далее проверяем взаимосвязь миграционного прироста и безработицы. Выборка, которую мы будем анализировать, представлена в таблице 11.

Таблица 11 – Миграционный прирост и безработица за 2006-2016 гг.

| Год  | Миграционный прирост, чел | Безработица, % |
|------|---------------------------|----------------|
| 2006 | -15325                    | 8,7            |
| 2007 | -4148                     | 7,6            |
| 2008 | -2315                     | 6,4            |
| 2009 | -252                      | 9,4            |
| 2010 | -4145                     | 6,2            |
| 2011 | 7967                      | 6              |
| 2012 | 3793                      | 5,5            |
| 2013 | 1391                      | 5,7            |
| 2014 | 935                       | 5              |
| 2015 | 2753                      | 6,2            |
| 2016 | 4828                      | 6,1            |

Для проверки корреляции показателей также используем коэффициент парной корреляции. Проверим его значимость. Тем же способом как и в предыдущем примере рассчитываем выборочный коэффициент парной корреляции. Получаем значение  $-0,569$ ,  $t$ -статистика в таком случае  $-2,17$ , а  $t_{\alpha, v} = 1,83$ , при  $\alpha=0,1$ . Расчетное значение попадает в критическую область. Значит, коэффициент парной корреляции значим.

Посчитаем также доверительный интервал истинного значения коэффициента корреляции. В нашем случае он составит  $-0,602 \leq \rho \leq -0,572$ . Однако мы возьмем его по модулю, так как корреляционное отношение не может быть отрицательным. Тогда  $0,572 \leq \rho \leq 0,602$ .

Теснота связи между величинами в нашем случае равна  $0,588$ . Как мы видим, данный коэффициент не близок к нулю, а также входит в доверительный интервал. Значит, между миграцией и безработицей есть зависимость.

Как и в предыдущем случае, проверим значимость влияния миграционного прироста на безработицу с помощью критерия Стьюдента.

Получаем следующие результаты:  $S^2_{ост} = 1,364$ , а диагональный элемент матрицы  $(X^T X)^{-1} = 0,0000000026$ , значит  $S^2_{aj} = 0,00000000355$ .  $a_j = -0,00013$ .

Таким образом,  $t_{\text{расч}} = -2,185$ . Сравниваем расчетное значение по модулю с квантилью t-распределения  $t_{\alpha, v} = 1,83$ , при  $\alpha=0,1$ . Расчетное значение попадает в критическую для проверяемой гипотезы область, значит, нулевая гипотеза отвергается и фактор является значимым, то есть безработица и миграционный прирост коррелируют. На рисунке 3 представлен график их зависимости, построенный по расчетным значениям безработицы из таблицы 12.

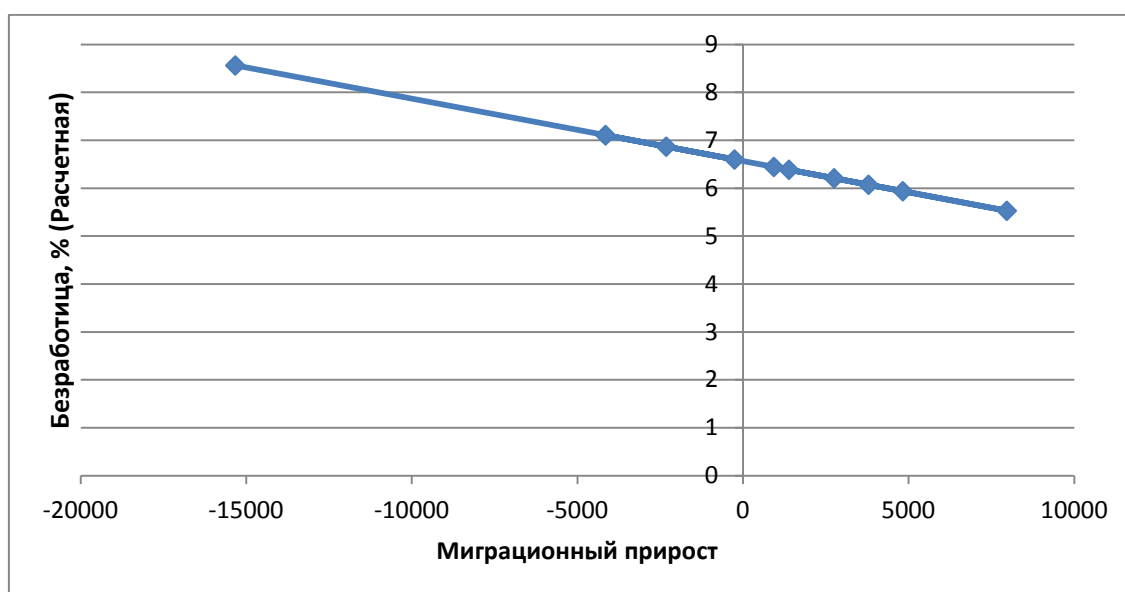


Рисунок 3 – Зависимость миграционного прироста от расчетной безработицы

Таблица 12 – Расчетные значения безработицы за 2006-2016 гг.

| Год  | Безработица, % (расчетная) |
|------|----------------------------|
| 2006 | 8,56                       |
| 2007 | 7,1                        |
| 2008 | 6,87                       |
| 2009 | 6,598                      |
| 2010 | 7,1                        |
| 2011 | 5,53                       |
| 2012 | 6,1                        |
| 2013 | 6,38                       |
| 2014 | 6,44                       |
| 2015 | 6,21                       |
| 2016 | 5,94                       |

По графику видно, что зависимость между данными факторами обратная, то есть при увеличении миграционного прироста, безработица уменьшается. В таком случае мы можем считать гипотезу о том, что безработица отрицательно зависит от миграционного прироста подтвержденной.

На основании вышеуказанных данных можно сделать ряд выводов. В первую очередь следует отметить, что рекордно низкий уровень безработицы в 5,8% за 2017 год, который продолжает уменьшаться (6,1% в 2016 году) отчасти можно считать результатом увеличения миграционного прироста, однако при этом на рынке труда продолжает сохраняться дисбаланс спроса и предложения. Подобная тенденция вызвана рядом причин: низкая межрегиональная мобильность; дефицит рабочих мест, которые являются наиболее привлекательными для граждан с точки зрения уровня заработной платы, престижности и условия труда; недостаток рабочих кадров с высоким уровнем квалификации среди рабочих специальностей;

В связи с этим, основными направлениями стратегии экономического развития в сфере труда и занятости выделяют следующие направления:

1. Формирование условий для увеличения спроса в секторах экономики с высоким уровнем производительности (металлургическое производство, образование, добыча топливно-энергетических ресурсов и другие) среди местного населения
2. Улучшение условия для содействия к привлечению качественных трудовых ресурсов из других регионов края, а также увеличение мобильности среди имеющейся рабочей силы
3. Содействие развитию системы образования в целях повышения качества и скорости профессиональной переподготовки местных кадров в области высокотехнологичных производств и инноваций.

Данный комплекс мер позволит добиться баланса спроса и предложения в регионе, ослабить существующую диспропорцию на рынке труда, тем самым снижая угрозу зависимости от иностранных трудовых ресурсов в дальнейшем.

### **2.3 Реализация трудовой деятельности иностранных граждан в Красноярском крае и рекомендации по её улучшению**

С территориальной точки зрения, Красноярский край является благоприятным для размещения мигрантов, он занимает 79 место среди всех субъектов Российской Федерации по плотности населения – 1,22 чел/км<sup>2</sup>. Помимо этого, являясь также одним из ведущих промышленных регионов среди всего Сибирского федерального округа, в значительном количестве возникает потребность в сотрудниках, задействованных в этой сфере. Согласно данным агентства труда и занятости населения, соотношение числа граждан, ищущих работу к числу вакансий, заявленных работодателем по краю (Коэффициент напряжённости на рынке труда) на 2017 год составил 0,4 [24], что говорит о трудонедостаточности в регионе. В связи с сырьевой экономической направленностью региона, на территории края существуют различные программы привлечения иностранных кадров высокой квалификации, реализуемы правительством Красноярского края и крупными промышленными компаниями.

Так как в 2019 году в Красноярске проводится всемирная Универсиада, закономерно возрастает потребность в таких отраслях экономики как строительство, сфера обслуживания и далее. В связи с масштабами данного проекта уже реализуется ряд важнейших мероприятий: строительство различных спортивных объектов, обновление инфраструктуры города и его транспортных сетей. Всё это, безусловно, создаёт благоприятную почву для работы иностранных граждан.

Необходимость в недостаточности предложения труда подтверждается агентством труда и занятости, которое представило результаты опроса на тему доступности и качества трудовых ресурсов. На вопросы, связанные с кадровым обеспечением, востребованными профессиями, услугами службы занятости, ответили около 500 работодателей региона.

В исследовании приняли участие представители крупных и средних предприятий разных отраслей: промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и других. С февраля по май текущего года они в онлайн-анкетировании делились мнением об удовлетворенности поиском кадров и качеством услуг, предоставленных центрами занятости населения.

По результатам анализа составлен топ-10 профессий, по которым предприятиям наиболее сложно найти подходящих кандидатов. Первая строчка – у инженеров (377 соискателей на 1311 вакансий), далее – водители категории Д, Е (1231 соискатель на 5648 вакансий), электромонтеры, врачи, электрогазосварщики, машинисты автогрейдера, ветеринарные врачи, машинисты бульдозера, токари, трактористы.

По словам руководителя агентства труда и занятости Красноярского края Виктора Новикова: "Работодатели чаще всего говорят об отсутствии необходимых специалистов на территории местонахождения предприятия. По их мнению, кандидаты не готовы к переезду ради работы. В этой связи перед службой занятости поставлена задача развития трудовой мобильности. В крае уже действуют соответствующие меры государственной поддержки. В частности, предприятиям, реализующим инвестиционные проекты, доступна региональная программа повышения мобильности трудовых ресурсов". [34]

По прогнозам баланса трудовых ресурсов на 2018 год в край планируется привлечь 41098 человек, и это число с каждым годом будет только увеличиваться [34].

Таблица 13 – Прогноз баланса трудовых ресурсов до 2022 года [34]

| Наименование показателя      | 2015   | 2016   | 2017   | 2018   | 2019   | 2020   | 2021   | 2022   |
|------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| иностраные трудовые мигранты | 50 983 | 37 875 | 39 869 | 41 483 | 42 098 | 42 694 | 43 691 | 44 688 |

Однако прогнозные значения по краю не отражают существующую ситуацию в действительности. Так, по данным ГУВМ МВД РФ, на миграционный учёт по работе в Красноярском крае встали 68951 человек [33].

Показатели рынка труда говорят о том, что имеющиеся трудовые ресурсы, не могут в полном объёме обеспечить удовлетворение работодателей в их потребностях в рабочих кадрах на локальном рынке.

По законодательству существует несколько способов оформления иностранных граждан для осуществления их деятельности на территории Российской Федерации. Ключевыми составляющими в этом вопросе будут являться квоты, патенты и разрешения на работу.

Квота является количественным измерителем допустимого числа привлеченных иностранных сотрудников и выступает в качестве одной из мер по защите рынка труда. Особенность квот заключается в том, что она распространяется только на граждан, прибывающих в страну в визовом порядке. Распределение этих квот на уровне региона определяет исполнительный орган каждого субъекта самостоятельно. Однако система квотирования не является приоритетной и имеет тенденцию к значительному снижению в сравнении с 2017 годом. 275868 квот на 2015 год, 177043 квот за 2017 год и уже 140423 квоты в 2018 году [29]. Одними из возможных причин подобного положения можно назвать бюрократически фактор – усложнённый механизм получения данных квот, а также переориентированность на более востребованные и актуальные специальности на данный момент. Также одним из немаловажных факторов является упразднение системы ФМС [31], в связи с тем, что численность сотрудников сократилась, перераспределение нагрузки на УВМ ГУ УМВ вызывает отсутствие возможности обработки квот в значительном объёме. Вдобавок ко всему, нельзя не учитывать желание работодателей в сокращении трудовых издержек на работника. В большей степени работодатель будет стремиться к привлечению иностранных работников низкой квалификации из безвизовых стран, особенно если это позволит сэкономить на заработной плате.

Но привлечение низкоквалифицированных работников не всегда компенсирует все интересы работодателя, помимо финансовой выгоды. При этом квотирование и уровень квалификации связаны напрямую. Дело в том, что специалисты высокой квалификации выделяются в отдельную категорию трудовых ресурсов и на их привлечение квоты не распространяются, тем не менее, разрешение на работу получить необходимо. Для работодателя привлечение сотрудника с подобной квалификации облегчается тем, что ему нет необходимости получать разрешение, важно лишь ежеквартально уведомлять УВМ ГУ МВД об обеспечении выполнения своих обязательств перед сотрудником по выплате заработной платы, в ином случае работодателю потребуется разрешение на привлечение работника, квота на привлечение, а также оформленное приглашение непосредственно для самого гражданина.

При этом определение квалификации выполняется работодателем самостоятельно, что позволяет иностранным специалистам получить разрешение на работу в упрощённом порядке, а работодателю не зависеть от разрешения органов власти. Подобная тенденция обеспечивает значительное улучшение социально-экономических показателей, которые недоступны при привлечении лишь сотрудников низкой квалификации.

Однако упрощённая система не распространяется на граждан в сфере торговли и защищено на законодательном уровне. Подобное ограничение может выступать в качестве защиты российских граждан от конкуренции на рынке труда, так как спрос на данную профессию практически целиком восполняет предложение (1194 соискателя на 1813 вакансий) [36].

С разрешением и патентом всё несколько проще: разрешение и миграционная карта необходима для сотрудников, привлечённых в визовом порядке, патент – для граждан с возможностью безвизового въезда.

Наиболее привлекателен рынок труда Красноярского края для граждан таких стран как Таджикистан (их доля порядка 27%), Узбекистан, Кыргызстан, Украина, КНР и прочие. Среди визовых стран за период 2016-2017 г. В большей степени преобладают жители Китая, Сербии, Кореи.



Несмотря на общую тенденцию к снижению квот на территории РФ, нельзя не отметить её акцент на региональный аспект. В сравнении с другими регионами, Красноярский край занимает лидирующие позиции. Так, согласно данным Министерства труда, было вынесено решение об увеличении размера потребности в привлечении иностранных работников на 2018 год в количестве 1519 разрешений на работу [25]. Распределение квот по специальностям представлены в таблице 14.

Таблица 14 – Распределение квот на выдачу иностранным гражданам, осуществляющих трудовую деятельность на территории Красноярского края [25]

|   |      |
|---|------|
| Всего:  | 1519 |
| Руководители учреждений, организаций и предприятий и их структурных подразделений (служб)   | 52   |
| Специалисты в области естественных и инженерных наук  | 19   |
| Специалисты среднего уровня квалификации физических и инженерных направлений деятельности   | 42   |
| Средний персонал в области финансово-экономической, административной и социальной деятельности  | 212  |
| Работники сферы индивидуальных услуг и защиты граждан и собственности   | 7    |
| Продавцы, демонстраторы товаров, натурщики и демонстраторы одежды   | 50   |
| Квалифицированные работники товарного сельскохозяйственного производства, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства, имеющие рыночную ориентацию | 43   |
| Рабочие, занятые на горных, горно-капитальных и на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах  | 337  |
| Рабочие металлообрабатывающей и машиностроительной промышленности   | 126  |
| Другие профессии квалифицированных рабочих крупных и мелких промышленных предприятий  | 188  |
| Операторы, аппаратчики и машинисты промышленных установок   | 201  |
| Операторы, аппаратчики, машинисты и слесари-сборщики стационарного оборудования   | 152  |
| Водители и машинисты подвижного оборудования  | 15   |
| Иные профессионально-квалификационные группы  | 75   |

Тем не менее, данное количество является существенно ниже, чем в 2017 году, которое составило 3284 разрешения. Подобное снижение можно объяснить трудностью работодателей обосновать необходимость привлечения иностранной рабочей силы, которое также осложнено длительностью рассмотрения заявок, затратами на привлечение такого сотрудника и общей направленности Российской Федерации к минимизации трудоустройства иностранных сотрудников. В связи с чем, на данном этапе для работодателей значительно привлекательнее является привлечение работников при помощи патента. Их количество по Российской Федерации в целом продолжает увеличиваться. Так, за январь–апрель 2018 года было оформлено 570543 патента в сравнении с 501153 патентами за аналогичный период предыдущего года, в связи с чем и объяснено увеличение доли работников из безвизовых стран [35].

Красноярский край заинтересован в привлечении высококвалифицированных кадров и имеет дефицит в них [28]. В большей степени дефицит проявляется в инженерных специальностях и в области инвестиционного проектирования. В Красноярском крае количество привлечённых в этих областях иностранных граждан значительно ниже, чем, к примеру, в Московской области, что можно объяснить общим социально-экономическими факторами, условия для адаптации и проживания мигрантов в целом, а также, что играет существенную роль – природно-климатические условия региона.

Тем не менее, уже сейчас Красноярский край активно решает проблему нехватки специалистов путём внедрения различных региональных программ. Одним из примеров можно выделить проект «Кадры для передовых технологий», который будет реализован за период 2017 – 2024 год. Главной задачей данного проекта является подготовка специалистов узкого профиля высокой квалификации в наукоёмких областях для работы в сфере передовых технологий на территории края. Реализация данного проекта позволит

обеспечить трудонедостаточность региона, не привлекая для этого иностранных граждан.

Подводя итог, можно сделать вывод о том, что ситуация на рынке труда, а также реализация деятельности иностранных гражданам в Красноярском крае находится в относительно стабильном состоянии, но вызывает ряд опасений, которыми на данный момент занимаются как на национальном уровне, так и на уровне региональных субъектов Российской Федерации. Потребность в иностранных гражданах возникает в большей степени на фоне недостаточности и диспропорции в спросе и предложении рынка труда, в связи с чем, наиболее приоритетные задачи со стороны государственного и регионального управления должны быть акцентированы на возможностях восполнения дефицита предложения рынка труда российскими гражданами и создания условий для динамично развивающегося рынка труда с учётом оптимального использования иностранной рабочей силы.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведённый анализ позволил выделить как положительные, так и отрицательные последствия влияния миграционных процессов на рынок труда Красноярского края.

К числу положительных можно отнести:

1. Смягчение проблемы занятости, благодаря восполнению дефицита предложения рабочей силы в отдельных отраслях экономики.
2. Развитие сферы услуг, строительства и сельского хозяйства вследствие непритязательности трудовых мигрантов в выборе работ, малопривлекательных для местного населения
3. Высококвалифицированные специалисты, получившие образование в других странах, приносят своего рода «чистую прибыль», позволяя без предварительных затрат получить большую отдачу.
4. Решение демографической проблемы. В связи с тенденцией к депопуляции населения привлечение мигрантов стало рассматриваться большинством специалистов как наиболее оптимальный путь восполнения трудовых ресурсов для будущего инновационного развития российской экономики.
5. Смягчение проблемы «старения нации», решая проблему суженого воспроизводства населения

Однако также можно выделить и отрицательные моменты:

1. Негативное отношение местного населения к мигрантам усиливает социальное напряжение в обществе
2. Значительные потоки нелегальных мигрантов сокращают поступления в бюджет за счёт уклонения от налоговых выплат
3. Диспропорция между уровнем квалификации прибывающих в регион граждан и квалификацией требующего наёмного персонала. Существует мнение, что источником прибыли является не труд, а интеллект, труд - лишь средство реализации интеллекта. Следовательно, улучшение общей

ситуации в регионе возможно только за счет привлечения «интеллектоносных» трудовых ресурсов.

4. В связи с низкой межрегиональной мобильностью населения возникает непропорциональное распределение трудовых ресурсов. Работодатели чаще всего говорят об отсутствии необходимых специалистов на территории местонахождения предприятия. По их мнению, кандидаты не готовы к переезду ради работы.
5. Излишняя загруженность социальной системы: эмигранты также претендуют на места в школах, дошкольных учреждениях, на медицинские услуги, а также увеличивают расходы на социальные, языковые, обучающие программы

Для устранения негативных тенденций были выделены следующие рекомендации: улучшение условий для увеличения спроса среди сотрудников в отраслях с высоким уровнем производительности; увеличение межрегиональной мобильности среди имеющейся рабочей силы; содействие развитию системы образования в целях повышения качества и скорости профессиональной переподготовки местных кадров, в особенности в области высокотехнологичных производств и инноваций; более тщательный мониторинг миграционной ситуации в регионе, а также совершенствование законодательной базы в целях сокращения нелегальных миграционных потоков.

Улучшение демографического положения, как одной из важнейших составляющих эффективности рынка труда, может быть реализовано благодаря разработке мероприятий по сокращению смертности от внешних факторов (несчастные случаи, производственный травматизм, насилие и др.); модернизации системы здравоохранения в целях улучшения качества репродуктивного здоровья (в особенности это касается женщин в фертильном возрасте и новорождённых) и сокращение заболеваемости и смертности по причине социально-распространённых болезней (СПИД, ЗППП, алкоголизм и далее); проработке условий качества социальной адаптации мигрантов и

усиления законодательной базы, в целях сокращения нелегальных миграционных потоков на территории края.

Таким образом, государственное и региональное регулирование миграционных потоков, которое будет конкретизировано и сконцентрировано более локально, в сочетании с мероприятиями по улучшению демографической ситуации, а также сокращению диспропорции в структуре спроса и предложения на рынке труда, позволят обеспечить оптимальное использование иностранной рабочей силы в регионе.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Bijak J. Forecasting international migration: selected theories, models and methods Central European Forum for Migration Research: CEFMR Working Paper No. 4/2006. – 2006. – P. 56.
2. Hicks J. The Theory of Wages. – L., 1963. – 388 p.
3. Katz E., Stark O. Labor Migration and Risk Aversion in Less Developed Countries // Journal of Labor Economics. – 1986. – Vol. 4. – № 1. – P. 134–149.
4. Sjaastad L.A. The Costs and Returns of Human Migration // Journal of Political Economy. – 1962. – Vol. 70. – № 5-2. – P. 80-93.
5. Stark O. Tales of Migration without Wage Differentials: Individual, Family and Community Contexts: ZEF Discussion Paper on Development Policy No. 73. – University of Bonn: Center for Development research. – 2003. – P. 22.
6. Абылкаликов, С.И. Экономические теории миграции: рабочая сила и рынок труда / С.И. Абылкаликов, М.В. Винник // Бизнес. Общество. Власть. – 2012. – № 12. – С. 1-19.
7. Бочаров, В.В. Инвестиции: учебник для вузов. 2-е изд. / В.В. Бочаров. – СПб.: Питер, 2009. – 176 с.
8. Булатов, А.С. Экономика: учебник для вузов. 3-е изд., перераб. и доп. / Под ред. д-ра экон. наук проф. А.С. Булатов – М.: Экономистъ, 2004. – 896 с.
9. Дементьев, Н.В. Влияние внешней трудовой миграции на развитие социально-трудовых отношений региона (на примере Тамбовской области) / Н.В. Дементьев, М.А. Какушкина // Российское предпринимательство. – 2014. – № 6 – С. 80-92.
10. Ермолаева, С.Г. Рынок труда: учебное пособие / С.Г. Ермолаева. — Екатеринбург: изд. Урал. ун-та, 2015. – 108 с.
11. Землянухина, С.Г. Применение воспроизводственного подхода к исследованию трудовых ресурсов / С.Г. Землянухина, В.А. Дедловская // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2013. – Т. 3. – № 1 (72). – С. 268-273.

12. Ионцев, В.А. Экономика народонаселения: учебник / В.А. Ионцев, – М.: ИНФРА-М, 2007. – 668 с.
13. Калашникова, И.В. Трансферты домашних хозяйств: сущность, типология, факторы их формирования / И.В. Калашникова, О.В. Мироненко // Экономика труда. – 2014. – Том 1. – № 1. – С. 59-68.
14. Климович, Л. К. Роль и место сферы услуг в общественном производстве / Л. К. Климович, И. А. Ткаченко // Вестник Белорусского государственного экономического университета. - 2005. - N 1. - С. 68-74.
15. Колосницына, М.Г. Международная трудовая миграция: теоретические основы и политика регулирования / М.Г. Колосницына, И.К. Суворова // Экономический журнал Высшей школы экономики. – 2005. – Т. 9. – № 4. – С.543 – 565.
16. Кривонос, Ю.Е. Экономическая теория: конспект лекций / Ю.Е. Кривонос. – Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2009. – 136 с.
17. Леонтьев В.В. Межотраслевая экономика / В.В. Леонтьев. – М.: Экономика, 1997. – 260 с.
18. Райзберг, Б.А. Современный социоэкономический словарь / Б.А. Райзберг. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 640 с.
19. Реброва, Т.А. Институт социального партнерства в системе социально – трудовых отношений: дис. ... канд.экон.наук : 08.00.01 / Реброва Татьяна Александровна. – Самара, 2009. – 165 с.
20. Рой, Л.В. Анализ отраслевых рынков: учебник / Л.В. Рой, В.П. Третьяк.– М.: ИНФРА-М, 2008. – 442 с.
21. Ядгаров, Я.С. История экономических учений: учебник для вузов 3-е изд. / Я.С. Ядгаров.– М.:ИНФРА-М. – 2000. – 320 с.
22. Янченко, Е.В. Региональные рынки труда на этапе становления экономики знаний: кризис или коррекция? / Е.В. Янченко // Региональная экономика: теория и практика. – 2010. – № 20 – С. 48–53.
23. Динамика численности рабочей силы в возрасте 15 лет и старше [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики



по Красноярскому краю, Республике Хакасия и Республике Тыва. – Режим доступа:

[http://krasstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/krasstat/ru/statistics/krsnStat/employment/](http://krasstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/krasstat/ru/statistics/krsnStat/employment/)

24. Доклад о деятельности агентства труда и занятости населения Красноярского края в 2017 году [Электронный ресурс] // Интерактивный портал агентства труда и занятости населения Красноярского края. – Режим доступа: <https://trud.krskstate.ru/content/деятельность>
25. Изменения, вносимые в приложения № 1 – 3 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15.12.2017 г. № 848н «О распределении по субъектам Российской Федерации утвержденных Правительством Российской Федерации на 2018 год квот на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу и приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://regulation.gov.ru/projects?type=Grid#departments=4&npa=79484>
26. Интернет-журнал «Экономические исследования», №3 (11) [Электронный ресурс] // Центр Экономических Исследований. – Режим доступа: <http://www.erce.ru/internet-magazine/magazine/22/325/>
27. Итоги федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/trud/itog\\_monitor/itog-monitor03-18.html](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_monitor/itog-monitor03-18.html)
28. О дефиците квалифицированных инженерных кадров в Красноярском крае [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://kras.mk.ru/articles/2017/05/18/v-krasnoyarske-obsudili-problemu-deficita-kvalificirovannykh-inzhenernykh-kadrov.html>


29. О квотах на разрешение на работу в 2018 году [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://migrantmedia.ru/razreshenie-na-rabotu-kvoty-2018-raspredelenie-kvot-na-vydachu-razresheniy-na-rabotu-i-priglasheniy/>
30. О межведомственной конференции «Реализация государственной политики в области здорового питания в Красноярском крае» [Электронный ресурс] // Официальный сайт Министерства здравоохранения Красноярского края <http://www.kraszdrav.ru/news/5114#.WxRL9vZuLKI>
31. Об упразднении ФМС. Официальный сайт ГУМВД РФ [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://гувм.мвд.рф/>
32. Общие итоги миграции населения (по потокам передвижения) [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики.– Режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/#)
33. Отдельные показатели миграционной ситуации в Российской Федерации за январь-декабрь 2017 года с распределением по странам и регионам [Электронный ресурс] // Министерство Внутренних Дел. – Режим доступа: <https://мвд.рф/Deljatelnost/statistics/migracionnaya/item/12162171/>
34. Официальный портал Красноярского края [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.krskstate.ru/>
35. Сводка основных показателей деятельности по миграционной ситуации Российской Федерации за январь - апрель 2018 года [Электронный ресурс] // Министерство Внутренних Дел. – Режим доступа: <https://мвд.рф/Deljatelnost/statistics/migracionnaya/item/13090310/>
36. Спрос и предложение рабочей силы на регистрируемом рынке труда Красноярского края [Электронный ресурс] // Интерактивный портал агентства труда и занятости населения Красноярского края. – Режим доступа: [https://trud.krskstate.ru/content/спрос\\_и\\_предложение](https://trud.krskstate.ru/content/спрос_и_предложение)
37. Численность и состав населения [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики по Красноярскому краю, Республике

Хакасия и Республике Тыва. – Режим доступа:  
[http://krasstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/krasstat/ru/statistics/krsnStat/population/](http://krasstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/krasstat/ru/statistics/krsnStat/population/)

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение  
высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
Институт экономики, управления и природопользования  
Кафедра экономических теорий

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

 Е.П. Севастьянова  
подпись                      инициалы, фамилия  
« 19 » 06 2018 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.01 Экономика

Влияние миграционных процессов на социально-экономическую  
эффективность рынка труда Красноярского края

Руководитель

 14.06.2018  
подпись, дата

доцент, к.э.н

должность, ученая степень

Т.П. Малинова

инициалы, фамилия

Выпускник

 14.06.2018  
подпись, дата

Г.К. Виноградов

инициалы, фамилия

Красноярск 2018