

Санкт-Петербургский государственный университет

**ТЕТЕРКИНА Виктория Витальевна**

**Выпускная квалификационная работа**

**Функции государственных центров занятости в обеспечении трудоустройства  
иностранных граждан: сравнительный анализ России и Германии**

Уровень образования: бакалавриат

Направление 38.03.03 «Управление персоналом»

Основная образовательная программа «Управление персоналом»

Научный руководитель:  
доцент кафедры управления и  
планирования социально-экономических  
процессов, к.э.н., Маслова Е.В

Рецензент:  
профессор кафедры социологии культуры  
и коммуникации, д.с.н., Минина В.Н

Санкт – Петербург  
2020

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	3
Глава 1. Международная трудовая миграция в системе рынка труда .....	5
1.1 Сущность, причины и последствия международной трудовой миграции.....	5
1.2 Современное состояние международной трудовой миграции в России и Германии: анализ и регулирование миграционных процессов.....	17
1.3 Службы занятости в структуре государственных институтов рынка труда России и Германии .....	30
Глава 2. Развитие функций государственных институтов рынка труда в обеспечении трудоустройства иностранных граждан в России и Германии .....	40
2.1 Механизмы привлечения иностранных граждан на работу в России и Германии.....	40
2.2 Роль и функции государственных служб занятости России и Германии в процессе трудоустройства иностранных граждан.....	49
2.3 Сравнительный анализ функций государственных институтов рынка труда России и Германии и предложения по совершенствованию их работы в процессе трудоустройства иностранцев .....	56
Заключение.....	62
Список использованных источников .....	64
Приложение 1.....	68
Приложение 2.....	70

## Введение

Актуальность темы исследования обуславливается тем, что в последние годы Россия и Германия занимают лидирующие позиции среди всех стран мира по количеству принятых иностранных граждан, большая часть которых иммигрирует с целью трудоустройства. Процесс трудовой иммиграции является достаточно ресурсоемким и непростым для большинства иностранных граждан. Труднее всего переезд дается тем, кто незнаком с культурой и жизнью принимающей страны. Одним из направлений миграционной политики России и Германии является оказание помощи иностранным гражданам в процессе их трудоустройства, социализации и адаптации к новым условиям жизни, которая осуществляется органами государственной власти на федеральном и региональном уровне. Исходя из того, что органы государственной власти имеют различные статусы и названия, в данной работе будет использовано обобщенное понятие - «государственные службы».

Цель выпускной квалификационной работы: разработка предложений по совершенствованию деятельности государственных служб занятости России и Германии в процессе обеспечения трудоустройства иностранных граждан на основе сравнительного анализа.

Для реализации данной цели были поставлены следующие задачи:

- 1) определить сущность, основные причины и последствия международной трудовой миграции;
- 2) проанализировать современное состояние международной трудовой миграции в России и Германии;
- 3) изучить структуру государственных институтов рынка труда России и Германии;
- 4) определить механизмы привлечения иностранных граждан к работе в России и в Германии;
- 5) выявить отличительные черты государственных служб занятости России и в Германии, способствующих трудоустройству иностранных граждан;
- 6) разработать предложения по совершенствованию работы государственных служб занятости в России и Германии в процессе трудоустройства иностранных граждан.

В качестве объекта исследования в работе выступает процесс трудоустройства иностранных граждан в России и Германии.

Предметом данной работы являются функции государственных институтов рынка труда России и Германии в обеспечении трудоустройства иностранных граждан.

За теоретическую основу работы были взяты труды российских ученых и специалистов в области экономики, социологии и демографии, таких как Л.Л Рыбаковский, В.И Переведенцев, А.Ю. Лукьянова, В.А. Ионцев.

Для эмпирической части исследования были использованы данные из статистических отчетов Организации Объединенных Наций по процессу миграции, Министерства Внутренних Дел РФ и Федерального статистического офиса Германии, а также отчеты о результатах деятельности государственных служб занятости Санкт-Петербурга и Нюрнберга. Кроме того, в данной работе были использованы материалы шести экспертных интервью с сотрудниками государственных служб занятости в Санкт-Петербурге и Нюрнберге. Работа выполнена в рамках сравнительного междисциплинарного учебно-научного исследования «Вызовы международной трудовой миграции в Германии и России», реализованного по соглашению о сотрудничестве между СПбГУ и университетом Федеральной службы занятости населения ФРГ (HdBA), № 28-15-411 от 28.08.2018.

Практическая значимость данной работы заключается в выявлении функций государственных служб занятости России и Германии по обеспечению трудоустройства иностранных граждан; в разработке проекта нового порядка привлечение визового иностранного гражданина к работе в России.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и приложений. В первой главе отражены теоретические аспекты международной трудовой миграции и анализ ее современного состояния в России и в Германии, включающий описание социального портрета типичного иностранного гражданина России и Германии. Кроме того, в первой главе отражена структура государственных институтов России и Германии, принимающих участие в процессе трудоустройства иностранных граждан. Во второй главе описан порядок привлечения иностранных граждан к работе в России и Германии; проведен сравнительный анализ функций государственных служб занятости Санкт-Петербурга и Нюрнберга; разработаны предложения по совершенствованию их работы в процессе трудоустройства иностранных граждан.

## Глава 1. Международная трудовая миграция в системе рынка труда

### 1.1 Сущность, причины и последствия международной трудовой миграции

Миграция является неотъемлемой частью всемирной истории человечества. Она способствовала заселению людьми всего Земного шара, образованию и развитию многих государств, формированию различных народов и культур, становлению цивилизации. Миграция населения, несомненно, сыграла огромную роль в формировании нашего мира таким, каким мы его видим сегодня.

Впервые научное определение «миграция населения» появилось в публикациях английского ученого Э. Г. Равенштейна в 1885-1890 годах. В них такое явление рассматривается как «постоянное или временное изменение места жительства человека»<sup>1</sup>. С тех пор в научной сфере понятие «миграция населения» насчитывает около 40 схожий по своей сущности определений, среди которых нет одного устоявшегося. Обратимся к наиболее часто встречающимся из них в научной литературе.

Перед этим стоит отметить, что некоторые ученые различают термины «миграция» и «процесс миграции», утверждая, что один является частью другого. Миграционный процесс – «не просто территориальное перемещение, а еще и действие, находящиеся за его пределами»<sup>2</sup>. По словам В.А. Невзорова, такие действия включают в себя процессы интеграции и адаптации мигрантов на территории въезда.

Другие оперируют терминами «миграция» и «миграционный процесс» как синонимами. В этой работе мы будем придерживаться мнения тех, кто отождествляют данные термины еще и с понятиями «миграционное движение», «миграционное перемещение».

По мнению Т.И. Заславской, миграционное движение – это «совокупность перемещений населения по территории страны, связанных с переменой места постоянного жительства»<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Ионцев В.А. Международная миграция населения: теория и история изучения [Электронный ресурс] / В.А. Ионцев // Диалог-МГУ. – 1999. – Вып. 3. – Режим доступа:

[https://demography.econ.msu.ru/ext/lib/Category/x01/xf9/505/file/vol\\_3\\_rus.pdf](https://demography.econ.msu.ru/ext/lib/Category/x01/xf9/505/file/vol_3_rus.pdf) Дата обращения: 09.12.2019.

<sup>2</sup> Невзоров В.А. Место ярославской области в современных миграционных процессах регионов России и постсоветского пространства [Электронный ресурс] / В.А. Невзоров // Градостроительство и планирование сельских населенных пунктов. – 2018. – Вып. 4. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/mesto-yaroslavskoy-oblasti-v-sovremennyh-migratsionnyh-protsessah-regionov-rossii-i-postsovetskogo-prostranstva/viewer> Дата обращения: 09.12.2019.

<sup>3</sup> Рыбаковский Л.Л. К уточнению понятия «Миграция населения» [Электронный ресурс] / Л.Л. Рыбаковский // Социологические исследования. – 2016. – Вып. 12. – Режим доступа: [http://socis.isras.ru/files/File/2016/2016\\_12/Rybakovsky.pdf](http://socis.isras.ru/files/File/2016/2016_12/Rybakovsky.pdf) Дата обращения: 09.12.2019.

Советский и российский демограф Л.Л. Рыбаковский определяет «миграцию населения» простым термином: перемещение или переселение людей. Тем не менее, Л.Л. Рыбаковский акцентирует внимание на том, что данный процесс следует рассматривать в узком и широком смыслах. Миграция в широком смысле представляет собой «законченный вид территориального перемещения»<sup>4</sup>, другими словами, переселение. О миграции населения в узком смысле Л.Л. Рыбаковский говорит как о территориальном перемещении, совершающемся «между разными населенными пунктами одной или нескольких административно-территориальных единиц, независимо от продолжительности, регулярности и целевой направленности»<sup>5</sup>.

В.И. Переведенцев также, как и Л.Л. Рыбаковский выделяет узкое и широкое значения понятию миграция. Миграция населения в широком смысле – «это один из видов мобильности, а именно - пространственная мобильность»<sup>6</sup>. В узком значении, миграция населения – «совокупность переселений людей, то есть таких их перемещений по территории, которые неразрывно связаны со сменой ими мест жительства на относительно продолжительный срок»<sup>7</sup>, констатирует В.И. Переведенцев.

Большой Толковый словарь русского языка дает следующее определение: миграция – «перемещение населения в пределах одной страны или из одной страны в другую»<sup>8</sup>. Нельзя не отметить и формулировку из демографического словаря Организации Объединенных Наций. В нем говорится, что процесс миграции представляет собой совокупность перемещений людей, которые имеют цель перенесения своего места пребывания или проживания.

Далее рассмотрим точки зрения зарубежных ученых. Израильский социолог Ш. Эйзенштадт говорит о «миграции» как о процессе перемещения отдельно взятого индивида или группы из одной социальной среды в другую. Г.Т. Треварта, американский географ, обращает внимание на то, что «миграция» предполагает перемещения людей на дальние расстояния, которые влекут за собой смену постоянного места жительства<sup>9</sup>. По словам С.К. Мирша, миграция – приток или отток населения из одного региона в другой для длительного или постоянного проживания<sup>10</sup>.

<sup>4</sup> Рыбаковский Л.Л. К уточнению понятия «Миграция населения» [Электронный ресурс] / Л.Л. Рыбаковский // Социологические исследования. – 2016. – Вып. 12. – Режим доступа: [http://socis.isras.ru/files/File/2016/2016\\_12/Rybakovsky.pdf](http://socis.isras.ru/files/File/2016/2016_12/Rybakovsky.pdf) Дата обращения: 09.12.2019.

<sup>5</sup> Там же

<sup>6</sup> Переведенцев В.И. Методы изучения миграции населения – М.: Наука, 1975. – 231 с.

<sup>7</sup> Там же

<sup>8</sup> Большой Толковый словарь русского языка. СПб.: Норит, 1998.

<sup>9</sup> Sinha B.R.K. Human migration concepts and approaches [Электронный ресурс] URL:

[http://www.mtafki.hu/konyvtar/kiadv/FE2005/FE20053-4\\_403-414.pdf](http://www.mtafki.hu/konyvtar/kiadv/FE2005/FE20053-4_403-414.pdf) Дата обращения: 09.12.2019

<sup>10</sup> Там же

Как мы видим, понятие «миграция» насчитывает большое количество интерпретаций. Это связано с тем, что каждый автор при формулировании определения связывает термин с конкретным критерием: временным, причинным, географическим или иным. Далее представим несколько классификаций видов миграции, за основу которых берутся различные критерии.

В качестве первого критерия рассмотрим миграцию по целям. Каждый вид миграции соответствует определенной цели. Обычно выделяют следующие цели: воссоединение с семьей, отдых и туризм, религиозные убеждения и прочее. В научной литературе часто встречаются два вида миграции по целям: экономическая (трудовая) и учебная миграция. И выступают они в качестве основных видов миграции населения данной классификации<sup>11</sup>. Для нашего исследования мы выбрали трудовую миграцию, так как именно она приобрела достаточно масштабный характер в XX-XXI вв. и способствует развитию мировой экономики. На сегодняшний день, практически все страны мира так или иначе вовлечены в процесс обмена рабочей силы. Стоит отметить то, что людям свойственно перемещаться из менее развитых в более развитые регионы и страны в поисках лучших условий для жизни.

Л.Л Рыбаковский в своей работе «Пространственные перемещения населения в России в постсоветских государствах» предложил разделять миграцию на основе географического признака: на внутреннюю и внешнюю. Перемещение людей внутри страны называют внутренней миграцией. Внешняя или международная миграция предполагает перемещение людей через государственные границы<sup>12</sup>. Говоря о международной миграции, часто выделяют три ее вида:

- иммиграцию – въезд населения одной страны в другую;
- эмиграцию – выезд населения страны за государственные границы;
- реэмиграцию – возвращение населения на родину;

Следующую классификацию предложила А.С Шурупова, которая акцентирует внимание на факторе добровольности. Люди вправе добровольно или по вынужденным обстоятельствам осуществлять миграцию. Оба вида предполагают перемещение людей с целью улучшения условий жизни. В случае добровольной миграции показатели качества жизни не изменяются: люди совершают перемещения в поисках лучшего образования, лучшей работы, лучшего заработка. Те, кто оказался в ситуации вынужденной миграции,

<sup>11</sup> Рыбаковский Л.Л. Практическая демография [Электронный ресурс] / Л.Л. Рыбаковский // М.: Российская академия наук социально-политических исследований. - 2005. – Режим доступа: <http://rybakovsky.ru/uchebnik3a22.html> Дата обращения: 10.12.2019.

<sup>12</sup> Рыбаковский Л.Л. Пространственные перемещения населения в России и постсоветских государствах [Электронный ресурс] / Л.Л. Рыбаковский // Мониторинг общественного мнения. – 2009. – Вып. 1. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/prostranstvennye-peremescheniya-naseleniya-v-rossii-i-postsovetskikh-gosudarstvah/viewer> Дата обращения: 10.12.2019.

преследуют несколько иные цели. Им важно удовлетворить свои примитивные потребности: обеспечить себя едой, водой и кровом. Существует еще один вид миграции в данной классификации – принудительная миграция, которой достаточно много внимания уделяет М.М Пухова в статье «Теоретические основы миграции». Под принудительной миграцией понимается «насильственное переселение людей, которое осуществляется под угрозой, под давлением, под давлением или по приказу государства».<sup>13</sup>

Еще одна классификация базируется на таком критерии как «время». Л.Л. Рыбаковский выделяет<sup>14</sup>:

- возвратную миграцию: временную или краткосрочную, которая предполагает нахождение индивида или группы людей за пределами своего обычного места проживания сроком до 1 года и долгосрочную (более 1 года);
- безвозвратную миграцию, которая предполагает изменение постоянного места жительства индивида или группы людей.

Краткосрочная миграция, в свою очередь, подразделяется на регулярную и нерегулярную. Регулярную миграцию иногда отождествляют с маятниковой. Маятниковая миграция – перемещение людей, которые живут и работают в разных населенных пунктах. Такие люди вынуждены каждое утро отправляться в другой город или даже страну на работу, а вечером возвращаться домой, к своему месту жительства<sup>15</sup>. Нерегулярную миграцию С.В Рязанцев и Е.Е Письменная определяют как перемещения населения, «совершаемые с разной периодичностью, которая зависит от наличия определенного объема работы»<sup>16</sup>. Одним из видов данной миграции выступает сезонная миграция. Сезонная миграция – переселение людей, «работа которых зависит от сезонных условий и выполняется только в течение определенной части года (например, сбор урожая)»<sup>17</sup>.

Рассмотрим еще одну классификацию, по степени законности. В соответствие с этим критерием выделяют: легальную и нелегальную миграцию. Легальная миграция подразумевает у мигранта наличие законных оснований для пребывания на той или иной

<sup>13</sup> Пухова М.М. Теоретические основы миграции [Электронный ресурс] / М.М. Пухова // Transport business in Russia. – 2013. – Вып. 6. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/teoreticheskie-osnovy-migratsii> Дата обращения: 10.12.2019.

<sup>14</sup> Рыбаковский Л.Л. Практическая демография [Электронный ресурс] / Л.Л. Рыбаковский // М.: Российская академия наук социально-политических исследований. - 2005. – Режим доступа: <http://rybakovsky.ru/uchebnik3a22.html> Дата обращения: 10.12.2019.

<sup>15</sup> Там же

<sup>16</sup> Рязанцев С.В., Письменная Е.Е. Временная миграция в России: понятийный аппарат, классификация и статистический учет [Электронный ресурс] / С.В Рязанцев, Е.Е Письменная // Гуманитарные науки. – 2014. – Вып. 4. – Режим доступа: [http://www.intelros.ru/pdf/gumnauka/2014\\_04/6.pdf](http://www.intelros.ru/pdf/gumnauka/2014_04/6.pdf) Дата обращения: 10.12.2019.

<sup>17</sup> Рыбаковский Л.Л. Практическая демография [Электронный ресурс] / Л.Л. Рыбаковский // М.: Российская академия наук социально-политических исследований. - 2005. – Режим доступа: <http://rybakovsky.ru/uchebnik3a22.html> Дата обращения: 10.12.2019.

территории, у нелегальных мигрантов таких оснований не имеется<sup>18</sup>. Отметим, что легальная и нелегальная миграция имеет международный характер и, как правило, последняя довольно прочно связана с возвратной миграцией. Гражданин страны не нуждается в каких-либо дополнительных законных основаниях для пребывания на территории своей страны, родины, кроме тех, которые были получены им при рождении. Следовательно, законные основания необходимы для пересечения государственных границ. В современном мире проблема нелегальной миграции актуальна как никогда, с ней ведется жёсткая борьба: нелегальных мигрантов депортируют на родину без предоставления права на возвращение в страну депортации. Исходя из этого можно сделать вывод о том, что в некоторых случаях возвратная миграция является следствием нелегальной миграции населения.

Далее представим подходы к определению сущности понятия «трудовая миграция», пользуясь достоверными источниками, с целью выявления основных черт данного явления.

Трудовая миграция, по словам А.Ю. Лукьяновой, представляет собой «территориальные перемещения трудоспособного населения с различной периодичностью в пределах и за пределами страны, которые сопряжены с реализацией на рынке труда умений, навыков, способностей мигрантов».<sup>19</sup>

Г.В. Якшибаева и У.А. Назарова определяют трудовую миграцию как «территориальную мобильность экономически активного населения»<sup>20</sup>.

Трудовая миграция, по мнению Ионцева В.А., это перемещение населения за границы региона или страны с целью трудоустройства и получения за выполнение определенной работы заработной платы<sup>21</sup>.

В целях получения большего представления о трудовой миграции рассмотрим данный процесс в узком и широком значениях. В широком смысле трудовая миграция представляет из себя переезд или перемещение населения с целью поиска работы и дальнейшего трудоустройства, который подразумевает смену постоянного места жительства. В узком

---

<sup>18</sup> Рыбаковский Л.Л. Практическая демография [Электронный ресурс] / Л.Л. Рыбаковский // М.: Российская академия наук социально-политических исследований. - 2005. - Режим доступа: <http://rybakovsky.ru/uchebnik3a22.html> Дата обращения: 10.12.2019.

<sup>19</sup> Лукьянова А.Ю. Внешняя трудовая миграция в Ставропольском крае / А. Ю Лукьянова // М.: Современные проблемы миграции в России – 2003. – 167.с

<sup>20</sup> Якшибаева Г.В., Назарова У.А. Миграция и рынок труда [Электронный ресурс] / Г.В. Якшибаева, У.А. Назарова // Уфа: - 2016. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-trudovoy-migratsii-kak-ekonomicheskoy-kategorii-i-ee-znachenie-dlya-sotsialno-ekonomicheskogo-razvitiya-regiona/viewer> Дата обращения: 10.12.2019.

<sup>21</sup> Ионцев В.А. Международная миграция населения: теория и история изучения [Электронный ресурс] / В.А. Ионцев // Диалог-МГУ. – 1999. – Вып. 3. – Режим доступа: [https://demography.econ.msu.ru/ext/lib/Category/x01/xf9/505/file/vol\\_3\\_rus.pdf](https://demography.econ.msu.ru/ext/lib/Category/x01/xf9/505/file/vol_3_rus.pdf) Дата обращения: 09.12.2019.

смысле трудовая миграция – это временные, а не постоянные перемещение людей в другие регионы или страны, в целях получения трудоустройства<sup>22</sup>.

Ознакомившись с наиболее цитируемыми в научных публикациях определениями «трудовой миграции», выделим часто встречающуюся классификацию данного вида перемещения населения. Речь идет о внутригосударственной и межгосударственной трудовой миграции населения. Внутригосударственную еще называют местной трудовой миграцией, а межгосударственную – международной. Раскроем сущность понятия «международной трудовой миграции».

Павлюка А.В., Кабакова С.С. определяют международную трудовую миграцию, как «межстрановые перемещения экономически активного населения с целью применения своих трудовых навыков или же вступления в отношения работник-работодатель в другой стране»<sup>23</sup>.

По мнению Т.В. Чечелевой международная трудовая миграция – «миграция населения с целью трудоустройства за рубежом»<sup>24</sup>.

Согласно точке зрения Хасбулатова Р.И., международная трудовая миграция представляет из себя перемещение из одной страны в другую трудоспособного населения, сроком на один год и более в связи с экономическими причинами<sup>25</sup>.

На основе рассмотренных точек зрения мы сформировали свое видение, относительно данного вида миграции. Отметим, что данное понятие состоит из двух составляющих: международная миграция и трудовая миграция. Как уже известно, международную миграцию также называют внешней, следовательно, процесс перемещения населения происходит через государственные границы. Трудовая миграция, как мы выяснили, представляет из себя перемещения людей в другие регионы или страны, в целях поиска работы и дальнейшего трудоустройства. Исходя из этого, сущность международной трудовой миграция заключается в перемещении экономически активного населения за

<sup>22</sup> Воробьева О.Д., Топилин А.В. Методологические подходы к организации выборочных статистических обследований трудовой миграции [Электронный ресурс] / О. Д. Воробьева, А.В. Топилин // М.: Московский психолого-социальный университет - 2014. – Режим доступа: <https://mgimo.ru/upload/iblock/79d/trudovaya-migraciya.pdf> Дата образования: 10.12.2019.

<sup>23</sup> Павлюк А.В., Кабакова С.С. Административно-правовое регулирование внешних трудовых миграционных потоков в российской Федерации [Электронный ресурс] / А.В. Павлюк, С.С. Кабакова // Социально-политические науки – 2017. – Вып. 5. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/administrativno-pravovoe-regulirovanie-vneshnih-trudovyh-migratsionnyh-potokov-v-rossiyskoy-federatsii/viewer> Дата обращения: 10.12.2019.

<sup>24</sup> Чечелева Т.В. Международная миграция трудовых ресурсов: издержки и выгоды [Электронный ресурс] / Т.В. Чечелева // Социальная сфера - 2012. – Вып. 26. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/mezhdunarodnaya-migratsiya-trudovyh-resursov-izderzhki-i-vygody/viewer> Дата обращения: 10.12.2019.

<sup>25</sup> Хасбулатов Р.И. Международные экономические отношения [Электронный ресурс] / Р.И. Хасбулатов // М.: Издательство Юрайт, - 2014. – 910 с. – Режим доступа: [http://urss.ru/PDF/add\\_ru/159492-1.pdf](http://urss.ru/PDF/add_ru/159492-1.pdf) Дата обращения: 10.12.2019.

государственные границы сроком более одного года с целью трудоустройства и получения заработной платы за совершенный труд. Необходимо отметить, что на состояние рынка труда огромное влияние оказывает именно этот вид миграции. Внешняя трудовая миграция способствует снижению, иногда и устранению дефицита рабочей силы, то есть восполняет спрос на рабочую силу в отдельных регионах или странах. Также международная трудовая миграция может обратиться в огромное количество проблем для страны-реципиента, например, она часто является источником возникновения и развития «нелегальной миграции», создает условия для вытеснения местных граждан с рынка труда и прочее. Более подробно последствия международной трудовой миграции будут рассмотрены после анализа основных причин данного явления.

Причины международной трудовой миграции формирует целый ряд факторов. Часто в научной литературе фигурирует деление всех факторов на экономические и неэкономические. Причины экономического или финансового порядка обычно возникают при существенной разнице экономического развития страны донора и страны реципиента рабочей силы. Хмелев И.Б к экономическим факторам также относит:

- разницу по оплате труда: люди, занимающие стабильное положение в обществе на протяжении длительного периода времени, задумываются над увеличением своих доходов через смену рабочего места с лучшими условиями оплаты труда;
- уровень безработицы: прогрессирующий уровень безработицы в отдельных странах, чаще всего со слабо развитой экономикой, подталкивает все больше людей к переезду. Люди становятся участниками процесса миграции, преследуя цель трудоустройства;
- движение капитала: вывозимый капитал страны способствует созданию новых филиалов за границей, и как следствие, новых рабочих мест. Привлекательными для людей становятся те страны, в которые инвестируют больше всего капитала;
- миграционную политику страны въезда: лояльность к мигрантам и оказываемая материальная и нематериальная им помощь всегда играют большую роль при принятии решения о переезде, независимо от уровня дохода мигранта. В первое время, в период адаптации и ассимиляции к новым условиям жизни, мигранты больше всего нуждаются в поддержке со стороны принимающего государства;

- уровень жизни населения страны въезда: мигрируя, люди стремятся обрести лучшую жизнь на новом месте. В следствие этого особое внимание уделяется уровню образования и культуры принимающей страны<sup>26</sup>.

К неэкономическим причинам относят: национальные, политико-правовые, религиозные и семейные. В последнее десятилетие к неэкономическим факторам стали причислять и образовательно-культурные, которые оказывают огромное влияние на уровень жизни населения. Следовательно, остается спорным вопрос о положении уровня жизни населения в данной классификации.

Развитые страны с высоким уровнем жизни и производства формируют множество вакантных мест для низкоквалифицированных рабочих. Такие вакантные места, как утверждают Павлюк А.В и Кабакова С.С, создаются в основном за счет нехватки рабочей силы в отраслях сельского хозяйства, строительства, перерабатывающей и легкой промышленности<sup>27</sup>. Развитые страны можно назвать центром притяжения людей, готовых заниматься непрестижной трудовой деятельностью. На такие должностные позиции обычно избираются выходцы из развивающихся стран, которые согласны на любую, даже низкооплачиваемую работу, приносящую стабильный заработок, на который они смогут прокормить себя и свою семью. В научной литературе такое направление миграции называют «Юг-Север».

Также выделяют следующие направления или потоки мигрантов:

- между развивающимися странами («Юг — Юг»);
- между экономически развитыми странами («Север — Север»);
- из развитых в развивающиеся страны («Север — Юг»)<sup>28</sup>.

Самым востребованным на сегодняшний день является направление «Юг-Юг». В последнее время менее интенсивными стали потоки миграции между экономически развитыми странами. Характерной чертой миграции по данному направлению является то, что при переезде большое внимание уделяется неэкономическими факторам. Значимыми факторами переезда в данном случае становятся: благоприятная экологическая обстановка, безопасность окружающей среды, высокий уровень культуры и медицины<sup>29</sup>.

<sup>26</sup> Хмелев И. Б. Мировая экономика: Учебник / И. Б. Хмелев // М.: Евразийский открытый институт. – 2009. – 360

<sup>27</sup> Павлюк А.В., Кабакова С.С. Административно-правовое регулирование внешних трудовых миграционных потоков в российской Федерации [Электронный ресурс] / А.В. Павлюк, С.С. Кабакова // Социально-политические науки – 2017. – Вып. 5. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/administrativno-pravovoe-regulirovanie-vneshnih-trudovyh-migratsionnyh-potokov-v-rossiyskoy-federatsii/viewer> Дата обращения: 10.12.2019.

<sup>28</sup> Там же

<sup>29</sup> Павлюк А.В., Кабакова С.С. Административно-правовое регулирование внешних трудовых миграционных потоков в российской Федерации [Электронный ресурс] / А.В. Павлюк, С.С. Кабакова // Социально-политические науки – 2017. – Вып. 5. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/administrativno-pravovoe-regulirovanie-vneshnih-trudovyh-migratsionnyh-potokov-v-rossiyskoy-federatsii/viewer> Дата обращения: 10.12.2019.

Направление «Север – Юг» насчитывает небольшое число мигрантов. Оно характеризуется переселением образованных и высококвалифицированных людей в страны с развивающейся экономикой. Данное направление пользуется спросом среди ученых, которые либо преследуют высокие заработки, либо стремятся проявить себя в новых условиях работы. Случается так, что высококвалифицированных специалистов отправляют в командировочные поездки в целях обучения работников филиалов компаний, расположенных в развивающихся странах<sup>30</sup>.

Возвращаясь к классификации факторов миграции, рассмотрим подход, который был предложен Э. Ли. В 1966 году в своей работе по теории миграции Э. Ли представил эконометрическую модель, получившую название «Push – Pull factors», в которой факторы миграции разделены на следующие группы:

- отталкивающие факторы: к ним относятся «негативные экономические факторы (высокий уровень безработицы, низкие доходы, завышенные налоги), социальные и политические факторы (военные конфликты, дискриминация, бедность, религиозные и политические преследования); а также неблагоприятные природно-климатические условия»<sup>31</sup>;
- притягивающие факторы: высокие доходы, гарантии безопасности, возможности трудоустройства, социальные пособия, высокий уровень образования;
- удерживающие факторы: среди них выделяют: транспортные расходы, законодательное регулирование миграционных процессов, открытость информации о принимающей стороне, возможность пересечения границы, отношение к мигрантам<sup>32</sup>.

Следует отметить, что данные факторы, могут оказывать влияние как на группы людей (речь идет о коллективном бессознательном), так и на отдельных индивидов. Тем не менее Э. Ли обращает внимание на то, что процесс миграции – селективный процесс, и поэтому скорее всего одни и те же факторы будут влиять на разных людей по-разному. Например, высокообразованные люди в большей степени подвержены притягивающим факторам. Имея

---

<sup>30</sup> Павлюк А.В., Кабакова С.С. Административно-правовое регулирование внешних трудовых миграционных потоков в российской Федерации [Электронный ресурс] / А.В. Павлюк, С.С. Кабакова // Социально-политические науки – 2017. – Вып. 5. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/administrativno-pravovoe-regulirovanie-vneshnih-trudovyh-migratsionnyh-potokov-v-rossiyskoy-federatsii/viewer> Дата обращения: 10.12.2019.

<sup>31</sup> Махмудова М.М., Королева А.М. Международные миграционные процессы в российской экономике: анализ современных тенденций [Электронный ресурс] / М.М. Махмудова, А.М. Королева // Тюменский индустриальный университет: - 2017. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/mezhdunarodnye-migratsionnye-protsessy-v-rossiyskoy-ekonomike-analiz-sovremennyh-tendentsiy/viewer> Дата обращения: 10.12.2019.

<sup>32</sup> Махмудова М.М., Королева А.М. Международные миграционные процессы в российской экономике: анализ современных тенденций [Электронный ресурс] / М.М. Махмудова, А.М. Королева // Тюменский индустриальный университет: - 2017. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/mezhdunarodnye-migratsionnye-protsessy-v-rossiyskoy-ekonomike-analiz-sovremennyh-tendentsiy/viewer> Дата обращения: 10.12.2019.

определенное положение в обществе, определенную заработную плату в регионе или стране постоянного проживания, высококвалифицированные специалисты часто переезжают в другой населенный пункт или страну в целях получения более выгодного предложения по работе. Миграция для высококвалифицированных людей в большинстве случаев означает продвижение по должности или высокие заработки. На низкоквалифицированных работников серьезное влияние оказывают выталкивающие факторы. При переезде низкоквалифицированными специалистами учитывается комбинация всех трех факторов: отталкивающих, притягивающих и удерживающих; и при этом просчитываются все риски<sup>33</sup>. Некоторые рабочие при решении о переезде представляют миграцию в виде инвестиционного проекта и высчитывают его чистую текущую стоимость по формуле<sup>34</sup>:

$$NPV_{migr} = \sum_{t=t_1}^T \frac{(A_{1t} - A_{0t})}{(1+r)^t} - B$$

где  $A_{1t}$  – полезность, полученная от новой работы в период  $t$ ;

$A_{0t}$  – полезность, полученная от старой работы в период  $t$ ;

$T$  – ожидаемая продолжительность работы на новом месте

$r$  – ставка дисконтирования;

$t_1$  – время, которое будет затрачено на переезд и трудоустройство

$B$  – издержки от миграции (включают в себя прямые расходы на переезд и альтернативные в виде упущенной выгоды, которую можно было бы получить, работая на прежнем месте).

Такие издержки определяются следующим образом:

$$B = \sum_{t=t_0}^{t_1} \frac{A_{0t}}{(1+r)^t} + \sum_{t=t_0}^{t_1} \frac{C_t}{(1+r)^t},$$

где  $C_t$  – прямые расходы на переезд в период  $t$ .

Потенциальный мигрант примет решение о переезде в том случае, если чистая текущая стоимость инвестиционного проекта – положительное число, другими словами,  $NPV_{migr} > 0$ . Данное неравенство свидетельствует о том, что притягивающие факторы имеют больший вес, чем комбинация отталкивающих и удерживающих факторов в процессе миграции.

Э. Ли также рассматривал следующие группировки факторов: связанные с местом

<sup>33</sup> Махмудова М.М., Королева А.М. Международные миграционные процессы в российской экономике: анализ современных тенденций [Электронный ресурс] / М.М. Махмудова, А.М. Королева // Тюменский индустриальный университет: - 2017. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/mezhdunarodnye-migratsionnye-protsessy-v-rossiyskoy-ekonomike-analiz-sovremennyh-tendentsiy/viewer> Дата обращения: 10.12.2019.

<sup>34</sup> Шахно Т.В. Причины Трудовой миграции [Электронный ресурс] / Т.В. Шахно // Вестник – 2010. – Вып.1. – 5 с.

происхождения, местом прибытия и личными причинами<sup>35</sup>. Следует отметить, что факторов, связанных с местом происхождения и местом жительства бесконечное множество, среди которых есть как отталкивающие, так и притягивающие факторы. Некоторые из этих факторов оказывают одинаковое влияние на большинство людей, в то время как другие воздействуют на разных людей по-разному. Например, хороший климат является фактором притяжения для всех людей. Соседство с элитной школой может быть рассмотрено как фактор притяжения для родителей с маленькими детьми. Для холостых людей это будет рассмотрено скорее, как недостаток при переезде, поскольку цены на жилье будут тем выше, чем меньше расстояние до школы. Демографы отмечают, что люди, принимающие во внимания негативные или позитивные факторы, связанные с местом их происхождения, подходят более осознанно к решению о переезде. Им проще судить о достоинствах, и недостатках своего региона, страны, прожив там определенный период времени, за который сложилась четкая картина жизни на этой территории. Когда рассматриваются факторы, связанные с дальнейшим местом жительства (местом прибытия), часто люди не могут адекватно оценить все преимущества и недостатки переезда из-за недостатка информации<sup>36</sup>.

Некоторые мотивы, побуждающие людей на переезд или препятствующие ему, не всегда являются очевидными ученым-социологам. Данные мотивы или факторы принято объединять в группу, получившую название «по личным причинам». Например, есть люди, которые боятся перемен, даже при лучших обстоятельствах для переезда, предпочитают остаться на своем привычном месте. Необходимо отметить, что факторы, связанные с личными причинами людей, достаточно непостоянные, так как обычно изменяются с этапами их жизненного цикла. В связи с этим те люди, которые избегают перемен сейчас, через год или два вполне могут оказаться в другом регионе или стране, отличными от их места происхождения.

В данной работе мы рассмотрели два подхода к делению причин и факторов миграции, и в обоих фигурирует группа экономических факторов. Безбородова Т.М. отмечает, что экономические причины являются доминирующими, о чем свидетельствуют данные социологических опросах о миграции. Смена рабочего места является преобладающей причиной всех переездов в США<sup>37</sup>.

---

<sup>35</sup> Lee S., A Theory of Migration [Электронный ресурс] / S. Lee // Demography – 1966. – Вып. 1. – Режим доступа: <https://emigratecaportuguesa.files.wordpress.com/2015/04/1966-a-theory-of-migration.pdf> Дата обращения: 10.12.2019.

<sup>36</sup> Там же

<sup>37</sup> Безбородова Т.М. Экономическая составляющая международной трудовой миграции [Электронный ресурс] / Т.М. Безбородова // Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/ekonomicheskaya-sostavlyayuschaya-mezhdunarodnoy-trudovoy-migratsii/viewer> Дата обращения: 10.12.2019.

Перечислив основные причины и факторы международной трудовой миграции населения, следующим шагом определим последствия, которые несет за собой данный процесс. Такие последствия носят как положительный, так и отрицательный характер для обеих сторон международной трудовой миграции. Под сторонами мы понимаем страны иммиграции и страны эмиграции. Естественно, что, если для одной стороны последствия несут улучшения, для другой они обращаются в проблемы. Итак, рассмотрим более подробно последствия международной трудовой миграции на примере Российской Федерации.

К основным положительным последствиям международной трудовой миграции в России чаще всего относят следующие аспекты<sup>38</sup>:

1. увеличение уровня занятости населения, которое способствует росту экономики страны импортера;
2. появление большего количества высококвалифицированной рабочей силы среди местного населения. Малообразованные приезжие работники, как правило, непритязательны при выборе трудовой деятельности и часто занимают непрестижные должности, не привлекательные для местных специалистов. Такая ситуация стимулирует развитие интеллектуальной деятельности среди коренного населения страны импортера;
3. улучшение демографической ситуации. Население России на данный момент растет за счет притока иностранных граждан. По прогнозам минэкономразвития данная ситуация будет продолжаться вплоть до 2024 года;
4. обогащение культуры страны-импортера;
5. дешевая рабочая сила. Относительно низкая заработная плата даже квалифицированных иностранных рабочих способствует сокращению издержек на производство товаров. Все сэкономленные средства привлекаются на разработку и внедрение новых технологий по производству. Вместе с этим повышается конкурентоспособность выпускаемой продукции, что способствует росту экономических показателей страны-импортера рабочей силы;

К негативным последствиям, которые часто обращаются в проблемы для страны-реципиента рабочей силы, относят<sup>39</sup>:

---

<sup>38</sup> Раковская В.С., Соловьева Н.Н. Трудовая миграция: последствия для стран-доноров и стран-реципиентов [Электронный ресурс] / В.С. Раковская, Н.Н. Соловьева // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – Вып.3. – Режим доступа: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=9443> Дата обращения: 10.12.2019.

<sup>39</sup> Там же

1. усиление конкуренции на рынке труда. Иностранцы работники в силу своей непритязательности при выборе рабочего места, соглашаются на любой труд, тем самым провоцируя рост безработицы местного населения;
2. снижение производительности труда. Предприятия часто сталкиваются с застоями в производстве из-за проблем с использованием инновационного оборудования по производству низкоквалифицированными рабочими;
3. повышение уровня преступности;
4. конфликты между местным населением и мигрантами. Многим иностранцам не удается полностью ассимилироваться в принимающей стране, перенять ее культуру. В таких ситуациях мигранты навязывают свои обычаи и традиции местному населению, вызывая тем самым его негодование;
5. уменьшение ВВП страны-реципиента. Деньги, заработанные на территории принимающей страны, мигранты как правило вывозят к себе на родину.

Таким образом, международная трудовая миграция - процесс перемещения экономически активного населения за государственные границы сроком более одного года с целью трудоустройства и получения заработной платы за совершенный труд. Причины международной трудовой миграции принято подразделять на экономические и неэкономические. Такое явление как международная трудовая миграция невозможно оценить однозначно, поскольку она влечет за собой как положительные, так и отрицательные последствия для обеих стран: донора и реципиента рабочей силы. Определив основные негативные последствия международной трудовой миграции, далее рассмотрим механизмы по их регулированию.

## **1.2 Современное состояние международной трудовой миграции в России и Германии: анализ и регулирование миграционных процессов**

Международная трудовая миграция в России и Германии носит масштабный характер. В подтверждение наших слов представим карту Земного шара (рис.1.1), отражающую количество иммигрантов каждой страны в 2019 году. Россия и Германия отмечены темно-синим цветом, свидетельствующим о максимальных значениях иммиграционного населения. В Германии иммигранты составляют почти одну десятую часть всего населения страны или 10 миллионов человек.

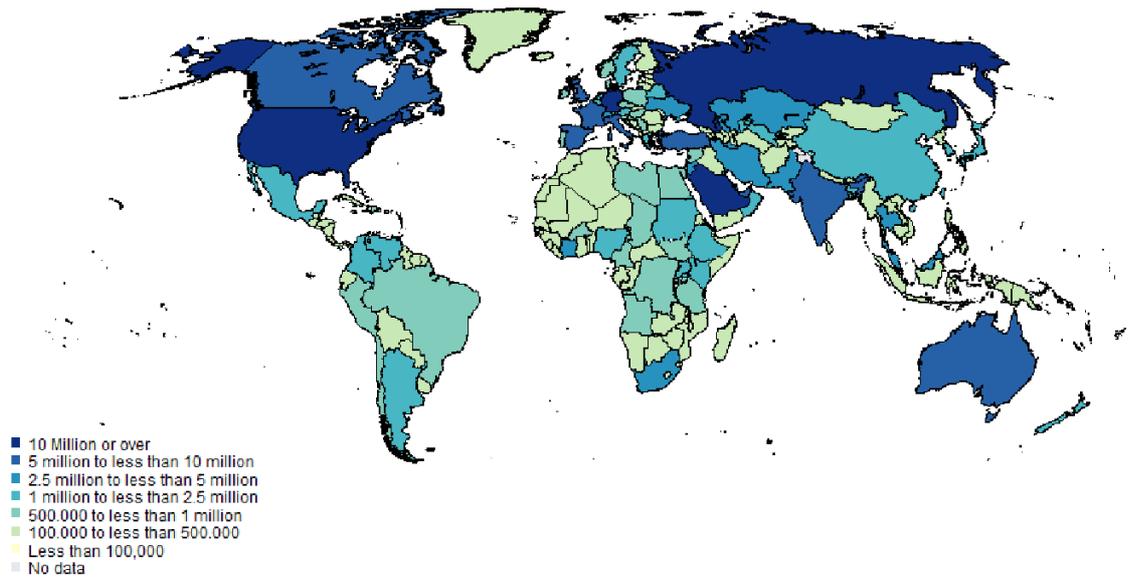


Рисунок 1.1. Карта земного шара, отражающая количество принятых мигрантов по странам

Источник: Официальный сайт ООН [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimate-smaps.asp?Of0> Дата обращения 10.12.2019 г.

Для более подробного описания современного состояния международной трудовой миграции в России составим социальный портрет типичного внешнего мигранта, исходя из результатов анализа количественного и качественного состава иностранных граждан.

По данным МВД на период январь-сентябрь 2019 года в России было зарегистрировано почти 15 миллионов иностранных граждан, 4,2 миллиона из которых иммигрировали на территорию нашей страны с целью трудоустройства (табл.1.1). Граждане стран СНГ составляют 90% от иммиграционного населения России.

Таблица 1.1. Количество трудовых иммигрантов в России за период 2016 – 2019 гг (чел.)

	2016	2017	2018	2019
<b>ВСЕГО по странам</b>	<b>4284181</b>	<b>4854005</b>	<b>5047788</b>	<b>4252536</b>
<b>Из стран СНГ</b>	<b>3961740</b>	<b>4517776</b>	<b>4662010</b>	<b>3943775</b>
Азербайджан	199212	201615	186167	147895
Армения	209887	232247	207945	165100
Беларусь	97743	124 633	134 690	119 550
Грузия	1955	2282	3012	2475
Казахстан	71600	88202	111464	100922
Киргизия	361875	376863	351959	331655
Молдова, Республика	242035	227 011	177 468	125 121
Таджикистан	837695	936752	1018497	930323

Продолжение Таблицы 1.1

	2016	2017	2018	2019
Туркмения	2085	1 951	2 779	3 369
Узбекистан	1433557	1822933	2007407	1688866
Украина	504096	503287	460622	328499
<b>Из стран дальнего зарубежья</b>	<b>322441</b>	<b>336228</b>	<b>385778</b>	<b>308761</b>
Вьетнам	16708	21120	17407	12975
Германия	17484	18558	23661	17115
Египет	639	601	1388	1126
Израиль	1671	1667	2045	1559
Индия	5370	7360	10061	10652
Канада	1551	1832	2284	1711
Китай	104045	108513	123385	108500
КНДР (Северная Корея)	27417	23892	8845	4742
Латвия	2755	3123	3559	2835
Сирийская Арабская Республика	477	348	712	579
Соединенные Штаты	7044	7487	8431	6109
Турция	25841	21721	29174	25002
Финляндия	2944	2935	3876	2984
Эстония	1652	1770	2156	1950
Япония	6355	7019	8519	7331
другие	100488	108282	140275	103591

*Источник: составлено согласно официальному сайту Министерства Внутренних Дел Российской Федерации [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://мвд.рф/Deljatelnost/statistics/migracionnaya> Дата обращения: 10.12.2019 г.*

После распада Советского Союза страны ближнего зарубежья стали подвержены высокому уровню безработицы из-за отсутствия положительной динамики в развитии их экономики. В связи с этим многие граждане стран СНГ продолжают переезжать в Россию в поисках заработка. Трудовая иммиграция России увеличивается в разы в основном за счет граждан стран ближнего зарубежья. Отметим, что Узбекистан является абсолютным лидером в рейтинге всех стран-доноров рабочей силы в РФ. Количество мигрантов из Узбекистана в 2019 году достигло почти 2 млн.

Среди стран дальнего зарубежья лидирующие позиции по экспорту рабочей силы в Россию занимают Китай (108 тысяч рабочих мигрантов), Турция (25 тысяч человек) и Германия (17 тысяч человек). Рассчитав темпы прироста иммигрантов, можно сделать вывод о том, что в целом в России в 2019 году наблюдалась тенденция к снижению роста числа рабочих иммигрантов как с дальнего, так и с ближнего зарубежья (рис. 1.2). Говоря о предыдущих годах, невероятно высокие темпы прироста иммигрантов из стран дальнего зарубежья показали Египет и Сирия; например, в 2018 году по сравнению с предыдущим годом количество рабочих иммигрантов увеличилось на 132% и 105% соответственно.

	2017	2018	2019
<b>Из стран СНГ</b>			
Азербайджан	1,2	-7,7	-20,6
Армения	10,7	-10,5	-20,6
Беларусь	27,5	8,1	-11,2
Грузия	16,7	32,0	-17,8
Казахстан	23,2	26,4	-9,5
Киргизия	4,1	-6,6	-5,8
Молдова, Республика	-6,2	-21,8	-29,5
Таджикистан	11,8	8,7	-8,7
Туркмения	-6,4	42,4	21,2
Узбекистан	27,2	10,1	-15,9
Украина	-0,2	-8,5	-28,7
<b>Из стран дальнего зарубежья</b>			
Вьетнам	26,4	-17,6	-25,5
Германия	6,1	27,5	-27,7
Египет	-5,9	130,9	-18,9
Израиль	-0,2	22,7	-23,8
Индия	37,1	36,7	5,9
Канада	18,1	24,7	-25,1
Китай	4,3	13,7	-12,1
КНДР (Северная Корея)	-12,9	-63,0	-46,4
Латвия	13,4	14,0	-20,3
Сирийская Арабская Ре	-27,0	104,6	-18,7
Соединенные Штаты	6,3	12,6	-27,5
Турция	-15,9	34,3	-14,3
Финляндия	-0,3	32,1	-23,0
Эстония	7,1	21,8	-9,6
Япония	10,4	21,4	-13,9
другие	7,8	29,5	-26,2

Рисунок 1.2. Темпы прироста трудовых иммигрантов в России за период 2017 – 2019 гг. (в %)

Источник: составлено на базе информации, представленной на официальном сайте Министерства Внутренних Дел Российской Федерации [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://мвд.рф/Deljatelnost/statistics/migracionnaya>  
Дата обращения: 10.12.2019 г.

Говоря о странах дальнего зарубежья, нельзя не отметить вклад Индии в росте постоянного населения России. За последние 4 года Индии удалось увеличить экспорт рабочей силы почти в два раза (в 2019 году 10652 человек, в 2016 году – 5370 человек).

Согласно данным МВД РФ на период 2018 года на территории Российской Федерации было зарегистрировано 12 307 948 иностранных граждан, 40% (5 047 788 чел.) которых иммигрировали с целью трудоустройства (рис. 1.3). Второй наиболее распространённой целью въезда на территорию РФ среди иностранных граждан стал «туризм» - 24,5% от общего числа или 3 069 551 человек.

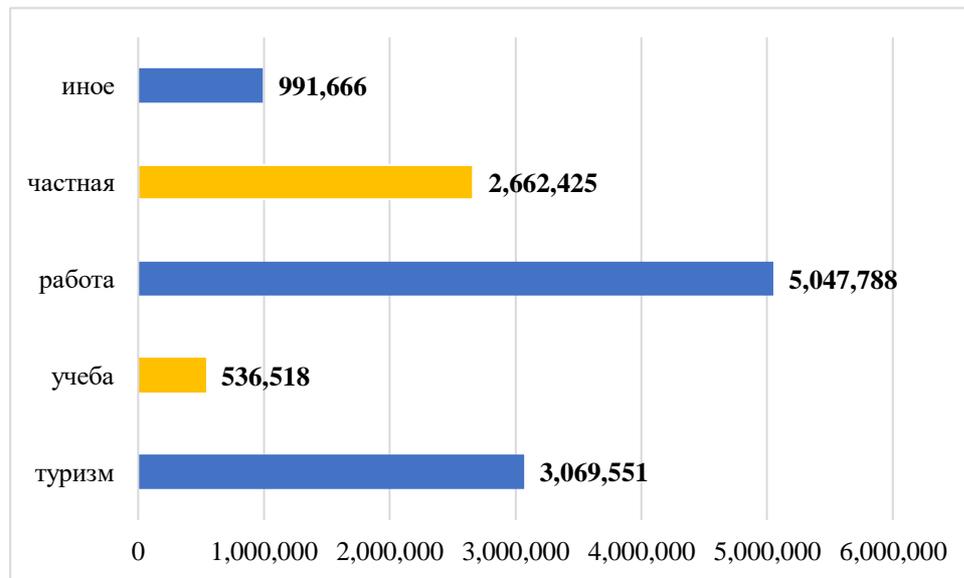


Рисунок 1.3. Цели въезда иностранных граждан на территорию РФ  
 Источник: Министерства Внутренних Дел Российской Федерации// Сайт. -  
 Режим доступа: <https://мвд.рф/Deljatelnost/statistics/migracionnaya> Дата обращения: 20.05.2020 г.

Частные визиты несколько уступают «туризму» - 21,5 % от общего числа или 2 662 425 человек. Далее, по степени распространенности, выступает категория целей «иное» - 10% или 991 666 иностранных граждан и «учеба» с 4% от общего числа (536 518 человек).

Говоря о возрастно-половом составе мигрантов, отметим, что по данным Росстата, на территорию нашей страны за 2018 год прибыло 565 685 иностранных граждан из ближнего и дальнего зарубежья. Большую часть иностранных мигрантов составляют мужчины – 315 564 человек или 55,7% от общего числа. Соответственно женская часть составляет 44,7% от общего числа внешних мигрантов. Хочется отметить, что отношение мужчин и женщин стран ближнего и дальнего зарубежья несколько отличаются друг от друга. Например, на одну женщину из стран СНГ приходится 1,2 мужчин, а из стран дальнего зарубежья почти 2 мужчины (рис. 1.4).

Обращаясь к возрастной структуре, отметим, что 79% иностранных граждан – люди, относящиеся к группе трудоспособного населения (мужчины в возрасте от 16 до 65 лет, женщины в возрасте от 16 до 60 лет). Иностранцев, относящихся к группам моложе и старше трудоспособного возраста, в процентном соотношении примерно равное количество - 10,5%. В связи с тем, что большую часть иностранных мигрантов, прибывших на территорию РФ в 2018 году составляют люди трудоспособного возраста, рассмотрим структуру этой группы населения более детально.

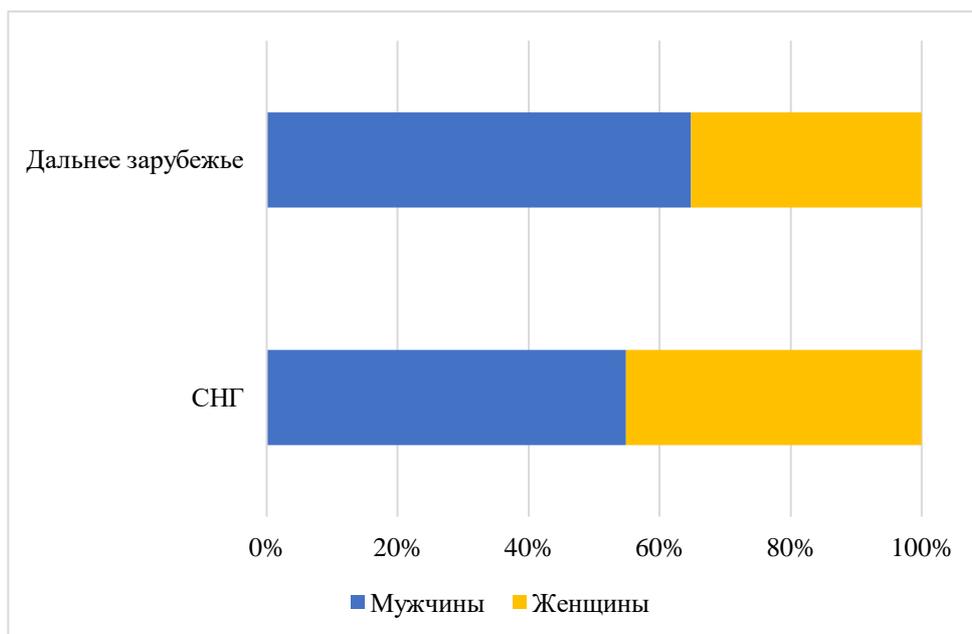


Рисунок 1.4. Отношение мужчин и женщин стран ближнего и дальнего зарубежья, в %.

Источник: Федеральная служба государственной статистики// Сайт. – Режим доступа: <https://www.gks.ru/folder/12781> Дата обращения: 20.05.2020

На Рисунке 1.5 отражено распределение иностранных граждан, относящихся к группе трудоспособного населения, по десяти возрастным категориям. Самая многочисленная возрастная категория – иностранные граждане в возрасте от 25-29 лет и насчитывает 78 694 человек, что составляет 16% от общего числа иностранных граждан трудоспособного возраста.

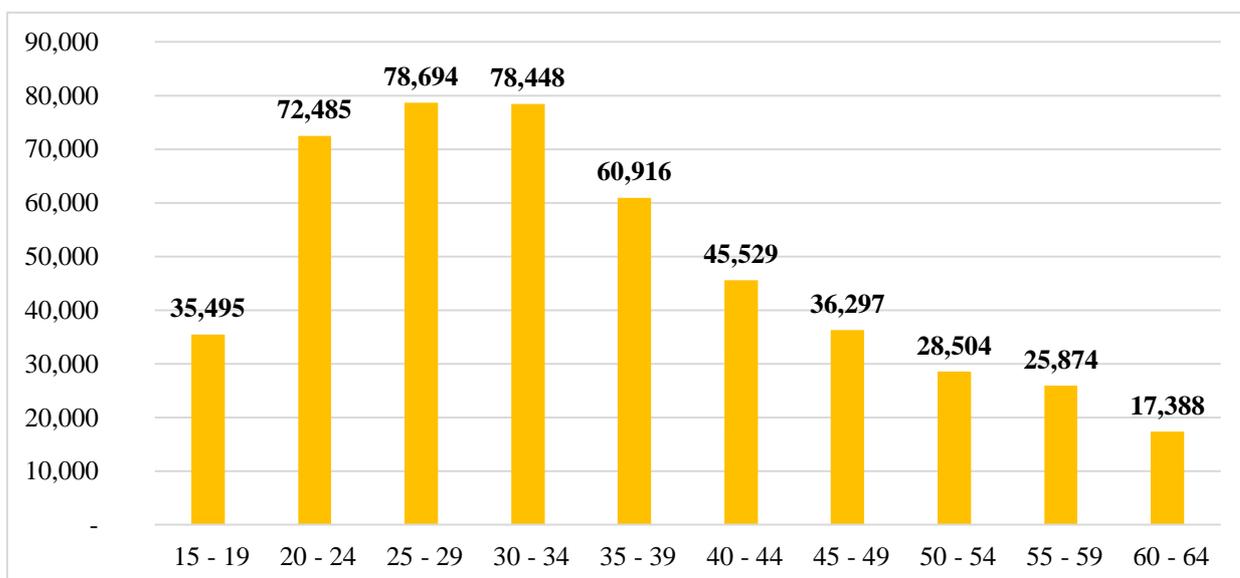


Рисунок 1.5. Распределение иностранных граждан, относящихся к группе трудоспособного населения, по возрасту (чел.)

Источник: Федеральная служба государственной статистики// Сайт. – Режим доступа: <https://www.gks.ru/folder/12781> Дата обращения: 20.05.2020

Далее рассмотрим структуру образования иностранных граждан, прибывших в РФ в 2018 году (рис. 1.6). В нашей работе мы представим 4 основных групп, характеризующих уровень образования, а именно: высшее профессиональное, среднее специальное, среднее общее, начальное общее и не имеющие образования.

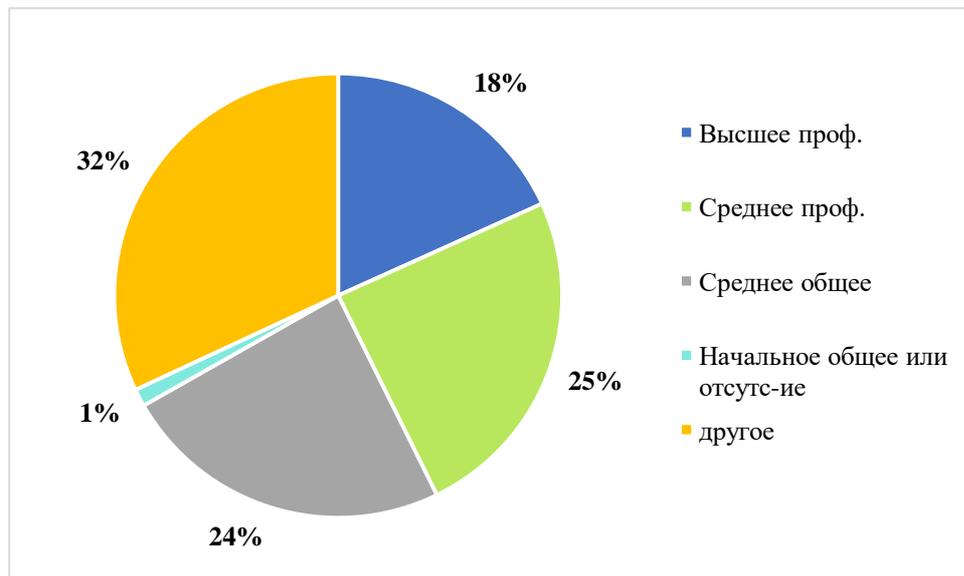


Рисунок 1.6. Структура образования иностранных граждан в РФ за 2018 год.  
 Источник: Федеральная служба государственной статистики// Сайт. – Режим доступа: <https://www.gks.ru/folder/12781> Дата обращения: 20.05.2020

Группа «среднего профессионального» образования является лидирующей по количеству иностранных граждан, насчитывает 125 614 человек (25% от общего числа внешних мигрантов). Далее с небольшим отрывом следует группа «среднего общего» образования – 123 012 человек или 24% от общего числа. Третье место занимает группа «высшего профессионального» образования – 93 263 человек или 18% от общего числа. Группы «начальное общее» образование и «отсутствие» образования по данным Росстата объединены и занимают последнее место - 6 493 человек или 1,3% от общего числа. Это свидетельствует о том, что на территорию Российской Федерации в основном прибывают образованные иностранные граждане, имеющие среднее общее образование.

Из нашего списка были исключены следующие группы образования: неполное высшее образование, начальное профессиональное, среднее общее неполное и группа "без указания образования. Исключенные группы в сумме дают оставшиеся 31,7%. Хочется отметить, что группа «без указания» образования, имеет достаточно большой вес – 120 292 человек или почти 24% от общего числа прибывших иностранных граждан за 2018 год.

На Рисунке 1.7 представлена диаграмма, отражающая основные виды деятельности, к которым были привлечены иностранные граждане в 2019 году. К профессии подсобного

рабочего в 2019 году было привлечено наибольшее количество иностранных граждан - 63,2%. Второе место заняла профессия повара - 8,38% от общего числа иммигрантов. В 2018 году наблюдалась схожая ситуация.

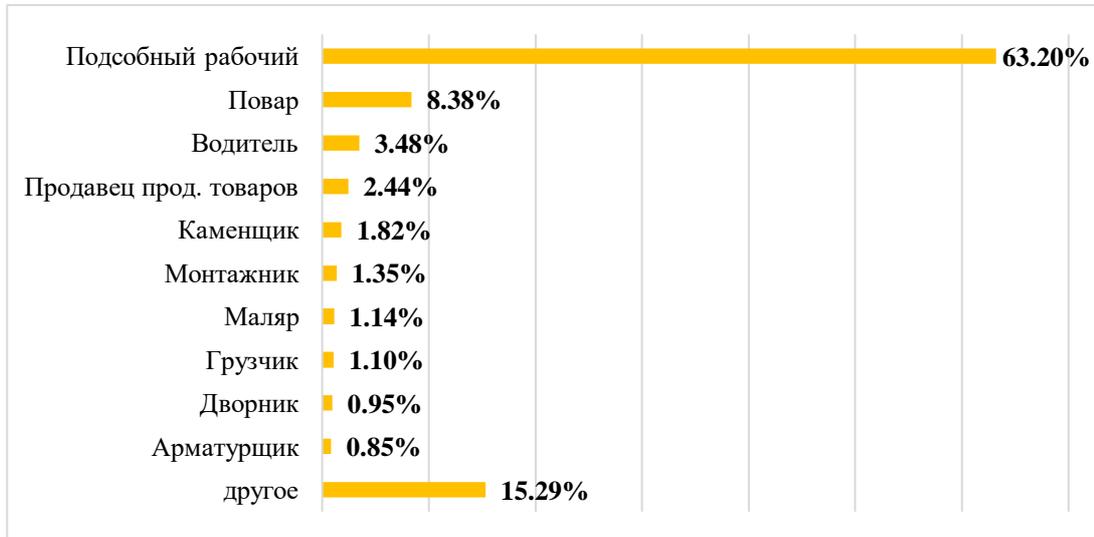


Рисунок 1.7. Распределение иностранных граждан по видам деятельности, к которым они были привлечены, в %.

Источник: составлено автором на основании письма от 15.01.2020 от ГУ МВД РФ по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области

Распределение иностранных мигрантов в возрасте 14 лет и более по брачному состоянию за 2018 год отображено на Рисунке 1.8.

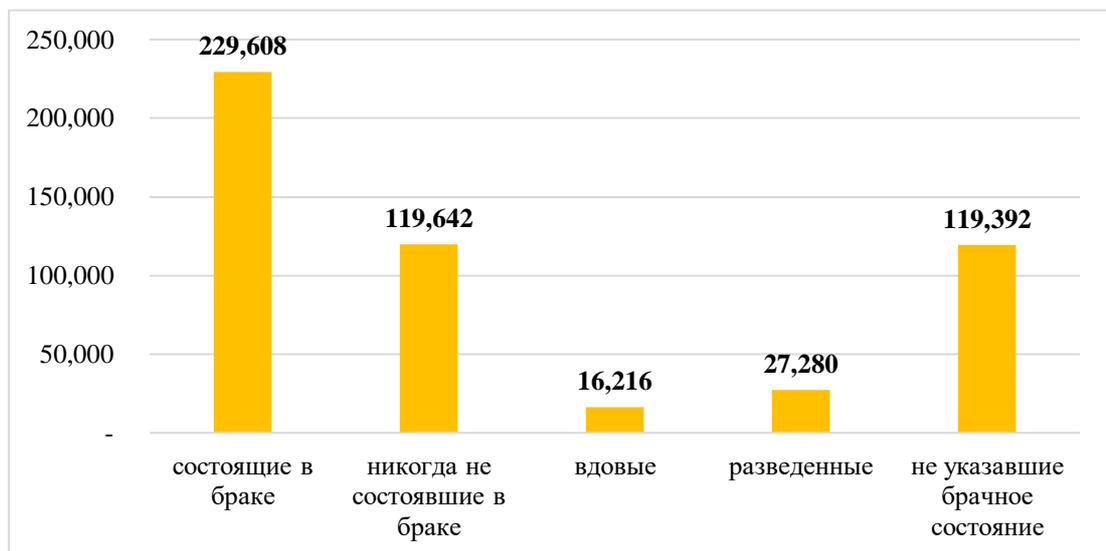


Рисунок 1.8. Распределение иностранных мигрантов в возрасте 14 лет и более по брачному состоянию в России за 2018 год, чел.

Источник: Федеральная служба государственной статистики// Сайт. – Режим доступа: <https://www.gks.ru/folder/12781> Дата обращения: 20.05.2020

Иностранных граждан, никогда не состоявших в браке и тех, кто предпочёл не указывать свое семейное положение, примерно равное количество – 119 642 и 119 392

человек соответственно. Самой многочисленной оказалась категория состоящих в браке – 229 608 или 45% от общего числа иностранных граждан в возрасте 14 лет и более. Вдовы и разведенные составили 16 216 и 27 280 человек соответственно.

Таким образом, типичный иностранный мигрант в России – это мужчина, прибывший из Узбекистана, с целью трудоустройства, в возрасте от 25-29 лет, имеющий среднее общее или среднее профессиональное образование, занимаемый должность подсобного рабочего, состоящий в браке.

Проанализировав количественный и качественный состав трудовых иммигрантов России, рассмотрим законодательную базу Российской Федерации по контролю и надзору за международной трудовой миграцией, а также по урегулированию негативных последствий этого процесса. Начнем с определения текущего состояния миграционной политики РФ.

Миграционная политика каждой страны представляет «систему принципов, целей и действий, с помощью которых государство и иные политические институты регулируют потоки переселенцев и других мигрантов»<sup>40</sup>. Такая система и основные направления миграционной политики РФ отражены в «Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019-2025 годы», утвержденной Указом Президента РФ. Согласно данной Концепции, основной целью миграционной политики остается обеспечение национальной безопасности при увеличении численности постоянного населения России, поскольку высокие темпы роста миграции населения способствуют повышению уровня преступности.

К первостепенным задачам миграционной политики относят<sup>41</sup>:

1. содействие развитию внутренней миграции;
2. содействие адаптации и интеграции мигрантов, формированию конструктивного взаимодействия между мигрантами и принимающим сообществом;
3. противодействие нелегальной миграции;
4. защита национального рынка труда.

В рамках изучения нормативной базы по контролю и регулированию трудовой миграции, в первую очередь стоит обратить внимание на Федеральный закон №115 «О правовом положении иностранных граждан в РФ», утвержденный 25.07.2002. Предметом регулирования настоящего Федерального закона является «правовое положение иностранных граждан в Российской Федерации», а также «отношения между иностранными

---

<sup>40</sup> Бобылев В.В. Миграционная политика (сущность, структурное строение, основные типы) [Электронный ресурс] / В.В. Бобылев // М.: Власть. – 2009. – Вып. 6. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=12786633>  
Дата обращения: 10.12.2019.

<sup>41</sup> О Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019-2025 годы: Указ от 31.10.2018г. – Доступ из справ. – правовой системы КонсультантПлюс. – Текст: электронный

гражданами, с одной стороны, и органами государственной власти, органами местного самоуправления, должностными лицами указанных органов, с другой стороны, возникающие в связи с пребыванием (проживанием) иностранных граждан в Российской Федерации и осуществлением ими на территории Российской Федерации трудовой, предпринимательской и иной деятельности»<sup>42</sup>. Данный Федеральный закон отражает особенности трудовой деятельности иностранных граждан и некоторые ограничения, связанные с их трудоустройством.

Трудовые права иностранных граждан и особенности регулирования их трудовой деятельности также отражены в Трудовом кодексе РФ в главе 50.1. В данном разделе представлена информация об условиях временного перевода, отстранения от работы и прекращения трудового договора с иностранным работником.

Кроме того, Федеральный закон №109 «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» от 18.07.2006 способствует получению информации о миграционной ситуации в стране, а также регулированию «отношений, возникающих при осуществлении учета перемещений иностранных граждан и лиц без гражданства, связанных с их въездом в Российскую Федерацию»<sup>43</sup>.

Рассмотрев законодательную базу по регулированию трудовой миграции на Федеральном уровне, обратим внимание на то, что контроль за трудовой деятельностью иностранных граждан осуществляется и органами региональной власти. Одним из документов нормативно-правовой базы по обеспечению контроля и надзора за трудовой деятельностью иностранных граждан на региональном уровне является приказ от 23.01.2014 № 27н "Об утверждении правил определения органами государственной власти субъекта Российской Федерации потребности в привлечении иностранных работников". В нем предоставлена информация о порядках и сроках рассмотрения заявок органами государственной власти субъектов РФ по увеличению или уменьшению размера потребности в иностранных рабочих, прибывших из стран с визовым режимом въезда.

Далее представим социальный портрет типичного внешнего мигранта Германии. Отметим, что информация относительно цели въезда и брачного состояния иностранных граждан на территорию Германии в числовом и процентном отношении отсутствует.

---

<sup>42</sup> О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: Федеральный закон N 115 от 25.07.2002г.: (последняя редакция). – Доступ из справ. – правовой системы КонсультантПлюс. – Текст: электронный

<sup>43</sup> О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: Федеральный закон N 115 от 25.07.2002г.: (последняя редакция). – Доступ из справ. – правовой системы КонсультантПлюс. – Текст: электронный

Согласно результатам совместного проекта на момент 30 июля 2019 г. на территории Германии проживало 10 179 900 иностранных граждан, что составляет 8,3% от общего числа жителей страны.

Почти 70 % или 7 636 человек от общего числа иностранных мигрантов – граждане европейских стран; их них 44% - граждане Европейского Союза (далее - ЕС), 13,5% - граждане Турции, 2,1% - граждане Сербии, 2,3% - граждане Российской Федерации. Оставшейся 30% приходится на третьи страны мира: Африка – 5,2%, Америка – 2,6%, Азия – 21,1% (табл. 1.2). Лидирующие позиции по экспорту рабочей силы в Германию занимают страны ЕС Польша и Румыния – 7,9% и 6,4% соответственно.

Основные потоки иммигрантов из Европы сформированы за счет двух групп стран:

- страны, вступившие в ЕС в 2004 году (EU 8) и в 2007 году (EU 2), а именно Эстония, Латвия, Литва, Мальта, Польша, Словакия, Словения, Чехия, Венгрия и Кипр.
- кризисные государства Южной Европы: Италия, Греция, Португалия, Италия.

Таблица 1.2. Количество иммигрантов в Германии в 2018 году (чел.)

<b>ВСЕГО по странам</b>	<b>10 915 455</b>
<b>Европа</b>	<b>7 636 615</b>
<b>Европейский Союз (ЕС) 28</b>	<b>4 789 755</b>
Польша	209 887
Румыния	97 743
Италия	1 955
Хорватия	71 600
Греция	361 875
Болгария	242 035
<b>Страны-кандидаты ЕС</b>	<b>1 946 235</b>
Турция	1 476 410
Сербия	231 230
<b>Европейское экономическое пространство</b>	<b>48 240</b>
<b>Остальная Европа</b>	<b>852 390</b>
<b>Россия</b>	<b>254 325</b>
<b>Африка</b>	<b>5 705</b>

*Источник: составлено на основании результатов совместного проекта*

В период с 2004 - 2015 гг. с этих двух потоков на территорию Германии иммигрировало 1,5 миллиона человек. Причинами переезда в Германию стали: низкий уровень экономического развития страны исхода, рост безработицы и снижение уровня

оплаты труда в стране исхода, а также упрощенные условия для въезда и получения вида на жительство для граждан стран ЕС<sup>44</sup>.

Данные о половом составе мигрантов, представленные на Рисунке 1.9, свидетельствуют о том, что 53% иностранных граждан – мужчины, соответственно 46% – женщины. Говоря о трудоустроенных иммигрантах пропорции несколько изменяются: 63% иностранных работников – мужчины, 37% – женщины.

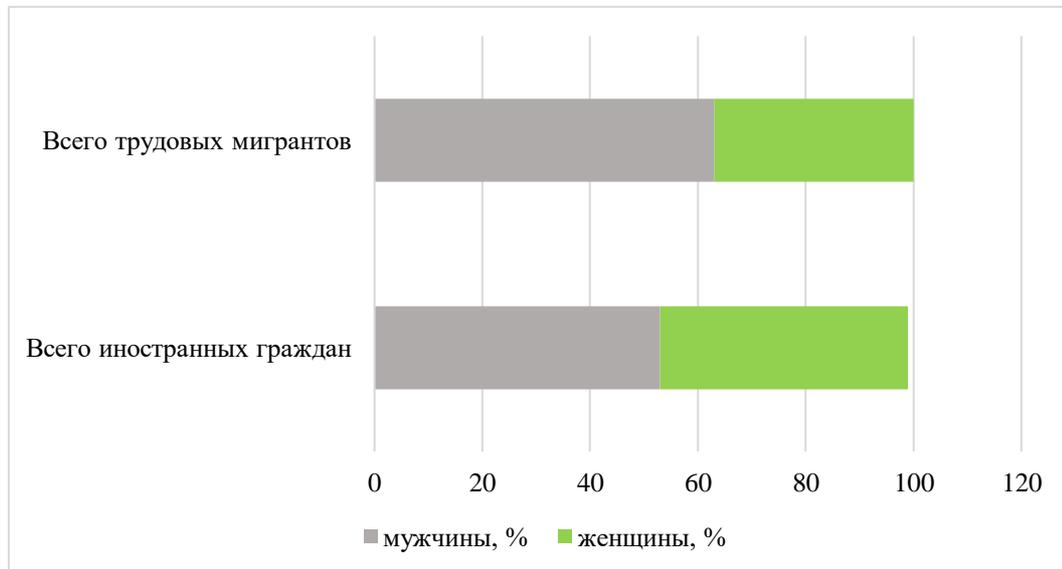


Рисунок 1.9. Половой состав иммигрантов в Германии в 2018 году, в %  
 Источник: составлено на основании результатов совместного проекта

Обращаясь к возрастной структуре трудовых иммигрантов в Германии, отметим, что больше 61% иностранных граждан – люди, относящиеся к группе трудоспособного населения до 45 лет. Из 61% этого трудоспособного населения 31% иностранных граждан находятся в возрасте от 35-44 лет, 26% - в возрасте от 25-34 лет; и 4% - молодые люди в возрасте от 15 до 24 лет. 13% от всего иммиграционного населения Германии распределены между следующими возрастными группами: от 45-54 лет и свыше 55 лет.

Далее рассмотрим структуру образования иммигрантов Германии. Согласно результатам совместного проекта, в Германии принято выделять 2 основные группы образования: общее (начальное общее и среднее общее) и профессиональное (среднее профессиональное и высшее профессиональное). Говоря об общем образовании, отметим, что более 60% иммигрантов имеют начальное общее образование, более 25% - имеют среднее общее. Во второй группе происходит следующее распределение: около 50% мигрантов имеют среднее профессиональное образование и более 15% - высшее профессиональное.

<sup>44</sup> Информация сформирована на основании результатов совместного проекта

В Германии наиболее распространенными профессиями для иностранных граждан являются упаковщик, складской работник и транспортник. В сумме данные три профессии дают 10% от общего числа профессий, занимаемых трудовыми иммигрантами.

Распределение иностранных граждан Германии по брачному состоянию за 2019 год изображено на Рисунке 1.10. Самыми многочисленными категориями оказались: состоящие и не состоящие в браке – 4 722 040 и 4 873 095 человек соответственно. Исходя из приведенных данных, типичный иностранный мигрант в Германии – это мужчина, прибывший из Польши или Румынии, в возрасте от 35 до 44 лет, имеющий начальное общее и среднее профессиональное образование, занимающий должность подсобного рабочего, не состоящий в браке.

Отразив данные по количественному составу иммигрантов в Германии, рассмотрим нормативно-правовую базу по контролю и регулированию процессов миграции этой страны.

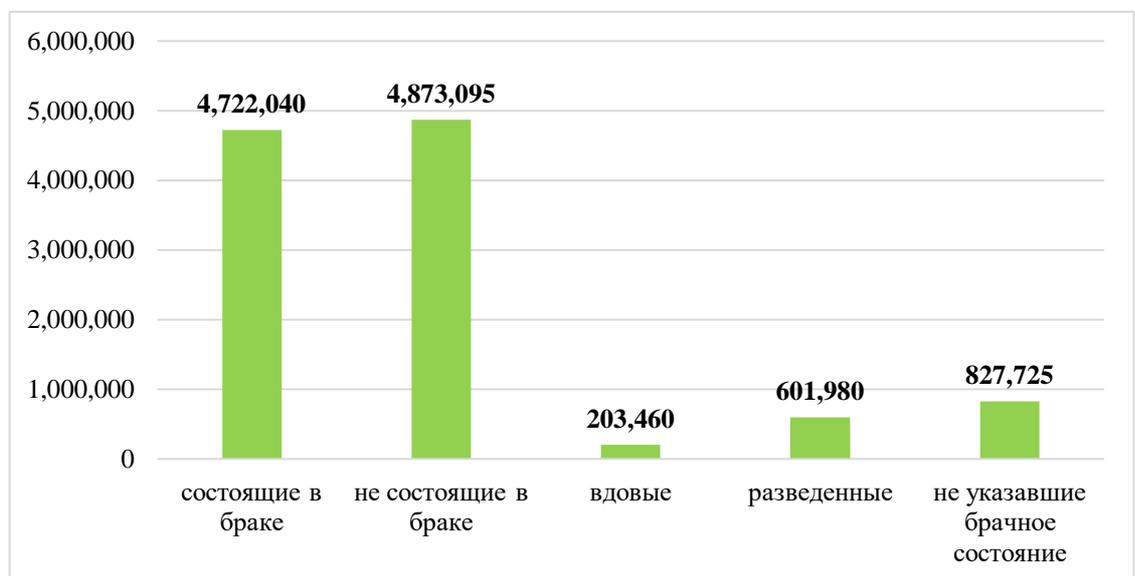


Рисунок 1.10. Распределение иностранных мигрантов по брачному состоянию в Германии за 2019 год, чел.

*Источник: составлено на основании результатов совместного проекта*

В Германии российскому федеральному закону о правовом положении иностранных граждан соответствует Акт о местопребывании (Residence Act). Данный Акт был принят с целью обеспечения контроля над иностранными гражданами и ограничения их притока в Федеративную Республику Германия. Акт обеспечивает и организует иммиграцию, учитывая возможности для приема и интеграции иностранных граждан, а также интересы Федеративной Республики Германия с точки зрения состояния ее экономики и рынка труда<sup>45</sup>.

<sup>45</sup> Информация сформирована на основании результатов совместного проекта.

Отметим, что в Германии такое понятие как Трудовой Кодекс отсутствует. Однако, роль Трудового Кодекса в этом государстве осуществляют восемь законов и две статьи Гражданского Кодекса, которые регулируют отношения между работником и работодателем.

На территории Германии действует Закон об общей свободе передвижения для граждан ЕС от 30 июля 2004 г (далее – Закон о свободе). Предметом регулирования Закона о свободе является въезд, выезд и проживание на территории государства-члена ЕС граждан других государств-членов ЕС и их иждивенцев. Закон о свободе также включает пункты, определяющие условия трудоустройства граждан ЕС<sup>46</sup>.

Кроме того, Федеральный статистический офис предоставляет ежегодные отчеты об изменениях миграционной ситуации в Германии, которые всегда находятся в свободном доступе.

Таким образом, по статистическим данным Россия и Германия занимают лидирующие позиции во всем мире по количеству принятых мигрантов. Основные иммиграционные потоки в Германии, как и в России формируют граждане соседствующих государств; если говорить о Германии, то это выходцы из европейских стран, если говорить о России – выходцы из стран СНГ. Кроме того, мы выяснили, что Россия и Германия ведут борьбу с такими негативными последствиями международной трудовой миграции, как рост уровня нелегальной миграции через внесение изменений в законодательные акты миграционного законодательства и установление контроля за текущим состоянием миграционной ситуации.

### **1.3 Службы занятости в структуре государственных институтов рынка труда России и Германии**

Рынок труда является неотъемлемым элементом рыночной экономики любой страны. Он представляет собой систему экономических и правовых отношений, связанных с приобретением или продажей такого товара как «рабочая сила». Рынок труда выступает в роли связующего звена между рабочими и работодателями, и в зависимости от того, насколько хорошо работает механизм распределения рабочих по вакантным местам, повышается или понижается производительность и эффективность отдельных предприятий, которая в совокупности оказывает огромное влияние на темпы роста и другие экономические показатели экономики страны в целом. Распределительная функция рынков труда предназначена для регулирования социально-трудовых отношений. Именно для этой

---

<sup>46</sup> Информация сформирована на основании результатов совместного проекта.

цели созданы специальные организации, которые принято называть «институты рынка труда»<sup>47</sup>. Основная задача институтов рынка труда, по мнению И. Масловой, состоит в нормализации функционирования и взаимодействия сегментов рыночной системы хозяйства, основанных на государственной и негосударственной собственности. Так же они должны способствовать регулированию отношений, сложившихся в ходе трудовой деятельности между субъектами рынка труда и регулярному сбору статистической информации относительно процессов, происходящих на рынке труда<sup>48</sup>.

На Рисунке 1.11 представлена структура государственных институтов, которые нормализуют функционирование сегментов рынка труда через осуществление миграционной политики РФ на федеральном уровне. Рассмотрим функции и взаимодействие таких государственных институтов; начнем с левой части рисунка.

Министерство внутренних дел Российской Федерации (МВД России) является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, в сфере контроля за оборотом наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров, в сфере миграции, а также правоприменительные функции по федеральному государственному контролю (надзору) в сфере внутренних дел<sup>49</sup>.

Главное управление по вопросам миграции МВД России (ГУВМ МВД России) является самостоятельным структурным подразделением центрального аппарата МВД России.<sup>50</sup> Среди основных функций ведомства можно выделить работу по осуществлению миграционного учета иностранных граждан и лиц без гражданства в РФ, по осуществлению федерального государственного контроля в сфере внешней и внутренней миграции, по разработке реализации мер по предупреждению и пресечению незаконной миграции.

<sup>47</sup> Богомазова Т.В. Структура формирования рынка труда и его институтов в современном российском обществе [Электронный ресурс] / Т.В. Богомазова // СПб.: - Режим доступа: <http://files.scienceforum.ru/pdf/2013/3193.pdf> Дата обращения: 10.12.2019.

<sup>48</sup> Маслова И. Институты российского рынка труда в механизме регулирования процессов занятости [Электронный ресурс] / И. Маслова // Вестник Института экономики Российской академии наук. – 2013. – Вып. 5. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/instituty-rossiyskogo-rynka-truda-v-mehanizme-regulirovaniya-protssesov-zanyatosti/viewer> Дата обращения: 10.12.2019.

<sup>49</sup> Об утверждении Положения о Министерстве внутренних дел Российской Федерации и Типового положения о территориальном органе Министерства внутренних дел Российской Федерации по субъекту Российской Федерации: Указ Президента РФ № 699 от 21.12.2016 г.: (ред. От 25.12.2019). – Доступ из справ. – правовой системы КонсультантПлюс. – Текст: электронный

<sup>50</sup> Положение о Главном управлении по вопросам миграции Министерства внутренних дел РФ: Приложение №1 к приказу МВД России № 940 от 13.12.2019 г. -Режим доступа: <https://media.mvd.ru/files/embed/1763101> Дата обращения: 26.05.2020.

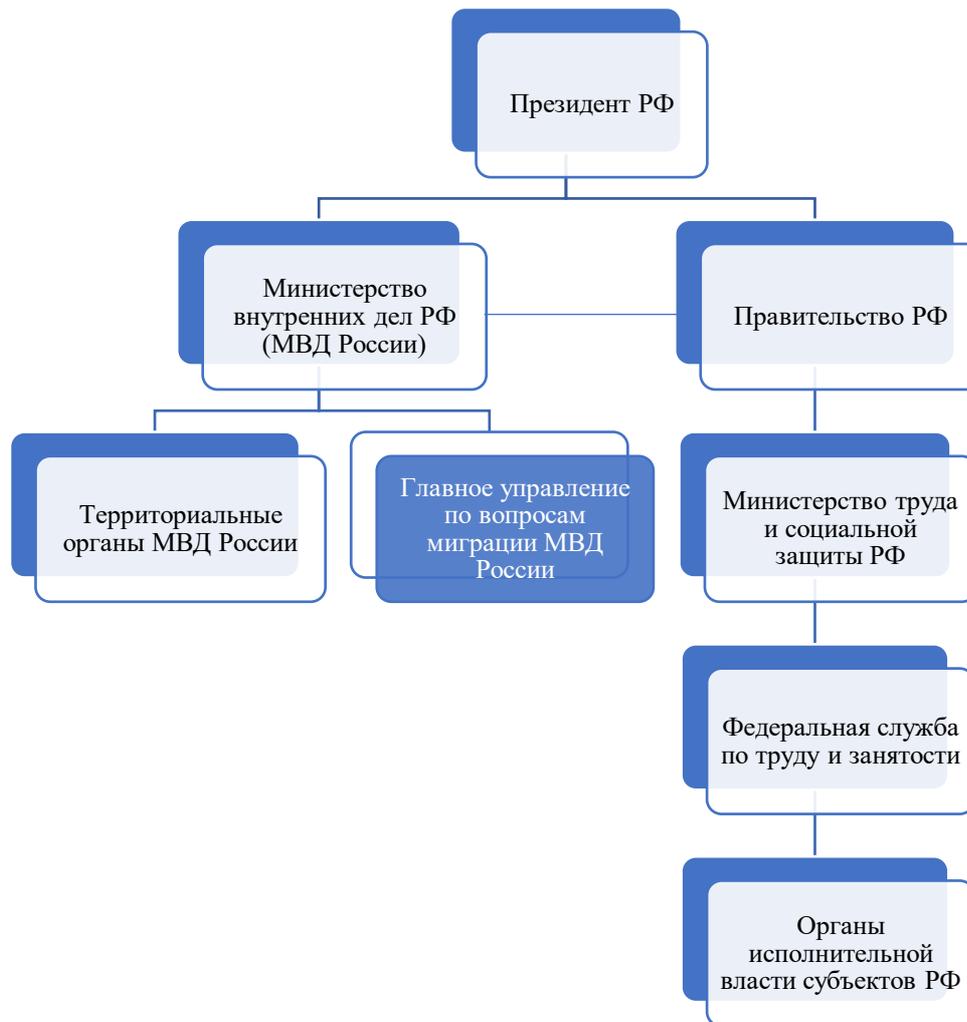


Рисунок 1.11. Структура государственных институтов рынка труда, реализующих свою деятельность на федеральном уровне

*Источник: составлено на основании результатов совместного проекта*

Также ГУВМ МВД России занимается оформлением и выдачей разрешений на работу иностранным гражданам, приглашений на въезд в РФ, ведет работу по лицензированию деятельности, связанной с оказанием услуг по трудоустройству граждан РФ за пределами территории РФ<sup>51</sup>.

Территориальные органы входят в систему органов внутренних дел Российской Федерации и подчиняются МВД России. Основными задачами территориального органа являются: обеспечение защиты жизни, здоровья, прав и свобод граждан Российской Федерации, иностранных граждан и лиц без гражданства, противодействие преступности,

<sup>51</sup> Положение о Главном управлении по вопросам миграции Министерства внутренних дел РФ: Приложение №1 к приказу МВД России № 940 от 13.12.2019 г. -Режим доступа: <https://media.mvd.ru/files/embed/1763101>  
Дата обращения: 26.05.2020.

охрана общественного порядка и собственности, обеспечение общественной безопасности на территории субъекта Российской Федерации и другие<sup>52</sup>.

Рассмотрим функции и взаимодействие государственных институтов правой части Рисунка 1.11. Основным государственным органом власти, осуществляющим регулирование в сфере труда в Российской Федерации, является Министерство труда и социальной защиты РФ (далее — Министерство). Министерство осуществляет функции по выработке и реализации государственной политики, нормативно-правовому регулированию в сфере демографии, труда, уровня жизни и доходов, оплаты труда, пенсионного обеспечения, включая негосударственное пенсионное обеспечение, социального страхования, условий и охраны труда, социального партнерства и трудовых отношений, занятости и безработицы, трудовой миграции, альтернативной гражданской службы, государственной гражданской службы, социальной защиты и социального обслуживания населения, в том числе социальной защиты семьи, женщин и детей, опеки и попечительства в отношении совершеннолетних недееспособных или не полностью дееспособных граждан, оказания протезно-ортопедической помощи, реабилитации инвалидов и проведения медико-социальной экспертизы, а также по управлению государственным имуществом и оказанию государственных услуг в установленной сфере деятельности.

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) - федеральный орган исполнительной власти и находится в ведении Министерства. К основным задачам Роструда относят «контроль и в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы и социальной защиты населения, оказание государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирование коллективных трудовых споров, а также предоставление социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации для социально незащищенных категорий граждан»<sup>53</sup>. Роструд осуществляет свою деятельность непосредственно через свои территориальные органы во взаимодействии с другими органами исполнительной власти субъектов РФ, которые также выступают в роли государственных служб занятости.

---

<sup>52</sup>Об утверждении Положения о Министерстве внутренних дел Российской Федерации и Типового положения о территориальном органе Министерства внутренних дел Российской Федерации по субъекту Российской Федерации: Указ Президента РФ от 21.12.2016 № 699 (ред. От 25.12.2019). – Доступ из справ. – правовой системы КонсультантПлюс. – Текст: электронный

<sup>53</sup> Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) // Сайт. - Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/ministry/about/structure/lowerorg/trud> Дата обращения: 10.12.2019.

Основная деятельность исполнительных органов власти субъектов РФ заключается в содействии занятости населения и осуществлении социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными, в рамках одного региона<sup>54</sup>.

На Рисунке 1.12 отражена структура органов исполнительной власти в городе Санкт-Петербург. Комитет по межнациональным отношениям и реализации миграционной политики Санкт-Петербурга образован для разработки и реализации государственной национальной политики и координации деятельности исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга в сфере межнациональных отношений и миграционной политики<sup>55</sup>.

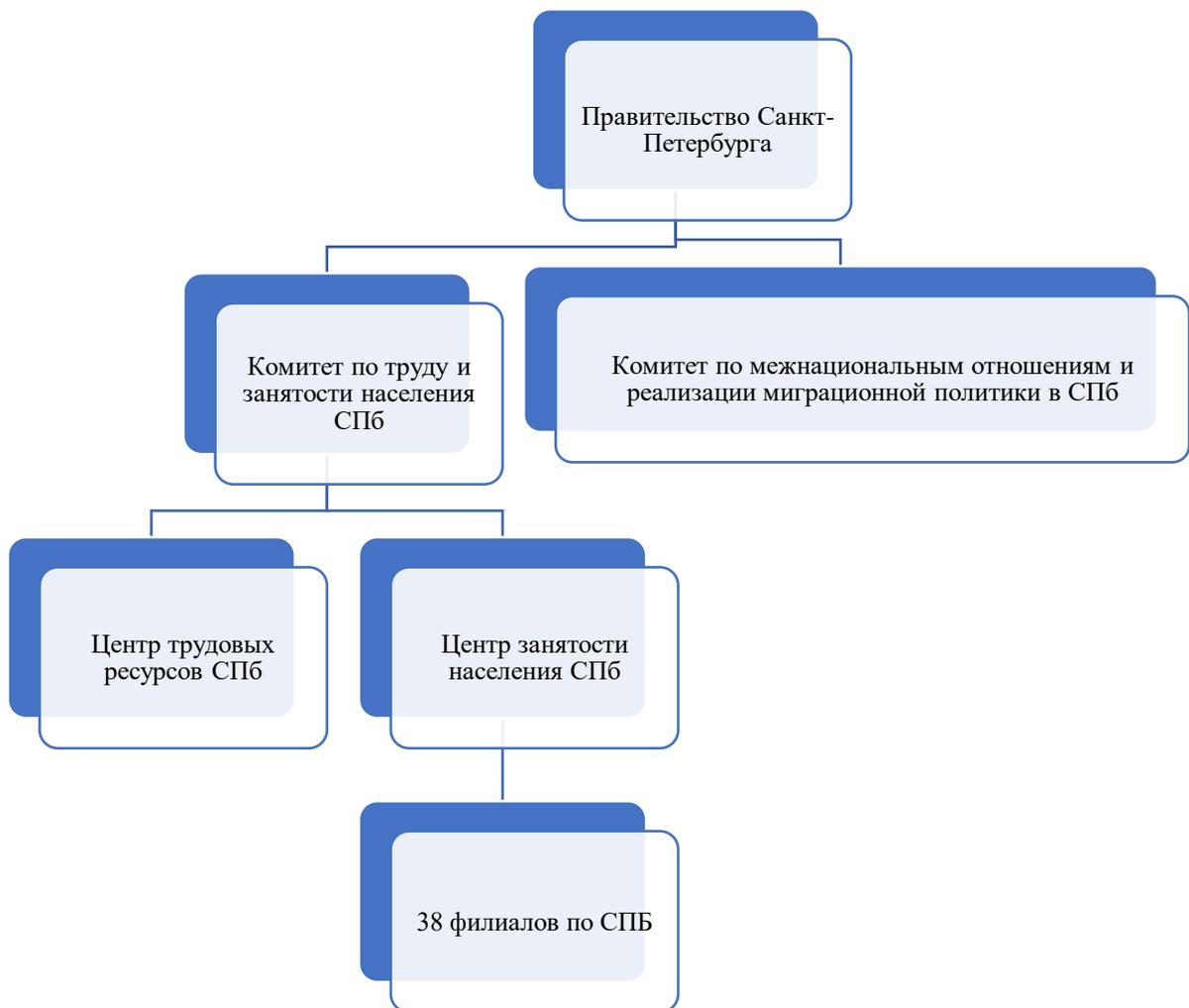


Рисунок 1.12. Структура органов исполнительной власти, реализующих миграционную политику в городе Санкт-Петербург

*Источник: составлено на основании результатов совместного проекта*

<sup>54</sup> О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ № 1032-1 от 19.04.1991 г.: (ред. от 11.12.2018). – Доступ из справ. – правовой системы КонсультантПлюс. – Текст: электронный

<sup>55</sup> Официальный сайт Администрации Санкт-Петербурга // Сайт. – Режим доступа: <https://www.gov.spb.ru/gov/otrasl/kmormp/> Дата обращения: 28.05.2020

Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга (далее – Комитет) «проводит государственную политику Санкт-Петербурга в сфере труда, занятости населения и трудовой миграции, в том числе обеспечения конституционных прав граждан РФ на труд и социальную защиту от безработицы, а также координирует деятельность исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга в соответствующих сферах»<sup>56</sup>.

Текущая деятельность Комитета заключается в решении вопросов относительно охраны труда, обеспечении занятости молодежи, оказании услуг по трудоустройству лиц предпенсионного и пенсионного возраста, в содействии по трудоустройству инвалидов.

Более того, Комитет занимается обеспечением всем необходимым государственных и муниципальных учреждений<sup>57</sup>. Также, Комитет принимает участие в программе по развитию предпринимательства и потребительского рынка в Санкт-Петербурге и иных государственных программах этого региона<sup>58</sup>.

В ведении Комитета находятся два государственных автономных учреждения: Центр занятости населения Санкт-Петербурга (Служба занятости населения Санкт-Петербурга) и Центр трудовых ресурсов.

Центр занятости населения Санкт-Петербурга (далее – Центр занятости) предоставляет услуги по обеспечению занятости населения и предоставлению информации работодателям о подходящих работниках оказываются через подведомственное учреждение на бесплатной основе. Согласно положению о приносящей доход деятельности, Центр занятости оказывает и платные услуги; к ним относятся:

- образовательные услуги, целью которых является разработка и реализация дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации, а также проведение конференций, семинаров и курсов повышения квалификации для региональных служб занятости;
- психологическая поддержка и социальная адаптация ищущих работу граждан;
- организация профессиональной подготовки и переподготовки для незанятого населения и для граждан, находящихся под риском увольнения, а также для работников предприятий и организаций Санкт-Петербурга в целях повышения квалификации;
- проведение организованного набора кадров по договорам с организациями, расположенными на территории Российской Федерации;

---

<sup>56</sup> Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга: Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 12.12.2006 №1542. – Режим доступа: <http://rspb.ru/> (Дата обращения: 03.12.2019).

<sup>57</sup> О Комитете по труду и занятости населения Санкт-Петербурга: Постановление №1542 от 12 декабря 2006г. - Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/8442320> Дата обращения: 11.12.2019.

<sup>58</sup> Там же

- организация и реализация по заявкам работодателей мероприятий по профессиональной подготовке, профессиональному обучению, получению дополнительного образования российскими гражданами;
- организация и проведение научно-исследовательских и научно-методических конгрессов, лекций, круглых столов, мастер-классов, деловых игр, тренингов, семинаров и конференций, выездных занятий, ярмарок, выставок, стажировок и практических занятий, в том числе с использованием информационных и телекоммуникационных технологий, подготовки управленческих кадров, оценки и профессионального развития кадров в соответствии с целями деятельности Центра занятости.

В 2013 году в целях «обеспечения прав трудящихся мигрантов в сопряжении с экономическими интересами российских работодателей и государственных служб, участвующих в регулировании миграционных процессов»<sup>59</sup>, Правительство Санкт-Петербурга приняло решение о создании государственного автономного учреждения - «Центр трудовых ресурсов» (далее – Центр трудовых ресурсов СПб). Согласно Уставу от 06.09.2018 г. основными задачами Центра трудовых ресурсов СПб, определяющими его деятельность, являются:

- «организация и координация работы по определению потребности в привлечении иностранных работников и формированию квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в Санкт-Петербурге;
- разработка баланса рабочих мест в Санкт-Петербурге, замещаемых иностранными гражданами и лицами без гражданства;
- разработка и реализация мер, направленных на стимулирование замещения иностранной рабочей силы, задействованной в экономике Санкт-Петербурга, российскими гражданами;
- разработка и реализация мер, направленных на ограничение притока неквалифицированной иностранной рабочей силы, задействованной в экономику Санкт-Петербурга;
- разработка и реализация мер, направленных на стимулирование замещения иностранной рабочей силы, задействованной в экономике Санкт-Петербурга, российскими гражданами;

---

<sup>59</sup> Стратегические задачи и виды деятельности ГАУ «Санкт-Петербургский центр трудовых ресурсов» в сфере регулирования трудовой миграции [Текст]: постановление Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга

- разработка и реализация мер по созданию в странах происхождения мигрантов центров по осуществлению организованного набора иностранных работников на предприятия и организации в Санкт-Петербурге;
- прием уведомлений о заключении и расторжении трудовых договоров или гражданско-правовых договоров на выполнение работ (оказание услуг) с иностранными работниками; осуществление обмена сведениями о привлечении работодателями и заказчиками работ (услуг) иностранных граждан для осуществления трудовой деятельности с территориальным органом федерального органа исполнительной власти в сфере миграции». <sup>60</sup>

Рассмотрим структуру государственных институтов рынка труда, содействующих трудоустройству иностранных граждан в Германии (рис. 1.13). Федеральное Министерство труда и социальных дел несет ответственность за формирования прочной основы для создания большего числа рабочих мест, содействия социальной интеграции рабочих и их семей<sup>61</sup>.

Федеральное агентство по трудоустройству Германии подчиняется Федеральному Министерству труда и социальных дел и осуществляет свою деятельность с 2007 года, являясь «клиент-ориентированным поставщиком услуг на рынке труда Германии». Целью Федерального агентства по трудоустройству Германии является обеспечение финансовой поддержки как иностранных, так и местных граждан; содействие их интеграции в обществе и развитию на рынке труда. Стратегия Федерального агентства по трудоустройству Германии опирается на 3 ключевых момента, которые помогают улучшить качество рабочей силы в долгосрочной перспективе. К трем ключевым моментам относятся:

- ориентация на молодежь, подготовка к текущим и будущим требованиям рынка труда;
- повышение квалификации как безработных, так и занятых для максимального использования потенциальных трудовых ресурсов;
- оказание поддержки людям, которые на протяжении длительного периода времени являются безработными.

<sup>60</sup> Виды деятельности СПб ГАУ ЦТР: -Текст: электронный. - Режим доступа: <http://rspb.ru/komitet/podvedomstvennye-uchrezhdeniya/vidy-deyatelnostispb-gau-ctr/> - Дата обращения: 23.03.2020

<sup>61</sup> Информация сформирована на основании результатов совместного проекта.

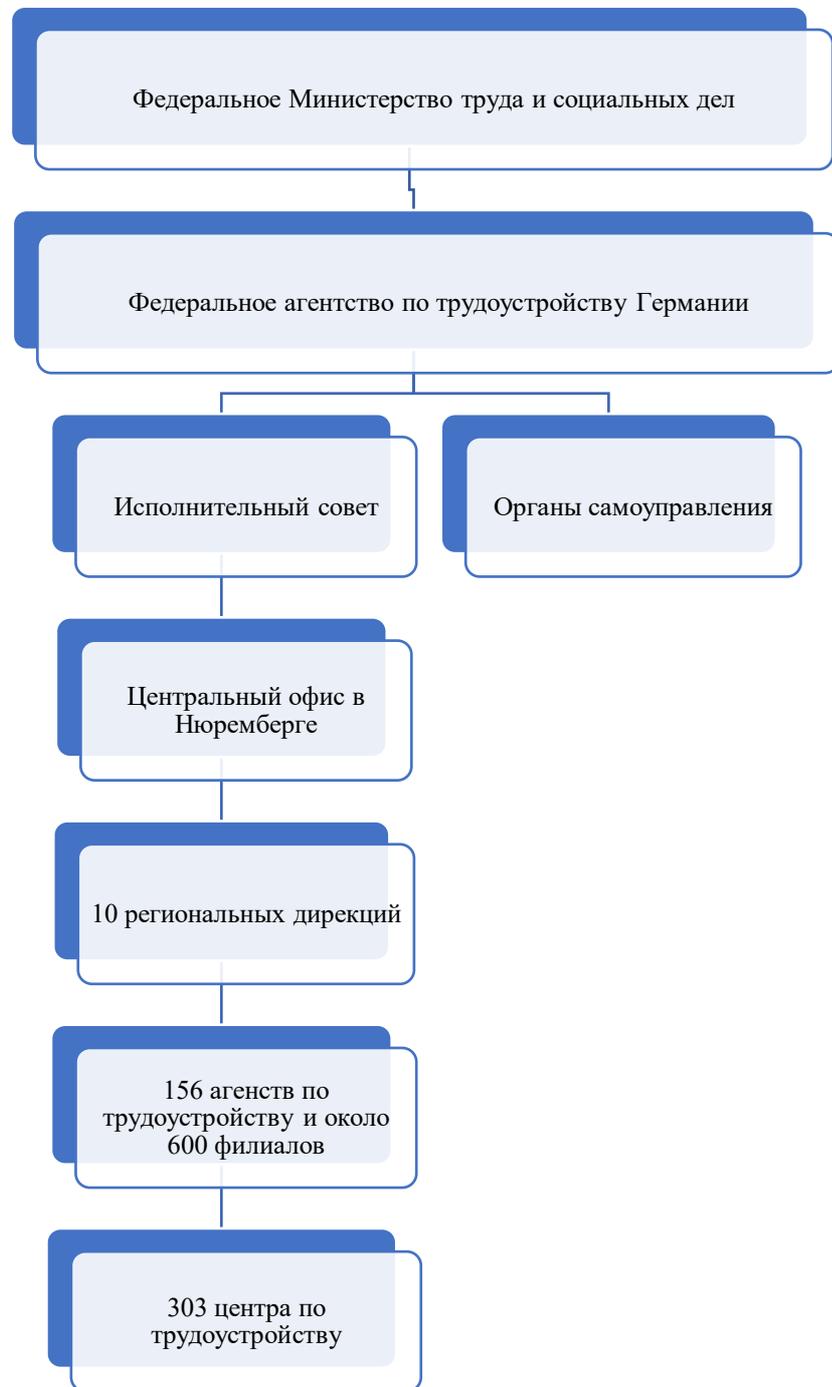


Рисунок 1.13. Структура государственных институтов рынка труда в Германии  
 Источник: составлено на основании результатов совместного проекта

Соблюдая все 3 ключевых момента стратегии, Федеральному агентству по трудоустройству Германии удалось снизить уровень безработицы на 7,6% в 2018 году относительно предыдущего года<sup>62</sup>.

Структура Федерального агентства по трудоустройству Германии включает в себя исполнительный совет и органы самоуправления. Исполнительный совет имеет центральный офис в Нюрнберге, 10 региональных дирекций, 156 агентств по трудоустройству и около 600 их филиалов, а также 303 центров по трудоустройству, расположенных в разных городах

<sup>62</sup> Информация сформирована на основании результатов совместного проекта.

и странах мира. Региональные дирекции отвечают за успешное функционирование политики рынка труда в отдельных регионах. Региональные дирекции управляют агентствами по трудоустройству и их филиалами.

Органы самоуправления на национальном и региональном уровне включает в себя более 2800 добровольных представителей из следующих трех групп: работники, работодатели и государственные органы. Все они играют решающую роль в содействии занятости населения и ее дальнейшем развитии<sup>63</sup>.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что государственные службы занятости населения как в России, так и в Германии принимают активное участие в процессе трудоустройства иностранных граждан через предоставление различных услуг.

В данной главе были рассмотрены сущность, причины и последствия такого явления как международная трудовая миграция. Также были рассмотрены основные документы миграционного законодательства России и Германии, регулирующие миграционную ситуацию этих стран. Кроме того, был проведен анализ современного состояния международной трудовой миграции; и были описаны основные элементы структуры государственных институтов рынка труда, содействующих трудоустройству иностранных граждан в России и Германии.

---

<sup>63</sup> Информация сформирована на основании результатов совместного проекта.

## Глава 2. Развитие функций государственных институтов рынка труда в обеспечении трудоустройства иностранных граждан в России и Германии

### 2.1 Механизмы привлечения иностранных граждан на работу в России и Германии

Основным документом, регламентирующим порядок привлечения иностранных граждан на работу на территории Российской Федерации, является Федеральный закон №115 «О правовом положении иностранных граждан в РФ» от 25.07.2002 года. Согласно Федеральному закону порядок привлечения иностранного гражданина (ИГ) на работу зависит от его правового статуса на территории Российской Федерации. В соответствии с правовым статусом выделяют три группы иностранных граждан, вовлеченных (рис. 2.1):

- а) временно пребывающие:
  - высококвалифицированные иностранные специалисты;
  - визовые иностранные работники;
  - безвизовые иностранные работники.
- б) временной проживающие - лица, получившее разрешение на временное проживание;
- с) постоянно проживающие - лица, получившие вид на жительство в Российской Федерации

В качестве объекта исследования данной работы мы будем рассматривать процесс трудоустройства временно пребывающих иностранных граждан. Далее представим характеристику этой группы и более детально изучим ее составляющие.

Временно пребывающие в РФ - лица, прибывшие в Российскую Федерацию на основании визы или в порядке, не требующем получения визы, и получившие миграционную карту, но не имеющее вида на жительство или разрешения на временное проживание<sup>64</sup>. Уточним, что к данному перечню относятся и высококвалифицированные специалисты (ВКС) – иностранных граждан как визовых, так и безвизовых стран с опытом работы и определённым набором навыков в конкретной сфере деятельности<sup>65</sup>.

<sup>64</sup> О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: Федеральный закон N 115 от 25.07.2002г.: (последняя редакция). – Доступ из справ. – правовой системы КонсультантПлюс. – Текст: электронный. – Дата обращения: 23.03.2020

<sup>65</sup> Там же

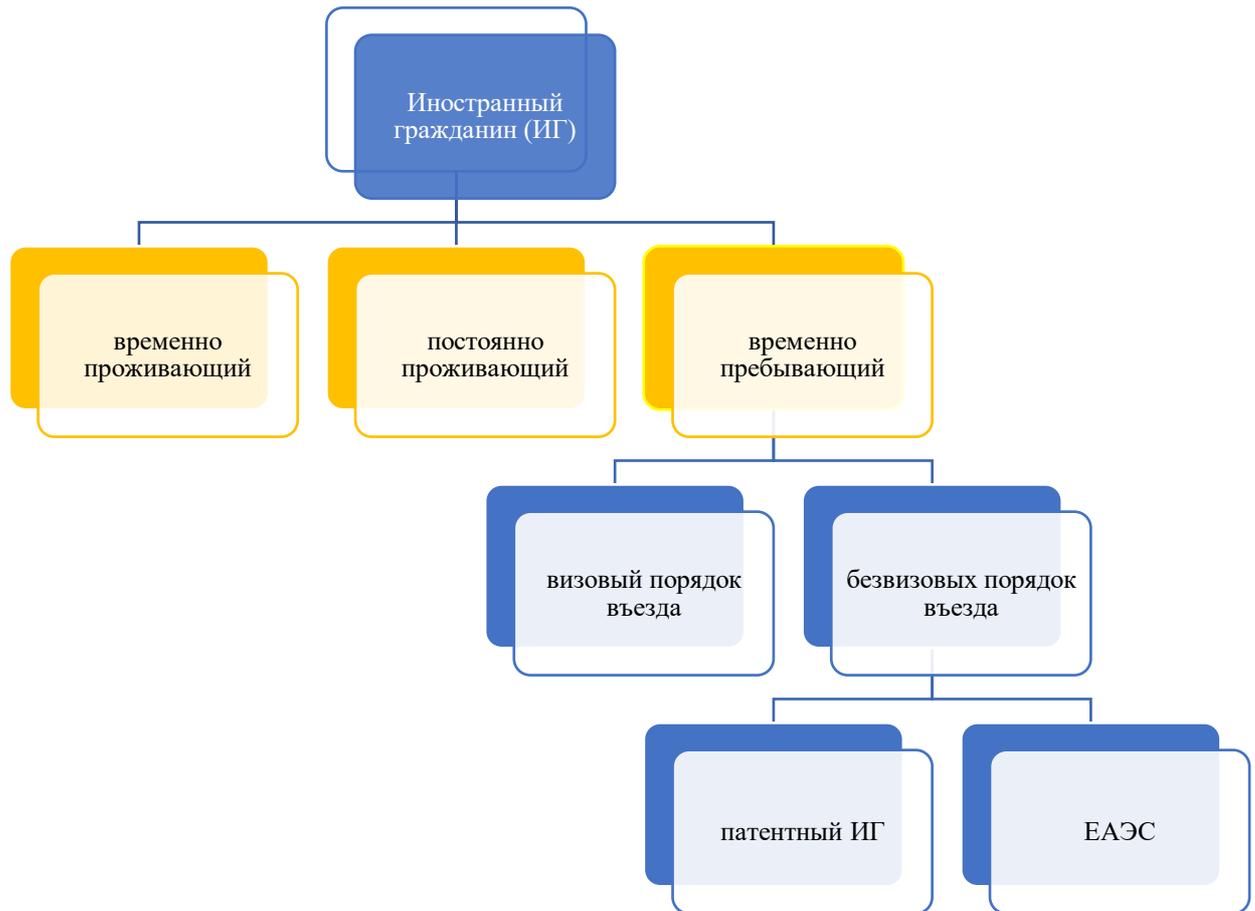


Рисунок 2.1. Структура иностранных граждан по их правовому статусу на территории Российской Федерации  
 Источник: составлено автором под руководством сотрудника СПб ГАУ «Центр трудовых ресурсов»

Процесс трудоустройства иностранных граждан визовых стран является наиболее длительным и многоэтапным относительно иностранных граждан безвизовых стран и ВКС, так как требует наличие у работодателя разрешения на привлечение иностранного гражданина к работе и приглашение на въезд для оформления рабочей визы<sup>66</sup>. Далее мы представим схемы, отражающие последовательность действий работодателей для заключения трудового или гражданско-правового договора с иностранными гражданами визовых стран, которые действуют в Санкт-Петербурге (рис. 2.2, 2.3). Отметим, что деление схемы на Рисунке 2.2 происходит с учетом квоты (неквотируемый перечень профессий представлен в Приложении 1).

<sup>66</sup> О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: Федеральный закон N 115 от 25.07.2002г.: (последняя редакция). – Доступ из справ. – правовой системы КонсультантПлюс. – Текст: электронный. – Дата обращения: 23.03.2020



Рисунок 2.2. Процесс оформления разрешения на привлечение на работу иностранных граждан в Санкт-Петербурге

*Источник: составление автором под руководством сотрудника СПб ГАУ «Центр трудовых ресурсов»*

Вся информация о необходимых документах для оформления тех или иных разрешительных документов определяется Федеральным законом № 115 «О правовом положении иностранных граждан в РФ» от 25.07.2002 года, Федеральным законом №216 «О внесении изменения в статью 16 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 19.07.2018 года; в данной работе размещена в Приложении 2.

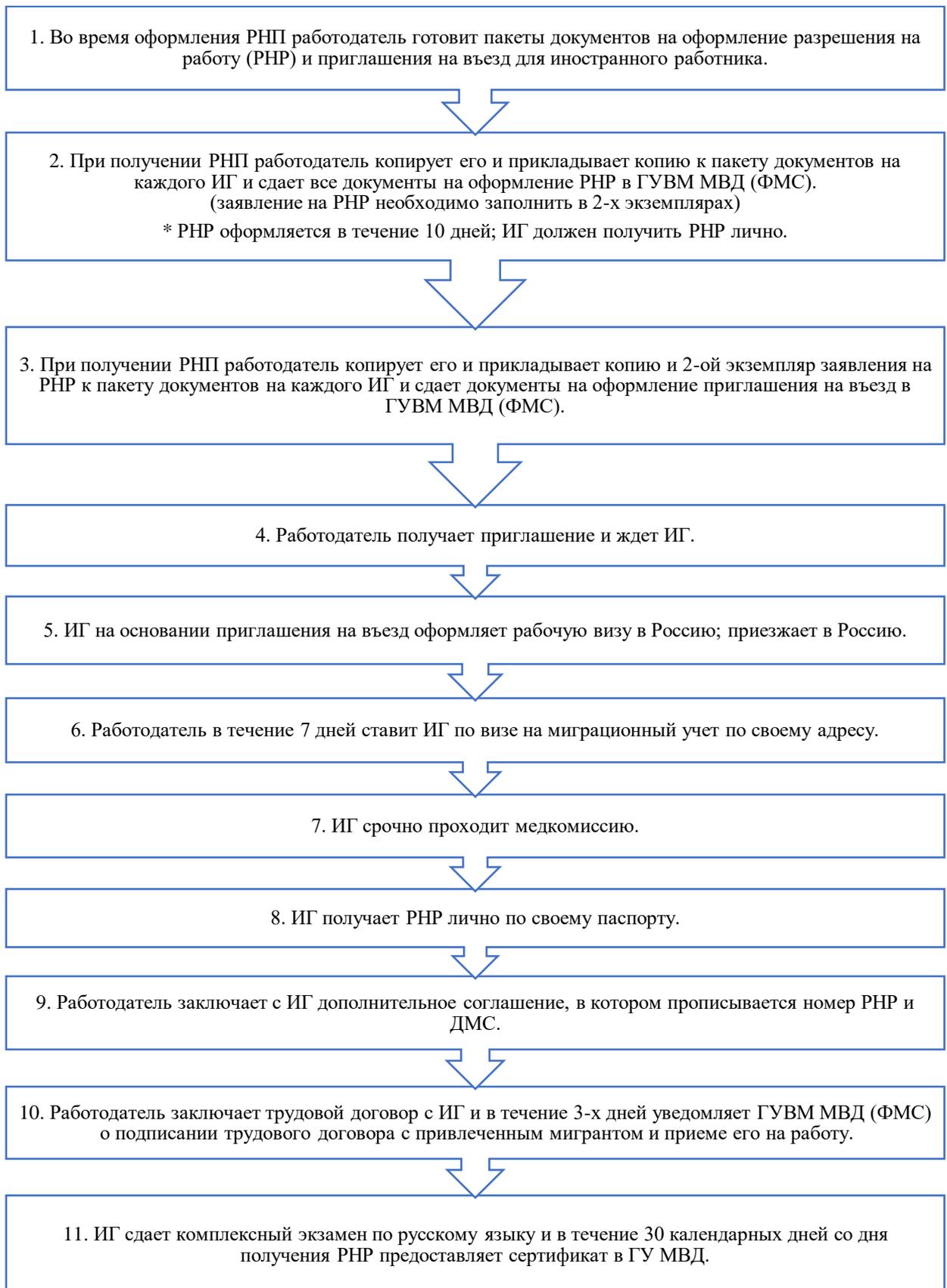


Рисунок 2.3. Оформление разрешения на работу и приглашения на въезд; заключительные этапы трудоустройства визового иностранного гражданина в Санкт-Петербурге

*Источник: составлено автором под руководством сотрудника СПб ГАУ «Центр трудовых ресурсов»*

К комплексному экзамену по русскому языку (пункт 11, рис. 2.3) иностранный работник вправе готовиться самостоятельно; посещение подготовительных курсов необязательно. Сдача самого экзамена осуществляется на территории РФ.

Процесс привлечения иностранных граждан к работе из безвизовых стран освобождает работодателя от получения разрешения на привлечение, разрешения на работу, от приглашения на въезд. Иностранные граждане безвизовых стран делятся на две группы – патентные иностранные граждане и граждане Евразийского экономического союза (ЕАЭС) (рис. 2.1). Граждане стран ЕАЭС (Россия, Армения, Беларусь, Казахстан и Киргизия) освобождаются от получения каких-либо разрешительных документов на работу, так как они приравниваются к гражданам РФ.

Патентные иностранные граждане – граждане стран СНГ за исключением стран, входящих в состав ЕАЭС; к патентным странам относятся: Азербайджан, Молдова, Таджикистан, Туркменистан, Узбекистан, Украина). Граждане патентных стран при трудоустройстве обязаны иметь документ, подтверждающий их право на труд в РФ – патент. Процесс трудоустройства патентных иностранных граждан и граждан ЕАЭС изображен на Рисунке 2.4.



Рисунок 2.4. Процесс трудоустройства безвизовых иностранных граждан  
 Источник: составлено автором на основе Федерального закона от 19.07.2018 №216-ФЗ «О внесении изменения в статью 16 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в РФ»»

Для некоторых безвизовых стран действует организованный набор. Перед тем, как перейти к порядку оформления организованного набора, дадим определение данному термину. Организованный набор (оргнабор) – одна из форм законного осуществления трудоустройства иностранных работников. «Организованный набор — это механизм регулирования внешней трудовой миграции. Он позволяет обеспечивать кадрами работодателей, потребность которых не может быть полностью удовлетворена за счет российских работников. Оргнабор способствует снижению социальной напряженности между трудовыми мигрантами и жителями Санкт-Петербурга, созданию благоприятных условий для осуществления мигрантами легальной трудовой деятельности на основании патента и соблюдению ими норм российского законодательства.

Кроме того, оргнабор позволяет работодателям проводить подбор кандидатов удаленно, а иностранным работникам — получать полную информацию об условиях труда и требованиях работодателя. Он также предоставляет работнику гарантии защиты своих прав и легального трудоустройства.»<sup>67</sup> Организованный набор реализуется между Санкт-Петербургом и Киргизией, Таджикистаном, Узбекистаном. Процесс осуществления организованного набора в городе Санкт-Петербург изображен на Рисунке 2.5.

Рассмотрим основные этапы трудоустройства иностранного гражданина в Германии. Обратим внимание на то, что в Германии, как и в России порядок привлечения иностранного гражданина на работу зависит от его правового статуса. В соответствии с правовым статусом на территории Германии выделяют две основные группы иностранных граждан<sup>68</sup>:

- 1) Граждане Европейского Союза (ЕС), Европейского Экономического Пространства (ЕЭП) и Швейцарии (далее – граждане европейских стран)
- 2) Граждане третьих стран мира:
  - безвизовые иностранные граждане Германии;
  - визовые иностранные граждане Германии.

Граждане европейских стран освобождаются от оформления каких-либо разрешительных документов для въезда на территорию Германии и могут свободно перемещаться по всей зоне ЕС. Для успешного пересечения границы, так и для временного пребывания сроком до 3 месяцев им необходимо иметь при себе документ, удостоверяющий личность.

<sup>67</sup> Как устроен организованный набор мигрантов в Санкт-Петербурге, Центр трудовых ресурсов Санкт-Петербурга // Сайт. – Режим доступа: <http://gauctr.ru/price/> Дата обращения: 26.05.2020.

<sup>68</sup> Информация сформирована на основании результатов совместного проекта.



Рисунок 2.5. Процесс трудоустройства безвизовых иностранных граждан через организованный набор.

*Источник: составлено автором на основе веб-сайта СПб ГАУ «Центр трудовых ресурсов».*

Гражданин европейской страны может пребывать на территории Германии дольше 3 месяцев, если выполняется одно из четырех условий:

- трудоустройство или самозанятость;
- поиск работы;
- подтверждение финансовой обеспеченности для проживания в Германии; наличие медицинской страховки;
- право на постоянное проживание.

Кроме того, на граждан европейских стран распространяется принцип равенства оплаты труда. Согласно регламенту №492/2011 Европейского Парламента

и Совет от 5.04.2011, оплата труда иностранных работников из европейских стран не должна отличаться от оплаты труда граждан Германии<sup>69</sup>.

Граждане третьих стран мира подразделяются на две категории: визовые и безвизовые иностранные граждане. Визовым иностранным гражданам для въезда на территорию Германии необходимо при себе иметь разрешительный документ. Таким разрешительным документом является виза. Для краткосрочного пребывания достаточно оформить Шенгенскую визу, которая позволит находиться в Германии до 90 дней. Данный тип визы не дает право на осуществление трудовой деятельности на территории Германии. К безвизовым странам относятся некоторые государства с переходной экономикой - Албании, Аргентины и Гватемала; и некоторых развитых стран - Австралия, Израиль, Япония, Канада, Республика Корея, Новая Зеландия или США. Граждане таких стран могут свободно въезжать в Германию, без оформления разрешительных документов для пересечения границы, однако, в случае для трудоустройства им потребуется оформить вид на жительство.

Существует еще один вид визы - «национальная виза». Визовым иностранным гражданам необходимо оформить национальную визу, если:

- срок их пребывания на территории Германии превышает 90 дней;  
либо
- они планируют осуществлять легальную трудовую деятельность на территории Германии.

На Рисунке 2.6 представлен порядок трудоустройства визового иностранного гражданина на территории Германии. Левая часть рисунка отражает порядок действий иностранного гражданина для получения национальной визы, которая позволяет ему заниматься трудовой деятельностью. Первый этап – определение цели въезда на территорию Германии. Существует четыре основные цели въезда:

- трудоустройство;
- образование;
- исследовательские работы;
- создание бизнеса.

Каждой цели соответствует определенный пакет документов для подачи заявления на оформление национальной визы. Всю необходимую информацию гражданин третьей страны получает на втором этапе. Второй этап - запись на прием в посольство или генеральное консульство Германии в стране исхода.

---

<sup>69</sup> Информация сформирована на основании результатов совместного проекта.

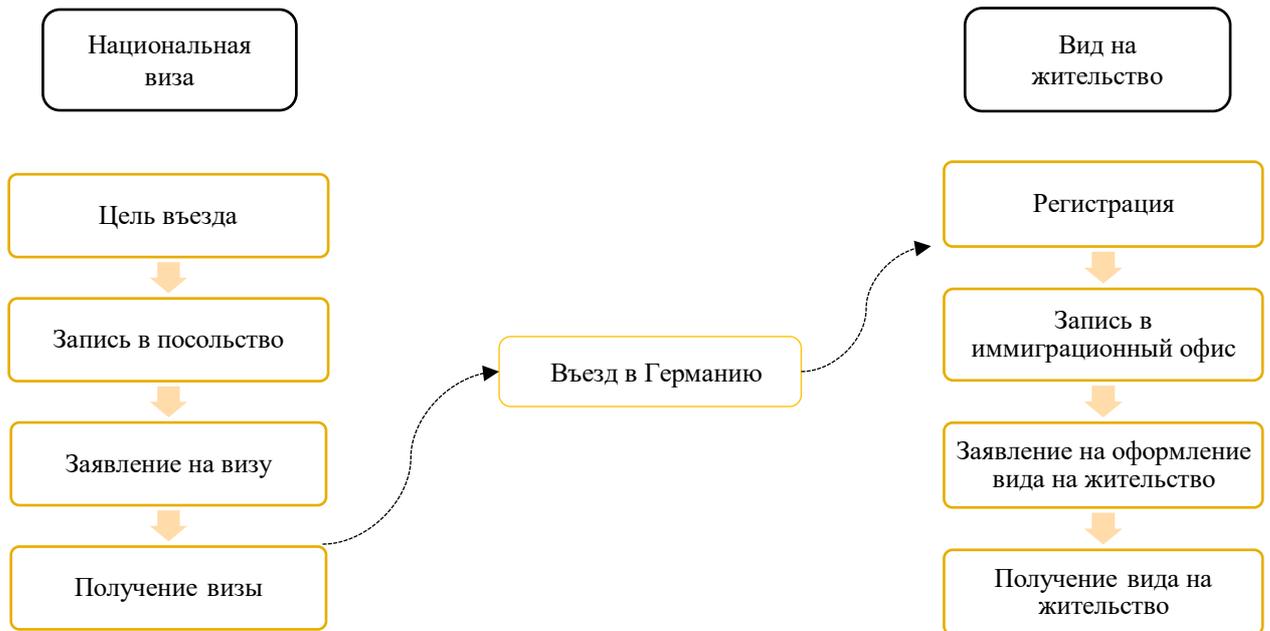


Рисунок 2.6. Порядок трудоустройства визового иностранного гражданина в Германии

*Источник: составлено на основании результатов совместного проекта*

После этого иностранный гражданин подает заявление на оформление национальной визы. Последний, завершающий этап – получение разрешительного документа (национальной визы) для въезда в Германию.

Правая часть рисунка отражает последовательность действий визового иностранного гражданина для получения вида на жительство в Германии, что является необходимым условием для трудоустройства. Первый этап – оформление регистрации по месту пребывания при наличии национальной визы и подтверждения финансовой обеспеченности для проживания на территории Германии. Процедура регистрации является обязательной для получения налогового идентификационного номера. Кроме того, все граждане, прибывшие из стран третьего мира, обязаны оформить страховой медицинский полис. Медицинское страхование является обязательным условием проживания на территории Германии. Вторым этапом – запись на прием в иммиграционный офис. На приеме гражданин третьей страны подает заявление на оформление вида на жительство в Германии. Завершающий этап – получение вида на жительство. При получении вида на жительство иностранный гражданин получает разрешение на работу. Количество рабочих часов в неделю могут варьироваться в зависимости от указанной в национальной визе цели въезда. Например, студентам разрешается работать не более 20 часов в неделю.

Возвращаясь к вопросу оплаты труда, отметим, что по словам немецкого агента по трудоустройству, вознаграждение работника не зависит от страны его происхождения. Разница в оплате труда возникает, если:

- у гражданина той или иной страны нет необходимого образования или отсутствует необходимый уровень квалификации
- у гражданина той или иной страны недостаточно знаний по немецкому языку для выполнения эффективной работы

Таким образом, на территории Германии иностранные граждане подразделяются на две группы: граждане европейских стран и граждане третьих стран мира. Отметим, что граждане европейских стран приравниваются к гражданам Германии. Схожую ситуацию мы наблюдаем в России с гражданами ЕАЭС и с патентными гражданами, в сторону которых также действуют определенные упрощения для въезда, временного и постоянного проживания, получения гражданства.

## **2.2 Роль и функции государственных служб занятости России и Германии в процессе трудоустройства иностранных граждан**

Государственные службы занятости России и Германии принимают активное участие в процессе трудоустройства и адаптации к новым условиям жизни у миллионов иностранных граждан. Рассмотрим более подробно функции Центра трудовых ресурсов СПб и Федерального агентства по трудоустройству Германии, способствующие осуществлению их деятельности.

На данный момент содействие Центра трудовых ресурсов СПб в трудоустройстве иностранных граждан осуществляется сотрудниками следующих отделов:

- отдел трудовой миграции с визовым порядком. К его функциям относятся: определение потребности в иностранной рабочей силе на основании квот в Санкт-Петербурге и Ленинградской области на предстоящий год путем приема заявок от работодателей; направление заявок на рассмотрение членам Межведомственной комиссии по вопросам привлечения и использования иностранных работников в Санкт-Петербурге; уведомление работодателей о решении в отказе или соглашении в предоставлении иностранных работников от Минтруда; мониторинг работодателей на привлечение иностранных работников в том количестве, о котором было заявлено при подаче документов на предоставлении квоты; мониторинг заработной платы привлеченных иностранных рабочих;
- отдел трудовой миграции с безвизовым порядком. Его деятельность преимущественно концентрируется на организованном наборе рабочей силы из

Киргизии, Таджикистана и Узбекистана. Необходимо отметить, что отдел не занимается содействием в получении разрешительного документа на работу – патента. В круг обязанностей данного отдела также входит содействие в поиске работы иностранным гражданам, не относящимся к программе организованного набора (например, Ярмарка вакансий для иностранных граждан). Отдел трудовой миграции с безвизовым порядком въезда является ответственным за работу консультационного пункта, расположенного в зоне прилета аэропорта Пулково, по информированию иностранных граждан по вопросам трудоустройства в Санкт-Петербурге<sup>70</sup>.

Далее мы представим перечень платных и бесплатных услуг, оказываемых Центром трудовых ресурсов СПб по содействию в трудоустройстве иностранных граждан на территории Санкт-Петербурга, на основании отчетов о результатах деятельности организации за 2013-2018 гг (информация за 2019 год отсутствует).

К бесплатным услугам относятся:

- организация и координация работы по определению потребности в привлечении иностранных работников (далее – определение потребности) и формированию квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в Санкт-Петербурге. Данная услуга предоставлялась Центром трудовых ресурсов СПб с 2013 по 2016 гг.; начиная с 2017 года, включена в комплексную услугу по административному обеспечению деятельности организации.
- административное обеспечение деятельности организации (далее – административное обеспечение). Данная услуга представляет из себя комплекс услуг по материально-техническому обеспечению реализации полномочий Комитета по труду и занятости и оказывалась населению с 2017 по 2018 гг. (согласно отчетам о результатах деятельности). Комплекс услуг включает в себя:
  1. осуществление организации и координации работы по подготовке предложений о потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в РФ на основании визы, в том числе увеличения (уменьшения) размера потребности в привлеченных иностранных работников;
  2. по осуществлению приема заявок работодателей о потребности в рабочей силе для замещения вакантных и создаваемых рабочих мест иностранными работниками, прибывающими в РФ на основании визы;

<sup>70</sup> Официальный веб-сайт СПб ГАУ «Центр трудовых ресурсов»: - Режим доступа: <http://gauctr.ru/>. – Дата обращения 23.03.2020

3. по осуществлению уведомлений о заключении и расторжении трудовых договоров или гражданско-правовых договоров на выполнение работ с иностранными работниками, а также о предоставлении им отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более одного календарного месяца в течение года от работодателей или заказчиков работ, привлекающих и использующих для трудовой деятельности иностранных граждан, обучающихся в РФ по очной форме в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования по основной профессиональной образовательной программе, имеющей государственную аккредитацию, и имеющих право осуществлять трудовую деятельность на основании разрешения на работу;
4. по осуществлению обмена сведениями привлечении работодателями и заказчиками работ иностранных граждан для осуществления трудовой деятельности с территориальным органом федерального органа исполнительной власти в сфере миграции;
5. по осуществлению подготовки мотивированного предложения о приостановлении на определенный период выдачи патентов на временное осуществление на территории Санкт-Петербурга трудовой деятельности иностранным гражданам, прибывающим в РФ в порядке, не требующем получения визы;
6. по осуществлению подготовки предложения об указании в патенте, выдаваемом на территории Санкт-Петербурга, профессии иностранного гражданина;
7. по осуществлению подготовки предложения об установлении запрета на привлечение хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность на территории Санкт-Петербурга, иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность на основании патентов, по отдельным видам экономической деятельности.

Кроме того, к бесплатным услугам можно отнести следующие мероприятия, способствующие адаптации иностранных работников в России:

- семинары по социокультурной адаптации иностранных работников и членов их семей в мечети;
- семинары в виде круглого стола по адаптации иностранных работников;
- социокультурные мероприятия для иностранных работников, прибывших на территорию Санкт-Петербурга в рамках организованного набора (например - различные экскурсии).

В отчетах о результатах деятельности Центра трудовых ресурсов СПб отражены показатели только двух, вышеупомянутых бесплатных услуг: определение потребности и административное обеспечение. На Рисунке 2.7 изображено изменение количества этих услуг в период с 2013 по 2018 год.

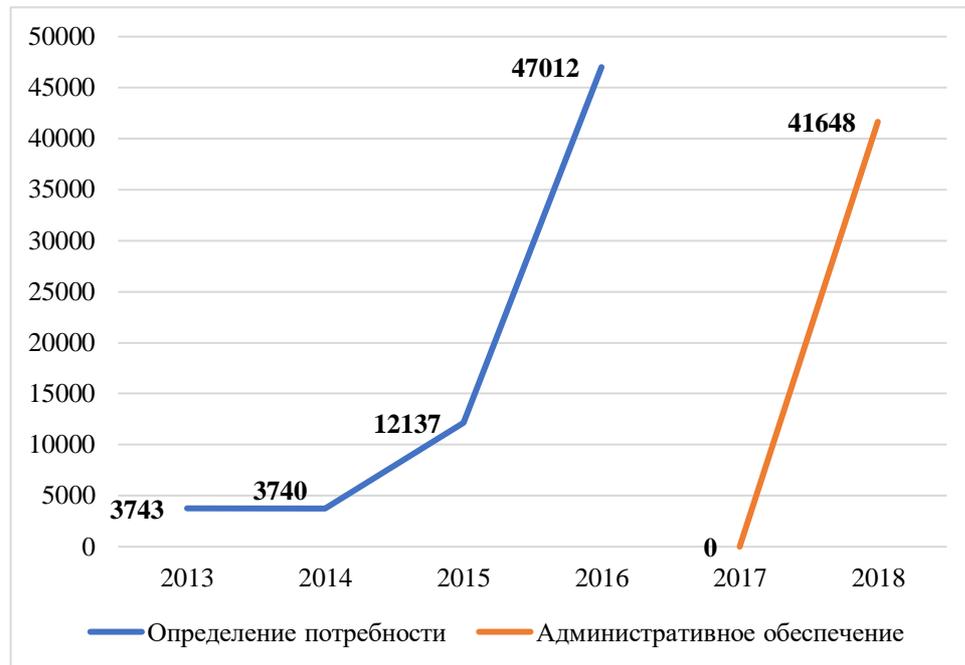


Рисунок 2.7. Изменение количества бесплатных услуг в период с 2013 по 2018 гг.  
 Источник: составлено автором на основании отчетов о результатах деятельности СПб ГАУ «Центр трудовых ресурсов»

В Таблице 2.2 представлен перечень услуг, ранее оказываемых Центром трудовых ресурсов СПб на возмездной основе. К ним относились:

- получение разрешения на работу (далее – РНР). Услуга оказывалась работодателям, привлекающим визовых иностранных граждан, с 2013 по 2015 гг.
- организованный набор персонала (далее – оргнабор). Исходя из отчетных данных, организованный набор проводился в период с 2014 по 2015 гг. (информация относительно стоимости и количества предоставляемой услуги за 2016 – 2019 гг. отсутствует). Однако, согласно данным, взятым из интервью с сотрудниками Центра трудовых ресурсов СПб, на сегодняшний день организованный набор – одно из главных направлений деятельности организации по содействию в трудоустройстве иностранных граждан на территории Санкт-Петербурга.
- проведение комплексного экзамена по русскому языку (далее – экзамен). Услуга предоставлялась иностранным гражданам в период с 2015 по 2018 гг. На сегодняшний день содействие в подготовке к сдаче экзамена осуществляет волонтерское сообщество «Вместе».

Таблица 2.2. Изменение количества платных услуг и их стоимости в период с 2013 по 2018 гг.

Название услуги	Количество (шт.)					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
РНР	1	247	705	-	-	-
Патент	-	-	-	1 526	10 117	12 728
Оргнабор	-	36	7	-	-	-
Экзамен	-	-	85	40	121	8
Название услуги	Стоимость (руб.)					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
РНР	16 330,00 Р	10 890,00 Р	11 668,58 Р	-	-	-
Патент	-	-	-	7 701,32 Р	5 473,30 Р	6 277,39 Р
Оргнабор	-	2 000,00 Р	2 000,00 Р	-	-	-
Экзамен	-	-	3 882,35 Р	3 216,13 Р	3 650,00 Р	2 735,50 Р

*Источник: составлено автором на основании отчетов о результатах деятельности СПб ГАУ «Центр трудовых ресурсов»*

Начиная с 2019 года в связи со сменой руководства, государственная служба занятости населения Санкт-Петербурга прекратила свою деятельность по содействию в оформлении разрешений на работу, патентов, проведении комплексного экзамена по русскому языку. На сегодняшний день услуга «Организованный набор» оказывается работодателям и иностранным гражданам из Киргизии, Таджикистана и Узбекистана на безвозмездной основе.

Рассмотрев основные направления деятельности Центра трудовых ресурсов СПб, можно сделать вывод о том, что с самого начала своего существования эта организация принимает активное участие в содействии по трудоустройству визовых и безвизовых иностранных граждан, прибывших на территорию Санкт-Петербурга в целях получения легального заработка.

Перейдем к анализу функций государственной службы занятости Германии. В 2018 году 1 229 203 иностранных граждан получили вид на жительство: 1 092 173 из них – разрешение на временное проживание, 137 030 человек – получили разрешение на

постоянное проживание. 137 640 иностранных граждан, получивших разрешение на временное проживание, в качестве цели своего пребывания указали образование; 124 950 человек, что составляет 11% от всего числа иммигрантов, получивших вид на жительство, указали трудоустройство в качестве основной цели своего пребывания<sup>71</sup>. Большинство иностранных граждан обращается за помощью в поиске работы в Федеральное агентство по трудоустройству Германии. Как было сказано ранее, Федеральное агентство по трудоустройству Германии является клиент-ориентированным поставщиком услуг на рынке труда Германии.

На основании отчетов о результатах деятельности Федерального агентства по трудоустройству Германии за 2018 год представим перечень услуг, которые оказываются гражданам Германии и иностранным гражданам исключительно на безвозмездной основе<sup>72</sup>:

- обучение и профессиональная подготовка. Федеральное агентство по трудоустройству Германии оказывает поддержку молодых людей в поиске программ профессиональной подготовки или места учебы, предоставляя индивидуальные консультации по размещению в учебных учреждениях;
- повышение квалификации: тем, кто хочет повысить свою квалификацию, агентство оказывает поддержку и консультации путем предоставления разнообразного спектра направлений дополнительного образования. На период 2018 года агентство приняло 536 тысяч заявок на прохождение обучения, получения профессиональной подготовки и повышение квалификации, от местных и иностранных граждан, что на 2,2% меньше, чем в прошлом году<sup>73</sup>;
- денежные пособия: агентство содействует выплате пособий по безработице, стандартных пособий, также предлагает различные финансовые преимущества населению – оказание финансовой поддержки в начале карьерного пути, обеспечивает финансирование бизнес-стартапов;
- трудоустройство: агентство консультирует граждан по вопросам трудоустройства, оказывает помощь в поиске работы и оформлению всех необходимых документов для успешного начала трудовой деятельности;
- сервис для работодателей: агентство предоставляет работодателям услуги по поиску подходящих работников, оказывает финансовую поддержку работодателям в обучении их сотрудников.

<sup>71</sup> Информация сформирована на основании результатов совместного проекта.

<sup>72</sup> Federal Employment Agency // Сайт. – Режим доступа: <https://www.arbeitsagentur.de/en/welcome> Дата обращения: 22.05.2020.

<sup>73</sup> Там же

Федеральным агентством по трудоустройству Германии была разработана специальная программа профессиональной подготовки для иностранных граждан (преимущественно для беженцев), которая состоит из нескольких этапов<sup>74</sup>:

- 1) интеграционный курс, который включает в себя курс немецкого языка, немецкой правовой системы, истории и культуры. Интеграционные курсы проводятся в школах, университетах, культурных центра, ассоциациях и частных языковых школах; финансируются за счет государства;
- 2) консультирование по профессиональной подготовке и трудоустройству в Германии;
- 3) профессиональная ориентация. На данном этапе беженцам предоставляется возможность выбрать три наиболее понравившиеся профессии из списка и ознакомиться с ними на практике в мастерских или компаниях, специально оборудованных для проведения обучающих мероприятий. Профессиональная ориентация доступна для всех желающих, обладающих определенными знаниями и умениями, соответствующими выбранным профессиям;
- 4) обучение. По завершении третьего этапа участники программы из трех профессий выбирают только одну и проходят полноценное обучение у потенциальных работодателей согласно требованиям на рынке труда;
- 5) поддержка. После интеграционного курса участников на протяжении всей программы сопровождают социальные педагоги. В случае, если социальных педагогов оказывается недостаточно, службы старших экспертов организует дополнительную поддержку участников программы, привлекая опытных, ушедших на пенсию экспертов.

Исходя из того, что деятельность Федерального агентства по трудоустройству Германии направлена на содействие в трудоустройстве всех граждан, независимо от страны происхождения, статистические данные относительно иностранных граждан и оказанным им услугам отсутствуют. Поэтому достаточно сложно оценить роль Федерального агентства по трудоустройству Германии в профессиональной жизни именно иностранных граждан.

Таким образом, государственные институты рынка труда России и Германия ежегодно помогают в трудоустройстве и адаптации к новым условия жизни миллионам экономически активным иностранным гражданам. Ключевое сходство государственных институтов рынка труда, участвующих в трудоустройстве иностранных граждан, России и Германии – безвозмездность оказываемых услуг. Ключевое различие заключается в том, немецкая система не разделяет граждан на местных и приезжих, в то время как в Санкт-Петербурге

---

<sup>74</sup> Federal Employment Agency // Сайт. – Режим доступа: <https://www.arbeitsagentur.de/en/welcome> Дата обращения: 22.05.202

для иммигрантов функционирует отдельная государственная служба занятости – Центр трудовых ресурсов СПб.

### **2.3 Сравнительный анализ функций государственных институтов рынка труда России и Германии и предложения по совершенствованию их работы в процессе трудоустройства иностранных граждан**

На сегодняшний день Россия и Германия являются одними из наиболее привлекательных стран для совершения переезда с целью трудоустройства. Однако, в связи с некоторыми ограничениями миграционного законодательства международная трудовая миграция влечет за собой проблему нелегальной миграции. Проведем сравнительный анализ государственных институтов рынка труда России и Германии и сформулируем предложения по совершенствованию их работы в процессе трудоустройства иностранных граждан по следующим направлениям:

- 1) миграционное законодательство;
- 2) правовой статус иностранных граждан;
- 3) порядок привлечения иностранных граждан к работе;
- 4) услуги государственных служб занятости.

Отличительной чертой правовых систем России и Германии является наличие или отсутствие Кодекса о труде, устанавливающего государственные гарантии трудовых прав и свобод как местных, так и иностранных граждан. На территории Российской Федерации таким кодифицированным законодательным актом является Трудовой Кодекс РФ. В Германии роль Трудового Кодекса отведена восьми законам и двум статьям Гражданского Кодекса, которые регулируют отношения между работником и работодателем. На наш взгляд отсутствие Кодекса о труде является достаточно значительным ограничением в немецком законодательстве, поскольку способствует значительному замедлению процесса трудоустройства граждан, решения трудовых споров и прочих вопросов, связанных со сферой труда.

В условиях повышенной значимости управления миграционными процессами в Российской Федерации необходимо создание более надежной правовой основы для успешного реагирования на происходящие изменения в социальной, экономической и демографической сфере. На IV Санкт-Петербургском Международном форуме труда обсуждался вопрос о разработке и принятия Миграционного Кодекса. «Миграционный кодекс – систематизированный законодательный акт рекомендательного характера, принятый Межпарламентской Ассамблеей с целью сближения правового регулирования

однородных сфер общественных отношений и унификаций правового регулирования миграционных вопросов в государствах Содружества»<sup>75</sup>.

Рассмотрим ограничения правовых систем России и Германии в процессе привлечения к работе иностранных граждан. Начнем с определения правового статуса мигрантов. На территории Германии ключевым критерием деления всех иностранных граждан является принадлежность или непринадлежность к европейским странам (табл. 2.3). Повторим, что на территории Германии существует две основные категории иностранных граждан:

- 1) граждане ЕС, Европейского Экономического Пространства (ЕЭП) и Швейцарии (далее – граждане европейских стран);
- 2) граждане третьих стран мира.

Таблица 2.3. Категории иностранных граждан в России и в Германии

Страна	Категории иностранных граждан		
РОССИЯ	Безвизовые страны		Визовые страны
	Страны ЕАЭС	Патентные страны	
ГЕРМАНИЯ	Страны ЕС, ЕЭП, Швейцария	Страны третьего мира	
		Безвизовые страны	Визовые страны

*Источник: составлено автором*

Граждане третьих стран мира подразделяются еще на две группы: граждане третьих стран мира, которым не требуется виза для краткосрочного пребывания на территории Германии (далее – граждане безвизовых стран Германии), и граждане, которым требуется Шенгенская виза для тех же целей (далее - граждане визовых стран Германии).

В России деление иностранных граждан происходит по критерию принадлежности к странам с визовым или безвизовым порядком въезда. Исходя из этого на территории России выделяют две основные категории иностранных граждан: граждане визовых и безвизовых стран. Категория безвизовых стран сформирована за счет стран ЕАЭС и патентных стран.

Говоря о сходстве деления иностранных граждан в обеих странах, необходимо отметить, что граждане ЕАЭС, как и граждане европейских стран пользуются привилегиями в вопросах въезда, проживания и трудоустройства на территории России и Германии

<sup>75</sup> Константинов А.В, Дульнев М.В. Миграционный кодекс Российской Федерации как результат систематизации миграционного законодательства [Электронный ресурс] / А. В. Константинов, М

соответственно. Иностранцы граждан этих категорий приравниваются к местным гражданам.

Граждане патентных стран, как и граждане безвизовых стран Германии могут свободно въезжать на территорию России и Германии соответственно, однако при трудоустройстве им необходимо оформить разрешительный документ. Разрешительным документом для граждан патентных стран является патент. Ключевой особенностью патента является его действительность в регионе, в котором он был оформлен. При смене места жительства и осуществления трудовой деятельности в другом регионе России иностранному гражданину необходимо переоформить патент. Отметим, что стоимость патента не является единой для всех регионов страны. На наш взгляд это ограничивает свободу выбора места работы иностранного гражданина и возможность перемещения по России. Согласно интервью с сотрудником Центра трудовых ресурсов СПб, данное ограничение также влияет на скорость трудоустройства иностранных граждан.

Как было отмечено ранее, для некоторых патентных иностранных граждан в России осуществляется организованный набор. Организованный набор позволяет работодателям проводить подбор кандидатов удаленно, а иностранным работникам — получать полную информацию об условиях труда и требованиях работодателя. Он также предоставляет работнику гарантии защиты своих прав и легального трудоустройства, а в случае увольнения — подбора нового места работы. Организованный набор способствует снижению уровня стихийной и беспорядочной трудовой миграции, и предотвращению развития теневой экономики через и нелегальной иммиграции. На данный момент соглашение с Россией об организованном наборе подписали только две страны СНГ: Узбекистан и Таджикистан. Исходя из всех перечисленных преимуществ организованного набора, целесообразно предложить вовлечение большего числа стран СНГ в данный процесс.

Рассмотрим ограничения правовой системы России относительно порядка привлечения иностранных граждан к работе. Отметим, что процесс трудоустройства иностранных граждан визовых стран является наиболее длительным. Это происходит в основном за счет оформления разрешения на привлечение иностранного работника к работе, длительность которого в среднем составляет 30 дней. Разрешение на привлечение к работе иностранного гражданина визовой страны является не единственным документом, который необходимо получить работодателю для официального трудоустройства иммигранта. Работодатель обязан также подать документы на оформление разрешения на работу и приглашение на въезд для своего будущего работника. В Германии оформлением разрешительных документов, таких как рабочая виза (для въезда и пребывания на территории Германии сроком более 90 дней) и разрешение на работу, занимается

иностранного работника. Единственный документ, который иностранный работник может запросить у работодателя – трудовой договор. На основании перечисленных ограничений сформируем рекомендации для упрощения порядка привлечения к трудовой деятельности визовых иностранных граждан в России:

- сократить срок оформления разрешения на привлечение визового иностранного гражданина к работе;
- исключить пункт о прохождении медицинской комиссии (медкомиссия может быть пройдена в стране исхода; справку о здоровье иностранного гражданина включить в список документов на оформление рабочей визы).
- исключить приглашение на въезд из списка необходимых документов для оформления рабочей визы; в качестве него может выступать проект трудового договора и разрешение на привлечение визового иностранного гражданина к работе.
- переложить обязанности по оформлению разрешения на работу на иностранного гражданина.

Учитывая изложенные рекомендации, представим измененный порядок привлечения визового иностранного гражданина к работе (рис. 2.8). Мы убеждены в том, что, принимая во внимания все предложенные рекомендации, процесс трудоустройства визового иностранного гражданина в среднем будет занимать значительно меньше времени и станет более оптимальным как для иммигрантов, так для работодателей и сотрудников государственных институтов рынка труда России.

В ходе сравнительного анализа было обнаружено, что достоверную и непротиворечащую информацию о привлечении иностранных граждан к трудовой деятельности в России довольно трудно найти даже гражданину РФ. Это происходит в большей мере из-за отсутствия единой платформы, представляющей всю необходимую информацию иностранным гражданам, пребывающим или проживающим на территории РФ. С целью повышения информационной открытости мы предлагаем российским государственным службам занятости на примере Германии разработать онлайн платформу, которая бы предоставляла всю необходимую информацию иностранным гражданам относительно въезда в Россию, трудоустройства и адаптации к новым условиям жизни. В Германии иностранный гражданин любой категории может перейти по ссылке [make-it-in-germany.com](http://make-it-in-germany.com) и получить информацию относительно оформления рабочей визы, трудоустройства, получения образования и особенностей жизни на территории Федеративной Республики. Веб-сайту [make-it-in-germany.com](http://make-it-in-germany.com) можно доверять, поскольку это государственный проект.

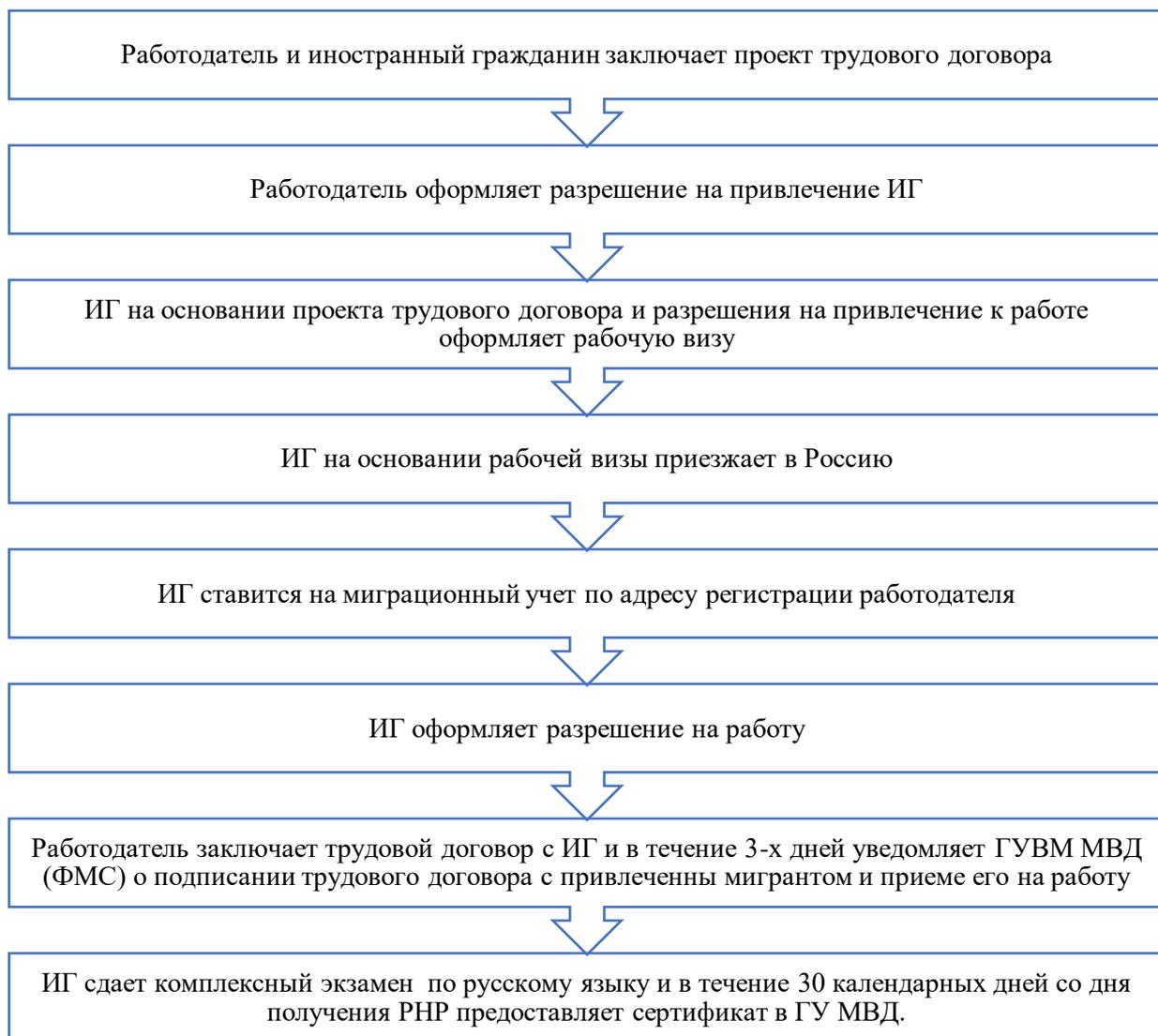


Рисунок 2.8. Проект нового порядка привлечения визового иностранного гражданина к работе в России

*Источник: составлено автором*

Ранее нами был представлен перечень услуг для иностранных граждан, оказываемых Центром трудовых ресурсов СПб и Федеральным агентством по трудоустройству Германии. Было установлено, что Центр трудовых ресурсов СПб, в отличие от Федерального агентства по трудоустройству Германии, не принимает участия в профессиональной подготовке и содействии получения дополнительного профессионального образования для иностранных граждан. Кроме того, начиная с 2019 года, Центр трудовых ресурсов СПб приостановил свою деятельность по подготовке к комплексному экзамену по русскому языку и его проведению. Поскольку российский рынок труда нуждается в большем количестве квалифицированных рабочих, целесообразно разработать образовательные программы для иностранных граждан, привлекая государственные и негосударственные образовательные учреждения.

В итоге, для совершенствования работы российских государственных институтов рынка труда в процессе трудоустройства иностранных граждан, во-первых, необходимо разработать совместно со странами СНГ Миграционный Кодекс. Во-вторых, следует создать единый патент для всех регионов РФ для безвизовых иностранных граждан. В-третьих, заключить большее количество соглашений об организованном наборе со странами СНГ. В-четвертых, упростить порядок привлечения визового иностранного гражданина к работе, путем сокращения списка разрешительных документов, ликвидации пункта о прохождении медицинской комиссии (данная процедура может быть осуществлена на территории страны исхода для оформления рабочей визы) и прочих изменений. В-пятых, разработать единую онлайн платформу для информирования иностранных граждан об особенностях въезда, проживания и трудоустройства на территории Российской Федерации. В-шестых, разработать образовательные программы для иностранных граждан.

Для совершенствования работы немецких государственных институтов рынка труда необходимо разработать Трудовой Кодекс, который бы включал все положения о труде и трудовых отношениях для ускорения процесса трудоустройства граждан Федеративной республики и иностранных граждан; решения трудовых споров и прочих вопросов, связанных со сферой труда.

Все вышеизложенные рекомендации сформулированы для совершенствования работы государственных служб занятости в процессе трудоустройства иностранных граждан, что в долгосрочной перспективе поспособствует снижению уровня нелегальной миграции в России и Германии.

## Заключение

В ходе выполнения данной выпускной квалификационной работы были получены следующие результаты:

1) Международная трудовая миграция — это процесс перемещения экономически активного населения за государственные границы на срок более одного года с целью трудоустройства и получения заработной платы за совершенный труд. Люди, совершающие такие перемещения, руководствуются как экономическими факторами – уровень оплаты труда, так и неэкономическими – уровень жизни населения. Самым проблематичным для экономики страны последствием международной трудовой миграции является рост нелегальной миграции. В целях пресечения данного явления и установления контроля над ним в миграционном законодательстве России и Германии приняты нормативно-правовые акты, среди которых мы выделили Федеральный закон №115 «О правовом положении иностранных граждан в РФ», Акт о местопребывании в Германии и другие.

2) Россия и Германия занимают лидирующие позиции во всем мире по количеству принятых мигрантов. Типичный внешний мигрант в Германии – это мужчина, прибывший из Польши или Румынии, в возрасте от 35 до 44 лет, имеющий начальное общее и среднее профессиональное образование, занимающий должность подсобного рабочего, не состоящий в браке; типичный внешний мигрант в России – это мужчина, прибывший из Узбекистана, с целью трудоустройства, в возрасте от 25-29 лет, имеющий среднее общее или среднее профессиональное образование, занимаемый должность подсобного рабочего, состоящий в браке.

3) На основе проведенного анализа структур исполнительных органов власти на федеральном и региональном уровне России и Германии были выявлены государственные службы занятости: Центр трудовых ресурсов СПб и Федеральное агентство по трудоустройству Германии и его региональные подразделения; и дана подробная характеристика их услуг, оказываемых иностранным гражданам в процессе их трудоустройства.

4) Было установлено, что к основным функциям Центра трудовых ресурсов СПб и Федерального агентства по трудоустройству Германии относятся осуществление поддержки иностранных граждан через предоставление услуг по поиску работы, содействию их занятости и адаптации к новым условиям жизни.

5) На основании действующего миграционного законодательства России и Германии и практики оказания услуг трудовым мигрантам Центром трудовых ресурсов СПб и Федеральным агентством по трудоустройству Германии нами были сформированы схемы,

отображающие порядок привлечения иностранных граждан к работе. В России, как и в Германии количество и длительность этапов процесса трудоустройства зависит от правового статуса иностранного гражданина.

б) На основании выявленных ограничений в миграционном законодательстве России и Германии, были разработаны рекомендации для совершенствования работы государственных институтов рынка труда в процессе трудоустройства иностранных граждан. В России следует разработать систему «единого патента», который бы позволил иностранным гражданам более свободно передвигаться по территории нашей страны и осуществлять трудовую деятельность. На наш взгляд, это поможет решить проблему дефицита рабочей силы в отдаленных регионах России.

Также в ходе исследования миграционного законодательства России было установлено, что порядок привлечения иммигрантов к работе является недостаточно ясным и однозначным. С целью повышения информационной открытости мы предлагаем российским государственным службам занятости на примере Германии разработать онлайн платформу, которая бы предоставляла всю необходимую информацию иностранным гражданам относительно въезда в Россию, трудоустройства и адаптации к новым условиям жизни.

## Список использованных источников

### Нормативно-правовые акты

1. Об утверждении Положения о Министерстве внутренних дел Российской Федерации и Типового положения о территориальном органе Министерства внутренних дел Российской Федерации по субъекту Российской Федерации: Указ Президента РФ № 699 от 21.12.2016 г.: (ред. От 25.12.2019). – Доступ из справ. – правовой системы КонсультантПлюс. – Текст: электронный
2. О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ № 1032-1 от 19.04.1991 г.: (ред. от 11.12.2018). – Доступ из справ. – правовой системы КонсультантПлюс. – Текст: электронный
3. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: Федеральный закон N 115 от 25.07.2002г.: (последняя редакция). – Доступ из справ. – правовой системы КонсультантПлюс. – Текст: электронный
4. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон №10 от 12.01.1996 г.: (ред. от 03.07.2016). – Доступ из спра. – правовой системы КонсультантПлюс. – Текст: электронный
5. Трудовой Кодекс Российской Федерации: Федеральный закон № 197 от 30.12.2001 г.: (ред. от 12.11.2019). – Доступ из справ. – правовой системы КонсультантПлюс. – Текст: электронный
6. Положение о Главном управлении по вопросам миграции Министерства внутренних дел РФ: Приложение №1 к приказу МВД России № 940 от 13.12.2019 г. - Режим доступа: <https://media.mvd.ru/files/embed/1763101> Дата обращения: 26.05.2020.
7. О комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга: постановление №1542 от 12 декабря 2006г. - Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/8442320> Дата обращения: 11.12.2019.
8. Положение о приносящей доход деятельности Санкт-Петербургского государственного автономного учреждения «Центр занятости населения Санкт-Петербурга»: приложение к приказу № 215 – от 29.12.2018. – Режим доступа: [https://www.r21.spb.ru/files/portal\\_upload/gauczn\\_DPO/dohod.pdf](https://www.r21.spb.ru/files/portal_upload/gauczn_DPO/dohod.pdf) Дата обращения: 11.12.2019.
9. Основные задачи и направления деятельности Профсоюза работников РАН: приложение к постановлению ЦС профсоюза № 08-05 от 02-03 декабря 2014 г. – Режим доступа: <http://www.ras.ru/news/shownews.aspx?id=63d1a7cb-15c8-407d-a65c-5f808fbc12e8> Дата обращения: 10.12.2019.

### Монографии, учебники, учебные пособия

1. Воробьева О.Д., Топилин А.В. Методологические подходы к организации выборочных статистических обследования трудовой миграции [Электронный ресурс] / О. Д. Воробьева, А.В. Топилин // М.: Московский психолого-социальный университет - 2014. – Режим доступа: <https://mgimo.ru/upload/iblock/79d/trudovaya-migraciya.pdf> Дата образования: 10.12.2019.
2. Ефремова В. В., Махмудова М. М. Макроэкономические преобразования и стабилизационная политика государства: Учебник / В. В. Ефремова, М. М. Махмудова // Тюмень: ТюмГНГУ. – 2011. – 210 с.
3. Ивахнюк И. В. Перспективы миграционной политики России: выбор верного пути. / И. В. Ивахнюк // М.: МАКС Пресс. – 2011. – 128 с.
4. Ионцев В.А. Международная миграция населения: теория и история изучения [Электронный ресурс] / В.А. Ионцев // Диалог-МГУ. – 1999. – Вып. 3. – Режим доступа:

- [https://demography.econ.msu.ru/ext/lib/Category/x01/xf9/505/file/vol\\_3\\_rus.pdf](https://demography.econ.msu.ru/ext/lib/Category/x01/xf9/505/file/vol_3_rus.pdf) Дата обращения: 09.12.2019.
5. Лукьянова А.Ю. Внешняя трудовая миграция в Ставропольском крае / А. Ю Лукьянова // М.: Современные проблемы миграции в России – 2003. – 167.с
  6. Макарова М.В. Миграционная политика Российской Федерации: проблемы, тенденции и перспективы развития [Электронный ресурс] / М.В. Макарова // М.: Монография. – 2013. – 80 с. Режим доступа: <http://window.edu.ru/resource/768/79768/files/макарова.pdf> Дата обращения: 10.12.2019.
  7. Переведенцев В.И. Методы изучения миграции населения / В.И. Переведенцев // М.: Наука, 1975. – 231 с.
  8. Рунова Т.Г. Демография: Учебник / Т. Г. Рунова / М: МГУИ. - 2006. – 3 е изд.
  9. Рыбаковский Л.Л. Практическая демография [Электронный ресурс] / Л.Л. Рыбаковский // М.: Российская академия наук социально-политических исследований. - 2005. – Режим доступа: <http://rybakovsky.ru/uchebnik3a22.html> Дата обращения: 10.12.2019.
  10. Хасбулатов Р.И. Международные экономические отношения [Электронный ресурс] / Р.И. Хасбулатов // М.: Издательство Юрайт, - 2014. – 910 с. – Режим доступа: [http://urss.ru/PDF/add\\_ru/159492-1.pdf](http://urss.ru/PDF/add_ru/159492-1.pdf) Дата обращения: 10.12.2019.
  11. Хмелев И. Б. Мировая экономика: Учебник / И. Б. Хмелев // М.: Евразийский открытый институт. – 2009. – 360 с.
  12. Степанов И.С. Экономика строительства: Учебник / И.С. Степанов // М.: Издательство Юрайт. – 2007. - 3-е изд. – 620 с.
  13. Юдина Т. Н. Миграция словарь основных терминов: Учебник / Т. Н. Юдина // М.: Издательство РГСУ; Академический проект. – 2007.

#### Статьи в журналах и других периодических изданиях

1. Андриченко Л. В. Проблемы систематизации миграционного законодательства / Л. В. Андриченко // Журнал российского права. – 2014. – Вып. 12. – 216 с.
2. Безбородова Т.М. Экономическая составляющая международной трудовой миграции [Электронный ресурс] / Т.М. Безбородова // Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/ekonomicheskaya-sostavlyayuschaya-mezhdunarodnoy-trudovoy-migratsii/viewer> Дата обращения: 10.12.2019.
3. Бобылев В.В. Миграционная политика (сущность, структурное строение, основные типы) [Электронный ресурс] / В.В. Бобылев // М.: Власть. – 2009. – Вып. 6. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=12786633> Дата обращения: 10.12.2019.
4. Богомазова Т.В. Структура формирования рынка труда и его институтов в современном российском обществе [Электронный ресурс] / Т.В. Богомазова // СПб.: - Режим доступа: <http://files.scienceforum.ru/pdf/2013/3193.pdf> Дата обращения: 10.12.2019.
5. Жулева М.С Проблемы трудовой миграции в современной России / М. С. Жулева // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2014. – Вып. 2. – 17с.
6. Колосницына М. Г., Суворова И. К. Международная трудовая миграция: теоретические основы и политика регулирования / М. Г. Колосницына, И. К. Суворова // Экономический журнал ВШШЭ. – 2005. – Вып. 4. – 543 с.
7. Маслова И. Институты российского рынка труда в механизме регулирования процессов занятости [Электронный ресурс] / И. Маслова // Вестник Института экономики Российской академии наук. – 2013. – Вып. 5. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/instituty-rossiyskogo-rynka-truda-v-mehanizme-regulirovaniya-protsesov-zanyatosti/viewer> Дата обращения: 10.12.2019.
8. Махмудова М.М., Королева А.М. Международные миграционные процессы в российской экономике: анализ современных тенденций [Электронный ресурс] / М.М. Махмудова, А.М. Королева // Тюменский индустриальный университет: - 2017. – Режим

- доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/mezhdunarodnye-migratsionnye-protsessy-v-rossiyskoy-ekonomike-analiz-sovremennyh-tendentsiy/viewer> Дата обращения: 10.12.2019.
9. Метелев С. Е. Динамика миграционных процессов в России / С. Е. Метелев // Человек и труд – 2006. – Вып. 8. – 56 с.
  10. Константинов А.В, Дульнев М.В. Миграционный кодекс Российской Федерации как результат систематизации миграционного законодательства [Электронный ресурс] / А. В. Константинов, М. В. Дульнев // Юридические науки – 2019. – Вып. 2. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/migratsionnyy-kodeks-rossiyskoy-federatsii-kak-rezultat-sistematizatsii-migratsionnogo-zakonodatelstva-1/viewer> Дата обращения: 21.05.2020
  11. Невзоров В.А. Место ярославской области в современных миграционных процессах регионов России и постсоветского пространства [Электронный ресурс] / В.А. Невзоров // Градостроительство и планирование сельских населенных пунктов. – 2018. – Вып. 4. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/mesto-yaroslavskoy-oblasti-v-sovremennyh-migratsionnyh-protsessah-regionov-rossii-i-postsovetskogo-prostranstva/viewer> Дата обращения: 09.12.2019.
  12. Павлюк А.В., Кабакова С.С. Административно-правовое регулирование внешних трудовых миграционных потоков в российской Федерации [Электронный ресурс] / А.В. Павлюк, С.С. Кабакова // Социально-политические науки – 2017. – Вып. 5. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/administrativno-pravovoe-regulirovanie-vneshnih-trudovyh-migratsionnyh-potokov-v-rossiyskoy-federatsii/viewer> Дата обращения: 10.12.2019.
  13. Пухова М.М. Теоретические основы миграции [Электронный ресурс] / М.М. Пухова // Transport business in Russia. – 2013. – Вып. 6. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/teoreticheskie-osnovy-migratsii> Дата обращения: 10.12.2019.
  14. Раковская В.С., Соловьева Н.Н. Трудовая миграция: последствия для стран-доноров и стран-реципиентов [Электронный ресурс] / В.С. Раковская, Н.Н. Соловьева // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – Вып.3. – Режим доступа: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=9443> Дата обращения: 10.12.2019.
  15. Резникова О. И Постсоветская трудовая миграция / О. И. Резников // Мировая экономика и международные отношения. – 2009. – Вып. 3. – 75 с.
  16. Рыбаковский Л.Л. Пространственные перемещения населения в России и постсоветских государствах [Электронный ресурс] / Л.Л. Рыбаковский // Мониторинг общественного мнения. – 2009. – Вып. 1. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/prostranstvennye-peremescheniya-naseleniya-v-rossii-i-postsovetskih-gosudarstvah/viewer> Дата обращения: 10.12.2019.
  17. Рыбаковский Л.Л. К уточнению понятия «Миграция населения» [Электронный ресурс] / Л.Л. Рыбаковский // Социологические исследования. – 2016. – Вып. 12. – Режим доступа: [http://socis.isras.ru/files/File/2016/2016\\_12/Rybakovsky.pdf](http://socis.isras.ru/files/File/2016/2016_12/Rybakovsky.pdf) Дата обращения: 09.12.2019.
  18. Рязанцев С.В., Письменная Е.Е. Временная миграция в России: понятийный аппарат, классификация и статистический учет [Электронный ресурс] / С.В Рязанцев, Е.Е Письменная // Гуманитарные науки. – 2014. – Вып. 4. – Режим доступа: [http://www.intelros.ru/pdf/gumnauka/2014\\_04/6.pdf](http://www.intelros.ru/pdf/gumnauka/2014_04/6.pdf) Дата обращения: 10.12.2019.
  19. Чечелева Т.В. Международная миграция трудовых ресурсов: издержки и выгоды [Электронный ресурс] / Т.В. Чечелева // Социальная сфера - 2012. – Вып. 26. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/mezhdunarodnaya-migratsiya-trudovyh-resurov-izderzhki-i-vygody/viewer> Дата обращения: 10.12.2019.
  20. Шахно Т.В. Причины Трудовой миграции [Электронный ресурс] / Т.В. Шахно // Вестник – 2010. – Вып.1. – 5 с.
  21. Якшибаева Г.В., Назарова У.А. Миграция и рынок труда [Электронный ресурс] / Г.В. Якшибаева, У.А. Назарова // Уфа: - 2016. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-trudovoy-migratsii-kak-ekonomicheskoy-kategorii-i>

- [ee-znachenie-dlya-sotsialno-ekonomicheskogo-razvitiya-regiona/viewer](#) Дата обращения: 10.12.2019.
22. Lee S., A Theory of Migration [Электронный ресурс] / S. Lee // Demography – 1966. – Вып. 1. – Режим доступа: <https://emigratecaportuguesa.files.wordpress.com/2015/04/1966-a-theory-of-migration.pdf> Дата обращения: 10.12.2019.
23. Sinha B.R.K. Human migration concepts and approaches [Электронный ресурс] URL: [http://www.mtafki.hu/konyvtar/kiadv/FE2005/FE20053-4\\_403-414.pdf](http://www.mtafki.hu/konyvtar/kiadv/FE2005/FE20053-4_403-414.pdf) Дата обращения: 09.12.2019

#### Электронные ресурсы

1. Виды деятельности СПб ГАУ ЦТР // Сайт. - Режим доступа: <http://rsfb.ru/komitet/podvedomstvennye-uchrezhdeniya/vidy-deyatelnostisfb-gau-ctr/> - Дата обращения: 23.03.2020
2. Государственные услуги, Служба занятости населения Санкт-Петербурга // Сайт. – Режим доступа: [https://www.r21.spb.ru/empl/about/state\\_services/list.htm](https://www.r21.spb.ru/empl/about/state_services/list.htm) Дата обращения: 11.12.2019.
3. Задачи и полномочия Комитета, Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга // Сайт. – Режим доступа: <http://rsfb.ru/komitet/svedeniya-o-polnomochiyah-zadachah-funkciyah-komiteta/> Дата обращения: 11.12.2019.
4. Министерство Внутренних Дел Российской Федерации// Сайт. - Режим доступа: <https://мвд.пф/Deljatelnost/statistics/migracionnaya> Дата обращения: 10.12.2019.
5. Негосударственные коммерческие организации содействия занятости населения: -Текст: электронный. - Режим доступа: <https://studopedia.org/8-41354.html> Дата обращения: 10.12.2019.
6. Организация Объединенных Наций // Сайт. - Режим доступа: <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimatesmaps.asp?0t0> Дата обращения 10.12.2019
7. Официальный веб-сайт Администрации Санкт-Петербурга // Сайт. – Режим доступа: <https://www.gov.spb.ru/gov/otrasl/kmormp/> Дата обращения: 28.05.2020
8. Официальный веб-сайт СПб ГАУ «Центр трудовых ресурсов»: - Режим доступа: <http://gauctr.ru/>. – Дата обращения 21.05.2020
9. Стоимость услуг, Центр трудовых ресурсов Санкт-Петербурга // Сайт. – Режим доступа: <http://gauctr.ru/price/> Дата обращения: 11.12.2019.
10. Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) // Сайт. - Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/ministry/about/structure/lowerorg/trud> Дата обращения: 10.12.2019.
11. Federal Ministry of Labour and Social Affairs // Сайт. – Режим доступа: <https://www.bmas.de/EN/Our-Topics/Labour-Market/labour-market.html> Дата обращения: 22.05.2020
12. Federal Employment Agency // Сайт. – Режим доступа: <https://www.arbeitsagentur.de/en/welcome> Дата обращения: 22.05.2020.

## Приложение 1.

**Неквотируемый перечень профессий****Наименование профессии (специальности, должности)**

1. Авиатехник по авиационному и радиоэлектронному оборудованию
2. Авиатехник по самолетам и двигателям
3. Артист балета
4. Артист балета (солист)
5. Артист драмы
6. Артист оркестра
7. Артист симфонического (камерного) оркестра
8. Артист цирка
9. Артист-вокалист (оперный и камерный)
10. Артист-вокалист (солист)
11. Ассистент режиссера-постановщика
12. Ассистент художника-постановщика
13. Балетмейстер
14. Ведущий программы
15. Генеральный директор акционерного общества
16. Генеральный директор генеральной дирекции
17. Генеральный директор межотраслевого научно-технического комплекса
18. Генеральный директор объединения
19. Генеральный директор предприятия
20. Генеральный директор производственного объединения
21. Главный инженер (в промышленности)
22. Главный инженер проекта
23. Директор (заведующий) гостиницы (кемпинга, пансионата)
24. Директор (заведующий) филиала
25. Директор (начальник, уполномоченный) дирекции
26. Директор (начальник, управляющий) предприятия
27. Директор акционерного общества
28. Директор базы (туристической)
29. Директор департамента
30. Директор завода
31. Директор объединения
32. Директор по экономике
33. Директор представительства
34. Директор фабрики
35. Директор фирмы
36. Дирижер
37. Диспетчер
38. Заместитель председателя правления
39. Звукооператор
40. Звукорежиссер
41. Инженер интерьера

42. Инженер по авиационному и радиоэлектронному оборудованию
43. Инженер по автоматизации и механизации производственных процессов
44. Инженер по автоматизированным системам управления производством
45. Инженер по автоматизированным системам управления технологическими процессами
46. Инженер по внедрению новой техники и технологии
47. Инженер по защите информации
48. Инженер по наладке и испытаниям
49. Инженер по организации управления производством
50. Инженер по подготовке производства
51. Инженер по расчету режимов
52. Инженер по самолетам и двигателям
53. Инженер по сварке
54. Инженер по эксплуатации воздушных судов (систем воздушных судов)
55. Инженер-конструктор
56. Инженер-программист
57. Инженер-проектировщик
58. Инженер-технолог
59. Инженер-электрик
60. Инспектор манежа (ведущий представление)
61. Инструктор-методист по туризму
62. Корреспондент
63. Корреспондент издательства, редакции газет и журналов
64. Мастер по ремонту технологического оборудования
65. Оператор технологических установок
66. Организатор путешествий (экскурсий)
67. Постановщик трюков
68. Председатель правления
69. Президент ассоциации (концерна, корпорации) (общественно-экономической организации)
70. Программист
71. Режиссер
72. Режиссер-постановщик
73. Репетитор по балету
74. Руководитель кружка (клуба по интересам, коллектива, любительского объединения, секции, студии, туристской группы)
75. Слесарь по ремонту технологических установок
76. Техник по бурению
77. Техник по наладке и испытаниям
78. Хореограф
79. Художник-постановщик
80. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

## Приложение 2.

**Список необходимых документов для оформления заявки о потребности в привлечении визовых иностранных работников**

Для подачи заявки о потребности в привлечении визовых иностранных работников (пункт 1.2, рис. 2.2) работодателю необходимо собрать и предоставить в Центр трудовых ресурсов СПб следующий пакет документов:

- «2 экземпляра заявки, распечатанные из АИК «Миграционные квоты». Перед распечаткой заявки ее необходимо отформатировать по ширине, разместив все графы с 1 по 36 на одной странице (1 экземпляр с отметкой Центра трудовых ресурсов СПб возвращается заявителю)
- доверенность на право подачи заявки, в случае подачи заявки уполномоченным лицом (возвращается);
- гарантийное письмо, подтверждающее возможность обеспечения иностранного работника на период осуществления им трудовой деятельности жилым помещением с указанием адреса проживания, а также, подтверждающее возможность оказания иностранному работнику медицинской помощи в рамках добровольного медицинского страхования или договора с медицинской организацией о предоставлении иностранному работнику платных медицинских услуг с указанием наименования организации;
- информационное письмо, содержащее обоснование необходимости привлечения иностранных работников по указанным в заявке профессиям (специальностям, должностям), информацию о месте трудовой деятельности иностранных граждан (наименование строительного объекта, ресторана, предприятия и т.п.), указание причин невозможности замещения российскими гражданами рабочих мест, на которые предполагается привлечь иностранных работников»<sup>76</sup>.

Руководитель организации либо уполномоченное лицо при подаче заявки предъявляют документ, удостоверяющий личность.

**Список необходимых документов для оформления разрешения на привлечение визовых иностранных работников**

Для подачи заявки на оформление разрешения на привлечение (РНП) визовых иностранных работников работодателю необходимо собрать и предоставить в ГУВМ МВД следующий пакет документов (пункт 3, рис. 2.2):

- заявление с запросом на привлечение;
- проект трудовых договоров;
- официальные бумаги компании, такие как ИНН, ОГРН и устав;
- квитанция об оплате пошлины за предоставление государственной услуги.

---

<sup>76</sup> Официальный веб-сайт СПб ГАУ «Центр трудовых ресурсов»: - Режим доступа: <http://gauctr.ru/>. – Дата обращения 23.03.2020

### **Список необходимых документов для оформления разрешения на работу**

Для оформления привлеченным визовым иностранным работникам РНР (пункт 1, рис. 2.3) работодателю необходимо собрать и предоставить в ГУВМ МВД (ФМС) следующий пакет документов:

- копия РНП
- заявление на РНР в одном экземпляре;
- цветную фотографию иностранного гражданина 3\*4 см;
- копию документа, удостоверяющего личность иностранного гражданина (копию паспорта);
- квитанцию об оплате госпошлины за предоставление государственной услуги
- документы, подтверждающие отсутствие у иностранного работника заболевания наркоманией и представляющих опасность для окружающих инфекционных заболеваний, а также сертификат об отсутствии у него заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции).

### **Список необходимых документов для оформления приглашения на въезд визовым иностранным работникам**

Для оформления приглашение на въезд визовым иностранным работникам (пункт 1, рис. 2.3) работодателю необходимо собрать и предоставить в ГУВМ МВД следующий пакет документов:

- копия РНП;
- заявление на РНР в одном экземпляре;
- ходатайство о выдаче приглашения;
- действительный документ, удостоверяющий личность приглашающей стороны;
- гарантийные письма приглашающей стороны о принятии на себя обязательств по материальному, медицинскому и жилищному обеспечению приглашаемого иностранного гражданина на период его пребывания в Российской Федерации;
- квитанция об уплате государственной пошлины за выдачу приглашения.

### **Список необходимых документов для оформления патента**

Для легального трудоустройства патентный иностранных граждан при заключении трудового договора с работодателем должен собрать следующий пакет документов\*:

- действующий паспорт;
- регистрация;
- миграционная карта;
- СНИЛС;
- ИНН;
- медицинский полис ДМС;
- трудовая книжка образца РФ;

Если ИГ трудится на основании патента, то нужно также проверить:

- патент на работу;
- все чеки об оплате авансового платежа за патент.