

DOI 10.22394/1818-4049-2018-85-4-21-31
УДК 331.556.4

А. С. Лада

Проблемы привлечения трудовых ресурсов в субъектах Дальнего Востока

В статье анализируются программы в области занятости населения, реализуемые на территории Дальнего Востока: повышение мобильности населения, трудовая миграция специалистов и квалифицированных рабочих из других регионов России, привлечение иностранных трудовых мигрантов и привлечение на постоянное место жительства соотечественников. Выявлен положительный опыт сотрудничества органов службы занятости с предприятиями по профессиональному обучению безработных граждан под гарантированные рабочие места, с частичным софинансированием затрат на обучение. Выявлены причины оттока трудовых ресурсов с Дальнего Востока и невыполнения программы привлечения квалифицированных рабочих из других регионов России. Такими причинами являются: низкий уровень заработной платы и плохие социальные условия жизни. На основании практики реализации программ на Дальнем Востоке делается вывод о том, что основным средством привлечения специалистов на предприятия Дальнего Востока должны быть достойная заработная плата и приемлемые социальные условия жизни на Востоке России.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, миграционный потенциал, трудоустройство, занятость, безработица, трудовая мобильность, рынок труда.

На Дальнем Востоке существует проблема оттока населения, и, как следствие, отсутствие необходимых трудовых ресурсов. При этом уезжает в другой регион, в первую очередь, молодежь, миграционный потенциал которой направлен на переезд [Миграционные процессы..., 2013].

По данным Росстата, на 1 января 2015 г. в Дальневосточном федеральном округе проживали 6211021 чел., на 1 января 2016 г. – уже 6194969. За год – минус 16052 дальневосточника. На 1 января 2017 г.¹ в регионе проживали 6182689 чел. – минус еще 12290 человек, а на 1 января 2018 г. в Дальневосточном федеральном округе проживали 6,165 млн чел., что на 18 тыс. меньше, чем на 1 января 2017 г. По прогнозам Росстата, по итогам 2018 года отток населения с Дальнего Востока вырастет вдвое – до 30 тыс.

чел. При этом Амурская область, Приморский и Хабаровский края, предположительно, войдут в двадцатку антилидеров по этому показателю.

В настоящее время численность рабочей силы (экономически активного населения) в Дальневосточном федеральном округе составляет 3,34 млн чел. (54,0 % численности населения), численность занятых – 3,15 млн чел., что практически является предельным уровнем в условиях рыночной экономики. Потребность в привлечении работников, заявленная работодателями в службы занятости на Дальнем Востоке, на 1 мая 2017 г., составляет более 143 тыс. чел. (каждая десятая вакансия в России), при этом численность зарегистрированных безработных составляет 55,4 тыс. чел.²

По итогам статистического выбороч-

¹ Регионы России. Основные характеристики субъектов Российской Федерации. 2017 : стат. сб. // Росстат. М., 2017. С. 665. URL.: Росстат www.gks.ru

² Доклад о комплексном развитии регионов Дальнего Востока утв. Государственный совет Российской Федерации от 06.09.2017 г. С. 10. URL.: <https://minvr.ru>

Алексей Сергеевич Лада – канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры публичного и частного права, Дальневосточный институт управления – филиал РАНХиГС (680000, Россия, г. Хабаровск, ул. Муравьева-Амурского, д. 33). E-mail.: alexlada@inbox.ru

ного обследования населения численность экономически активного населения Хабаровского края в среднем за 2017 г. составила 733,2 тыс. чел. (за 2016 г. – 734,0 тыс. чел.), численность населения, занятого в экономике края, составила 697,5 тыс. чел. (за 2016 г. – 697,4 тыс. чел.), численность безработных граждан, классифицируемых в соответствии с критериями Международной организации труда (далее – МОТ), – 35,7 тыс. чел. (за 2016 г. – 36,6 тыс. чел.). Уровень безработицы в соответствии с критериями МОТ в Хабаровском крае составил за 2017 г. 4,9% (за 2016 г. – 5,0%). В среднем по России уровень общей безработицы за 2017 г. составил 5,2% (за 2016 г. – 5,6%), по Дальневосточному федеральному округу – 5,7% (за 2016 г. – 5,9%).³

По данным Приморскстата, численность рабочей силы в Приморском крае в возрасте 15 лет и старше в сентябре 2018 г. составила 1040,7 тыс. чел. (54,4% общей численности населения края). В их числе 990,6 тыс. чел. (95,2%) были заняты в экономике и 50,1 тыс. чел. не имели занятия, но активно его искали (в соответствии с методологией МОТ они классифицируются как безработные). Уровень безработицы по методологии МОТ в Приморском крае снизился по сравнению с аналогичным периодом прошлого года на 0,6 процентных пункта и составил 4,8% (в сентябре 2017 г. – 5,4%).⁴

Таким образом, в двух крупнейших субъектах Дальнего Востока (в Хабаровском и Приморском краях), как и в целом на Дальнем Востоке, за 2017 г. произошло очередное снижение численности рабочей силы.

В Камчатском крае численность трудовых ресурсов в 2017 г. также уменьшилась и составила 178,8 тыс. чел. (в 2016 г. – 183,0 тыс. чел.), что составляет 56,6 % от общей численности населения края. Уро-

вень безработицы в соответствии с критериями МОТ в Камчатском крае составил за 2017 г. 1,6%. При этом по состоянию на 1 января 2018 г. численность населения Камчатского края составила 315,5 тыс. человек, увеличившись по сравнению с 1 января 2017 г. более чем на 800 человек. По оперативным данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Камчатскому краю естественный прирост населения за 2017 г. составил 259 чел. Миграционная убыль сменилась миграционным приростом населения, который составил за 2017 г. 544 чел. (в 2016 г. убыль – 1 805 чел.). Число прибывших в результате всех видов миграционного обмена населением составило 13 645 чел. (108,6 % к 2016 г.). Число выбывших составило 13 101 чел. или 91,2% относительно 2016 г.⁵

По результатам проведенного анализа в целом по Российской Федерации в сентябре 2017 г. отмечается уровень социальной напряженности на рынке труда в размере 7,1%. При этом в отдельных субъектах Российской Федерации указанный уровень значительно превышает среднероссийский. Так, наиболее высокий уровень социальной напряженности на рынке труда отмечается в следующих субъектах Российской Федерации: Магаданская область – 14,9%, Сахалинская область – 14,6%, Еврейская автономная область – 12,8%.⁶

Чтобы переломить ситуацию на рынке труда, прекратить отток населения с Дальнего Востока и привлечь на Дальний Восток дополнительные трудовые ресурсы, была разработана Концепция демографической политики Дальнего Востока на период до 2025 г., в которой планируется увеличить численность населения Дальнего Востока в 2017 г. до 6,184 млн. чел., в 2018 г. – 6,198 млн. чел., в 2019 г. – 6,222 млн. чел., в 2020 г.

³ Отчет Комитета по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края «Об осуществлении полномочий в области содействия занятости населения в 2017 году». URL.: https://sz27.ru/content/доклады_o_результатах_i_основных_направлениях_деятельности

⁴ Информация о положении на рынке труда в Приморском крае (по состоянию на 1 ноября 2018 года). URL.: http://soctrud.primorsky.ru/content/рынок_труда_приморского_края

⁵ Отчет Министерства социального развития и труда Камчатского края о результатах работы за 2017 год. URL.: <https://mintrud.kamgov.ru/otcety-o-rabote-ministerstva>

⁶ Уточненный годовой отчет за 2017 год ГП 07 Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «О выполнении государственной программы «Содействие занятости населения» С. 20. URL.: <https://rosmintrud.ru/ministry/programs/3/1>

– 6,253 млн. чел. и в 2025 г. – 6,499 млн. чел.⁷ и разработана Программа повышения мобильности трудовых ресурсов⁸.

В целях реализации выше указанных федеральных программ субъекты РФ разработали свои программы.

Согласно паспорту подпрограммы «Об оказании содействия добровольному переселению в Приморский край соотечественников, проживающих за рубежом» государственной программы Приморского края «Содействие занятости населения Приморского края на 2013 – 2020 гг.» стратегия развития Приморского края должна учитывать тенденцию депопуляции, старения и сокращения численности трудоспособного населения. В перспективе трудовые ресурсы Приморского края будут ограничивать возможности развития экономики, прежде всего, создание трудоемких производств⁹.

Проблема ограниченности трудовых ресурсов характерна не только для Приморского края, но и для всего Дальнего Востока.

Поэтому необходимы дополнительные источники рабочей силы. Таких источников на Дальнем Востоке четыре: повышение мобильности местного населения, трудовая миграция специалистов и квалифицированных рабочих из других регионов России, привлечение иностранных трудовых мигрантов, и привлечение на постоянное место жительства соотечественников.

Рассмотрим реализацию каждого из них.

Первый источник – повышение мобильности местного населения, что позволит снизить дисбаланс спроса и предложения, а также уровень безработицы на рынках труда периферийных терри-

торий региона и обеспечить дополнительными внутренними трудовыми ресурсами зоны экономического роста на территории региона.

В Сахалинской области в 2017 г. вне территории проживания в пределах Сахалинской области трудоустроено более 0,9 тыс. граждан, зарегистрированных в центрах занятости населения в целях поиска подходящей работы. Государственная услуга по содействию безработным гражданам в переезде в другую местность оказана 21 безработному гражданину¹⁰.

В Приморском крае в 2017 г. государственная услуга содействия безработным гражданам в переезде в другую местность для временного трудоустройства по имеющейся у них профессии (специальности) оказана 99 гражданам, что составляет 110% от годового задания (плановый показатель на 2017 г. – 90 чел.) и 267,6% к 2016 г.¹¹.

Представляется, что данное направление должно быть приоритетным в области привлечения трудовых ресурсов, поскольку помогает снизить напряженность на рынке труда в регионе, и вместе с программами профессиональной подготовки, переподготовки безработных граждан частично закрыть потребность в квалифицированной рабочей силе.

Так, в Хабаровском крае одним из примеров положительного опыта работы по профессиональному обучению безработных граждан является тесное сотрудничество органов службы занятости с предприятиями, для которых готовятся кадры из числа безработных граждан. Как правило, обучение для этих предприятий проводится под гарантированные рабочие места, с частичным софинансированием затрат на обучение. Такое положение на

⁷ Об утверждении Концепции демографической политики Дальнего Востока на период до 2025 года: распоряжение Правительства РФ от 20.06.2017 №1298-р // Собрание законодательства РФ. 2017. №27. Ст. 4062.

⁸ Типовая региональная программа повышения мобильности трудовых ресурсов: приказ Минтруда России от 04.06.2015 №343н. URL.: <http://www.pravo.gov.ru> 24.07.2015.

⁹ Государственная программа Приморского края «Содействие занятости населения Приморского края на 2013 – 2020 годы». URL.: <https://www.primorsky.ru>

¹⁰ Доклад: О реализации мероприятий активной политики занятости населения в Сахалинской области за 2017 год и задачах на 2018 год. URL.: <http://tzn.sakhalin.gov.ru>

¹¹ Отчет о степени выполнения подпрограмм, принятых в соответствии с требованиями федерального законодательства в сфере реализации государственной программы, государственной программы Приморского края «Содействие занятости населения Приморского края на 2013-2020 годы» за 2017 г. URL.: http://soctrud.primorsky.ru/content/рынок_труда_приморского_края

рынке труда Хабаровского края, по мнению некоторых авторов, внушает определенный оптимизм. [Лукасевич, 2016]

Второй источник – трудовая миграция специалистов и квалифицированных рабочих из других регионов России для строительства крупных промышленных и инфраструктурных объектов, которую обеспечивают крупные российские компании.

В связи с этим практически во всех субъектах Дальнего Востока приняты программы повышения мобильности трудовых ресурсов.

В соответствии с планом мероприятий по повышению мобильности граждан Российской Федерации на 2014 – 2018 гг.¹² и программой Хабаровского края «Повышение мобильности трудовых ресурсов»¹³, в результате проведенной работы в 2017 г. фактически привлечено 96 работников (выполнение показателя по численности привлеченных работников составляет 64,0%), в том числе предприятиями:

- филиал ПАО «Компания «Сухой» «КНААЗ им. Ю.А. Гагарина» – 3 чел. (плановый показатель – 50 чел., выполнение – 6,0%);
- ООО «Амурская горно-металлургическая компания» – 6 чел. (плановый показатель – 5 чел., выполнение – 120,0%);
- ООО «Сахатранс» – 3 чел. (плановый показатель – 3 чел., выполнение – 100,0%);
- АО «Ургалуголь» – 35 чел. (плановый показатель – 25 чел., выполнение – 140,0%);
- ПАО «Амурский судостроительный завод» – 6 человек (плановый показатель – 18 чел., выполнение – 33,3%);
- ООО «Амурская лесопромышленная компания» – 7 чел. (плановый показатель – 13 чел., выполнение – 53,8%);
- АО «Многовершинное» – 15 чел. (плановый показатель – 15 чел., выполнение

– 100,0%);

- АО «ВаниноТрансУголь» – 15 чел. (плановый показатель – 15 чел., выполнение – 100,0%);

- АО «Прайм» – 2 чел. (плановый показатель – 2 чел., выполнение – 100,0%);

- ООО «СКИФАГРО-ДВ» – 4 чел. (плановый показатель – 4 чел., выполнение – 100,0%).

Работники привлечены из Кемеровской, Иркутской, Ростовской, Волгоградской областей, Краснодарского, Ставропольского, Алтайского краев, Республик Коми, Хакасии, Башкортостана, Саха (Якутия), Крым, городов Севастополь, Санкт-Петербург.

В 2017 г. работодателями в рамках Программы трудовой мобильности привлечены 96 работников, уволены 18 работников.

Таким образом, показатели результативности использования субсидии в 2017 г. выполнены в следующих объемах:

- доля привлеченных работников – 64,0% (выполнение 75,3%);

- доля продолжающих работать – 81,3% (выполнение 101,6%)

В Сахалинской области в 2017 г. в рамках ведомственной целевой программы Сахалинской области «Повышение мобильности трудовых ресурсов на 2017 – 2019 гг.» в регион прибыли 16 работников из Волгоградской, Томской, Московской, Свердловской, Ивановской областей, Ханты-Мансийского автономного округа и Республики Татарстан. 13 работникам оказаны меры поддержки по возмещению расходов на обустройство по приезду к месту работы и проезд¹⁴.

В Приморском крае Подпрограмма реализуется с 27 июля 2015 г. За период реализации подпрограммы привлечено 97 работников (из 674 ожидаемых). По состоянию на 31.12.2017 г. осуществляются трудовую деятельность в организаци-

¹² План мероприятий по повышению мобильности граждан Российской Федерации на 2014–2018 гг.: распоряжение Правительства Российской Федерации от 24.04.2014 № 663-р // Собрание законодательства РФ. 2014. №18 (часть IV). Ст. 2262.

¹³ О реализации мер по повышению мобильности трудовых ресурсов: постановление Правительства Хабаровского края от 14.07.2015 № 191-пр // Собрание законодательства Хабаровского края. 2015. №7 (часть II).

¹⁴ Доклад: О реализации мероприятий активной политики занятости населения в Сахалинской области за 2017 г. и задачах на 2018 г. URL.: <http://tzn.sakhalin.gov.ru>

ях, ставших участниками подпрограммы, 90 чел.¹⁵

В Магаданской области в 2017 г. участником региональной программы являлось АО «Рудник имени Матросова», реализующее инвестиционный проект «Строительство горнодобывающего и перерабатывающего предприятия на базе Наталкинского золоторудного месторождения». Целевой показатель эффективности реализации программы выполнен – привлечено 13 чел. (планировалось привлечь 12 работников). Работники привлекались из республик Башкортостан, Татарстан, Крым и Бурятия, Иркутской, Кемеровской, Челябинской, Белгородской и Московской областей, города Санкт-Петербурга¹⁶.

Невыполнение показателя доли привлеченных работников, по мнению Комитета по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края, обусловлено следующими объективными причинами:

- отсутствием граждан, желающих переселиться в Хабаровский край для трудоустройства на предприятия, включенные в Программу трудовой мобильности (ввиду невысокого уровня заработной платы по предлагаемым вакансиям, отсутствия постоянного жилья, суровых климатических условий региона);

- нежеланием работников заключать срочные трудовые договоры на срок более 3 лет (обязательное условие участия в Программе трудовой мобильности);

- невозможностью в рамках Программы трудовой мобильности привлекать работников из приоритетных и близко расположенных субъектов Российской Федерации (за 2017 г. 201 работник привлечен из приоритетных субъектов Российской Федерации, таких как Приморский край, Амурская область, Крас-

ноярский край и др.);

- заполнением вакантных рабочих мест местными трудовыми ресурсами (в 2017 г. на предприятия, участвующие в Программе трудовой мобильности, привлечено 2 178 чел., проживающих в крае)¹⁷.

Представляется, что главной причиной увольнения работников, привлеченных по программе мобильности трудовых ресурсов, является низкий уровень заработной платы по предлагаемым вакансиям. На освободившиеся места предприятия снова по этой же программе привлекают трудовые ресурсы за счет финансирования из бюджетов. Такая ситуация приводит к бесконечной и бесполезной трате бюджетных средств.

Таким образом, основным средством привлечения специалистов на предприятия Дальнего Востока должны быть не государственные программы, а достойная заработная плата. Например, компания «Сахалин Энерджи» занимается освоением нефтегазовых месторождений на сахалинском шельфе с 1994 г. По данным компании, из 2274 сотрудников «Сахалин Энерджи» на конец 2016 г. приезжих было около половины. В программе трудовой мобильности «Сахалин Энерджи» не участвует. Компании это неинтересно, сообщил ее представитель¹⁸.

Третий источник – привлечение иностранных трудовых мигрантов, который уже существует в виде сезонной занятости в сельском хозяйстве и строительстве. Демографическая и экономическая ситуация на Дальнем Востоке ставит на повестку дня вопрос о расширении международной трудовой миграции, без которой смягчение количественных и структурных последствий сокращения численности трудовых ресурсов едва ли будет возможно.

¹⁵ Отчет о степени выполнения подпрограмм, принятых в соответствии с требованиями федерального законодательства в сфере реализации государственной программы, государственной программы Приморского края «Содействие занятости населения Приморского края на 2013-2020 годы» за 2017 г. URL.: http://soctrud.primorsky.ru/content/рынок_труда_приморского_края

¹⁶ Публичный отчет министерства труда и социальной политики Магаданской области за 2017 г. URL.: <https://mintrud.49gov.ru/activities/reports/>

¹⁷ Отчет Комитета по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края «Об осуществлении полномочий в области содействия занятости населения в 2017 году». URL.: https://sz27.ru/content/доклады_о_результатах_и_основных_направлениях_деятельности

¹⁸ Шаповалова С. Почему не работает программа завоза кадров на Дальний Восток. URL.: Вedomosti: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2018/02/15/751037-kadrov-dalnii-vostok>

В литературе существуют различные точки зрения относительно привлечения иностранной рабочей силы в РФ. С одной стороны, это дает возможность улучшить демографическую ситуацию [Кислякова, 2014], с другой стороны, ухудшение качества продукции, рост преступности [Вишневская, Астапенко, 2010. С. 41 – 49]. Кроме того, ученые отмечают, что большое количество мигрантов из КНР может в будущем привести к межэтническим столкновениям [Рыбаковский, 2003] и даже к потере приграничных территорий [Гельбрас, 2010]. Другие авторы считают, что опасения излишни, а граждане КНР хотели только заработать в РФ [Дейкун, 2009. С. 112 – 115]. Это мнение подтверждается статистикой: после падения курса рубля количество иностранных работников из КНР существенно уменьшилось.

Квота Хабаровскому краю на привлечение иностранных работников на 2017 г. с учетом корректировок составила 8723 чел. Из общего числа иностранных работников получили возможность трудиться на территории края граждане Китайской Народной Республики – 58,2% (5173 чел.); Корейской Народно-Демократической Республики – 29,5% (2603 чел.); Сербии – 5,2% (458 чел.); Вьетнама – 5,1% (445 чел.); Малайзии – 1,2 % (107 чел.) и ряда других стран.

В Хабаровском крае в 2017 г. привлечение иностранных работников из «дальнего зарубежья» планировалось в основном в строительство (3219 чел), торговлю и общественное питание (1678 человек), лесное и сельское хозяйство (1468 чел), обрабатывающие производства (1035 человек) и др.¹⁹. Как показывает статистика, иностранные работники обладают низкой квалификацией и могут занимать в основном неквалифицированные рабочие места.

В Сахалинской области рассмотрены 171 заявка работодателей на привлече-

ние 13392 иностранных работников в 2018 г. При определении потребности 2018 года отклонено 89 заявок на общую численность 5869 чел. В 2017 г. в агентство по труду и занятости населения Сахалинской области поступил 271 запрос о выдаче заключений о привлечении и об использовании 3721 иностранных работников, выдано 264 заключения, содержащих решения о целесообразности привлечения и использования 3592 иностранных работников²⁰.

Согласно Уточненному годовому отчету за 2017 г. Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «О выполнении государственной программы «Содействие занятости населения» в Магаданской области, Сахалинской области, Еврейской автономной области зафиксировано наибольшее превышение доли привлекаемых иностранных работников в численности экономически активного населения (рабочей силы) и доли привлекаемых иностранных работников в численности занятых по сравнению со среднероссийскими (соответственно 2,1% и 2,2%):

– доля привлекаемых иностранных работников в численности экономически активного населения (рабочей силы): Магаданская область – 10,4%, Сахалинская область – 9,1%, Камчатский край – 6%, Чукотский автономный округ – 5,5%;

– доля привлекаемых иностранных работников в численности занятых: Магаданская область – 10,9%, Сахалинская область – 9,3%, Камчатский край – 6,3%, Чукотский автономный округ – 5,7%.²¹

В связи с этим в Сахалинской области в 2017 г. разработана система мер, направленных на трудоустройство в приоритетном порядке российских граждан.

В целях поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов Губернатором Сахалинской области в 2017 г. установлен запрет на привлечение иностранцев по патентам в отдельных видах экономической

¹⁹ Отчет Комитета по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края «Об осуществлении полномочий в области содействия занятости населения в 2017 году». URL.: https://sz27.ru/content/доклады_o_результатах_i_основных_направлениях_деятельности

²⁰ Доклад: О реализации мероприятий активной политики занятости населения в Сахалинской области за 2017 год и задачах на 2018 г. URL.: <http://tzn.sakhalin.gov.ru>

²¹ Уточненный годовой отчет за 2017 год ГП 07 Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «О выполнении государственной программы «Содействие занятости населения» С. 20. URL.: <https://rosmintrud.ru/ministry/programs/3/1>

деятельности. В сравнении с 2016 г. перечень «запрещенных» видов экономической деятельности расширен. Включены дополнительно отдельные виды экономической деятельности в сфере строительства. Следует отметить, что запреты и ограничения в отношении иностранных граждан вызваны не только соображениями безопасности государства, но в данном случае и ограничением конкурентноспособности иностранных граждан по сравнению с российскими гражданами, как правило, на низкоквалифицированных работах [Абрамова, 2007].

В рамках реализации мероприятий программы содействие занятости населения по замещению иностранной рабочей силы российскими гражданами в 2017 г. из числа российских граждан трудоустроен 601 чел. на рабочие места, предполагающие привлечение иностранных работников.

С 01 января 2018 г. установлена стоимость патента в размере 4653,4 рублей в месяц (119,5% к 2017 г., 146,4% к 2016 г.). Увеличение стоимости патента направлено на снижение давления иностранных работников на региональный рынок труда и демпинга российских граждан в части размера заработной платы²².

Таким образом, можно сделать вывод, что в связи с оттоком трудоспособного коренного населения Дальнего Востока доля привлекаемых низкоквалифицированных иностранных работников в численности занятых будет с каждым годом увеличиваться во всех регионах Дальнего Востока. Это будет являться тормозом экономического развития региона и увеличивать уровень социальной напряженности на рынке труда. Поэтому привлечение иностранных трудовых мигрантов должно являться второстепенным источником пополнения рабочей силы. В настоящее время по статистическим данным, к сожалению, на Дальнем Востоке привлечение иностранных трудовых мигрантов является основным источником пополнения рабочей силы, от которого регион не может отказаться.

Четвертый источник – привлечение на постоянное место жительства на Даль-

ний Восток соотечественников в рамках реализации Госпрограммы по переселению соотечественников.

В литературе существуют различные подходы к понятию соотечественник. Т. Н. Юдина понимает все русскоговорящее население, проживающее в ближнем зарубежье [Юдина, 2006].

В соответствии с государственной программой Хабаровского края «Оказание содействия добровольному переселению в Хабаровский край соотечественников, проживающих за рубежом» в 2017 году комитетом по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края рассмотрено 1579 заявлений претендентов на участие в программе «Соотечественники». В результате по 1499 заявлениям вынесено положительное решение в отношении трудоустройства претендентов (94,9% в общем числе поступивших заявлений), по 80 заявлениям в трудоустройстве отказано. Основными причинами отказов являются отсутствие у соотечественника профессионального образования и документов, подтверждающих указанный в заявлении трудовой стаж.

В 2017 г. в Хабаровском крае из-за рубежа прибыли 359 участников программы «Соотечественники» и 516 членов их семей. Кроме того, 937 иностранных граждан, находящихся на законном основании на территории Российской Федерации, и 226 членов их семей вступили в программу «Соотечественники» на территории края.

Таким образом, основные целевые показатели программы «Соотечественники» выполнены в следующих объемах:

1) общее число соотечественников, ставших участниками программы «Соотечественники», и членов их семей – 2 038 чел. (138,6% от запланированных объемов);

2) количество участников программы «Соотечественники» – 1 296 чел. (144,0%);

3) количество членов семей участников программы «Соотечественники» – 742 чел. (130,2%).

По прибытии в Хабаровский край 410

²² Доклад: О реализации мероприятий активной политики занятости населения в Сахалинской области за 2017 год и задачах на 2018 г. URL.: <http://tzn.sakhalin.gov.ru>

участникам программы (46,9% от общего числа прибывших в 2017 г. соотечественников) предоставлены места для временного проживания в КГКУ «Центр временного размещения соотечественников, прибывших из-за рубежа».

В 2017 г. в Хабаровском крае трудоустроены 1168 участников программы «Соотечественники» и 101 член их семей (82,0% от числа соотечественников трудоспособного возраста).

Наибольшее число соотечественников в Хабаровском крае занято на предприятиях оптовой и розничной торговли, строительства, предоставления бытовых услуг, транспорта, а также в жилищно-коммунальном хозяйстве, в сфере медицины, образования, добычи полезных ископаемых и др.

Из числа соотечественников, занятых трудовой деятельностью, 90 являются индивидуальными предпринимателями в следующих сферах деятельности:

- оптовая и розничная торговля – 47 чел.;
- оказание услуг населению – 21 чел.;
- оказание транспортных услуг – 14 чел.;
- строительство – 6 чел.;
- общественное питание – 2 чел.²³.

В рамках региональной программы переселения соотечественников, проживающих за рубежом, в Сахалинскую область прибыли 368 чел., из них трудоустроены – 250 чел., что составляет 88% от общего количества прибывших трудоспособных соотечественников. Участникам программы предоставлены дополнительные гарантии, направленные на временное жилищное обустройство, содействие в трудоустройстве, по информированию и консультированию,

прохождению медицинского освидетельствования. По итогам 2017 г. закрепляемость участников программы и членов их семей в Сахалинской области составила 98,1% (убыло всего 52, прибыло 2701). В целом, реализация мер по регулированию привлечения иностранных работников под потребность рынка труда, содействию переселения соотечественников, развитию трудовой мобильности имеет положительный результат для социально-экономического и демографического развития Сахалинской области²⁴.

Согласно госпрограмме Приморского края за 2013 – 2020 гг. на данные территории вселения планируется переселить 11117 соотечественников, в том числе 7528 участников Госпрограммы по переселению соотечественников и 3589 членов их семей. В Приморском крае в 2017 г. стали участниками подпрограммы переселения 1556 чел. (100,5% от плана), из них 947 участников подпрограммы (80,5% от плана) и 609 членов их семей (163,3% от плана)²⁵.

В Амурской области в 2017 г. рассмотрено 309 заявлений, положительно согласовано 273 заявления, отклонено – 36. Основанием для отказа в согласовании заявлений на переселение является преимущественно отсутствие профессионального образования и подтвержденного опыта работы по специальностям, востребованным на рынке труда области. Численность соотечественников по положительно согласованным заявлениям составила 631 чел., в том числе – 273 участника Государственной программы и 358 членов их семей, из них трудоспособного возраста 425 чел. (270 участников Государственной программы и 155 членов их семей)²⁶.

²³ Отчет Комитета по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края «Об осуществлении полномочий в области содействия занятости населения в 2017 году» // https://sz27.ru/content/доклады_о_результатах_и_основных_направлениях_деятельности

²⁴ Доклад: О реализации мероприятий активной политики занятости населения в Сахалинской области за 2017 год и задачах на 2018 год // <http://tzn.sakhalin.gov.ru>

²⁵ Отчет о степени выполнения подпрограмм, принятых в соответствии с требованиями федерального законодательства в сфере реализации государственной программы, государственной программы Приморского края «Содействие занятости населения Приморского края на 2013-2020 годы» за 2017 год // http://soctrud.primorsky.ru/content/рынок_труда_приморского_края

²⁶ Мониторинг реализации подпрограммы «Оказание содействия добровольному переселению в Амурскую область соотечественников, проживающих за рубежом» в 2017 году // <https://www.amurobl.ru/pages/deyatelnost/pereselenie-sootechestvennikov-v-amurskuyu-oblast/monitoring-realizatsii-programmy/monitoring-2017/>

В Магаданской области для решения проблем нехватки собственных трудовых ресурсов реализуется с 2014 г. подпрограмма «Оказание содействия добровольному переселению соотечественников, проживающих за рубежом, в Магаданскую область», в рамках которой в отчетном году область приняла 326 соотечественников, из которых более 60% трудоустроено на предприятиях области²⁷.

Показатели эффективности государственной программы «Соотечественник» выше, чем у программы мобильности трудовых ресурсов. Это объясняется тем, что уровень жизни в странах, из которых прибывают соотечественники ниже, чем на Дальнем Востоке России.

Таким образом, можно сделать вывод, что численность рабочей силы на Дальнем Востоке с каждым годом уменьшается, что в свою очередь, влияет на уровень безработицы, который в этом регионе ниже общероссийских показателей. Уменьшение численности рабочей силы на Дальнем Востоке вызвано общим уменьшением численности населения в данном регионе. Кроме того, на Дальнем Востоке низкий процент численности трудовых ресурсов от общей численности населения – 54,0%. Это свидетельствует о «старении» населения Дальнего Востока.

В связи с этим особенностью демографической политики Дальнего Востока, является направление усилий, прежде всего, на привлечение рабочей силы из других регионов России, в т. ч. из-за границы, а не на удержание коренного населения.

В новой Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019 – 2025 гг.²⁸, в отличие от предшествующей, уже нет цели приостановить миграционный отток населения из районов Сибири и Дальнего Востока и обеспечить миграционный приток населения в указанные районы.

Как показал социологический опрос,

проведенный ВЦИОМ в 2016 г., основными факторами, формирующими негативные миграционные настроения жителей Дальнего Востока, являются дороговизна жизни (28%), низкий уровень развития инфраструктуры (27%), уровень доходов (27%), неблагоприятный климат (26%), недостаточные возможности для образования детей (23%), отсутствие возможностей для приобретения жилья (13%), недостаточность мест для отдыха и развлечений (13 %).²⁹

Таким образом, следует согласиться с В. Ф. Ефременко, что опережающий экономический рост не становится фактором, повышающим привлекательность территории для проживания [Ефременко, 2017]. Как правильно отметил В. В. Зубков, в первую очередь на отток населения с Дальнего Востока оказывают влияние объективные условия жизни, которые его окружают [Зубков, 2014].

Представляется, что для сохранения численности населения и развития человеческого потенциала на Дальнем Востоке усилия государства должны быть, в первую очередь, направлены не на привлечение трудовых ресурсов из других регионов, в т. ч. из-за границы, а на повышение заработных плат и улучшение социальных условий на Востоке России.

В качестве одной из таких мер в целях уменьшения темпов оттока населения с Дальнего Востока можно предложить внести изменения в ФЗ РФ «О страховых пенсиях», установить стаж работы, необходимый для выхода на пенсию в 20 лет при работе в Дальневосточном федеральном округе и при наличии указанного стажа уменьшить пенсионный возраст до 55 лет у мужчин и 50 лет для женщин.

Список литературы:

1. Абрамова О. В. Правовое регулирование труда иностранных граждан в Российской Федерации // Трудовое пра-

²⁷ Публичный отчет министерства труда и социальной политики Магаданской области за 2017 год // <https://mintrud.49gov.ru/activities/reports/>

²⁸ Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019 - 2025 годы: Указ Президента РФ от 31.10.2018 №622// Собрание законодательства РФ. 2018. №45. Ст. 6917.

²⁹ Доклад о комплексном развитии регионов Дальнего Востока утв. Государственный совет Российской Федерации от 06.09.2017г. С.8 // <https://minvr.ru>

во. 2007. № 2. С. 12, 13.

2. Вишневская В. С., Астапенко С. С. Международная миграция рабочей силы: проблемы и перспективы // Современные аспекты экономики. 2010. № 2. С. 41 – 49.

3. Гельбрас В. Перспективы китайской миграции на Дальнем Востоке. М., 2010. С. 5.

4. Дейкун С.В. Анализ китайской миграции. М. Вологодские чтения, 2009. Вып. 74. С.112 – 115.

5. Ефременко Е. Ф. Реализация права на привлекательный труд, как фактор закрепления молодежи на Дальнем Востоке России // Актуальные вопросы обеспечения прав и свобод человека и гражданина: региональное измерение: материалы II Всероссийской научно-практической конференции. Хабаровск, ДВИУ-филиал РАНХиГС, 2017. С. 412.

6. Зубков В. В. Миграционный потенциал: проблемы интерпретации и человеческого измерения // Экономика, управление, общество: история и современность: материалы XII Всероссийской научно-практической конференции (с

международным участием). Хабаровск, ДВИУ-филиал РАНХиГС, 2014. С. 370.

7. Кислякова К. В. Иностранная рабочая сила на российском рынке труда : тенденции и проблемы // Экономика, управление, общество: история и современность: материалы XII Всероссийской научно-практической конференции (с международным участием). Хабаровск, ДВИУ-филиал РАНХиГС, 2014. С. 370.

8. Лукасевич Т. А. Регулирование рынка труда региона: состояние и эффекты / Экономика, управление, общество: история и современность: материалы XIV Всероссийской научно-практической конференции Хабаровск, ДВИУ-филиал РАНХиГС, 2016. С. 352.

9. Миграционные процессы в Дальневосточном регионе России: опыт комплексного анализа: монография / под общ. ред. Н. М. Байкова. Хабаровск, ДВИУ-филиал РАНХиГС, 2013. С. 293.

10. Рыбаковский Л. Миграция населения (вопросы теории). М., 2003. С. 240.

11. Юдина Т. Н. Социология миграции: Учебное пособие для вузов. М., 2006. С. 272.

Библиографическое описание статьи

Лада А. С. Проблемы привлечения трудовых ресурсов в субъектах Дальнего Востока // Власть и управление на Востоке России. 2018. № 4 (85). С. 21–31. DOI 10.22394/1818-4049-2018-85-4-21-31

Aleksey S. Lada – Candidate of Jurisprudence, Associate Professor of the public and private law chair, the Far-Eastern institute of management – branch of RANEPA (33, Str. Muravyev-Amurskiy, Khabarovsk, 680000, Russian Federation). E-mail: alexlada@inbox.ru

Problems of attracting labor resources to the constituent entities of the Far East

The article analyzes the programs in the field of employment implemented in the Far East. There are four such programs in the Far East: increasing the mobility of the population, labor migration of specialists and skilled workers from other regions of Russia, attracting foreign labor migrants and attracting compatriots to permanent residence. Positive experience of cooperation of bodies of employment service with the enterprises on professional training of unemployed citizens under the guaranteed workplaces, with partial co-financing of expenses on training is revealed. The reasons for the outflow of labor resources from the Far East and the failure of the program to attract skilled workers from other regions of Russia are revealed. These reasons are: low wages and poor social conditions. Based on the practice of implementing programs in the Far East, it is concluded that the main means of attracting specialists to the enterprises of the Far East should be a decent salary and acceptable social conditions of life in the East of Russia.

Keywords: labor resources, migration potential, employment, unemployment, labor mobility, labor market.

References:

1. Abramova, O. V. Legal regulation of labor of foreign citizens in the Russian Federation. *Trudovoe pravo* [Labor Law], 2007, no. 2, pp. 12, 13. (In Russian).
2. Vishnevskaya V. S., Astapenko S. S. International labor migration: problems and prospects. *Sovremennye aspekty ehkonomiki* [Modern Aspects of Economics], 2010, no. 2. P. 41 – 49. (In Russian).
3. Gelbras V. Perspectives of Chinese Migration in the Far East. *Perspektivy kitajskoj migracii na Dal'nem Vostoke*. M., 2010, p. 5. (In Russian).
4. Deikun S. V. Analysis of Chinese migration. *Analiz kitajskoj migracii*. M. Vologda Readings, 2009, vol. 74, pp. 112 –115. (In Russian).
5. Efremenko E. F. Realization of the right to attractive work as a factor in securing young people in the Far East of Russia. *Aktual'nye voprosy obespecheniya prav i svobod cheloveka i grazhdanina: regional'noe izmerenie* [Actual issues of ensuring the rights and freedoms of man and citizen: the regional dimension: materials of the II All-Russian initial-practical conference]. Khabarovsk, DVIU-branch of RANEPa, 2017, p. 412. (In Russian).
6. Zubkov V. V. Migration Potential: Problems of Interpretation and the Human Dimension. *EHkonomika, upravlenie, obshchestvo: istoriya i sovremennost'* [Economy, Management, Society: Past and Present: Materials of the XII All-Russian Scientific and Practical Conference (with international participation)]. Khabarovsk, DVIU-Branch of RANEPa, 2014, p. 370. (In Russian).
7. Kislyakova K. V. Foreign labor in the Russian labor market: trends and problems. *EHkonomika, upravlenie, obshchestvo: istoriya i sovremennost'* [Economy, management, society: history and modernity: materials of the XII All-Russian Scientific and Practical Conference (with international participation)]. Khabarovsk, DVIU-Branch of RANEPa, 2014, p. 370. (In Russian).
8. Lukasevich T. A. Regulation of the region's labor market: state and effects. *EHkonomika, upravlenie, obshchestvo: istoriya i sovremennost'* [Economics, management, society: history and modernity: materials of the XIV All-Russian Scientific and Practical Conference]. Khabarovsk, DVIU-branch of RANEPa, 2016, p. 352 (In Russian).
9. Migration processes in the Far Eastern region of Russia: the experience of complex analysis *Migracionnye processy v Dal'nevostochnom regione Rossii: opyt kompleksnogo analiza*: a monograph / under total. ed. N. M. Baykova. Khabarovsk, DVI-Branch of RANEPa, 2013, 293 p. (In Russian).
10. Rybakovsky L. Migration of the population (theory questions). *Migraciya naseleeniya (voprosy teorii)*. M., 2003. p. 240. (In Russian).
11. Yudina T.N. Sociology of Migration *Sociologiya migracii*: Textbook for universities. M., 2006. p. 272. (In Russian).

Reference to the article

Lada A. S. Problems of attracting labor resources to the constituent entities of the Far East // Power and Administration in the East of Russia. 2018. No. 4 (85). Pp. 21 – 31. DOI 10.22394/1818-4049-2018-85-4-21-31
