

Что касается организации оплаты труда, то заработная плата государственных служащих исчисляется способом, отличным от начисления заработной платы сотрудникам коммерческих учреждений. В ст. 1 ФЗ-79 указано, что оплата труда гражданского служащего производится в виде денежного содержания, являющегося основным средством его материального обеспечения и стимулирования профессиональной служебной деятельности по замещаемой должности гражданской службы [5].

В современных экономических реалиях особую актуальность приобретает вопрос оптимизации численности государственных служащих. Это повышает требования к системе подбора и профессионального развития кадров в органах государственной власти. Одной из особенностей системы организации труда в государственной службе является обязательность конкурсного характера подбора кадров на замещение должностей государственной службы. С целью подбора кандидатов на конкретные должности, законодательство предлагает оценку на основе конкурсных процедур [6]. Такой подход позволяет подобрать кандидата, наиболее соответствующего предъявляемым требованиям.

**Заключение.** Организация труда играет ключевую роль в вопросе обеспечения благоприятных условий для осуществления трудовой деятельности государственными служащими, позволяющих им реализовывать свои профессиональные качества. Высокий уровень организации труда государственных служащих способствует качественному выполнению ими своих должностных обязанностей, проявлению творчества и креативности в решении служебных задач.

Организация труда направлена не только на создание условий труда, удовлетворяющих психологические, физиологические, материальные и иные потребности работника, но и на последующее совершенствование данных условий, что, в свою очередь, напрямую влияет на качество труда, оперативность решения управленческих проблем, эффективность использования материальных и трудовых затрат и т.д. При этом совершенствование системы организации труда должно стать систематическим и непрекращающимся процессом, учитывая динамику развития современного общества, постоянные изменения в технологиях коммуникаций, а также в повышении требований общества к работе государственных органов.

#### Список цитируемых источников

1. Рофе, А. И. Организация и нормирование труда : учеб. пособие. / А. И. Рофе. — 2-е изд., стер.— М. : КНОРУС, 2014. — 224 с.
2. Организация труда. Основные понятия. Термины и определения : ГОСТ 19605-74 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://docs.cntd.ru>. — Дата доступа: 10.01.2023.
3. Якимов, В. Н. Стимулирование и мотивация труда в организации / В. Н. Якимов // Знание. Понимание. Умение. — 2012. — № 4. — С. 45—50.
4. Слепцова, Е. В. Особенности организации труда государственных служащих / Е. В. Слепцова // Экономика и бизнес: теория и практика. — 2018. — № 12 (2). — С. 86–88.
5. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ. — Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_48601/?ysclid=ldj58kadwx340003424](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/?ysclid=ldj58kadwx340003424). — Дата доступа: 12.01.2023
6. О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации [Электронный ресурс] : Указ Президента Рос. Федерации от 01.02.2005 № 112 : изм. и доп. — Режим доступа: <https://base.garant.ru/187829/?ysclid=ldj3pif81j290578403>. — Дата доступа: 12.01.2023.

УДК 331.5

Е. С. Красинец<sup>1</sup>, Т. В. Шевцова<sup>2</sup>

*Институт социально-экономических проблем народонаселения  
Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук,  
Москва, Российская Федерация, <sup>1</sup>e\_krasinets@mail.ru, <sup>2</sup>gildenberg@yandex.ru*

### ИНОСТРАННЫЙ ТРУД В ЭКОНОМИКЕ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Статья посвящена исследованию актуальных вопросов функционирования российского рынка труда во взаимосвязи с проблемами международной миграции в период пандемии COVID-19 и после завершения активной фазы борьбы с коронавирусом. Работа основана на использовании методов статистического анализа открытых данных Главного управления по вопросам миграции МВД РФ и базируется на результатах проведенных социологических опросов трудовых мигрантов. В статье выявляются и раскрываются долгосрочные тенденции и особенности привлечения и использования иностранной рабочей силы в развитии российской экономики. Проводится анализ функционирования национального рынка иностранного труда. Рассматриваются стратегии поведения трудовых мигрантов. Особое внимание уделено проблемам регулирования трудовой иммиграции в период окончания пандемии коронавируса.

**Ключевые слова:** миграция населения; международная трудовая миграция; рынок труда; трудовые мигранты; иностранная рабочая сила; разрешения на работу; патенты; миграционная политика; COVID-19.

## FOREIGN LABOR IN THE ECONOMY OF MODERN RUSSIA

The article is devoted to the study of the transformations of labor migration to Russia during the COVID-19 pandemic. The paper identifies trends and features of the use of foreign labor in the modern Russian economy. The analysis of the functioning of the foreign labor market is carried out. The strategies of migration behavior of foreign workers are considered. Special attention is paid to the regulatory issues of labor immigration after the end of the pandemic.

**Keywords:** migration; international labor migration; labor market; migrant workers; foreign labor; work permits; work patents; migration policy; COVID-19.

**Введение.** По оценкам МОТ, в мире насчитывается 169 миллионов трудовых мигрантов, которые в совокупности международных мигрантов составляют 62 % и 4,9 % — в трудовых ресурсах всех стран и регионов мира [1, с. 11]. Российская Федерация является одним из главных мировых центров притяжения трудовых ресурсов.

Пандемия COVID-19 оказала прямое воздействие на международный трудовой обмен. Настоящая работа посвящена анализу трансформаций в международной трудовой миграции в России во время пандемии и после завершения активной фазы борьбы с коронавирусом. Представленные в статье материалы основываются на анализе данных официальной статистики и результатах социологических опросов трудовых мигрантов. Собранные нами за трехлетний период (2020—2022) на региональном уровне обширная информация о функционировании рынка иностранной рабочей силы даёт возможность представить динамическую картину изменения положения трудовых мигрантов. В работе ставятся задачи показать, во-первых, как повлияла пандемия коронавируса на приток трудовых мигрантов в страну. Во-вторых, охарактеризовать изменения социально-экономического положения и миграционного поведения иностранных работников. В-третьих, обсудить комплекс проблем в сфере регулирования трудовой миграции.

**Основная часть.** За последние три десятилетия динамика численности трудовых мигрантов в Российской Федерации отличалась неустойчивостью, но в целом характеризовалась восходящим трендом. В начале 1990-х годов в России было занято немногим более 100 тыс. трудовых мигрантов из ближнего и дальнего зарубежья [2, с. 261]. В первой половине 2000-х годов их численность приблизилась к 1,0 млн человек. В 2008 г. по сравнению с 2006 г. в результате либерализации иммиграционного законодательства численность зарегистрированных иностранных работников на российском рынке труда возросла с 1,0 млн человек до 2,4 млн человек, или более чем в 2 раза. В период 2010-х годов на отечественный рынок труда стали входить уже миллионы гастарбайтеров. В последние три года допандемийного периода (2017—2019) количество иностранных граждан, въезжающих в страну на заработки, уже превышала 5 млн человек в год.

С началом пандемии COVID-19 ситуация на рынке иностранного труда в России кардинально изменилась. Под воздействием карантинных мер и сокращения масштабов экономической деятельности произошло осязаемое сжатие спроса на рабочую силу и резкое уменьшение количества рабочих мест в отраслях и секторах экономики, где были задействованы иностранные работники [3, с. 28]. Трудовая иммиграция вступила в полосу торможения, произошло заметное сокращение масштабов привлечения и использования иностранной рабочей силы. Последовало осязаемое сужение миграционных потоков из государств постсоветского пространства. В 2020 году приток иностранных работников на отечественный рынок труда оказался в два с лишним раза меньше в сравнении с предыдущим годом. На рынке труда сформировалась избыточная численность сотен тысяч трудовых мигрантов. Иностранные работники оказались в зоне повышенного риска, возросла их экономическая и социальная уязвимость. Активизировались процессы включения мигрантов в теневые схемы найма рабочей силы, расширились масштабы их незаконной занятости.

На этапе выхода из кризиса, связанного с распространением пандемии коронавируса, в сфере использования иностранного труда произошли существенные трансформации. К концу 2020 года отдельные отрасли экономики стали испытывать нарастающую нехватку иностранной рабочей силы. Острый недостаток трудовых мигрантов ощутили прежде всего строительная отрасль и АПК. Рост спроса на иностранную рабочую силу вызвал новую волну притока рабочих рук из-за рубежа. Фаза снижения спроса на рабочую силу сменилась на фазу роста потребности в труде мигрантов. В 2021 году численность иностранных граждан, указавших цель въезда в Россию «работу по найму», оказалась почти в 4 раза больше в сравнении с предыдущим годом и в 1,7 раза больше по сравнению с допандемийным 2019 годом [4]. На рынке труда значительно возросло количество выданных иностранным гражданам разрешительных документов на работу.

Растущей потребности в иностранном труде способствовало существенное сжатие ресурсных источников в использовании трудового потенциала. По мере постепенной нормализации ситуации в экономике численность трудовых мигрантов стала меняться по восходящему тренду. За три квартала 2022 года количество иностранных граждан, указавших цель въезда в Россию «работу по найму», оказалось в 1,4 раза больше по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. Заметно возросло количество разрешений на работу иностранным гражданам.

В период пандемии произошли существенные изменения в экономическом поведении трудовых мигрантов. Заметно ухудшились многие характеристики, определяющие базисные условия их занятости. В большинстве случаев иностранные работники были заняты низкоквалифицированным трудом в неформальном секторе экономики с негарантированной зарплатой. Многие стали трудиться неполный рабочий день и с пониженной зарплатой, что привело к частичной потере ими доходов. По данным проведенных нами в российских регионах социологических исследований, каждый пятый трудовой мигрант признался, что потерял доход полностью. У трети респондентов доход уменьшился на величину до половины от допандемийного уровня [5, с. 108].

В условиях эпидемии трудовые мигранты оказались одной из наиболее уязвимых социально-демографических групп населения [6, с. 90]. К началу распространения коронавируса прибывшие на работу в Россию, как правило, не имели никаких финансовых накоплений, позволяющих пережить кризисный период. Лишившись в период пандемии дохода, подавляющее большинство мигрантов столкнулось с огромными трудностями на пути решения насущных жизненных проблем. Наиболее пострадавшими оказались мигранты с низким профессионально-квалификационным уровнем. В то время как на снижение заработков и полную потерю доходов указали более половины респондентов неквалифицированного труда, среди трудовых мигрантов средней квалификации таких оказалось 45 %, а в группе мигрантов высокого профессионально-квалификационного уровня — около 40 %.

Пандемия коронавируса показала уязвимые зоны в доступности иностранным работникам мер социальной поддержки. Факторами высоких рисков заражения и распространения коронавирусной инфекции в мигрантской среде стали отсутствие должного контроля за наличием у гастарбайтеров опасных заболеваний, низкий уровень доступности медицинского обслуживания и вакцинации. По результатам проведенных опросов трудовых мигрантов, каждый десятый респондент признался, что не имел медицинской страховки. Огромное количество мигрантов проживало скученно в тесных помещениях с плохими санитарно-эпидемиологическими условиями, что делало невозможным соблюдение ими необходимых социальных норм и правил гигиены.

После завершения активной фазы борьбы с коронавирусом влияние пандемии на социально-экономическое положение трудовых мигрантов стало менее негативным. Наши исследования показали, что в настоящее время большинство трудовых мигрантов (свыше 70 %) чувствуют себя в России комфортнее чем на родине и склонны рассматривать её как страну для будущей жизни. Трудовые мигранты стали менее пессимистично оценивать своё пребывание и занятость в России. Если в 2021 году 29 % опрошенных трудовых мигрантов ответили, что у них не хватает средств, чтобы отправлять денежные переводы домой, то в 2022 году таких было уже 21 %.

Трудовые мигранты все более ориентируются на долгосрочное пребывание в стране. По данным наших опросов, в 2022 году в сравнении с 2020 годом доля тех, кто намерен остаться в стране навсегда, увеличилась с 37 % до 44 %. В 2022 году по сравнению с годом ранее с 23 % до 29 % возросла доля тех, кто планирует жить и работать в российском обществе длительное время (более года) и только потом вернуться домой. С 65 % до 75 % выросла доля тех, кто планирует ещё раз приехать в Россию работать. Одновременно с 11 % до 7 % уменьшилась доля тех, кто не хотел бы ещё раз приехать в страну на заработки.

**Заключение.** Исходя из изложенного можно сделать вывод, что восстановительные процессы в российской экономике стимулируют возрастание объёмов привлечения и использования трудовых мигрантов из-за рубежа. Потенциал настроений в среде мигрантов на продолжении работы в России остается достаточно высоким.

Трудовая иммиграция является одним из факторов формирования трудового потенциала страны. В настоящее время требуется решить ряд важных задач регулирования использования иностранного труда в экономике. Прогнозы формирования рынка труда говорят о необходимости разработки комплекса мер дифференцированной политики в области трудовой миграции. Инструменты регулирования притока иностранной рабочей силы должны обеспечить, с одной стороны, отбор востребованных категорий иностранных граждан, а с другой — отсеивать избыточные группы трудовых мигрантов. Необходимо принятие решений по введению облегченных и упрощенных процедур вхождения на рынок труда квалифицированных и высококвалифицированных работников.

Вместе с тем, должна активно проводиться политика по введению режима управления, который будет способствовать не только применению экстенсивных методов для преодоления экономического спада путем привлечения иностранных трудовых ресурсов, но и использованию интенсивных и инновационных факторов экономического развития.

#### Список цитируемых источников

1. ILO Global Estimates on International Migrant Workers — Results and Methodology. Third edition. Report. Web PDF: 9789221326724[ISBN]. — Access mode: <https://www.ilo.org/>. — Date of access: 20.12.2020.
2. Миграционные процессы в России / В. В. Локосова [и др.] ; под ред.: В. В. Локосова, Л. Л. Рыбаковского. — М.: Эконинформ. — 2014. — 383 с.
3. Воронина, Н. А. Миграционная политика в новой реальности: выход из пандемии / Н. А. Воронина, В. А. Суворова, В. А. Волох // Власть. — 2020. — Т. 28. — № 4. — С. 26—32.

4. Статистические сведения по миграционной ситуации. Главное управление по вопросам миграции МВД России. Москва [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://мвд.рф/dejatelnost/statistics>. — Дата доступа: 20.12.2022.

5. Красинец, Е. С. Международная трудовая миграция в развитии современной России // Народонаселение. — 2022.— Т. 25. — № 2. — С. 104—115.

6. Денисенко, М. Б. Трудовая миграция в России в период коронавирусной пандемии / М. Б. Денисенко, В. И. Мукомель // Демографическое обозрение. — 2020. — Т. 7. — № 3. — С. 84—107.

УДК 331.5

**Р. А. Лизакова**

*Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,  
Барановичи, Республика Беларусь, kaf\_mark@tut.by*

## **ДЕТЕРМИНАЦИЯ КОМПЛЕКСА ФОССТИС ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ В РАМКАХ ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО РЫНКА ТРУДА БЕЛАРУСИ**

В статье рассматриваются проблемы на рынке труда, возникшие в результате несбалансированности его с рынком образовательных услуг. Сформирована Матрица комплекса смежно-отраслевых мероприятий, направленных на детерминацию адаптивного равновесия и прогрессивно-конкурентного вектора рынка труда Беларуси.

**Ключевые слова:** ФОССТИС; рынок труда; учреждение образования

**R. A. Lizakova**

*Institution of Education “Baranavichy State University”, Baranavichy,  
the Republic of Belarus, kaf\_mark@tut.by*

## **DETERMINATION THE COMPLEX OF FOSSTIS EDUCATIONAL SERVICES IN THE FRAMEWORK OF THE FORMATION OF A COMPETITIVE LABOR MARKET IN BELARUS**

The article discusses the problems in the labor market that arose as a result of its imbalance with the market of educational services. A matrix of a complex of related industry measures aimed at determining the adaptive equilibrium and the progressive competitive vector of the labor market of Belarus has been formed.

**Keywords:** FOSSTIS; labor market; educational institution

**Введение.** Комплекс ФОССТИС является одним из ключевых элементов коммуникационной политики и предполагает реализацию мероприятий, направленных на формирование спроса и стимулирования сбыта на целевой товар или услугу. В рамках формирования спроса (ФОС) ключевой акцент делается на имплементации целевой потребности в сознание потенциальных потребителей. Мероприятия по стимулированию сбыта (СТИС) призваны усилить мотивацию потребления уже оформленного на рынке предложения. Практика отечественного маркетинга традиционно делала акцент именно на стимулировании сбыта, зачастую принимающего форму отчетного распространения рекламных материалов или даже формального освоения рекламных бюджетов. Рынок образовательных услуг исходил из принципа саморегулирования (спрос порождает предложение), удовлетворения текущего спроса и минимизации долгосрочных вложений. Данная стратегия обусловила обратную логику векторной динамики кадрового массива от реальной рыночной конкурентоспособности к принципу наименьшего сопротивления: диплом; стоимость; усилия; востребованность профессия. В результате кадровый резерв Беларуси в подавляющем профиците по гуманитарно-экономическим и юридическим специальностям и в критическом дефиците по инженерным и технико-практическим специальностям [1]. Особенно острый и реально инновационно-сдерживающий дефицит кадров в промышленности ощущается в операторах станков с ЧПУ, механосборщиках, наладчиках и программистов автоматизированных станков и линий и даже обычных токарей, фрезеровщиков, прессовщиков, шлифовщиков и пр. Таким образом, тезис о неполной состоятельности чисто рыночного регулирования спроса и предложения на рынке образовательных услуг обрел серьезное наглядное представление. Не достаточно создать формальную возможность, требуется выделить, информационно актуализировать и замотивировать потенциального потребителя целевых образовательных услуг.

**Основная часть.** Необходимо подчеркнуть тот факт, что образованная дихотомия на рынке труда является не столько частной проблемой граждан Беларуси, как саркастически могут пенять успешно трудоустроенные индивиды, сколько макроэкономическим мультипликативным тормозом промышленно-конкурентного и социально-прогрессивного развития региона. Замедляются темпы внедрения промышленных инноваций, не растет производительность труда, снижается конкурентоспособность продукции на внешних рынках и увеличивается ее внутренняя цена, снижается качество, так как заводы пытаются поддержать объемы в условиях дефицита технических кадров, происходит рост социальной нагрузки на бюджет в виде пособий и поддержки-