

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/13340>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Государственное и муниципальное управление (ГМУ)

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 4

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИЕЙ В РФ 7

1.1 Трудовая миграция: понятие, сущность, необходимость управления 7

1.2 Нормативно-правовое регулирование трудовой миграции в РФ 15

1.3 Проблема учета трудовых мигрантов 22

2. ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ ТЕНДЕНЦИЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В РФ 32

2.1 Текущая практика регулирования трудовой миграции 32

2.2 Оценка количественных показателей трудовой миграции 44

2.3 Основные проблемы в сфере управления трудовой миграцией 55

3. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИЕЙ В РФ 65

3.1 Направления улучшения информационного обеспечения взаимодействия служб в сфере трудовой миграции 65

3.2 Предложения по совершенствованию системы контроля над трудовой миграцией 76

3.3 Совершенствование медицинского страхования трудовых мигрантов в России 83

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 89

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ 94

ПРИЛОЖЕНИЯ 101

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность проблемы исследования обусловлена следующими обстоятельствами. В Российской Федерации на протяжении последних пятнадцати лет миграционная политика претерпевает серьезные преобразования. Как свидетельствует практика общественных отношений, эти преобразования не привели к формированию такого нормативного массива, который бы позволил считать отношения, возникающие в связи с миграцией трудовых ресурсов, удовлетворительно урегулированными. Хотя проблемы миграции населения и возникают по целому ряду причин, обстоятельств и оснований, которые затрагивают большинство государств мира, хотя перемещение людей, которые желают жить в лучших условиях, достойно зарабатывать для содержания себя и своей семьи, и будет существовать всегда, пока существует человечество, государство несет обязанность адекватного урегулирования связанных с этим отношений. Происходящие в современном мире процессы, связанные формированием единого мирового пространства, интеграции международных хозяйственных связей, развития новейшей техники и технологии, образование единой информационной и телекоммуникационной, транспортной системы получили как прямое, так и косвенное отражение на характере человеческой деятельности, на его мобильности, трудовой миграции. Движущими силами этого процесса послужили и неравномерное социально-экономическое развитие территорий, падение качества жизни населения, действие рыночных рычагов, незащищенность некоторых категорий населения, безработица и др.

В современном мире миграционные процессы анализируют не столько как простое территориальное перемещение людей, а как сложный социальный процесс, представляющий собой вид социальной мобильности населения.

Значительный вклад в исследование проблем трудовой миграции внесли современные российские ученые Ж.А. Зайончковская, Л.Л. Рыбаковский, В.И. Переведенцев, А.В. Топилин, Г.В. Якшибаева и др.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является трудовая миграция в России.

Предметом исследования выпускной квалификационной работы являются механизмы управления трудовой

миграцией в современной России.

Цель исследования – изучить существующую систему процессов управления трудовой миграцией в России и разработать направления ее улучшения.

В соответствии с целью исследования в выпускной квалификационной работе поставлены такие задачи:

- представить понятие, сущность и необходимость управления трудовой миграцией;
- рассмотреть нормативно-правовое регулирование трудовой миграции в РФ;
- представить проблему учета трудовых мигрантов;
- охарактеризовать текущую практику регулирования трудовой миграции;
- исследовать количественные показатели трудовой миграции в России;
- раскрыть основные проблемы в сфере управления трудовой миграцией;
- предложить направления улучшения информационного обеспечения взаимодействия служб в сфере трудовой миграции;
- представить предложения по совершенствованию системы контроля над трудовой миграцией;
- определить направления совершенствования медицинского страхования трудовых мигрантов в России.

Теоретической и методологической основой исследования послужили труды ученых в сфере экономики, управления трудовыми ресурсами, результаты научных исследований Института экономики РАН, Российской экономической академии им. Плеханова и других научных учреждений. В частности, были использованы труды таких авторов, как: Ахияров А.У., Зайончковская Ж.А., Капкова Д.Т., Прудников А.С., Рыбаковский Л.Л. и др.

Информационную базу выпускной квалификационной работы составили нормативно-правовые документы федерального уровня, информационные материалы Министерства труда и социального развития РФ, информационные ресурсы глобальной сети Internet, материалы сборников научных трудов, статей в периодических изданиях, монографические исследования отечественных ученых.

При проведении исследования была использована система общенаучных методов диалектического познания, системного и факторного анализа стимулирования трудовой деятельности. При решении конкретных задач использовались элементы теории управления, абстрактно-логический и экономико-статистические методы.

Практическая значимость и апробация выпускной квалификационной работы. Полученные в ходе исследования научно-практические результаты могут быть использованы в практике совершенствования системы управления трудовой миграцией в современной России. Основные теоретико-методологические положения выпускной работы, ее практические результаты и выводы обсуждались на научных конференциях.

Выпускная квалификационная работа состоит из трех глав. В первой главе выпускной работы последовательно рассматриваются понятие и необходимость управления трудовой миграцией, нормативно-правовое регулирование и проблема учета трудовых мигрантов.

Вторая глава посвящена рассмотрению основных тенденций трудовой миграции в России, представлены основные проблемы в сфере управления трудовой миграцией.

Третья глава посвящена рекомендациям по совершенствованию управления трудовой миграцией в РФ.

В заключении работы делаются практические выводы по управлению трудовой миграцией в РФ в современных условиях.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИЕЙ В РФ

1.1 Трудовая миграция: понятие, сущность, необходимость управления

Исследование проблем трудовой миграции будет неполным без рассмотрения существующих в современной науке основных теоретических подходов, представленных в мировой научной литературе, получивших наибольшее распространение в последние десятилетия и которые являются основой новейших теорий миграции населения. Необходимо определить, каким образом существующие теории миграции дают ответ о причинах возникновения и развития миграционных потоков, изменении их структуры, форм, видов, преимущества и издержки миграции для участвующих сторон, возможности регулирования миграционных процессов.

Наиболее известными теоретическими подходами, рассматривающими трудовую миграцию как социально-

экономическое явление считаются следующие [42, с.141]:

- меркантилизм, одно из первых западных направлений, представителями которого являются Т.Ман, Ж.-Б.Кольбер, в основе концепции лежит пропаганда внешней (международной) и внутренней трудовой миграции;
- мальтузианство (Т.Мальтус), подход, в основе которого лежит достижение оптимума населения; в основном исследуются естественные процессы роста народонаселения, тем не менее, для многих концепций, исследовавших трудовую миграцию, они явились базой;
- модель Д. Л. Медоуза, исследует влияние глобализации на общественное развитие, на численность населения. Если существующий мир будет продолжать развиваться такими же быстрыми темпами роста численности населения, производить товары и услуги, продукты питания, используя ресурсы земли и недр, загрязняя окружающую среду, то предел роста Земли наступит через сто лет. Об этом он писал в своей работе «Пределы роста», в 1972 году. В подходах Медоуза, много общего с мальтузианством;
- неоклассическая теория (М. Фридман, П. Самуэльсон) исследует международную и внутреннюю миграцию. Международную связывают с перемещением трудовых мигрантов в другие государства, основным мотивом которого является высокооплачиваемая работа, и обратным возвращением капитала, внутренняя связана с удовлетворением индивидуальных потребностей, повышением уровня жизни;
- кейнсианство, (Дж. М. Кейнс) особое внимание уделяет трудовой миграции. Главное отличие кейнсианства от других подходов, в отрицании саморегулирования рыночной экономики, необходимости активного участия государства в экономике. Трудовую миграцию связывал с безработицей в стране;
- теория обратной связи экономических циклов (Б. Томас и др.), связывает трудовую миграцию с экономическими циклами (подъемы, спады в экономике);
- теория человеческого капитала (Г. Беккер, Т. Шульц и др.) рассматривает все виды миграции, считая ее как инвестиции в человеческий капитал направленные на получение знаний, навыков, доходов, поиск наиболее рациональных приложений физических, умственных и интеллектуальных способностей. Авторы данной теории считают человеческий капитал как возможность увеличивать и накапливать свои способности и непрерывно воспроизводиться;
- новая экономическая теория миграции (К. Тейлор), рассматривает принятие решения о миграции не индивидами, а членами домохозяйства, семей, то есть коллективно;
- теория «технологического развития» (Дж. Саймон) считает безвозвратную трудовую миграцию как положительное явление, оказывающее благотворное влияние на экономический рост страны и его демографию.

В таблице 1 представлены основные теории трудовой миграции.

Таблица 1 – Основные теоретические подходы к исследованию трудовой миграции [57, с.312]

Теория Влияние трудовой миграции на регион Предложение

1. Неоклассическая Трудовая миграция увеличивает благосостояние принимающей страны, при этом социально-экономическое развитие государства-донора не страдает, остается на том же уровне, не ухудшается Стимулирование эмиграции
2. Некейнсианцы Последствием трудовой миграции считали ухудшение экономического развития страны, экспортирующей высококвалифицированную рабочую силу, рассматривая данное явление как «утечку умов» Ограничение эмиграции
3. Теория человеческого капитала Накопленный человеческий капитал (знания, умения, навыки, здоровье, квалификация) являются важнейшим фактором экономического роста и процветания Стимулирование эмиграции
4. Новая экономическая теория миграции Целью трудовых мигрантов является максимизация будущих денежных доходов, минимизация издержек, обусловленных слабым развитием рынков труда у себя в стране, кредитов и страхования -
5. Концепция сегментированного рынка труда Сегментированный рынок включает в себя первичный сектор, обеспечивающий стабильную работу и высокую заработную плату своим работникам, и вторичный - предлагающий низкую оплату, отсутствие возможностей карьерного роста Уменьшение иммиграции

Вышерассмотренные теории позволяют понять причины и факторы миграционных процессов не только в прошлом, но и в настоящее время. Исследование данных теорий помогает выявлять особенности, специфику, закономерности, положительные и отрицательные последствия миграционных процессов и на основе этого разрабатывать взвешенную и оптимальную для государства миграционную политику. Теории и

концепции позволяют определять и оценивать влияние миграционных процессов на состояние населения, общество, рынок труда и, в целом, на экономическое развитие территории.

Начиная с работ Зайончковской Ж.А. [25], миграция стала изучаться не только статистическими, но и социологическими методами. Она отметила, что причины миграции лежат не только в развитии экономики, но и в изменяющихся потребностях, интересах и стремлениях людей.

Щербатая И.Н. дала свое понимание понятия «территориальная подвижность» населения [58]. На ее взгляд, это совокупная характеристика межпоселенных перемещений любого вида, совокупность различных форм миграции, которые взаимосвязаны и взаимозаменяемы. Якшимбаева Г.В., анализируя миграционные процессы, предлагает 17 научных подходов к ее изучению и выдвигает идею о выделении собственной дисциплины для изучения миграции.

На протяжении последних лет рост трудовой миграции и разнообразие ее видов сформировали повышенный интерес к этой проблеме, хотя, как отмечает большинство исследователей, в настоящее время отсутствует комплексное теоретико-методологическое обоснование подходов к исследованию миграционных процессов. Современные дефиниции понятия «трудовая миграция» В целом, под миграцией рабочей силы понимается процесс перемещения трудовых ресурсов с целью трудоустройства на более выгодных условиях, определяющихся соотношением спроса и предложения на рынке труда, чем в стране происхождения или регионе постоянного проживания мигранта. Таким образом, трудовая миграция – это передвижение людей либо внутри страны, либо между странами ради заполнения вакантных рабочих мест [60, с.260].

Согласно определению, которое дает Ж.А. Зайончковская, «трудовая миграция, в отличие от переселения, не предполагает смены постоянного места жительства, по крайней мере, на первоначальном этапе. Данный процесс заключается в выезде на короткое время, причем выезд предполагает возвращение на постоянное место проживания» [25, с.3].

Трудовая миграция, по мнению Т.Н. Юдиной, представляет собой совокупность территориальных перемещений населения, связанных с занятостью и поиском работы, что может быть обусловлено стремлением изменить как рабочее место, так и условия места жительства: социокультурные, жилищно-бытовые, экологические, природно-климатические и другие [59, с.37].

Рыбаковский Л.Л. предлагает трудовую миграцию населения рассматривать как объективный процесс перемещения кадров, неразрывно связанный с развитием производительных сил и производственных отношений [47, с.91].

При этом трудовая миграция населения, как считает Пирогов А.Г., представляет собой «одно из условий нормального функционирования общества, с помощью которого может быть достигнуто оптимальное размещение трудовых ресурсов на территории страны, которое способствует выравниванию уровней экономического развития регионов, преодолению социально-экономических и культурно-бытовых различий между городами, селом» [42, с.141].

По мнению Прудникова А.С., трудовая миграция - это временные перемещения населения с целью работы в другом регионе или стране с периодическим возвращением к обычному или постоянному месту жительства независимо от способа и легитимности пересечения границы и трудоустройства, времени и периодичности работы, то есть без окончательного переселения в регион или страну трудоустройства [45, с.11].

В научной литературе рассматривают несколько подходов к классификации миграции как феномена. В зависимости от продолжительности перемещения населения рассматривают стационарную (безвозвратную) и временную миграцию, причем под безвозвратной миграцией понимается перемещение населения, которое связано с изменением постоянного места жительства.

Временная миграция как вид социальной мобильности населения связана с необходимостью временной перемены места жительства и предполагает возвращение людей на прежнее место жительства, которое является постоянным, при этом она может носить регулярный и нерегулярный характер.

Маятниковая миграция предполагает перемещение людей по относительно стабильным маршрутам и их возвращение на прежнее постоянное место жительства. Таким образом, по мнению Савинкиной Л.А., маятниковую миграцию можно определить как адаптированную форму стационарной миграции в условиях образования и развития городской агломерации [49, с.61].

В современной научной литературе традиционно рассматривают ежедневную маятниковую, сезонную, челночную и вахтовую миграции, а также отходничество как вид длительной миграции. Ежедневная маятниковая миграция предполагает регулярное перемещение людей, соответствующее режиму учебы или трудовой деятельности, из одного населенного пункта в другой и обратно. Сезонная миграция представляет собой временное перемещение людей в определенных направлениях по экономическим и

социо-культурным причинам, связанным с выполнением какого-либо вида сезонной деятельности.

Челночные миграции предполагают периодические поездки разной продолжительности.

Вахтовые миграции связаны со спецификой удаленной от постоянного места проживания работы, характеризующей жестким графиком длительных рабочих смен относительно длительными периодами отдыха, что характерно, например, для работы в районах с экстремальным климатом или на крупных стройках.

Отходничество характеризуется как вынужденный периодический выезд людей на заработки из мест, где практически исчез рынок труда, в экономически развитые регионы. Современные исследователи говорят о том, что внутренняя временная трудовая миграция напоминает отходничество – временный уход крестьян на заработки в раннесоветское время [43, с.252].

Кроме того, предлагается типология трудовой миграции в зависимости от пересечения трудящимися-мигрантами границ государства:

- внешняя трудовая миграция - добровольное перемещение на законном основании людей, постоянно проживающих на территории РФ, за границу, а также иностранных граждан и лиц без гражданства, постоянно проживающих вне пределов РФ, на ее территорию с целью осуществления ими оплачиваемой трудовой деятельности;
- внутренняя трудовая миграция - добровольное перемещение на законном основании людей в пределах территории РФ с целью осуществления ими оплачиваемой трудовой деятельности [35, с.217].

Проведенный анализ видовых классификаций трудовой миграции, по нашему мнению, позволяет разработать общую классификационную систему видов трудовой миграции, которая обобщает как классификационные признаки, так и видовые характеристики этого явления социальной жизни. При этом по мере выявления новых классификационных признаков и характеристик этого многопланового явления классификационная система может быть расширена и значительно усложнена.

Существующие теоретические подходы к исследованию видов трудовой миграции в современном обществе позволяют систематизировать ее видовые признаки. При этом открытым остается вопрос об отсутствии методологических разработок, позволяющих реализовать как социологический, так и статистический подходы к решению проблемы учета интеллектуальных, маятниковых и внутрирегиональных мигрантов, т.к. официальная статистика в настоящее время по данным видам миграции не ведется, поэтому научно обоснованное социальное управление миграционным процессом осуществляется только лишь на основе косвенных показателей.

Управление трудовой миграцией необходимо для обеспечения экономической безопасности государства. Неконтролируемые миграции оказывают отрицательное влияние, подрывают стабильность и безопасность, создают определенные угрозы [28, с.469].

По оценкам специалистов, истинные масштабы трудовой миграции как минимум втрое выше официальных данных. Следовательно, количество нелегальных мигрантов больше, чем легальных. Такой расклад несет в себе много минусов. К негативному влиянию нелегальной миграции в первую очередь относятся:

- занижение цены труда для коренного населения, потому что мигранты из стран с более низким уровнем жизни являются и более дешевой рабочей силой [22, с.42];
- обострение проблемы безработицы для местного населения, которое не согласо работать за величину заработной платы нелегальных иммигрантов;
- уход от уплаты налогов;
- развития нелегального бизнеса и криминала;
- торможение развитие цивилизованного рынка жилья из-за нелегального проживания мигрантов;
- отток капитала на родину мигрантов.

Федеральная власть не сильно контролирует ситуацию с нелегальной миграцией в субъектах РФ, поэтому данная задача лежит на региональной администрации и зависит от собственных экономических возможностей регионов.

В течение последних десяти лет действует «Государственная программа по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом». Программа предусматривает оказание содействия в переезде, оплату проезда, предоставление пособия на обустройство. За последние два года программой воспользовались более 200 тысяч человек.

Подавляющее большинство переселенцев являются гражданами СНГ.

Влияние трудовых миграций - явление неоднозначное. В данном параграфе представлено негативное влияние, потому что именно оно оказывает отрицательное воздействие на экономическую безопасность как

отдельных регионов, так и страны в целом. Задача государства – контролировать трудовые миграции и уменьшать их негативное воздействие. Управление трудовыми миграциями необходимо для достижения устойчивого демографического и социально-экономического развития, обеспечения безопасности населения, реализации трудового и интеллектуального потенциала мигрантов.

1.2 Нормативно-правовое регулирование трудовой миграции в РФ

К регулированию собственного законодательства страны в сфере трудовой миграции государство приступило только спустя пять лет после распада СССР. До этого миграция регулировалась принятыми еще в Советском Союзе нормативными актами, которые абсолютно не отвечали новым требованиям и процессам, начавшимся во вновь созданном открытом государстве [24, с.74]. Миграция иностранной рабочей силы в и из СССР носила ярко выраженный политический оттенок и была направлена на достижение двух целей.

Во-первых, укрепление экономической интеграции со странами социалистического лагеря.

Во-вторых, осуществление на территории братских стран строительных и иных работ.

Активный обмен иностранной рабочей силой происходил с такими странами, как: Болгария, Чехословакия, ГДР, Польша, Венгрия, Румыния, Вьетнам [20, с.53]. Следует заметить также, что большая доля привлечения иностранной рабочей силы в СССР приходилась на территорию России.

В настоящее время основными законами, регулирующими трудовую миграцию, являются: ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан», ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», ФЗ «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию», ФЗ «О вынужденных переселенцах», ФЗ «О беженцах», ФЗ «О государственной политике Российской Федерации в отношении соотечественников за рубежом». Государственные органы, в компетенции которых находятся вопросы трудовой миграции: Министерство внутренних дел, Министерство здравоохранения и Министерство труда и социальной защиты.

Порядок осуществления иностранными гражданами трудовой деятельности на территории Российской Федерации определен Федеральным законом от 25 июля 2002 г. №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

Так, под трудовой деятельностью иностранного гражданина понимается работа такого гражданина на основании трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг). В соответствии с общим порядком, установленным Федеральным законом, работодатель, заказчик работ (услуг) имеют право привлекать и использовать иностранных граждан при наличии разрешения на привлечение и использование иностранных работников, а иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность в случае, если он достиг возраста 18 лет при наличии разрешения на работу или патента.

Также, временно пребывающий в Российской Федерации иностранный гражданин не вправе осуществлять трудовую деятельность по профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), не указанной в разрешении на работу или патенте.

Работодатель или заказчик работ (услуг) не вправе привлекать иностранного гражданина к трудовой деятельности вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого данному иностранному гражданину выданы разрешение на работу или патент, а также по профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), не указанной в разрешении на работу или патенте. За нарушение указанных положений Федерального закона Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях предусмотрена административная ответственность как в отношении иностранного гражданина, так и привлекающего его работодателя (часть 1 статьи 18.10 и часть 1 статьи 18.15).

Продолжая говорить о положениях действующего законодательства, касающихся всех иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность на территории Российской Федерации, необходимо отметить, что работодатели, заказчики работ (услуг), привлекающие для осуществления трудовой деятельности иностранного гражданина, обязаны уведомлять территориальный орган МВД России в субъекте Российской Федерации, на территории которого данный иностранный гражданин осуществляет трудовую деятельность, о заключении и прекращении (расторжении) с данным иностранным гражданином трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) [26, с.664]. Срок для направления соответствующего уведомления не должен превышать трех рабочих дней с даты заключения или прекращения (расторжения) договора. Еще одним положением, относящимся ко всем

иностранным гражданам, получающим разрешительные документы, дающие право на осуществление трудовой деятельности, является обязанность территориального органа осуществить в части касающейся мероприятия по постановке иностранного гражданина на налоговый учет.

Законом определено, что после принятия к рассмотрению документов для оформления иностранному гражданину разрешения на работу или патента территориальный орган проверяет факт постановки на учет в налоговом органе иностранного гражданина на основании сведений, имеющихся в государственной информационной системе миграционного учета. Особенно-стью оформления разрешения на привлечение и использование иностранных работников в части, касающейся территориальных органов, является необходимость получения в органе государственной службы занятости населения субъекта Российской Федерации заключения о привлечении и об использовании иностранных работников. Сотрудник территориального органа, ответственный за рассмотрение заявления, не позднее дня, следующего за днем приема документов, оформляет и направляет в соответствующий орган занятости межведомственный запрос о предоставлении заключения [15, с.46].

При этом, поступление из органа занятости заключения, содержащего решение о нецелесообразности привлечения и использования иностранных работников, является основанием для отказа в выдаче разрешения на привлечение и использование иностранных работников. Если говорить о статистике, то в 2016 году трудовым мигрантам, прибывшим на территорию Российской Федерации в порядке, не требующем получения визы, первично оформлено 1,5 млн патентов [14, с.109].

Количество переоформленных патентов составило 155,4 тыс. Таким образом, количество всех оформленных патентов уменьшилось на 6,9% в сравнении с АППГ. Более половины (59,1%) патентов оформляются, в том числе переоформляются, для работы у юридических лиц. Всего с начала 2016 года выдано почти 1,6 млн патентов, половина из которых – в г. Москве (25,7%), г. Санкт-Петербурге и Ленинградской области (16,9%), Московской области (11,4%) [19].

Одновременно с этим значительный прирост числа выданных патентов отмечается в Чеченской Республике (226,7%), республиках Ингушетия (161,3%) и Бурятия (73,4%) [19].

Несмотря на снижение количества оформленных патентов, сумма налога на доходы физических лиц в виде фиксированного авансового платежа за приобретение патентов, поступившая в бюджеты субъектов Российской Федерации, выросла на 34,8% и составила 44,9 млрд рублей (аналогичный период прошлого года – 33,3 млрд рублей) [20, с.103].

Всего на конец 2016 года зафиксировано 1,4 млн действительных патентов. От работодателей поступило более 1,7 млн уведомлений о заключении трудового или гражданско-правового договора с иностранными гражданами, в том числе 584,0 тыс. – в отношении иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность без разрешительных документов, 1,1 млн – по патенту.

За это же время поступило 1,1 млн уведомлений о расторжении таких договоров.

Функция по осуществлению федерального государственного контроля (надзора) за пребыванием и проживанием иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации и трудовой деятельностью иностранных работников реализуется ГУВМ МВД России во взаимодействии как с заинтересованными государственными органами Российской Федерации в рамках поручений, предусмотренных межведомственными планами по противодействию незаконной миграции, экстремизму, борьбы с преступностью, так и с компетентными органами государств – участников СНГ.

Постановлением Правительства Российской Федерации № 1315 от 08 декабря 2016 года были введены некоторые ограничения трудоустройства иностранных работников в некоторых отраслях экономики России и определен предельно допустимый удельный вес сотрудников-мигрантов в штате организаций. Так, в сравнении с прошлым годом, в 2017 г. удельный вес иностранцев в штате организаций сухопутного пассажирского транспорта снижен на 10% и составляет 30% от общей штатной численности персонала, в сфере автомобильных грузовых перевозок – снижение составило 5% (35% в 2016 году, 30% - в 2017 г.) [27, с.103].

По-прежнему не допускается трудоустройство иностранных граждан в таких отраслях экономики страны:

- розничная реализация медикаментов через аптечную сеть;
- торговля в розницу на рынках и через нестационарные торговые павильоны, точки;
- любая розничная торговая деятельность без привязки к конкретному адресу места на рынке, магазина или палатки.

Если работодатель нарушил правила приема на работу иностранцев, то в отношении его могут быть применены санкции в виде административного штрафа, размер которого будет зависеть от правового статуса нарушителя.

С работника при нарушении правил потребуют уплатить штраф размером от 2 тысяч до 5 тысяч рублей; с должностных лиц взыщут от 25 тысяч до 50 тысяч; с компании (юридического лица) – от 250 тысяч до 800 тыс. руб. В то же время деятельность недобросовестных работодателей может быть приостановлена на срок от 14 до 90 дней [33, с.333].

Привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации граждан иностранных государств - членов Евразийского экономического союза (ЕАЭС) осуществляется в упрощенном порядке с учетом положений Договора о ЕАЭС (в частности, ст. 97 названного Договора). К гражданам государств - членов ЕАЭС относятся в том числе граждане Казахстана, Армении, Беларуси и Кыргызстана.

Упрощенный порядок привлечения к трудовой деятельности в РФ граждан иностранных государств - членов ЕАЭС предполагает, в частности, следующее: работодатели (заказчики работ, услуг) вправе привлекать к осуществлению трудовой деятельности в РФ таких иностранцев без учета ограничений по защите национального рынка труда (п. 1 ст. 97 Договора о ЕАЭС).

Например, при приеме на работу указанных лиц работодателю не нужно учитывать ограничения, которые касаются ежегодно устанавливаемой Правительством РФ в соответствии с п. 5 ст. 18.1 Закона № 115-ФЗ допустимой доли иностранных работников, используемых в определенных отраслях экономики. данным гражданам для осуществления трудовой деятельности в России не требуется получать разрешение на работу или патент. в целях осуществления гражданами иностранных государств - членов ЕАЭС трудовой деятельности в РФ признаются документы об образовании, выданные образовательными организациями (учреждениями образования, организациями в сфере образования) указанных государств, без проведения установленных законодательством РФ процедур признания документов об образовании. Исключение составляют случаи, когда названные граждане претендуют на занятие педагогической, юридической, медицинской или фармацевтической деятельностью в РФ.

Для занятия такими видами деятельности им необходимо пройти установленную законодательством РФ процедуру признания документов об образовании, выданных в упомянутых государствах.

Документы об ученых степенях и ученых званиях, выданные уполномоченными органами иностранных государств - членов ЕАЭС, признаются в соответствии с законодательством РФ. Работодатель (заказчик работ, услуг) вправе запрашивать нотариальный перевод на русский язык документов об образовании, а также для верификации этих документов направлять запросы, в том числе путем обращения к информационным базам данных, в образовательные организации (учреждения образования, организации в сфере образования), которые выдали документы, и получать соответствующие ответы.

Является необходимым отметить, что, несмотря на упрощенный порядок привлечения к трудовой деятельности в России граждан иностранных государств - членов ЕАЭС, работодатели и заказчики работ (услуг) обязаны уведомлять о заключении и прекращении (расторжении) трудового или гражданско-правового договора с такими иностранцами территориальный орган ГУВМ МВД России в субъекте РФ, на территории которого данные иностранные граждане осуществляют трудовую деятельность.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

Законодательные и нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. – М.: Юрид. лит., 1993.- 61с.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 №51-ФЗ.
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ.
5. Федеральный закон от 27.07.2002 №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».
6. Федеральный закон «О миграционном учете иностранных граждан» от 18.07.2006 №109-ФЗ.
7. Федеральный закон «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию» от 15.08.1996 №114-ФЗ.
8. Федеральный закон «О вынужденных переселенцах» от 19.02.1993 №4530-1.
9. Федеральный закон «О беженцах» от 19.02.1993 №4528-1-ФЗ.
10. Федеральный закон «О государственной политике Российской Федерации в отношении соотечественников за рубежом» от 24.05.1999 №99-ФЗ.
11. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 декабря 2006 г. №783 «О порядке привлечения исполнительными органами государственной власти потребности в привлечении иностранных

работников и формирования квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в Российской Федерации».

Литература

12. Ахияров А.У., Шарифуллина А.И. Необходимость управления трудовой миграцией для обеспечения экономической безопасности России // инновационная экономика и современный менеджмент. – 2016. – №4. – С.29-34.
13. Аюпова З.К., Кусаинов Д.У. Процесс глобализации и некоторые особенности ее влияния на трудовую миграцию в странах Центральной Азии // Евразийский юридический журнал. – 2017. – №2. – С.38-41.
14. Бардовский В.П., Соколов В.В. Рынок труда и трудовая миграция в Орловской области // Экономическая среда. – 2017. – №1. – С.108-112.
15. Бекашев Д.К., Иванов Д.В. Международно-правовое регулирование вынужденной и трудовой миграции: Монография. – М.: Проспект, 2017. – 392с.
16. Бреславский А.В. Поправка на мобильность: как трудовая и дачная миграция влияет на расселение россиян? // Социологическое обозрение. – 2017. – Т. 16. – №1. – С.278-295.
17. Бузолина А.И. Трудовая миграция населения. Региональный аспект // Экономика и социум. – 2017. – №5-1. – С.208-212.
18. Вопросник №12 СНГ по статистике населения. – Режим доступа: <http://www.cisstat.com/>.
19. Градиловский С. Репатриация и трудовая миграция в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.polit.ru/article/2011/02/08/gradreport>.
20. Гребенюк А.А. Трудовая миграция и экономическое развитие: последствия и система показателей: Монография. – М.: Креативная экономика, 2017. – 252с.
21. Данные Межгосударственного статистического комитета СНГ. – Режим доступа: <http://www.cisstat.com/>.
22. Денисенко М.Б., Чернина Е.М. Трудовая миграция и заработки мигрантов в России // Вопросы экономики. – 2017. – №3. – С.40-57.
23. Ежегодный вклад гастарбайтеров в экономику РФ составляет \$400 млрд - экс-замглавы ФМС. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.finmarket.ru/news/3568203/>.
24. Жидкевич Н.Н. Социальный портрет современного российского отходника // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2016. – Т. XIX. – №1 (84). – С. 73-89.
25. Зайончковская Ж.А., Полетаев Д.В., Флоринская Ю.Ф., Доронина К.А. Мигранты глазами москвичей // Демоскоп Weekly. – 2014. – № 605-606. – С. 1-28.
26. Зозуля И.В. Проблемные вопросы трудовой миграции в российских реалиях // Экономика и социум. – 2017. – №3. – С.660-673.
27. Капкова Д.Т. Трудовая миграция в России: состояние и перспективы // Информация как двигатель научного прогресса: Сборник статей международной научно-практической конференции. – Уфа, 2017. – С.103-105.
28. Коренева Е.С. Трудовая миграция: изменения и последние новости // Современные исследования основных направлений гуманитарных и естественных наук: Материалы международной научно-практической конференции. – Казань, 2017. – С.469.
29. Кох И.А. Влияние уровня жизни на трудовую миграцию в регионе // Экономические, экологические и социальные проблемы горной промышленности Урала: Сборник научных статей. – Екатеринбург, 2017. – С.38-43.
30. Лушечкина А.С. Трудовая миграция в России: состояние и перспективы // Закономерности и тенденции формирования системы финансово-кредитных отношений: Сборник по итогам Международной научно-практической конференции. – Уфа, 2017 – С.136-138.
31. Малышев Е.А. Государственное управление в сфере внешней трудовой миграции: теория и практика: Монография. – М.: Юстицинформ, 2017. – 240с.
32. Марсакова В.Д. Трудовая миграция в России как фактор повышения дисбаланса в социальной и культурной сфере // Научно-практические исследования. – 2017. – №3. – С.102-105.
33. Мищур С.В. Международная трудовая миграция в РФ: экономический аспект // Молодой исследователь: вызовы и перспективы: Сборник статей по материалам XXXIII международной научно-практической конференции. – М., 2017. – С.331-337.
34. Многофункциональный миграционный центр Сахарово [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://yamigrant.ru/mnogofunkcionalnyj-migracionnyj-centr-saharovo.html>.
35. Морозова А.В., Кошман С.Ф. Классификационная система видов трудовой миграции // Управление социально-экономическими системами: теория, методология. Практика // Сборник статей Международной

научно-практической конференции. – Пенза, 2017. – С.216-220.

36. Нечаев А.О. Трудовая миграция: проблемы и пути решения // Экономическое развитие общества в современных кризисных условиях: Сборник статей Международной научно-практической конференции. – Уфа, 2017. – С.203-205.

37. Низова Л.М., Шалаева Е.А. Трудовая миграция как элемент экономической безопасности // ЭКО. – 2017. – №4. – С.172-177.

38. Официальный Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы. – Режим доступа: http://www.dszn.ru/activities/trud_i_zaniatost/.

39. Официальный сайт МВД РФ. – Режим доступа: <http://www.mvd.ru>.

40. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. «Росстат» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>.

41. Панькин П.В. Социально-экономические условия как фактор влияния на трудовую миграцию в Липецкой области // Актуальные вопросы права и экономики: Сборник научных статей. – Елец, 2017. – С.102-112.

42. Пирогов А.Г., Фролов Г.Г. Трудовая миграция как инструмент формирования экономики // Гражданское общество в эпоху глобализации: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. – СПб., 2017. – С.141-146.

43. Попова С.А., Широкова О.В. Трудовая миграция в Российской Федерации // Стратегические инициативы социально-экономического развития хозяйствующих субъектов региона в условиях внешних ограничений: Материалы международной научно-практической конференции, организованной совместно с администрацией ОЭЗ «ППТ «Липецк». – Липецк, 2017. – С.251-254.

44. Приженникова А.Н. Трудовая миграция: современный опыт // APRIORI. Серия: Гуманитарные науки. – 2017. – №3. – С.16.

45. Прудников А.С. Конституционно-правовое регулирование трудовой миграции в России: вопросы теории и практики // Международный журнал конституционного и государственного права. – 2017. – Т. 3. – №3. – С.11-13.

46. Рыбаковский Л.Л. О современной концепции миграционной политики России // Миграционные процессы: проблемы адаптации и интеграции мигрантов: Сборник материалов Международной научно-практической конференции. – Москва, 2015. – С. 112- 114.

47. Рыбаковский Л.Л., Кожевникова Н.И. Трудовые иммиграции в России: динамика и возможные последствия // Вестник Самарского государственного университета. – 2015. – № 1. – С. 91.

48. Сабирова Г.А. «Возвращение после возвращения»: повторная трудовая миграция в России // этнографическое обозрение. – 2017. – №3. – С.63-75.

49. Савинкина Л.А. Трудовая миграция населения стран АТР как фактор влияния на социальную сферу Приморского края // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2017. – Т. 6. – №2. – С.60-65.

50. Сафарова Н.С. Проблемы внутреннего рынка труда и его воздействие на трудовую миграцию // Вестник Таджикского национального университета. – 2017. – №2-3. – С.159-164.

51. Свириденко Д.А. приоритеты российской миграционной политики в управлении внешней трудовой миграцией // Интерактивная наука. – 2016. – №4. – С.128-131.

52. Сводка по миграционной ситуации в России за 2016 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://yamigrant.ru/svodka-po-migratsionnoj-situatsii-v-rossii-za-2016-god.html>.

53. Ткаченко М.Ф., Мигранян А.А. Россия и СНГ: проблемы методологии учета трудовой миграции // Научно-аналитический журнал Обозревателю – Observer. – 2017. – №7. – С.71-80.

54. Топилин А.В. Подходы к оценке потребности российской экономики в иностранной рабочей силе: поиск альтернативы // Иностранная рабочая сила на российском рынке труда: новые подходы к учету и анализу внешней трудовой миграции / Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Уфа, 2016. – С. 175-188.

55. Топилин А.В. Этапы формирования миграционной политики стран СНГ: от хаоса к балансу интересов // Социальная политика и социология. – 2017. – Т. 16. – № 1 (120). – С. 54-62.

56. Хорошилов Р.Ю., Слынько А.А. Позитивные и негативные стороны «замещающей» трудовой миграции в РФ // Проблемы эффективности государственной власти: внешние и внутренние факторы динамического развития России: Материалы 3-ей межрегиональной научно-практической конференции. – Воронеж, 2017. – С.245-249.

57. Шелковая В.В. Трудовая миграция населения (на примере Белгородской области) // Управление

человеческими ресурсами: теория. Практика и перспективы: Сборник трудов конференции. – Белгород, 2017. – С.312-315.

58. Щербатая И.Н. Трудовая миграция в России и ее вклад в эконо-мику // Генезис, формирование, развитие и прогнозирование экономических систем в России и за рубежом: Сборник научных трудов по материалам I Международной научно-практической конференции. – Екатеринбург, 2017. – С.153-164.

59. Юдина Т.Н. Миграция: словарь основных терминов. – М.: Ака-демический проспект, 2014. – 472с.

60. Якшимбаева Г.В. Некоторые теоретические и методические аспек-ты в исследовании трудовой миграции // Актуальные вопросы эконо-миче-ской тоерии: развитие и применение в практике российских преобразований: Материалы VI Международной научно-практической конференции. – Уфа, 2017. – С.258-262.

61. Якшибаева Г.В. Трудовая миграция и ее влияние на занятость в республике Башкортостан // Вопросы региональной экономики. – 2017. – Т. 31. - №2. – С.67-74.

62. Якшибаева Г.В. Трудовая миграция как фактор социально-экономического развития. – М.: Русайнс, 2017. – 216с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/13340>