

Особенности государственного регулирования миграционных процессов в ЕАО

Черткова Екатерина Евгеньевна

Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема студент

Аннотация

В статье описывается государственный механизм регулирования трудовой миграции в Еврейской автономной области. Отмечается что трудовая миграция является неотъемлемой частью экономического развития региона. Практическая значимость исследования подчеркивается возрастающими потребностями Еврейской автономной области в трудовых ресурсах, связанной с увеличением государственных проектов и проектов отдельно взятых организаций, направленных на изменение экономического облика региона. Выделяется важность привлечения трудовых мигрантов из наиболее широкого перечня стран, для увеличения обмена опытом и улучшения межэтнических отношений, организация программ для увеличения притока желающих работников, так и перспективных работодателей.

Ключевые слова: Еврейская автономная область, трудовые мигранты, экономическое развитие, рынок труда, государственный механизм.

Features of state regulation of migration processes in the Jewish Autonomous Region

Chertkova Ekaterina Evgenievna

Sholom-Aleichem Priamursky State University student

Abstract

The article describes the state mechanism of regulating labor migration in the Jewish Autonomous Region. It is noted that labor migration is an integral part of the region's economic development. The practical significance of the research is emphasized by the increasing needs of the Jewish Autonomous Region in labor resources, connected with the increase of state projects and projects of individual organizations, aimed at changing the economic shape of the region. The importance of attracting labor migrants from the widest list of countries, to increase the exchange of experience and improve interethnic relations, organization of programs to increase the inflow of willing workers and prospective employers is highlighted.

Keywords: Jewish Autonomous Region, labor migrants, economic development, labor market, state mechanism.

Введение

Трудовая миграция на сегодняшний день стала массовым явлением повсеместного масштаба и высокой сложности. Множество стран цивилизованного мира являются местом транзита, происхождения или назначения трудящихся мигрантов. Изменение количества трудовых мигрантов в странах транзита, происхождения и назначения может оказывать большое значение на социально-экономическую обстановку. В странах назначения трудовые мигранты способствуют омолаживанию рабочей силы, обеспечивают работоспособность трудоинтенсивных отраслей промышленности, таких как сельское хозяйство, строительство и личные услуги, стимулируют предпринимательскую деятельность, поддерживают функционирование организаций социальной защиты, и также удовлетворяют дефицит в кадровой потребности. Страна происхождения такого мигранта получает выгоду в виде переводов денежных средств, отправляемых домой трудящимися в свои семьи, а также в качестве инвестиций, развития технологий и что особенно важно навыков, которые получают уроженцы стран происхождения.

Цель статьи – охарактеризовать решение проблемы механизмов трудовой миграции в Еврейской автономной области (ЕАО), недостаточного государственного регулирования этого вопроса. Цель исследования определяет ряд задач: определить коллизии в трудовом законодательстве, имеющие отношение к трудовым мигрантам, работающим на территории ЕАО; описать способы и пути решения проблем, связанных с трудовой миграцией.

Объектом исследования выступает взаимоотношение государства и Еврейской автономной области, в частности, и трудовых мигрантов, прибывших для осуществления деятельности на территории субъекта.

Предмет исследования – механизмы регулирования трудовых отношений в регионе.

В рамках статьи был использован ряд методологических принципов: комплексный анализ элементов и связей, принцип системности анализа, выявление тенденций и интенсивности анализируемых процессов.

Научная новизна исследования состоит в обозначении новейших методов и государственных программ, направленных на улучшение работоспособности механизма управления вопросами трудовой миграции.

Основные положения

На территории ЕАО трудятся уроженцы из тринадцати стран мира. Наиболее выраженный приток эмигрантов в ЕАО, поступает из стран дальнего зарубежья. 93,6 % трудовых мигрантов составляют уроженцы: Китая - 3385; КНДР – 82, Германии – 10. 5,7 % от общего числа трудящихся представлены странами ближнего зарубежья, а это Украина, Армения, Таджикистан, Узбекистан, Азербайджан, Кыргызстан, Казахстан, Молдова.

С каждым годом все больше возрастает интерес обеспеченных иностранных граждан к инвестиционным проектам ЕАО. Количество

трудоспособных лиц в ЕАО в 2019 году составило 93,1 тыс. человек. Из них 81,4 тыс. – лица, достигшие трудоспособного возраста и способные осуществлять трудовую деятельность. 2,8 тыс. – трудовые мигранты из различных стран происхождения. 8,9 тыс. – трудящиеся лица, достигшие возраста выхода на пенсию, но продолжающие осуществлять трудовую деятельность.

На регулярной основе осуществляется мониторинг миграционной ситуации на рынке труда в области с целью предупреждения нарушений трудовых прав мигрантов. Осуществляется принятие мер по предупреждению возникновения причин и условий протестных, криминальных и асоциальных проявлений со стороны трудовых мигрантов так и в отношении них. В Отделе федеральной миграционной службы России по ЕАО и Государственной инспекции по труду, за 2019-2020 года обращений трудовых мигрантов с жалобами на невыплату, задержку или недоплату заработной платы, а также необоснованное увольнение, или увольнение по решению администрации и сокращению рабочих мест в ЕАО не поступало.

В общем и целом, в ЕАО обстановка, касающаяся трудовой миграции стабильна, никаких глобальных изменений на текущий год не планируется.

Что касается имеющихся в законодательной базе коллизий, то имеется необходимость разработки правовых механизмов совершенствования отношений лиц без гражданства и граждан иностранных государств, правовой статус которых в достаточной степени не определен. Это в перспективе позволит существенно сократить нелегальную миграцию на территорию Российской Федерации и конкретно в Еврейскую автономную область, и поспособствует увеличению легального притока трудовых мигрантов.

Исходя из статистических данных за 2019 год, численность трудовых ресурсов занятых в экономике ЕАО составила 63,6 тыс. человек, в то время как 29,5 тыс. – это население, не занятое в экономической деятельности.

Общая численность трудоспособных лиц в ЕАО за февраль - апрель 2021 г. по статистическим данным составила 76,9 тыс. человек. Из них 72,2 тыс. трудоспособных граждан были привлечены к экономической деятельности.

По состоянию на начало 2021 года:

- итоговая занятость населения (пропорция числа занятых трудом лиц к общему числу населения в возрасте от 15 лет и старше) составила 46,1 процента.

- уровень безработицы 6,1 процент от общего числа занятого населения.

По состоянию на 01.06.2021:

- уровень зарегистрированной безработицы составил 2,15 процента от общего числа рабочей силы;

- показатель напряженности рынка труда – 0,28 нетрудоустроенных граждан, поставленных на регистрационный учет в службе занятости населения из расчета на одну вакансию;

- 8,0 тыс. вакансий заявлены организациями и предприятиями в центры занятости населения.

С 18.01.2021 по 17.02.2021 года в рамках осуществления подпрограммы «Повышение мобильности трудовых ресурсов в ЕАО» относящейся к государственной программе ЕАО «Содействие занятости населения и обеспечение безопасности труда» сроком с 2020 по 2025 года, утвержденной постановлением правительства ЕАО от 29.10.2019 № 381-пп, Управление трудовой занятости населения правительства Еврейской автономной области (далее – Управление) будет проводить прием пакетов документов от потенциальных работодателей и юридических лиц, а также филиалов, представительств, а в том числе и иных обособленных подразделений юридических лиц (исключением являются государственные (муниципальные) учреждения), которые осуществляют свою деятельность на территории региона (далее – работодатели), для принятия участия в конкурсном отборе потенциальных работодателей, которые подлежат включению в подпрограмму «Повышение мобильности трудовых ресурсов в ЕАО» на 2022 год.

Для участия в конкурсном отборе будут допущены работодатели, которые соответствуют установленным законом критериям:

а) работодатель должен являться юридическим лицом, зарегистрированным на территории РФ;

б) наличие у работодателя на территории ЕАО проекта, который потребует привлечения трудовых ресурсов из иных субъектов РФ или же привлечения к его реализации трудовых мигрантов (далее – проект);

в) работодатель не должен являться юридическим лицом зарегистрированным на территории иностранного государства, а равно и юридическим лицом зарегистрированным на территории Российской Федерации, в уставном капитале которого имеется доля участия юридических лиц иностранного подданства, а также зарегистрированных на территории государств или территорий, включенных в утвержденный Минфином России перечень таких государств, которые предоставляют льготный режим налогообложения и (или) не предоставляют налоговую информацию при проведении операций финансового плана (так называемые офшорные зоны), если их участие в общей совокупности выше 50 процентов;

г) у потенциального работодателя должны отсутствовать неисполненные обязательства по уплате налогов, налоговых сборов, взносов по страховым обязательствам, штрафных пеней, неоплаченных уголовных штрафов, процентов, которые подлежат уплате в соответствии с действующим налоговым законодательством РФ;

д) у работодателя, желающего принять участие в подпрограмме не должно быть задолженности связанных с невыплатой заработной платы работникам организации на 1 января 2021;

е) отсутствие неисполненных обязательств по уплате страховых взносов, связанных с обязательным социальным страхованием от несчастных случаев на производстве, а также профессиональных заболеваний, а равно и иных обязательных платежей, установленных в соответствии с законодательством РФ об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

ж) у потенциального работодателя не должно быть возбужденного производства о признании его организации банкротом (несостоятельным).

Также для принятия участия в подпрограмме должен быть предоставлен следующий пакет документов:

а) заявка на участие в конкурсном отборе (далее – заявка) согласно установленной форме;

б) выписка сведений из ЕГРЮЛ;

в) проект, представляемый в рамках подпрограммы и его описание, в котором должна быть отражена информация о сроках, и планируемых этапах реализации, а также его влиянии на экономику ЕАО. Информация о создании новых вакансий для работников и предоставляемые условия проживания для трудящихся над проектом лиц;

г) справка, с подписями работодателя и главного бухгалтера (при его наличии) об отсутствии задолженностей по заработным платам, в которой содержится информация о начисленных и выплаченных заработных платах за весь период существования предприятия;

д) справка, с подписями работодателя и главного бухгалтера (при его наличии), являющаяся подтверждением того, что потенциальный работодатель не должен являться юридическим лицом зарегистрированным на территории иностранного государства, а равно и юридическим лицом зарегистрированным на территории Российской Федерации, в уставном капитале которого имеется доля участия юридических лиц иностранного подданства, а также зарегистрированных на территории государств или территорий, включенных в утвержденный Минфином России перечень таких государств, которые предоставляют льготный режим налогообложения и (или) не предоставляют налоговую информацию при проведении операций финансового плана (так называемые офшорные зоны), если их участие в общей совокупности выше 50 процентов;

е) сведения из налогового органа, подтверждающие отсутствие неисполненных обязательств по уплате налогов, налоговых сборов, взносов по страховым обязательствам, штрафных пеней, неоплаченных уголовных штрафов, процентов, которые подлежат уплате в соответствии с действующим налоговым законодательством РФ;

ж) сведения, подтверждающие отсутствие неисполненных обязательств согласно пункту «е» установленных критериев.

Для участия в конкурсном отборе работодатели предоставляют в Управление не позднее установленного извещением срока, пакет документов, предусмотренных подпунктами «а», «в», «г», «д» абзаца 10 настоящего Извещения.

Управление не имеет права истребовать от потенциального работодателя предоставления документов, указанных в подпунктах «б», «е», «ж» абзаца 10 настоящего Извещения.

Работодатель имеет право на предоставление указанных документов в Управление по собственной инициативе.

Если же работодатель для принятия участия в конкурсном отборе подпрограммы не предоставил документы, указанные в подпунктах «б», «е», «ж» абзаца 10 настоящего Извещения, Управление в порядке межведомственного взаимодействия подготавливает запрос на предоставление подтверждающих сведений в соответствующие органы государственной власти и органы государственных внебюджетных фондов.

Работодатель имеет право на отзыв своей заявки для участия этапе конкурсного отбора до истечения сроков, указанных в извещении. Документы, предоставленные работодателем, возвращаются на основании письменного заявления. Срок возврата документов 10 рабочих дней.

Победителям конкурсного отбора предоставляется право на покрытие части затрат, которые были направлены на привлечение работников к работе над указанным в заявке проектом, из других субъектов РФ.

Компенсация части затрат на одного привлекаемого работника составляет 1000 тыс. рублей.

Финансы предоставляются участникам подпрограммы прошедшим конкурсный отбор с целью компенсации следующих затрат на привлечение трудовых ресурсов и их дальнейшего трудоустройства (далее – привлеченные работники) и обеспечения условий их жилищного обустройства:

- полная стоимость транспортных затрат, а также членов его семьи к месту проводимых работ;

- затраты приглашенного работника за всё время следования к месту работы;

- выплата дополнительных расходов, сопряженных с проживанием заявленного сотрудника за пределами места жительства (суточные);

- предоставление жилья на территории ЕАО, в том числе: наем жилья, аренда жилого помещения, покупка жилого помещения, предоставление части первого взноса или его полной суммы по ипотечным жилищным займам;

- выдача единовременной выплаты привлеченному работнику на подготовку к проживанию на новом месте;

- оплата работнику стоимости обучения или переобучения по профессиональному профилю, а также проезда к месту учёбы и обратно, в том числе проживание на весь срок обучения;

- улучшение жилищно-бытовых условий приглашенного работника;

- иные выплаты, в том числе компенсации, предоставляемые работодателем приглашенному работнику, если такие выплаты предусмотрены трудовым договором.

Заключение

В заключении исследования можно сделать однозначный вывод, что трудовая миграция существенно сказывается на социально-экономическом развитии Еврейской автономной области. Современные реалии требуют четкой миграционной стратегии как на уровне страны, так и на уровне региона, в частности. Также необходимо разработать отлаженную систему управления процессами миграции. Одним из прогнозируемых способов усовершенствования механизмов регулирования трудовой миграции может стать заблаговременное корректирование бюджета с учетом социально-экономических результатов миграционных процессов.

Исходя из изложенного можно сделать выводы:

1. Миграционные потоки при снижении их размеров определяют в современных реалиях будущее рынка труда как на территории страны, так и на территории ЕАО.

2. Миграционные процессы в разной степени оказывают влияние на социальный и экономический институт региона, а также затрагивают отдельные слои социальной инфраструктуры области.

3. Механизм управления миграционными процессами сводится на сегодняшний день к фиксации прибывающих на территорию региона мигрантов и принятию нормативно правовых актов ограничительного характера. При этом последствия различных видов миграции не учитываются в долгосрочной перспективе.

Для уменьшения отрицательного эффекта и увеличения положительных последствий, получаемых регионом по результатам трудовой миграции, используются различные механизмы государственного управления. Ошибки при выборе направления миграционной политики в конечном итоге приносят неблагоприятные последствия, выраженные в росте притока нелегальных мигрантов, а впоследствии уменьшении экономической активности трудовых мигрантов, вынужденных возвращаться в страны происхождения. В связи с этим особенно очевидна неэффективность мер директивного и репрессивного характера, а необходимость координирующих взаимодействий с диаспорами и отдельно взятыми общностями мигрантов со стороны государства и правительства региона очевидна.

Библиографический список

1. Айрапетов В.С. Социальные проблемы вынужденной миграции: автореф. дис. ... канд. филос. наук. М., 1994. 21 с.
2. доровец Я.И. Миграционная проблематика и развитие российского законодательства // Аналитический вестник Совета Федерации ФС Российской Федерации № 22 (339) «Национальная и миграционная политика: зарубежный и отечественный опыт» (декабрь 2007). С. 35–46.
3. Аналитический обзор миграционной ситуации и деятельности ОФМС России по ЕАО по реализации государственной политики в сфере миграции в ЕАО за 6 месяцев 2014 г. 13 с.

4. Бобылев М. Миграционная политика: сущность, структурное строение, основные типы // Власть. 2009. № 6. С. 61–64.
5. Витковская Г.С. Российское общество перед лицом массовой трудовой миграции // Государственная национальная политика: проблемы и перспективы: материалы научно-практической конференции 25 мая 2005 г. в Екатеринбурге / Госдума РФ, Правительство Свердловской области, Законодательное собрание Свердловской области, Академия проблем безопасности, обороны и правопорядка. Екатеринбург, 2005. С. 283–285.
6. ГА ЕАО. Ф. 629. Оп. 2. Д. 331. Л. 61. Ефимова Е.В. Полевой отчет.
7. Дмитриев А.В. Миграция. Конфликтное измерение. М.: Альфа-М, 2006. 432 с.