

Воробьева Ольга Дмитриевна

д.э.н. проф., руководитель НИЦ

Гребенюк Александр Александрович,

к.э.н., проректор по научной работе

Топилин Анатолий Васильевич

д.э.н., проф., НО ВПО «Московский
психолого-социальный университет».

Olga D.Vorobeiva

Doctor of Economics, Professor, Head of SIC,

Alexander A. Grebenyuk,

candidate of economy science, vice rector for
research,

Anatoly V. Topilin

Doctor of Economics, Professor

Moscow psychologic-social university

**Методологические подходы к организации обследования труда
мигрантов в России.**

Аннотация Статья посвящена рассмотрению методологических проблем, которые возникают на подготовительном этапе организации выборочного обследования домохозяйств для статистического наблюдения труда мигрантов. Рассматриваются подходы к определению обследуемых категорий мигрантов, опрашиваемых групп респондентов, перечень наиболее существенных признаков, по которым возможен сбор информации в ходе выборочного обследования. Также предлагается перечень ключевых вопросов для включения в опросник обследования.

Annotation. The article deals (Article reviews) with the methodological problems that arise in the preparatory stage of organizing a household sample survey for statistical monitoring of labor migrants. The approaches to the definition of the surveyed categories of migrants interviewed groups of respondents, the list of the most essential features, which make possible the collection of information

during the sampling. It is also proposed a list of key issues to be included in the questionnaire survey.

Ключевые слова: выборочное обследование, трудовая миграция.

Keywords: sample survey, labour migration.

08.00.05 (экономика народонаселения и демография)

22.00.03 (экономическая социология и демография)

Постановлением Правительства Российской Федерации № 946, принятым в ноябре 2010 года «Об организации в Российской Федерации системы федеральных статистических наблюдений по социально-экономическим проблемам и мониторинга экономических потерь от смертности, заболеваемости и инвалидизации населения», предусмотрено проведение выборочного статистического обследования домохозяйств для обследования труда мигрантов. Но прежде чем приступить к обследованию домохозяйств, необходимо решить ряд достаточно сложных методологических и организационных проблем концептуального характера.

Для того, чтобы более точно очертить границы статистической совокупности для данного статистического наблюдения, необходимо, прежде всего, определить суть обследуемой категории.

Каждое национальное законодательство вводит в оборот определения и формулировки, которые впоследствии влияют на статистику.

Анализируя существующие в России подходы к определению трудовой миграции, можно отметить, что единое определение трудового мигранта отсутствует даже на национальном уровне. Определения миграционного ведомства и статистического базируется на совершенно разных подходах.

Поэтому существует разница между этими данными. Это делает статистику трудовой миграции очень специфической и требует точного знания включенного в статистическое наблюдение понятия и аккуратного сопоставления данных.

В настоящее время нет единой для различных стран методики, которая могла бы не только однозначно, но хотя бы приблизительно, оценить потоки трудовых мигрантов. Т.е. какое количество мигрантов ежегодно покидают свои страны в поисках работы или прибывают из-за рубежа с той же целью. Не определяется также число трудовых мигрантов (лиц, находящихся с целью работы вне страны своего гражданства или в стране назначения).

Для оценки используются различные временные границы пребывания мигранта или его отсутствия, разные типы контрактов, разные режимы и цели поездок и занятости иностранцев между несколькими странами. Поэтому, вероятно, в принципе нельзя назвать какую-то единую величину, поскольку алгоритм для её определения слишком сложен. И главная сложность заключается в том, что поток или контингент мигрантов абсолютно неоднороден. Для улучшения качества статистики по трудовой миграции необходимо гармонизировать определения, критерии определения трудовых мигрантов, учтенных в отдельных странах.

Типология или классификация миграционных процессов проводится, как и любая типология, в зависимости от целей изучения.

В соответствии с общепринятой типологией миграционных процессов, в качестве первого признака выбирается время пребывания в месте вселения.

Второй критерий – географический или пространственный позволяет выделить два типа - внешние и внутренние. Критерием является пересечение любых административных или государственных границ.

Среди различных целей миграции нас интересуют т.н. экономические и в частности трудовые миграции. Отделить различные цели друг от друга порой бывает трудно, т.к. они часто сочетаются – семейные – экономические –

учебные. Подчеркнем, что

субъектами статистического наблюдения за трудом мигрантов в предстоящем обследовании являются внешние трудовые мигранты (субъекты международного рынка труда) и внутренние трудовые мигранты (субъекты национального рынка труда). Поэтому, при определении понятия, используемого в концепции данного обследования, необходимо рассмотреть категории, относящиеся как к международному, так к внутреннему рынку труда.

Рекомендации по статистике международной миграции, разработанные ООН 1998 года [1] определяют трудовых мигрантов как «иностранцев, допущенных в страну принимающим государством с конкретной целью заниматься экономической деятельностью, оплачиваемой из источников, находящихся в принимающей стране. Длительность пребывания обычно ограничена, как и род деятельности, которой они могут заниматься. Их иждивенцы, если им разрешается въехать в страну, также включаются в эту категорию».

Согласно базовому определению, международным мигрантом считается любое лицо, меняющее страну своего обычного проживания [1] (§32). Страной (местом) обычного проживания следует считать «страну, в которой человек живет, т.е. имеет место для проживания, в котором он или она обычно проводит время ежедневного отдыха». Позже конференция Европейских статистиков уточнила, что речь идет о ежедневном ночном отдыхе [2].

Мы считаем, что и при измерении внутренней миграции в условиях Российской Федерации подобный подход правомерен. В этом случае событием переезда со сменой места постоянного или обычного проживания является пересечение границ административной единицы, в которой находится конкретное жилище (квартира или дом) «в котором он или она проводит время ежедневного ночного отдыха».

Из двух видов миграции по срокам пребывания, трудовая миграция скорее является одной из разновидностей краткосрочной миграции, и её измерение считается не только важной, но и сложной задачей.

Внешняя или международная трудовая миграция также может носить постоянный характер, т.е. быть связанный с переездом на постоянное место жительства из одной страны в другую. Поэтому при исследовании контингентов, участвующих в процессе международной трудовой миграции важен учет временного фактора.

Временный характер носят основные формы трудовой миграции:

- работа по контрактам, ограниченным во времени,
- сезонная миграция,
- миграция приграничных рабочих;
- маятниковая миграция.

По поводу определения границ трудовой миграции в настоящее время сформировалось два подхода: широкая и узкая трактовка данного понятия. В широком смысле под трудовой миграцией понимаются перемещения людей с целью трудоустройства, включая переезд на постоянное место жительства при условии, если основным мотивом являются поиски работы. В этом понятии отсутствует временное ограничение трудовой деятельности. Такой подход восходит к Конвенции МОТ, принятой еще в 1949 г., согласно которой под «трудящимся – мигрантом» понимается лицо, которое эмигрирует из одной страны в другую с целью найма на работу, и касающееся любого человека, в официальном порядке допущенного в страну в этом качестве. Как видим, в этом определении нет ограничений по времени продолжительности трудовой деятельности мигранта в принимающей стране, т.е. к трудовому мигранту относятся и мигранты, прибывающие на постоянное место жительства, с целью трудоустройства. Другой важный момент – под данное определение не попадают внутренние трудовые мигранты, которые в России достаточно многочисленны.

Более обоснованная формулировка международного трудящегося мигранта дана в Международной конвенции о защите прав всех трудящихся – мигрантов и членов их семей, принятая резолюцией 45/158 Генеральной Ассамблеи ООН от 18 декабря 1990 г.[3]. В ней под трудящимся – мигрантом понимается «лицо, которое будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого оно не является». Тем самым права трудовых мигрантов защищаются на всех стадиях миграционного процесса, включая не только весь период пребывания и оплачиваемой деятельности в государстве работы по найму, но также возвращение в государство происхождения или государство обычного проживания. А это означает, что трудовая миграция – это, прежде всего, миграция в поисках осуществления временной работы на той или иной срок.

Международными документами закреплено следующее определение внешней трудовой миграции **«трудящиеся – мигранты – это люди, допущенные страной, не являющейся их собственной страной, с вполне определенной целью осуществления экономической деятельности. При этом найм на работу может осуществляться как к иностранному физическому, так и юридическому лицу на законных основаниях и на определенный срок.»**[4]

Трудящиеся мигранты обычно привлекаются только на ограниченный период времени, хотя разрешение на пребывание и осуществление экономической деятельности может быть возобновлено или продлено, когда установленный срок завершится.

Поэтому, для обследования трудовой миграции, с нашей точки зрения, более приемлемым является подход, в соответствии с которым

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 пересечения границы и трудоустройства,

времени и периодичности работы[5]. Окончательного переселения при этом не происходит.

Такое определение трудовой миграции включает в себя другие виды перемещений, в том числе внутреннюю миграцию и нелегальную, что более соответствует задачам проведения опросов населения в домашних хозяйствах с целью изучения использования трудовых мигрантов.

Контингенты и потоки трудовых мигрантов неоднородны, существует несколько общепринятых классификаций иностранной рабочей силы (по видам деятельности и её срокам), в частности – сезонная миграция, приграничная, занятость во время каникул, занятость у частных лиц, самозанятость мигрантов и т.д.

Исходя из этих положений, определяющих статус международных трудовых мигрантов, Международное бюро труда выделяет следующие основные категории трудовых мигрантов [5].

1. сезонные рабочие – мигранты – это люди, работающие в государстве, не являющимся их собственным государством, работа которых зависит от сезонных условий и выполняется только в течение определенной части года (например, сбор урожая).
2. трудоустроенные мигранты, связанные с реализацией проекта – трудоустроенные – мигранты, допущенные в государство работы по найму на определенный срок для работы исключительно по конкретному проекту, осуществляемому в этом государстве его нанимателем.
3. трудоустроенные мигранты, работающие по контракту – люди, работающие в стране, не являющейся их собственной страной, по конкретному договору, который устанавливает ограничения по сроку занятости и по характеру работы, выполняемой мигрантом. Трудоустроенным мигрантам – контрактникам не разрешается менять работу и предполагается, что они покинут страну трудоустройства по истечению срока контракта независимо от того, продолжаются ли работы, которые они выполняли, или нет. В отдельных случаях возможно продление контракта, однако при

этом предполагается обязательный выезд из страны трудоустройства до возобновления контракта.

4. временные трудящиеся мигранты – люди, допущенные в страну, не являющейся их собственной страной, для выполнения в течение ограниченного срока определенной профессиональной деятельности или контрактной работы. Временные трудящиеся мигранты могут менять работодателей и возобновлять разрешение на работу, не выезжая из страны трудоустройства.

5. обосновавшиеся трудящиеся мигранты – это те из них, которым после пребывания в стране трудоустройства в течение нескольких лет, предоставляется разрешение на пребывание в этой стране с неопределенным сроком и работу без особых ограничений.

6. высококвалифицированные трудящиеся мигранты. Этой категории мигрантов предоставляется режим благоприятствования при допуске в страну, не являющейся их собственной страной. На них распространяется меньше ограничений, касающихся сроков пребывания, перемены места работы и др.

Трудящиеся мигранты, входящие в рассмотренные выше категории, в основном (за исключением, относящихся к п.б) являются неквалифицированными или низко-квалифицированными работниками, хотя прямого указания на это нет. В последнее время в ряде стран возрастает спрос на высококвалифицированные кадры. Поэтому потребовалось выделить их в отдельную категорию. При этом лиц, принадлежащих к категории высококвалифицированных трудящихся мигрантов, следует отличать от других трудящихся мигрантов не только по уровню квалификации, но и с точки зрения предпочтительных условий допуска в страну, продолжительности пребывания, условий трудоустройства и возможности присоединения к ним членов семьи. Страны, желающие привлечь и удержать высококвалифицированных мигрантов, имеют четко

установленные категории, которым создаются наиболее благоприятные режимы въезда, пребывания и трудоустройства.

Определенным недостатком приведенной классификации является отсутствие в ней внутренней трудовой миграции, которая получила широкое распространение в России в последние десятилетия. Также выпала из нее нелегальная трудовая миграция и некоторые другие виды трудовой миграции.

Практика показывает, что наряду с официальным перечнем основных видов международных трудовых мигрантов, следует учитывать и другие виды так называемой скрытой трудовой миграции. К этим неявным, скрытым видам можно отнести такие категории экономически активных мигрантов как иностранные стажеры, иностранные студенты, которые могут подрабатывать в период стажировки или учебы. А также туристы, из числа тех, кто остаются в стране после окончания срока визы, имеющие разрешение на проживание в стране, но не имеющие разрешения на работу, однако фактически работающие. Стажеры официально не вступают в отношения найма во время зарубежной стажировки, однако они могут участвовать в создании национального продукта. В ряде зарубежных стран (США, Германия, Япония) имеются программы стажировок, которые используются работодателями для получения нужной им дешевой или вообще бесплатной (в случае, если оплата гарантируется посылающей стороной) рабочей силы. При отсутствии стажеров работодатели были бы вынуждены привлекать трудящихся мигрантов на конкретную работу, что повлекло бы определенные финансовые затраты.

Иностранные студенты также, не являясь формально трудовыми мигрантами, могут работать в стране пребывания на определенных условиях. Работа дает им возможность заработка и получения дополнительной квалификации. Важно и то, что студенты за время учебы в принимающих государствах устанавливают связи, которые впоследствии используются доля

перехода в категорию международных трудовых мигрантов с последующей возможностью получения вида на жительство.

Значительную группу, пополняющих не только неучтенных трудовых мигрантов, но и находящихся в стране пребывания нелегально, составляет часть туристов, которые остаются в ней после срока, разрешенного их визами. Фактически они работают, не имея разрешения на работу, и поэтому не учитываемые как трудовые мигранты. К трудовым мигрантам, по существу, следует относить и другие категории, например беженцев, поскольку практически каждый международный мигрант так или иначе вынужден решать вопрос с трудоустройством. Трудовой фактор является в данном случае определяющим. Указанные категории незаконных мигрантов также необходимо включить в анализ и в опросные листы для получения более объективной картины оценки если не реальных её масштабов, то структуры трудовой миграции, и ее влияния на рынок труда и экономическое развитие регионов.

Известно, что данные о миграции могут быть представлены в виде двух базовых статистических категорий: потоках и контингентах. Контингенты – это население с «миграционными» характеристиками на определенный момент времени.

Мы придерживаемся той точки зрения, что

<p>в ходе выборочного обследования необходимо установить данные о контингентах, т.е. о лицах, имевших опыт трудовой миграции (т.е. сами совершили переезд), которые на определенный момент времени находятся на территории страны (или региона страны) с целью работы, или покинули территорию страны (или региона страны) своего обычного проживания с той же целью.</p>

В зависимости от целей исследования или целей политики, контингенты мигрантов выделяются по нескольким признакам.

При выделении контингента международных трудовых мигрантов критериями (признаками) являются следующие:

Критерий «страна гражданства» – позволяет определить численность иностранного населения в стране, т.е. количество лиц, место обычного проживания которых находится в данной стране, но имеющих гражданство другого государства (вне зависимости от страны рождения).

Критерий «цель проживания» – позволяет определить численность тех иностранцев, которые находятся на территории принимающей страны с целью получения оплачиваемой работы, а также численность граждан страны, которые временно покинули её с той же целью.

При выделении контингента внутренних трудовых мигрантов основным критерием (признаком) является регион обычного проживания – который позволяет определить численность граждан, которые имеют оплачиваемую работу за пределами субъекта обычного проживания.

Исходя из вышесказанного, мы считаем целесообразным придерживаться рекомендаций тех экспертов, которые считают необходимым в статистике трудовой миграции иметь данные о следующих контингентах (на определенную дату):

- Иностранцы, прибывшие в страну для работы («трудовая иммиграция»)
- Граждане страны, выехавшие за рубеж с целью работы («трудовая эмиграция»);
- Граждане страны, возвратившиеся в страну своего постоянного проживания после работы за границей (поток возвратной трудовой миграции);
- Контингент иностранных работников в принимающей стране [8];

Для целей будущего опроса необходимо добавить:

- Контингент граждан РФ, работающих за пределами субъекта обычного проживания.
- Контингент граждан РФ, имеющих намерения сменить регион проживания или трудоустройства.

Таким образом, в круг лиц, подлежащих опросу, должны быть включены:

1. Члены домохозяйств – предприниматели, использующие на своих предприятиях и в организациях (являющихся юридическими лицами или индивидуальными предпринимателями) труд мигрантов.

2. Глава или член домохозяйства (физическое лицо), использующее в своем домохозяйстве труд мигрантов.

3. Члены домохозяйства мигранты, не граждане РФ, временно проживающие на территории РФ.

4. Глава или член домохозяйства, в состав которого входят трудовые мигранты – граждане РФ, работающие за пределами региона, в котором проживают.

5. Глава или член домохозяйства, в состав которого входят трудовые мигранты – граждане РФ, работающие за границей.

6. Члены домохозяйства, не использующие труд мигрантов, не имеющие в своем составе трудовых мигрантов, имеющие миграционные намерения.

Рассмотрев каждую группу опрашиваемых с точки зрения возможности получения сведений о трудовой миграции, мы пришли к выводу о том, что достаточно полная информация методом выборочного наблюдения может быть получена по всему кругу опрашиваемых, кроме первого. Это связано с тем, что члены домохозяйств - предприниматели не владеют персональной информацией по каждому трудовому мигранту. В связи с этим, от данного круга опрашиваемых может быть получена только информация об общей численности, гражданстве, условиях найма и оплаты трудовых мигрантов, занятых в частном секторе экономики.

Лица, составляющие 1 и 2 круг опрашиваемых, относящиеся как к постоянно, так к временно проживающим, могут сообщить сведения:

- об иностранных гражданах, работающих по найму в принадлежащих им частных организациях, предприятиях или в домохозяйствах (внешних трудовых мигрантах);

- о гражданах РФ, проживающих в других субъектах РФ, работающих по найму в принадлежащих им частных организациях, предприятиях или в домохозяйствах (внутренних трудовых мигрантах).

Таким образом, наиболее полную информацию с помощью планируемого статистического наблюдения, возможно получить только по следующим категориям мигрантов, т.к. могут быть получены персональные данные:

- Иностранцы граждане, работающие по формальному и неформальному найму у физических лиц;

- Иностранцы граждане, являющиеся индивидуальными предпринимателями;

- Граждане Российской Федерации, работающие за пределами субъекта РФ, в котором постоянно проживают (внутренние трудовые мигранты);

- Граждане Российской Федерации, работающие за пределами Российской Федерации.

- Граждане Российской Федерации, имеющие намерения сменить регион проживания или регион трудоустройства.

О качественных характеристиках иностранных граждан, работающих по формальному и неформальному найму у юридических лиц или у индивидуальных предпринимателей, в государственном и даже в частном секторе экономики получить информацию не представляется возможным.

В связи с этим должны быть рассмотрены иные варианты статистического наблюдения, с использованием административных источников.

Для опроса следует использовать более конкретное указание видов экономической деятельности, в которых заняты трудовые мигранты. Для этого целесообразно использовать общероссийский классификатор видов экономической деятельности (ОКВЭД).

Кроме того, целесообразно выделить в самостоятельные разделы те виды хозяйственной деятельности, в которых, по официальным данным и по экспертным оценкам наиболее широко используется труд мигрантов. А именно:

1. в сфере услуг населению:

- по ведению домашнего хозяйства;
- по уходу и воспитанию детей;
- по уходу за больными, инвалидами, престарелыми;
- по охране жилища;
- по строительству частных домов;
- по ремонту жилых помещений;
- по благоустройству приусадебных участков.
- и т.д.

2. в сфере жилищно-коммунального хозяйства:

- по уборке территории;
- по ремонту жилого фонда;
- по благоустройству городской территории;
- техническое обслуживание жилого фонда;
- и др.

3. в охранных предприятиях или по выполнению охранных функций на предприятиях и в организациях различных видов экономической деятельности.

В перечень групп респондентов, в рамках которых необходимо изучать использование труда мигрантов должны войти:

1. Домохозяйства, в состав которых входит предприниматель, использующий на своих предприятиях и в организациях труд мигрантов;
--

2. Домохозяйства, использующее труд мигрантов для помощи в хозяйстве;

3. Домохозяйства, в состав которых входят мигранты;

4. Домохозяйства, в состав которых входят трудовые мигранты – граждане РФ, работающие за границей;

5. Домохозяйства, в состав которых входят трудовые мигранты – граждане РФ, работающие за пределами региона, в котором проживают;

6. Домохозяйства, в состав которых входят граждане РФ, имеющие намерения сменить регион проживания или регион трудоустройства.

Обследование проводится во всех субъектах Российской Федерации на основе выборочного метода наблюдения с последующим распространением итогов на всю численность населения обследуемого возраста.

Размер выборочной совокупности определен в 100 000 домохозяйств [6] (Постановление Правительства Российской Федерации от 27 ноября 2010 г. № 946).

Период наблюдения целесообразно установить в последнюю декаду июля в связи с тем, что наибольшую долю трудовых мигрантов, получивших разрешение на работу, составляют в России выходцы из стран СНГ (более 70% в 2011 году), которые заняты главным образом в строительстве, торговле, на транспорте, в сельском хозяйстве (около 70% в 2011 г.). Эти виды деятельности имеют выраженный сезонный характер, пик сезона приходится на летние месяцы.

Единицами отбора являются частные домашние хозяйства. Единицами наблюдения - лица в возрасте от 15 до 72 лет, члены этих домашних хозяйств, как из числа постоянного населения, так и временно проживающих на территории РФ, а также временно отсутствующие члены домохозяйства по причине трудоустройства за пределами региона обычного проживания, так и за рубежом РФ.

Для реализации целей данного обследования целесообразно организовать обследование лиц, проживающих в таких коллективных

домашних хозяйствах, как общежития, приспособленные помещения (временные строительные вагончики, нежилые подвалы жилых помещений и прочих коллективных жилых помещениях). Таким образом, наряду с построением выборочной сети домашних хозяйств, применяемой для проведения обследований населения по проблемам занятости осуществляемой в соответствии с принятой моделью двухступенчатой выборки, необходимо сформировать дополнительный слой для выборки. Его должны составить лица, вселившиеся в течение года в ранее перечисленные жилые помещения. Формирование этого слоя осуществляется на основе актуализации основы выборки.

Для того, чтобы определить выборку, важно понимать, что речь идет об относительно небольшой группе, поскольку трудовые мигранты являются небольшой частью населения страны, особенно недавние мигранты. Наиболее целесообразным является использовать на первом этапе стратификацию с непропорциональной выборкой,

Идеальной моделью является перепись населения, поскольку в ней есть информация, которая позволит классифицировать все регионы страны в страты на основании показателя доли трудовых мигрантов в населении.

По субъектам Российской Федерации целесообразно применить разную долю отбора с учетом общей численности населения и относительной вариации по показателю "доля получивших разрешение на работу в регионе иностранных граждан, в общей численности иностранных работников, получивших разрешение на работу в РФ".

На первом этапе определения выборки первоначальными единицами определения выборки должны стать области (или их эквиваленты).

Выборка областей для обследования будет пропорциональна их распределению по доле домохозяйств, имеющих в своем составе недавнего мигранта, по данным переписи 2010. Наибольшая доля областей отбирается из страты с наиболее высокой долей международных мигрантов. На последующих этапах организации выборки могут быть проделаны те же

процедуры: отбор районов внутри областей, на основании доли мигрантов, повышая процент тех, где эта доля максимальная и минимальная. Наконец, та же процедура применяется на последнем этапе отбора домохозяйств, когда в уже отобранных районах выбираются конкретные домохозяйства.

Такая многоступенчатая система организации выборки, считает крупнейший специалист в области статистики международной миграции Ричард Билсборроу [7], позволяет обеспечить наиболее эффективную полевую работу (включая составление карты обследования, списка домохозяйств и интервьюирование) и таким образом сэкономить средства на каждое охваченное обследованием домохозяйство. Составление списков и проведение выборки является первой фазой, а проведение интервью является второй фазой этой процедуры.

Обследование должно проводиться, как и аналогичные выборочные обследования населения, путем опроса по стандартизированному бланку анкеты с готовым текстом вопросов и вариантов ответов, которые расположены в логической последовательности.

Блоки вопросов должны предоставить качественные данные о трудовой иммиграции, трудовой эмиграции, внутренней трудовой миграции, а также дать возможность получить дополнительные данные о последствиях миграции и/или детерминантах миграции.

Анкета должна содержать вопросы по следующим основным учетным признакам, которые целесообразно объединять в тематические блоки:

а) *сведения о респондентах*: пол; возраст; место рождения, место рождения родителей, гражданство; уровень образования; место получения образования; профессия; знание языка страны пребывания.

б) *признаки, характеризующие работу*: вид экономической деятельности; вид услуг; занятие (профессия, должность); классификация по статусу; продолжительность работы, место работы, форма найма и оплаты труда; характер, тяжесть и сложность работы, причины найма мигрантов.

в) *поиск работы*: каналы найма/трудоустройства; посредники; время поиска работы или организации собственного бизнеса.

г) *денежные переводы*: объемы, валюта заработанных трудовыми мигрантами средств, используемых в странах обычного проживания; периодичность; методы передачи заработанных средств.

д) *причины миграции*: причины трудоустройства в РФ; за пределами субъекта, в котором обычно проживают; причины трудоустройства за рубежом.

е) *миграционные намерения*: установки на переезд в большой, средний, малый город России, в сельскую местность, за рубеж; предпочтения будущей занятости, лиц, намеревающихся переселиться; установки на повышение уровня образования, карьерный рост.

Примерный перечень вопросов, которые возможно включить в опросный лист программы статистического наблюдения за использованием труда мигрантов помимо основных учетных признаков по отдельным группам респондентов.

1. Предприниматели (юридические лица, индивидуальные предприниматели), использующие на своих предприятиях и в организациях труд мигрантов (граждан РФ, не граждан РФ).

Ключевые вопросы:

- размер (статус) предприятия;
- численность привлекаемых трудовых мигрантов – граждан РФ, граждан других стран;
- регион постоянного проживания трудовых мигрантов (субъект федерации, страна);
- городская или сельская местность постоянного проживания;
- каналы найма:
 - службы занятости (страна, регион);
 - частные агентства занятости (страна, регион);
 - объявления о наборе персонала (интернет, письменные);

- поданные объявления (интернет, письменные);
- с помощью родных, друзей, знакомых;
- с помощью землячеств, НПО.

- условия найма:

- на основе срочного или бессрочного трудового договора (служебного контракта),
- на основе устной договоренности, без юридического оформления;
- на основе договора гражданско-правового характера и т.д.

- условия оплаты труда мигрантов:

- сдельная, на основе письменного договора/контракта;
- сдельная на условиях устной договоренности;
- повременная на основе письменного договора/контракта;
- повременная на условиях устной договоренности;
- по ведомости, с отчислениями налогов;
- иное.

- мигранты на Вашем предприятии в основном замещают должности:

- управленцев высшего звена (топ-менеджеры, руководители основных подразделений фирмы);
- специалистов, высшей квалификации, отвечающих за функционирование определённого направления производственной деятельности (главный инженер, главный экономист, главный бухгалтер, главный электрик и др.);
- специалистов среднего уровня квалификации (секретарь-референт, кассир, табельщик, диспетчер и др.);
- низкоквалифицированных работников.

- причины приема на работу мигранта, а не местного жителя:

- нет спроса на вакансию со стороны местных жителей;
- отсутствуют работники с необходимой квалификацией среди местных жителей;

- расходы на заработную плату выше при найме местного жителя, чем при найме мигранта;
- качество выполняемых работ мигрантами выше, чем местными работниками;
- другое.

2.Глава или член домохозяйства (физическое лицо), использующего в своем домохозяйстве труд мигрантов (граждан РФ, не граждан РФ).

Ключевые вопросы:

- городской или сельский статус домохозяйства, использующего труд мигрантов;
- численность и основные учетные признаки мигрантов-граждан РФ (*сведения о респондентах*);
 - виды услуг (по ведению домашнего хозяйства, по уходу и воспитанию детей; по уходу за больными, инвалидами, престарелыми; по охране жилища; по строительству частных домов; по ремонту жилых помещений; по благоустройству приусадебных участков и т.д.)
- численность и основные учетные признаки мигрантов-иностраннх граждан (*сведения о респондентах*);
 - виды услуг (по ведению домашнего хозяйства, по уходу и воспитанию детей; по уходу за больными, инвалидами, престарелыми; по охране жилища; по строительству частных домов; по ремонту жилых помещений; по благоустройству приусадебных участков и т.д.)
- каналы найма:
 - службы занятости (страна, регион);
 - частные агентства занятости (страна, регион);
 - объявления о наборе персонала (интернет, письменные);
 - поданные объявления (интернет, письменные);
 - с помощью родных, друзей, знакомых;
 - с помощью землячеств, НПО.

- условия найма:

- на основе срочного или бессрочного трудового договора (служебного контракта),
- на основе устной договоренности, без юридического оформления;
- на основе договора гражданско-правового характера и т.д.

- условия оплаты труда мигрантов:

- сдельная, на основе письменного договора/контракта
- сдельная на условиях устной договоренности
- повременная на основе письменного договора/контракта
- повременная на условиях устной договоренности
- по ведомости, с отчислениями налогов
- иное

- причины приема на работу мигранта, а не местного жителя.

- нет спроса на вакансию со стороны местных жителей;
- отсутствуют работники с необходимой квалификацией среди местных жителей;
- расходы на заработную плату выше при найме местного жителя, чем при найме мигранта;
- качество выполняемых работ мигрантами выше, чем местными работниками;
- другое.

3. Члены домохозяйства мигранты, индивидуальные предприниматели-мигранты, не граждане РФ.

Ключевые вопросы:

- есть ли в составе домохозяйства предприниматели, имеющие частный бизнес;
- основные учетные признаки мигрантов - предпринимателей;
- причина организации частного бизнеса в России;
- время организации собственного бизнеса;

- есть ли в составе домохозяйства лица, работающие по найму;
- основные учетные признаки лиц, работающих по найму;
- причина трудоустройства в России;
 - нет вакансий в стране обычного проживания;
 - отсутствует работа соответствующей профессии и квалификации;
 - низкий уровень заработной платы;
 - планирую переселиться на постоянное место жительства;
 - другое.
- каналы трудоустройства/найма, посредники:
 - службы занятости (страна, регион);
 - частные агентства занятости (страна, регион);
 - объявления о наборе персонала (интернет, письменные);
 - поданные объявления (интернет, письменные);
 - с помощью родных, друзей, знакомых;
 - с помощью землячеств, НПО.
- время поиска работы;
- знание языка страны пребывания (до переезда, по истечении 3-х месяцев)
- условия найма:
 - на основе срочного или бессрочного трудового договора (служебного контракта),
 - на основе устной договоренности, без юридического оформления;
 - на основе договора гражданско-правового характера и т.д.
- условия оплаты труда мигрантов:
 - сдельная, на основе письменного договора/контракта
 - сдельная на условиях устной договоренности
 - повременная на основе письменного договора/контракта
 - повременная на условиях устной договоренности
 - по ведомости, с отчислениями налогов
 - иное

- уровень квалификации, тяжесть выполняемой работы:

- грязная, тяжелая и/или опасная работа, не требующая квалификации;
- труд повышенной интенсивности (конвейер, строительные работы, добыча природного сырья и т. д.);
- работа по уходу и обслуживанию в частной сфере
- работа средней квалификации по видам экономической деятельности и услуг, включая сферу досуга и развлечений;
- квалифицированные работы: менеджеры, ученые, работники высокотехнологичных производств, IT-специалисты и т.п.

- степень удовлетворения работой.

- меры социальной защиты на предприятии (в организации) на котором работает мигрант;

- есть ли связь (в т.ч. профессиональная) с землячествами и этническими организациями страны выхода (других стран);

- намерение вернуться/остаться.

- условия, необходимые для возвращения.

- денежные переводы.

- объемы денежных переводов, отправленные за последние 12 месяцев, или заработанных средств, доставленных иным путем, которые являются частью доходов домохозяйства;

- валюта перевода;

- периодичность;

- используемые формальные или неформальные платежные системы;

- другие методы передачи средств.

4. Глава или член домохозяйства, в состав которого входят трудовые мигранты – граждане РФ, в т.ч. отсутствующие в момент опроса, работающие в РФ за пределами субъекта, в котором проживают.

Ключевые вопросы:

- основные учетные признаки трудовых мигрантов, работающих в РФ за пределами субъекта, в котором проживают;

- причины трудоустройства за пределами субъекта, в котором обычно проживают:

- нет вакансий в регионе постоянного проживания;
- отсутствует работа соответствующей профессии и квалификации;
- низкий уровень заработной платы;
- отсутствие гарантированного карьерного роста;
- иное качество жизни (безопасность, комфорт);
- планирую переселиться на постоянное место жительства;
- другое.

- каналы трудоустройства/найма, посредники:

- службы занятости (регион);
- частные агентства занятости (регион);
- объявления о наборе персонала (интернет, письменные);
- поданные объявления (интернет, письменные);
- с помощью родных, друзей, знакомых;
- иное.

- время поиска работы;

- условия найма:

- на основе срочного или бессрочного трудового договора (служебного контракта),
- на основе устной договоренности, без юридического оформления;
- на основе договора гражданско-правового характера и т.д.

- форма и условия оплаты труда мигрантов:

- сдельная, на основе письменного договора/контракта;
- сдельная на условиях устной договоренности;
- повременная на основе письменного договора/контракта;
- повременная на условиях устной договоренности;

- по ведомости, с отчислениями налогов;
 - иное.
- уровень квалификации, тяжесть выполняемой работы:
- грязная, тяжелая и/или опасная работа, не требующая квалификации;
 - труд повышенной интенсивности (конвейер, строительные работы, добыча природного сырья и т. д.);
 - работа по уходу и обслуживанию в частной сфере (уборка и домашние работы в частных домохозяйствах, уход за детьми и больными родственниками, и т.п.).
 - работа средней квалификации по видам экономической деятельности и услуг, включая сферу досуга и развлечений;
 - квалифицированные работы: менеджеры, ученые, работники высокотехнологичных производств, IT-специалисты и т.п.
- степень удовлетворения работой.
- способы поддержки связей с семьей;
- намерение вернуться/остаться;
- условия, необходимые для работы в регионе обычного проживания.

5. Глава или член домохозяйства, в состав которого входят трудовые мигранты – граждане РФ, в т.ч. отсутствующие на момент опроса, работающие за границей.

Ключевые вопросы:

- основные учетные признаки трудовых мигрантов – граждан РФ, работающих за границей;
- причина трудоустройства за рубежом:
 - низкий уровень заработной платы;
 - плохие условия труда;
 - отсутствие спроса на имеющуюся специальность и квалификацию;

- отсутствие гарантированного карьерного роста;
 - иное качество жизни (безопасность, комфорт);
 - дифференциация в уровне жизни;
 - иное.
- страна трудоустройства;
- каналы трудоустройства/найма, посредники:
- государственные или корпоративные агентства занятости (страна, регион);
 - частные агентства занятости (страна, регион);
 - объявления о наборе персонала (интернет, письменные);
 - поданные объявления (интернет, письменные);
 - с помощью родных, друзей, знакомых;
 - иное.
- время поиска работы;
- условия найма:
- на основе срочного или бессрочного трудового договора (служебного контракта),
 - на основе устной договоренности, без юридического оформления;
 - на основе договора гражданско-правового характера и т.д.
- форма и условия оплаты труда мигрантов:
- сделная, на основе письменного договора/контракта;
 - сделная на условиях устной договоренности;
 - повременная на основе письменного договора/контракта;
 - повременная на условиях устной договоренности;
 - по документу, с отчислениями налогов;
 - иное.
- уровень квалификации, тяжесть выполняемой работы:
- грязная, тяжелая и/или опасная работа, не требующая квалификации;

- труд повышенной интенсивности (конвейер, строительные работы, добыча природного сырья и т. д.);
 - работа по уходу и обслуживанию в частной сфере (уборка и домашние работы в частных домохозяйствах, уход за детьми и больными родственниками, и т.п.).
 - работа средней квалификации по видам экономической деятельности и услуг, включая сферу досуга и развлечений;
 - квалифицированные работы: менеджеры, ученые, работники высокотехнологичных производств, IT-специалисты и т.п.
- степень удовлетворения работой;
 - денежные переводы;
 - объемы денежных переводов, отправленные за последние 12 месяцев, или заработанных средств, доставленных иным путем, которые являются частью доходов домохозяйства;
 - валюта перевода;
 - периодичность;
 - используемые формальные или неформальные платежные системы;
 - другие методы передачи средств.
 - имеется ли необходимость, желание, возможность повысить уровень образования.
 - способы поддержки связей с семьей;
 - намерение вернуться/остаться;
 - условия, необходимые для возвращения.

6. Члены домохозяйства, имеющие намерения сменить регион проживания или трудоустройства.

Ключевые вопросы:

- основные учетные признаки членов домохозяйства;
- статус занятости;
- вид деятельности на момент опроса;

- намерены члены домохозяйства переехать в другой регион РФ;
- намерены ли члены домохозяйства искать и найти работу в другом регионе РФ (за границей);
- причины, по которым члены домохозяйства намерены переехать в другой регион (страну) на постоянное (временное) место жительства;
- является ли для членов домохозяйства целью переселения местожительство в Москве, Московской области, г. Санкт-Петербурге, в другом большом городе страны, в среднем, малом городе России, в сельской местности, за рубежом;
- предпочтения будущей занятости трудоспособных членов домохозяйства, намеревающихся переселиться;
- имеется ли необходимость/ желание / возможность повысить свой уровень образования.

Конкретные формулировки вопросов и их последовательность в анкете обследования должны уточняться в процессе подготовки инструментария опроса. Могут быть использованы основные методики проектирования анкеты (что является очень ответственным и сложным делом), описанные в специальной литературе.

1. Recommendations on Statistics of International Migration (Rev. 1), 1998
2. Рекомендации Конференции европейских статистиков по проведению переписей населения и жилищного фонда 2010 года. ООН, Нью-Йорк-Женева, 2006.
3. Международная конвенция о защите прав всех трудящихся – мигрантов и членов их семей.//Права трудящихся – мигрантов. Изложение фактов №24. Серия «Права человека». Женева: ООН, 2003. с.34 – 35.
4. Р.Е.Билсборроу, Грэм Хьюто, А.С.Оберам, Хания Злотник «Статистика международных миграций. Рекомендации по совершенствованию систем сбора данных. Международное бюро труда. Женева. Москва ACADEMIA, 1999, с.35.

5. Рязанцев С.В. «Трудовая миграция в странах СНГ и Балтии: Тенденции, последствия, регулирование». Формула права, 2007.
6. Постановление Правительства Российской Федерации от 27 ноября 2010 г. № 946.
7. Ричард Билсборроу, Мариам Ломая. Международная миграция и денежные переводы в развивающихся странах: использование опросов домохозяйств для совершенствования сбора данных в странах СНГ и Восточной Европы. В Сб. Международная миграция населения на постсоветском пространстве в эпоху глобализации. Научная серия: Международная миграция населения: Россия и современный мир; Вып.26). стр.32.
8. Hoffmann E. and Lawrence S. (1995). Statistics on International Labour Migration. A Review of Sources and Methodological Issues. International Labour Organization, Geneva.