МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего профессионального образования
«Национальный исследовательский
Томский государственный университет»

Посвящается
135-летию Томского государственного университета
и 50-летию экономического факультета

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА: СВЕЖИЙ ВЗГЛЯД И НОВЫЕ РЕШЕНИЯ

Материалы IV Всероссийской научно-практической конференции
студентов, аспирантов, молодых ученых
с международным участием
5–6 декабря 2013 г., Томск

Томск
Издательский Дом Томского государственного университета
2014

Ципфа в социально-экономических системах будет полезен для определения фокуса публичной отчетности, следовательно, даст возможность корректировать и значительно упростить восприятие заинтересованными сторонами разнообразной документации, в том числе таких базовых документов, как видение, миссия и цели организации. Как упоминалось выше, масса документов полна избыточной информации, а с использованием закона Ципфа в некотором программном продукте будет возможность автоматизированной концентрации на главном. А так как видение цели и миссии неразрывно связано со стратегической политикой организации, то это даст возможность топ-менеджерам повысить эффективность деятельности в долгосрочном периоде.

Литература

1. Барахнин В.Б., Ткачев Д.А. Кластеризация текстовых документов на основе составных ключевых термов // Вестник НГУ. 2010.
2. URL: http://webpavilion.ru/статьи/закон-ципфа-вводная (дата обращения: 25.11.2013).
3. Давыдов А.А. Методика и техника социологических исследований. М, 2001.
4. URL: http://www.compress.ru/article.aspx?id=19605&iid=905 (дата обращения: 26.11.2013).

ТРУДОВЫЕ МИГРАНТЫ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА: АНАЛИЗ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Н.Н. Соловьева

Томский государственный университет

Внешняя трудовая миграция является неотъемлемым атрибутом российского рынка труда [1]. К 2011 г. численность мигрантов, осуществляющих трудовую деятельность в России, достигла 1,7 млн человек [2]. Между трудовыми мигрантами и местными жителями нередко возникают конфликтные ситуации, примером которых стали октябрьские беспорядки в Московском районе Бирюлево [3]. Данные факты актуализируют необходимость разработки новых методик исследования и регулирования потоков внешней трудовой миграции.

В отечественных исследованиях трудовой миграции наибольшее распространение получил экономико-трудовой подход, согласно которому главными движущими силами трудовой миграции являются межстрановые различия в оплате труда [1]. Однако не меньшей значимостью обладают субъективные ценности индивида, не фиксируемые официальной статистикой и изучаемые в рамках экономической социологии. Для всестороннего исследования трудовой миграции и эффективного управления этим процессом логичным представляется применение междисциплинарного подхода, объединяющего экономико-трудовой подход и экономическую социологию.

Целью настоящей статьи является систематизация данных, касающихся оценки образования, работы, возможности трудоустройства, заработной платы, уровня и качества жизни работающих в России мигрантов.

Первые социологические исследования, проведенные после распада СССР, показали, что преобладающим мотивом исхода русскоязычного населения из новообразованных государств было отсутствие возможности получить образование на русском языке, в том числе для детей мигрантов [4].

Престиж высшего образования как среди трудовых мигрантов, так и среди их детей сохранялся вплоть до начала 2000-х гг.: в 2003 г. большинство респондентов связывало получение высшего образования с будущим благосостоянием [4]. Желание заработать денег на последующее образование отметили 35% опрошенных в 2003 г. трудовых мигрантов из Таджикистана [5]. По данным социологических исследований, осуществляемых в Украине с 1994 г., свыше 60% респондентов считали повышение образовательного уровня предпосылкой профессионального успеха на рынке труда [6].

К середине первого десятилетия XXI в. образовательный мотив трудовой миграции стал менее выражен. Проведенный в 2006 г. опрос показал, что приехали в Россию, рассчитывая дать образование детям, 24% трудовых мигрантов [7]. Как показало исследование 2007 г., только 5% китайских трудовых мигрантов приехало в Россию, дабы получить образование [8].

К 2012 г. число трудовых мигрантов из стран СНГ, планировавших дать своим детям образование в России, превысило 30%. Стремление трудовых мигрантов повысить свой образовательный или квалификационный уровень претворялось в жизнь лишь в половине случаев [9].

Образовательный уровень самих трудовых мигрантов также претерпевал изменения. В 2002 г. среди трудовых мигрантов из Киева 40% имели среднее специальное образование, 32% – общее среднее образование и 20% – высшее [6]. Высшее и среднее специальное образование имели 47% опрошенных в 2003 г. трудовых мигрантов из Таджикистана [5].

По данным выборочного обследования IOM (The International Organization for Migration, Международная организация по миграции) 2006 г., 34% трудовых мигрантов из стран СНГ обладали средним образованием, 31% – средним специальным, 25% – высшим и неоконченным высшим [10, 11].

Образованием выше среднего согласно исследованиям 2011–2012 гг. обладали 40% трудовых мигрантов, из их числа высшее или неоконченное высшее образование было у 17% [9, 12, 13].

Возможность получить интересную, соответствующую ожиданиям, позволяющую трудиться с полной отдачей работу приобретает, особенно среди трудовых мигрантов с высшим образованием, все большее значение. Так, по данным исследования 2002 г., для 70% украинских трудовых мигрантов было важно иметь интересную работу, а в 2006 г. потребность найти соответствующую желаниям работу и реализовать свой потенциал привлекла в Ставропольский край 22% трудовых мигрантов [6, 7].

Однако в реальной жизни мигрантская занятость характеризуется спросом на неквалифицированный и «сверхинтенсивный» труд, продолжительным рабочим днем, неудовлетворительными условиями труда, неформальными трудовыми отношениями, демпинговой оплатой труда и отсутствием социальных гарантий [10].

По данным IOM, в 2002 г. 30% опрошенных трудовых мигрантов работали более 70 часов в неделю, в 2006 г. – свыше 50% работали 60 часов в неделю[1], лишь 17% имели «возможность получить оплаченный очередной отпуск», «15% – оплачиваемый больничный лист» [11. С. 50], медицинской страховки не было у 76%. Неудивительно поэтому, что большинство трудовых мигрантов отмечали высокий уровень эксплуатации и не были довольны работой. Таджикские трудовые мигранты, в частности, признали условия труда работников сходной профессии, но живущих в Москве или Подмосковье, лучшими, 39% респондентов сочли, что их условия труда хуже, чем у мигрантов из Украины или Молдавии [4, 10, 11, 14].

С другой стороны, к 2007 г. более 70% трудовых мигрантов считали поездки на заработки в Россию выгодными, следовательно, готовы были принести субъективное недовольство в жертву экономическим преимуществам [10, 11, 14].

Полностью оправдались ожидания и запросы относительно работы у 30% украинских трудовых мигрантов, чувство удовлетворенности своим трудом испытали более 30%. В частности, 40% были довольны содержанием труда, а 45% – занимаемой должностью и заработной платой. Вместе с тем 40% трудовых мигрантов не удавалось работать с полной отдачей, 56% не могли реализовать свою потребность в труде [6].

Характером и содержанием трудовой деятельности, по данным проведенного в 2005 г. в исследования, были довольны 32% трудовых мигрантов, не совсем довольны – 33%, недовольны и разочарованы – 11%. Ухудшение условий труда отметили 25% респондентов [15].

Как показал опрос 2007 г., почти 70% китайских трудовых мигрантов устраивали условия ведения бизнеса в России, большинство респондентов хотели продолжить развивать здесь свое дело [8].

Согласно результатам исследования 2011 г., ожидания трудовых мигрантов относительно работы отчасти реализовывались. Так, три четверти трудовых мигрантов нашли работу с достойным, на их взгляд, заработком, более 50% оценили свои достижения в стране приема как высокие, а миграцию как оправданную. Однако свыше 70% трудовых мигрантов, приехав на заработки в Россию, были вынуждены сменить вид экономической деятельности [9, 16].

По данным исследований начала 2000-х гг., более 70% трудовых мигрантов занимались поиском работы в России через родственников и знакомых,

[1] Большинство трудовых мигрантов из стран СНГ считало «60-часовую рабочую неделю» нормальной продолжительностью рабочего времени [14. С. 66].

т.е. использовали неформальные мигрантские сети. Случалось, что трудовые мигранты приезжали по приглашению работодателя, в Ставропольский край подобная практика привлекла около 40% мигрантов [5, 7, 10, 12].

Считали, что поиск любой работы сопряжен с трудностями, 20% опрошенных украинских трудовых мигрантов. Сложным процессом назвали устройство на соответствующую предпочтениям и квалификации, хорошо оплачиваемую работу 80% респондентов; 60% отметили, что легче найти работу, соответствующую субъективным ожиданиям, но неудовлетворительную с точки зрения заработной платы, или устроиться не по специальности, но с гарантией достаточной оплаты труда [6].

В 2007 г. 75% трудовых мигрантов не ощущали конкуренции со стороны местных работников: половина респондентов отметила, что местные жители не претендуют на рабочие места, занятые трудовыми мигрантами. При этом 60% трудовых мигрантов работало в исключительно мигрантской среде и 30% – в смешанной [12]. По данным 2011 г., уже 46% мигрантов трудились в смешанных коллективах, 37% – в мигрантских [9].

Никаких документов при трудоустройстве не просили предъявлять у 15% трудовых мигрантов, 20% не проходили никаких процедур при найме (инструктаж по технике безопасности, медицинский осмотр). Опрос, проведенный в 2004 г., показал, что трудоустройство таджикских мигрантов в России представляет собой упрощенную процедуру и нередко заключается только в собеседовании с работодателем или прорабом [5, 17].

С течением времени трудовые практики мигрантов эволюционировали. Как показали исследования 2008–2009 гг., более 60% таджикских рабочих ехали в Россию на заранее известное им место работы («по звонку»), среди таких мигрантов преобладали квалифицированные производственные рабочие, владеющие русским языком [18].

К концу первого десятилетия XXI в. популярность среди трудовых мигрантов стало приобретать трудоустройство через центры содействия миграции, набирающие рабочих необходимой стране-реципиенту квалификации или обучающие желающих, и обращения за помощью в НКО (национально-культурные объединения). Более трети трудовых мигрантов при трудоустройстве по-прежнему ожидали содействия друзей или родственников [16, 17].

Стратегия Правительства РФ по привлечению в страну квалифицированных трудовых мигрантов нашла выражение в установленной в 2012 г. квоте на иностранных рабочих, составившей «1,746 млн человек, четверть из которых является неквалифицированными рабочими». Высококвалифицированные трудовые мигранты могут получить разрешение на работу вне квот «на срок до трех лет с возможностью продления» или начать работать без получения нанимателем соответствующего разрешения [19]. Трудиться в сфере обслуживания и розничной торговли высококвалифицированным специалистам-мигрантам российское законодательство запрещает [20]. Число разрешений на работу, выданных высококвалифицированным специалистам, по итогам 2011 г. превысило 10 тыс. [21].

По данным исследований 2001, 2002 и 2006 гг., заработная плата трудовых мигрантов сопоставима со средней заработной плате по России [11].

Почти тождественный размер оплаты труда граждан России и мигрантов стоит анализировать лишь вкупе с учетом условий труда последних. По данным IOM, плату за дополнительно отработанное время получали 30% трудовых мигрантов. Половина респондентов отметила, что их заработная плата тождественна заработной плате местных жителей, 38% сочли, что местные получают больше [22].

В соответствии с данными исследований 2003 и 2004 гг., размер заработной платы таджикских трудовых мигрантов примерно соответствовал среднему значению данного показателя по России, не зависел от уровня квалификации работника и значительно варьировался по регионам. По мнению 91% респондентов, жители Москвы получали больше за выполнение сходной работы, 50% указали, что их заработная плата ниже, чем у украинских или молдавских трудовых мигрантов. Вместе с тем длительность рабочего дня лишь 20% таджикских трудовых мигрантов составляла 8 часов, а вознаграждение за труд зачастую являлось единственным источником дохода [5, 17].

Согласно данным социологического мониторинга начала 2000-х гг., 56% украинских трудовых мигрантов были скорее не удовлетворены своей заработной платой. Удовлетворен оплатой оказался каждый пятый трудовой мигрант [6].

Опрос 2007 г. выявил, что 60% трудовых мигрантов из Китая оценивали свою заработную плату в России как среднюю или приемлемую, 15% – как плохую или очень плохую. Заработки большинства китайских мигрантов оказались сопоставимы с заработками россиян сходных профессий, однако почти 80% опрошенных материально помогали оставшимся в КНР родственникам [7, 8].

Согласно данным 2007 г., трудовые мигранты считали, что им удалось преуспеть в достижении поставленной цели максимизизации дохода. Стоит отметить, что мнение местных жителей являлось противоположным [22].

В 2013 г. Госдума РФ приняла закон, согласно которому заработная плата, выплачиваемая высококвалифицированным специалистам-мигрантам, должна составлять не менее 2 млн рублей в год [20]. Данная цифра превышает как среднегодовую заработную плату россиян-руководителей организаций, так и специалистов высшего уровня квалификации (0,5 млн и 300 тыс. рублей соответственно) [23].

Социальная стратификация по уровню жизни производится посредством оценки трудовыми мигрантами личного и семейного благосостояния, проявляющегося в распределении доходов и потребительских благ, жилищных условиях, наличии имущества [6]. Стоит учесть, что в 2009 г. 46% трудовых мигрантов причисляли себя до приезда на заработки в Россию к очень бедным, 38% – к бедным [24]. Кроме того, согласно исследованиям 2006 и 2011 гг., более 70% трудовых мигрантов поддерживали посредством денеж-

ных переводов близких, оставшихся на родине, обеспечивая в значительной степени их жизнедеятельность [9, 11].

По данным исследований, проведенных в начале XXI в., 75% украинских трудовых мигрантов идентифицировали себя как представителей среднего класса, каждый четвертый считал себя бедняком. Украинские трудовые мигранты оперировали более высокими по сравнению с соотечественниками расходно-денежными стандартами среднедушевого потребления и текущего личного дохода. Приватизированное жилье имели 75% украинских трудовых мигрантов, 3% жили в съемных квартирах. Жилищные условия мигрантов были комфортнее, чем у соотечественников: больше общая площадь, больше имущества, способствующего обустройству квартиры и созданию уюта. С другой стороны, только 9% украинских трудовых мигрантов жили в собственной квартире без сожителей [6].

Интересно, что большинство украинских трудовых мигрантов не замечали изменений уровня жизни по сравнению с предыдущим годом [6].

Скромный уровень жизни китайских трудовых мигрантов проявился в отказе 51% от поездки на родину, 48% – от лечения, 32% – от покупки продуктов питания. Вместе с тем 54% респондентов оценили свое материальное положение как «хорошее» или «очень хорошее», 26% – как «среднее» и только 3% – как «плохое» и «очень плохое» [8].

Социологическое исследование 2005 г. выявило, что 31% трудовых мигрантов оценивали свое материальное положение как изменившееся в худшую сторону. В начале первого десятилетия XXI в. 74% мигрантов считали свое материальное положение в стране-реципиенте средним, улучшение своего благосостояния после приезда в Россию отмечали около 80% [16].

Оценивая качество жизни, трудовые мигранты учитывают состояние здоровья, досуг, социальный статус, уровень образования, профессиональное самоутверждение [6].

По данным исследования, проведенного в 2006 г., 32% опрошенных трудовых мигрантов оценили состояние своего здоровья как отличное, 60% – как удовлетворительное [7]. Удовлетворительным признали состояние своего здоровья 60% трудовых мигрантов из Украины, плохим – 20% [6].

Предпочтение полезному для здоровья активному отдыху отдавали 35% украинских трудовых мигрантов [6]. Китайские мигранты предпочитали проводить досуг за просмотром телевизора (23%), общаясь с друзьями или семьей (29%), у 22% времени на отдых не оставалось [8].

Проведенное в 2003 г. исследование позволило сделать вывод, что в большинстве случаев трудовые мигранты свой социальный статус в стране приема оценивали как понизившийся или разрушенный, изменений социального статуса не заметили 33%, вертикальную социальную мобильность отметили 28% [4]. На снижение социально-профессионального статуса после приезда в Россию вследствие снижения престижности трудовой деятельности указали свыше 60% мигрантов, опрошенных в 2012 г. [16].

По результатам проведенного в настоящей статье исследования с применением экономико-социологического подхода трудовые мигранты, приезжающие на заработки в Россию, могут быть разделены на три сегмента:

1. Трудовые мигранты, прибывшие в страну в период с конца 1990-х до 2006 г., образованные, квалифицированные, обладающие активной жизненной позицией, связывающие свое будущее и будущее своих детей с Россией. Поиск работы с точки зрения таких индивидов прямо пропорционален инвестициям в человеческий капитал. Данных мигрантов можно отнести к homo sociologicus, ведь для них важнее найти работу, удовлетворяющую субъективным потребностями в социологизации, реализации в качестве специалиста или творческой личности, нежели преследовать исключительно материальные мотивы. Поэтому трудоустройство в стране-реципиенте для мигрантов «первой волны» сопряжено со сложностями, удовлетворенность от работы ниже, чем у остальных приезжих. Однако шансы вырваться за пределы «мигрантских ниш», обеспечив повышение заработной платы, улучшение условий труда, уровня и качества жизни, у представителей первого сегмента высоки.

2. Менее образованные, пассивные индивиды, приехавшие в Россию в период с 2006 до 2012 г. В России они преследуют экономические цели, не стремясь реализовать себя, следовательно, могут быть отнесены к homo economicus. Отсутствие субъективных требований к работе значительно повышает вероятность трудоустройства и удовлетворение от работы. Но влияние неблагоприятных условий труда, эксплуатации и маргинализации в стране приема не замедлит сказаться на социальном самочувствии индивида и с течением времени все меньшее число мигрантов «второй волны» будет довольно работой.

3. Начавшие прибывать в Россию с 2006 г. трудовые мигранты. Третий сегмент состоит в основном из homo economicus, более амбициозных и гибких по сравнению с представителями «второй волны». Составляющие меньшую часть «третьей волны» homo sociologicus приезжают в Россию вследствие целенаправленных действий правительства страны по привлечению высококвалифицированных специалистов. Отсутствие необходимости ожесточенно бороться за рабочие места обусловливает меньшую активность и более заметную экономическую мотивацию homo sociologicus «третьей волны» по сравнению с мигрантами «первой волны».

Основанная на проанализированном выше массиве данных обобщающая характеристика трудовой миграции и трудовой деятельности мигрантов представлена в таблице.

Сегментирование потока мигрантов, приезжающих в Россию, позволяет сформировать стратегию и тактику отечественной миграционной политики и разработать эффективную политику занятости. Логичным представляется приоритет в привлечении более квалифицированных, образованных и амбициозных мигрантов, связывающих свое профессиональное будущее и будущее своей семьи с Россией.

Характеристика трудовой миграции и трудового мигранта

Признаки (характеристики)	Экономико-социологический подход
Образование и работа	
Уровень образования и квалификация	Главное конкурентное преимущество для трудовых мигрантов «первой волны» и второго сегмента «третьей волны». Не представляет заметной ценности для трудовых мигрантов «второй волны» и первого сегмента «третьей волны»
Ожидаемая работа	Способ реализации потенциала и социального самоутверждения для трудовых мигрантов «первой волны» и второго сегмента «третьей волны»; главный побудительный мотив миграции. Средство существования для трудовых мигрантов «второй волны» и их близких, оставшихся на родине
Трудоустройство и оплата труда	
Процесс трудоустройства	Высокая вероятность трудоустройства. Поиск работы через неформальные социальные сети. Трудовые мигранты «второй волны» приезжают по приглашению работодателя, в привлечении второго сегмента «третьей волны» заинтересовано Правительство РФ
Заработная плата	Размер заработной платы трудовых мигрантов тождествен размеру заработной платы местных жителей сходных профессий; характер, условия, интенсивность труда не сопоставимы. Заработная плата трудовых мигрантов дифференцирована по регионам временного проживания и странам исхода. Главный побудительный мотив миграции для трудовых мигрантов «второй волны» и первого сегмента «третьей волны»
Уровень и качество жизни	
Уровень жизни	Уровень жизни семей трудовых мигрантов выше, чем у соотечественников. Трудовые мигранты почти не замечают улучшения собственного благосостояния. «Бедные» трудовые мигранты беднее местных жителей, «богатые» – богаче, прослойка среднего класса – тоньше
Качество жизни	Качество жизни семей трудовых мигрантов выше, чем у соотечественников. Ухудшение основных факторов качества жизни трудовых мигрантов в стране-реципиенте, разрушение социального статуса

Дабы преумножить и сделать более эффективным вклад трудовых мигрантов «второй» и первого сегмента «третьей волны» в отечественную экономику, необходимо разработать программы по их адаптации и профессиональной ориентации. В краткосрочной перспективе отказаться от привлечения мигрантов «второй волны» и первого сегмента «третьей волны» без значительных потерь для испытывающей недостаток трудовых ресурсов экономики страны не представляется реальным.

Литература

1. Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН / гл. ред. А.Г. Коровкин. М. : МАКС Пресс, 2005. 520 с.
2. Труд и занятость в России. 2011 : стат. сб. М., 2011. 637 с.
3. Нож в сердце // Российская газета. 2013. № 6206 (230). URL: http://www.rg.ru/2013/10/14/birulevo.html (дата обращения: 07.11.2013).
4. Леденева Л.И., Тюрюканова Е.В. Социология образования. Ориентации детей мигрантов на получение высшего образования // Социологические исследования. 2005. № 4. С. 94–100.
5. Козина И.М., Карелина М.В., Металина Т.А. Экономическая социология. Трудовые практики иностранных рабочих в России // Социологические исследования. 2005. № 3. С. 44–52.

6. Трудовая миграция в СНГ: социальные и экономические аспекты / отв. ред. Ж.А. Зайончковская. М., 2003. 288 с.
7. Гриценко Г.Д., Кобзева Н.В., Маслова Т.Ф. Черты к портрету трудового мигранта // Социологические исследования. 2007. № 8. С. 125–127.
8. Ларин А.Г. Китайские мигранты: их представления о работе, учебе и условиях жизни в России // Проблемы прогнозирования. 2009. № 3. С. 140–160.
9. Мукомель В.И. Профили трудовых мигрантов в России (по материалам социологического исследования) // Федеральная миграционная служба. URL: http://www.fms.gov.ru/upload/iblock/4e2/gsvfyuip_ul_wg_24.04.2012_c1.pdf (дата обращения: 07.10.2013).
10. Веденеева В.Т. Мигранты на российском рынке труда // Россия и современный мир. 2009. № 3. С. 45–61.
11. Предотвращение и противодействие распространению рабства и торговли людьми в Российской Федерации. Итоговый доклад по исследовательской части проекта ЕС, реализуемого Бюро МОМ в РФ «Предотвращение торговли людьми в Российской Федерации». М. : Импала, 2008. 140 с.
12. Численность и миграция населения Российской Федерации в 2011 году : стат. бюллетень. М., 2012. 146 с.
13. Численность и миграция населения Российской Федерации в 2012 году : стат. бюллетень. М., 2013. 145 с.
14. Тюрюканова Е.В. Россия будет все сильнее зависеть от труда мигрантов // Отечественные записки. 2007. № 4(36). С. 56–70.
15. Лепяхова С.В., Янжинов С.А. Этнокультурная правовая политика в контексте миграционных процессов // Юристъ – Правоведъ. 2007. № 4. С. 69–75.
16. Руденко Л.Д. Особенности трудовой миграции в Ярославской области: социологический анализ // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Сер. Гуманитарные науки. 2013. № 2. С. 107–110.
17. Нуралиев Н.Н. Демография. Миграции. Проблемы трудовой миграции из Таджикистана в Россию // Социологические исследования. 2005. № 8. С. 68–72.
18. Олимова С., Олимов М. Мигранты в зоне кризиса // Дружба народов. 2011. № 7. С. 141–156.
19. Гуринович Н. ФМС: содействие социокультурной адаптации мигрантов // Человек и труд. 2011. № 10. URL: http://chelt.ru/new/?p=421 (дата обращения: 07.11.2013).
20. Спецторг неуместен // Российская газета. 2013. № 6036 (60). URL: http://www.rg.ru/2013/03/21/spetstorg.html (дата обращения: 07.11.2013).
21. Волох В. Миграция и Россия: динамика, риски и перспективы // Власть. 2012. № 6. С. 10–16.
22. Мокин К.С. Балаково: миграционные истории армян // Социологические исследования. 2007. № 2. С. 94–101.
23. Дифференциация заработной платы работников по профессиональным группам // Статистический бюллетень 2012 года. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/B12_04/IssWWW.exe/Stg/d06/3-plat.htm (дата обращения: 07.11.2013 г.).
24. Доклад о развитии человеческого потенциала в Российской Федерации за 2008 г. / под общ. ред. А.Г. Вишневского, С.Н. Бобылева. М., 2009. 208 с.

ДОЛГОСРОЧНОЕ ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ФАКТОРОВ ДИНАМИКИ ТЕНЕВОГО СЕКТОРА РОССИИ КАК УСЛОВИЕ ЕЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Ю.С. Степичева

Томский государственный университет

Известно, что с развитием экономики растет доля теневого сектора. Появляются новые формы скрытой экономической деятельности. В связи с