

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ МОДЕЛИ КАК ФАКТОР УКРЕПЛЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В УСЛОВИЯХ ПОЛИКУЛЬТУРНОЙ СРЕДЫ¹

Оксана МУХОРЬЯНОВА,

кандидат экономических наук, доцент,
Кафедра государственного и муниципального управления,
Северо-Кавказский федеральный университет,
Ставрополь, Российская Федерация,
e-mail: belchenko@inbox.ru;

Катарина ГЕРЦЕГОВА,

исполнительный директор, старший научный сотрудник,
Пражская бизнес-школа,
г. Прага, Чешская Республика,
e-mail: hercegova@pbs-education.cz;

Светлана КАЛЮГИНА,

доктор экономических наук, профессор,
Северо-Кавказский федеральный университет,
г. Ставрополь, Российская Федерация,
e-mail: s.kalyugina@gmail.com;

Оксана ТРЕТЬЯКОВА,

кандидат социологических наук, доцент,
Тюменский индустриальный университет,
г. Тюмень, Россия,
e-mail: tretyakova@ymservices.ru

Кадровая безопасность представляет собой процесс предотвращения негативных воздействий на национальную безопасность страны за счет снижения рисков и устранения угроз, связанных с трудовыми ресурсами, их интеллектуальным потенциалом и социально-трудовыми отношениями в целом. Наши исследования показали, что в последние годы происходит увеличение численности внешних трудовых мигрантов, способствующее изменению структуры трудовых ресурсов, возникновению новых и углублению имеющихся противоречий, активизации социальных, межэтнических, межконфессиональных и криминальных проблем. В нашем исследовании мы акцентировали внимание на влиянии факторов формирующейся поликультурной среды на сферу социально-трудовых и экономических отношений, так как их воздействие обуславливает необходимость изменения функцио-

¹ Исследование выполнено за счет гранта Российского фонда фундаментальных исследований (проект № 18-010-00732 А).

нирования традиционных отечественных институтов социально-экономической системы и сферы труда, создающих основу формирования институциональной модели социально-трудовых отношений в стране. Происходит укрепление негативных институтов и отношений, среди которых теневые формы оплаты труда и занятости, коррупция, криминализация бизнеса, игнорирование правовых норм в сфере рынка труда, межэтнические конфликты, проблемы в отношениях с местным населением и др. Таким образом, изменения, происходящие в количественном и качественном составе трудовых ресурсов, формируют необходимость совершенствования институциональной модели социально-трудовых отношений на рынке труда с целью укрепления кадровой безопасности страны.

Ключевые слова: кадровая безопасность; институциональная модель; поликультурная среда; социально-трудовые отношения; межэтнические конфликты; трудовая миграция

SOCIO-ECONOMIC LABOR RELATIONS AND PERSONNEL SECURITY IN MULTICULTURAL ENVIRONMENT²

Oxana MUKHORYANOVA,

Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor,
North-Caucasus Federal University,
Stavropol, Russian Federation,
e-mail: belchenko@inbox.ru;

Katarína HERCEGOVÁ,

Managing Director, Senior Researcher,
Prague Business School,
Prague, Czech Republic,
e-mail: hercegova@pbs-education.cz;

Svetlana KALYUGINA,

Doct. Sci. (Econ.), Professor,
North Caucasus Federal University,
Stavropol, Russia,
e-mail: s.kalyugina@gmail.com;

Oksana TRETYAKOVA,

Cand. Sci. (Sociology), Associate Professor,
Tyumen Industrial University,
Tyumen, Russia,
e-mail: tretyakova@ymservices.ru

Personnel security is the process of preventing negative impacts on a country's national security by reducing risks and preventing threats related to labor resources, their intellectual potential, and social and labor relations in general. Our research has shown that in recent years in Russia there is an increase in the number of external labor migrants, contributing to a change in the structure of labor resources, the emergence of new and deepening existing contradictions, the activation of social, interethnic, interfaith and criminal problems. In our study, we focused on the influence of factors

² This research was funded by the grant from the Russian Foundation for Basic Research (project №. 18-010-00732 A).

of the emerging multicultural environment on the sphere of social, labor and economic relations, as their impact necessitates changes in the functioning of the traditional domestic institutions of the socio-economic system and the sphere of labor, creating the basis for the formation of the institutional model of social and labor relations in the country. There is a strengthening of negative institutions and relations, including: shadow forms of remuneration and employment, corruption, criminalization of business, ignoring legal norms in the labor market, interethnic conflicts, problems in relations with the local population, etc. Thus, the changes those taking place in the quantitative and qualitative composition of labor resources form the need to improve the institutional model of social and labor relations in the labor market in order to strengthen the personnel security of the country.

Keywords: *personnel security; multicultural environment; human resource management; labor relations; interethnic conflicts; labor migration*

JEL classifications: *B25, F66, O35*

Введение

Процессы глобализации, происходящие в современном мире, оказывают влияние на функционирование человеческих ресурсов в любой стране, что проявляется в изменении факторов внешней среды, закономерностей пространственного развития, изменении культурных норм и стереотипов, всей системы социально-трудовых отношений.

Социально-трудовые отношения представляют собой сложную систему многоуровневых общественных отношений, существующих между наемными работниками, работодателями и государством в процессе трудовой деятельности, нацеленную на обеспечение необходимого уровня и качества жизни человека, трудового коллектива и общества, системное представление которых позволяет выделить в их структуре взаимосвязанные экономические и социальные элементы (Rakovskaya et al., 2012; Janda et al., 2013; Kachura, 2015; Ehrenberger et al., 2015; Gulicheva et al., 2017; Mikhaylov, 2018).

При этом формирование системы социально-трудовых отношений предопределяется совокупностью разнообразных условий и факторов, классифицируемых по различным признакам: общие (политические, экономические, социальные, правовые); частные (стратегии развития, кадровый потенциал); специфические (кадровая политика, демографические факторы) (Farrell et al., 2005; Grozova & Tsvetkova, 2012; Simionescu et al., 2016).

Следует отметить, что немаловажное значение в современной системе социально-трудовых отношений различных стран отводится влиянию факторов поликультурной среды, формирование которой обусловлено активными миграционными процессами, о чем свидетельствует опыт Великобритании, Германии, Франции, Турции и др.

Практика показывает, что вопросы миграции во всех ее проявлениях становятся наиболее актуальной проблемой, оказывающей значительное социальное, политическое и экономическое влияние на страны, являющиеся как «экспортерами», так и «импортерами» миграционных потоков (Kalyugina et al., 2015). В итоге миграция населения существенно влияет на формирование внутренней и международной политики государств, являющихся не только начальными и конечными пунктами миграционных потоков, но и транзитных странах (Stojanov et al., 2011; Strielkowski & Weyskrabova, 2014; Šajka et al., 2014; Yormirzoev, 2018; Rausser et al., 2018). Следующим значимым фактором, характеризующим миграционные потоки, является их двойственность. С одной стороны, миграция необходима составляющая устойчивого развития экономики как способ компенсации дефицита рабочей силы; с другой стороны, миграционные потоки способствуют активизации социальных, межэтнических и межкон-

фессиональных проблем в странах, являющихся конечными пунктами миграционных потоков (Abrhám et al., 2015).

Данные вызовы требует от власти, начиная от местного самоуправления до федерального уровня, принятия непростых решений, способных при сохранении положительного эффекта от миграционных потоков успешно компенсировать их негативное влияние на уровень кадровой безопасности страны и каждого региона.

Постановка проблемы

Кадровая безопасность государства – это состояние человеческого капитала государства, направленное на формирование и развитие качественных и количественных профессиональных характеристик, выявление потенциала общества в целом и индивида в частности, это защищенность государства от кадровых угроз и рисков посредством функционирования эффективного механизма управления человеческими ресурсами (Krinitskaia & Sidelnikova, 2016). Основными составляющими кадровой безопасности, с нашей точки зрения, являются кадровые ресурсы, кадровые резервы, кадровый потенциал и социально-трудовые отношения.

В настоящее время достаточно актуальна для России проблема формирования поликультурной среды в сфере социально-трудовых отношений, обусловленная процессами внешней трудовой миграции, которая ведет к появлению новых рисков и угроз для снижения уровня кадровой безопасности страны (Kiseleva & Strielkowski, 2016; Astakhova et al., 2016). Эти изменения приводят к обострению ряда экономических проблем и социальной напряженности. В качестве маркеров влияния трудовой миграции на социально-экономическую и экономическую сферы следует выделить: конкуренцию мигрантов с местным населением за рабочие места; снижение уровня оплаты труда старожильческого населения; повышение нагрузки на социальные службы; неуплату налогов и вывоз денег за рубеж; формирование экономических «анклавов», в которых трудятся только мигранты; конфликты, возникающие в ценностных, межэтнических и религиозных сферах; рост «теневой» экономики; криминализацию бизнеса и др.

Анализ научной разработанности данной проблемы показал, что в настоящее время фундаментальные научные исследования кадровой безопасности как одной из составляющих национальной безопасности государства отсутствуют, хотя ее отдельные аспекты затрагивались в работах как отечественных, так и зарубежных специалистов.

Интерпретация содержания понятия «кадровая безопасность» представлена в работах ряда ученых (Tagirova, 2012; Kalyugina et al., 2015). Проблема формирования эффективной модели социально-трудовых отношений на различных уровнях экономической системы изучалась достаточно глубоко зарубежными и отечественными учеными (Keeble et al., 1982; Strielkowski et al., 2016; Mikalauskiene et al., 2017; Bordea et al., 2017).

Исследование отдельных факторов, в том числе и миграционных процессов, воздействующих на формирование системы социально-трудовых отношений, и в частности поликультурной и межкультурной среды, содержится в работах (Strielkowski et al., 2015; Cieřlik et al., 2016; Simionescu et al., 2016; Jędrzejowska-Schiffauer & Schiffauer, 2017; Mishenin, 2018). Изучение вопросов взаимодействия мигрантов и местного сообщества, установления социальных связей и влияния миграционных процессов на формирование социума также представлено во многих научных трудах.

При этом комплексные исследования, охватывающие взаимодействия и взаимовлияния таких категорий, как поликультурная среда, социально-трудовые отношения и кадровая безопасность России, в научной литературе фактически отсутствуют. Исходя из этого, целью данной статьи является изучение влияния процессов трудовой миграции в России на формирование поликультурной среды, обуславливающей необходимость изменения системы социально-трудовых отношений, которая в данной ситуации оказывает негативное влияние на уровень кадровой безопасности страны.

Факторы формирования поликультурной среды и изменения социально-трудовых отношений на рынке труда

Одним из основных факторов, определяющих формирование поликультурной среды на отечественном рынке труда, является трудовая миграция. В настоящее время вопросы внешней трудовой миграции во всех ее проявлениях становятся наиболее актуальной проблемой, оказывающей значительное социальное, политическое и экономическое воздействие на страны, являющиеся как «экспортерами», так и «импортерами» миграционных потоков. В итоге миграция населения существенно влияет на формирование внутренней и международной политики государств, являющихся не только начальными и конечными пунктами миграционных потоков, но и транзитными. Следующим значимым фактором, характеризующим миграционные потоки, следует назвать их двойственность. С одной стороны, миграция – необходимая составляющая устойчивого развития экономики как способ компенсации дефицита рабочей силы, с другой стороны, миграционные потоки способствуют активизации социальных, межэтнических и межконфессиональных проблем в странах, являющихся конечными пунктами миграционных потоков.

Касаясь негативных последствий трудовой миграции, особенно в социально-экономической и этноконфессиональной сферах, следует выделить ту ее часть, которая оказывает наиболее деструктивное влияние на российское общество.

Поэтому, говоря о трудовой миграции, необходимо уточнить ее правовую составляющую, согласно которой она делится на легальную трудовую миграцию и нелегальную. В своем большинстве легальные трудовые мигранты – это квалифицированные специалисты, представляющие практический интерес для своих работодателей. Однако их численность не сопоставима с количеством нелегальных трудовых мигрантов, как правило, низкоквалифицированных работников, не имеющих соответствующего профессионального и общеобразовательного уровня, а также испытывающих сложности в общении, слабо владеющих русским языком (Mkrtchyan & Florinskaya, 2018). Именно нелегальные трудовые мигранты являются основным фактором, негативно влияющим на межконфессиональную и межнациональную ситуацию, складывающуюся в местах их концентрации.

Исходя из данного тезиса, следует выделить следующие факторы, определяющие рост поликультурной конфликтности: численность трудовых мигрантов; страны, из которых они прибыли; а также регионы России, где их концентрация максимальна. На рис. 1 отражена динамика численности внешней миграции населения в России, в которой наблюдается устойчивый рост численности лиц, прибывших из зарубежных стран, за исключением периода экономического кризиса.

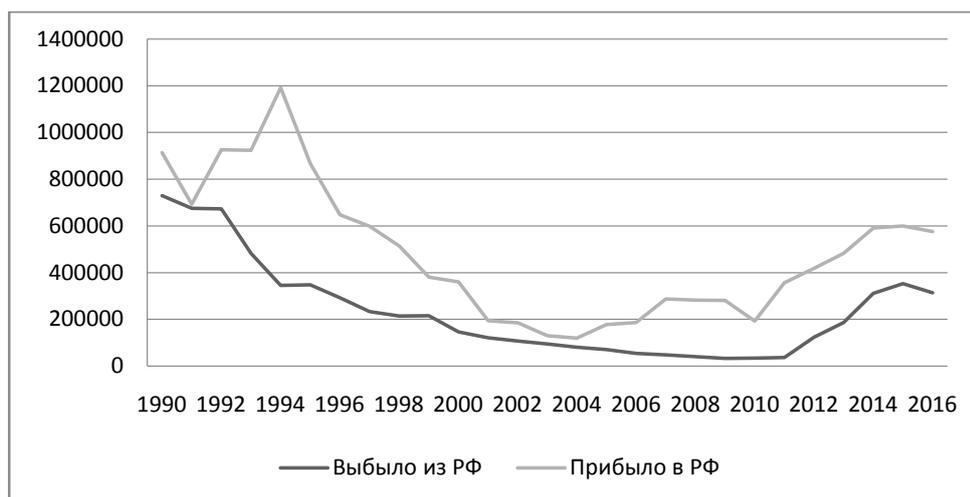


Рис. 1. Динамика численности лиц, выбывших и прибывших в Россию в период с 1990 по 2016 г., чел.

Источник: Federal State Statistics Service of the Russian Federation (2018).

Основное количество эмигрантов приходится на страны СНГ (более 83%), далее на другие страны – более 12% (США, Турция, Афганистан, Вьетнам, Грузия, Израиль, Индия, Китай, КНДР и др.) и в страны ЕС – около 4%.

За последние 10 лет наибольший поток мигрантов прибыл из Украины – 769,8 тыс. чел. (или 22,8% от числа прибывших в Россию), на втором месте по величине входящего потока Узбекистан (19,2%), далее Казахстан (13%), Таджикистан (10,3%). Мигранты, прибывающие в Россию из других стран, составляют 35%, т.е. относительно небольшую долю в общем числе мигрантов, учитываемых на территории России.

Касаясь географии стран, поставляющих представителей легальной и нелегальной трудовой миграции в РФ, следует отметить, что в этом вопросе лидируют страны СНГ. Объемы международной миграции РФ со странами СНГ за период 2008–2017 гг. представлены в табл. 1.

Таблица 1

Объемы международной миграции РФ со странами СНГ за период 2008–2017 гг., тыс. чел.

Страны СНГ	Число прибывших, тыс. чел.	Число выбывших, тыс. чел.	Миграционный прирост, тыс. чел.
Азербайджан	203,6	56,5	147,1
Армения	339,1	98,5	240,6
Беларусь	109,0	66,9	42,1
Казахстан	434,8	130,4	304,4
Кыргызстан	257,5	70,6	186,9
Республика Молдова	214,2	64,8	149,3
Таджикистан	348,7	127,6	221,1
Туркменистан	45,4	16,6	28,8
Узбекистан	647,2	317,5	329,7
Украина	769,8	198,3	571,5

Источник: Federal State Statistics Service of the Russian Federation (2018).

По данным Росстата (2018), рост прибытий обеспечивался главным образом за счет жителей стран СНГ и в меньшей степени – за счет мигрантов из других государств. Структура потока прибывших мигрантов в РФ из стран СНГ представлена на рис. 2.

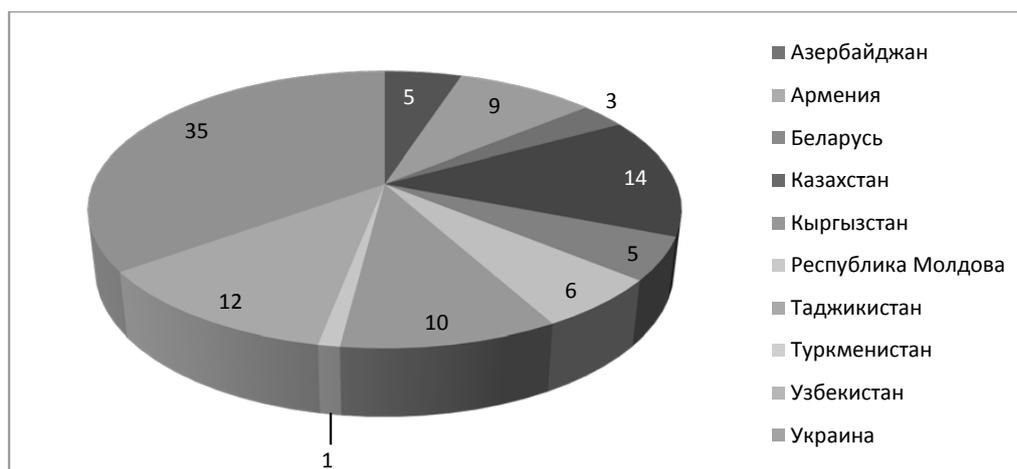


Рис. 2. Структура потока прибывших мигрантов в РФ из стран СНГ в период 2016–2018 гг.

Источник: Federal State Statistics Service of the Russian Federation (2018).

Как видно из рис. 2, миграционными донорами России остаются республики Средней Азии – Казахстан, Узбекистан, Таджикистан, Кыргызстан. В совокупности они обеспечили 41% входящего потока в Россию в 2016–2018 гг. При этом Средняя Азия исполняет роль основного донора нашей страны в течение всего последнего десятилетнего периода.

Одновременно с этим в 2008–2017 гг. происходило выбытие населения из РФ за границу: в страны СНГ и другие государства. В соответствии с данными рис. 1 динамика выбытий в рамках внешней миграции носила иной характер. Относительную стабильность выбытий в 2008–2011 гг. (колебания от 33 тыс. до 47 тыс. чел.) сменил скачкообразный рост, начавшийся в 2012 г. с 123 тыс. чел. и продолжавшийся до 2017 г., когда выбытие достигло 377 тыс. чел. При этом отмечался рост выбытий как в страны СНГ, так и в другие государства.

Структура потока выбывших мигрантов из РФ в страны СНГ представлена на рис. 3.

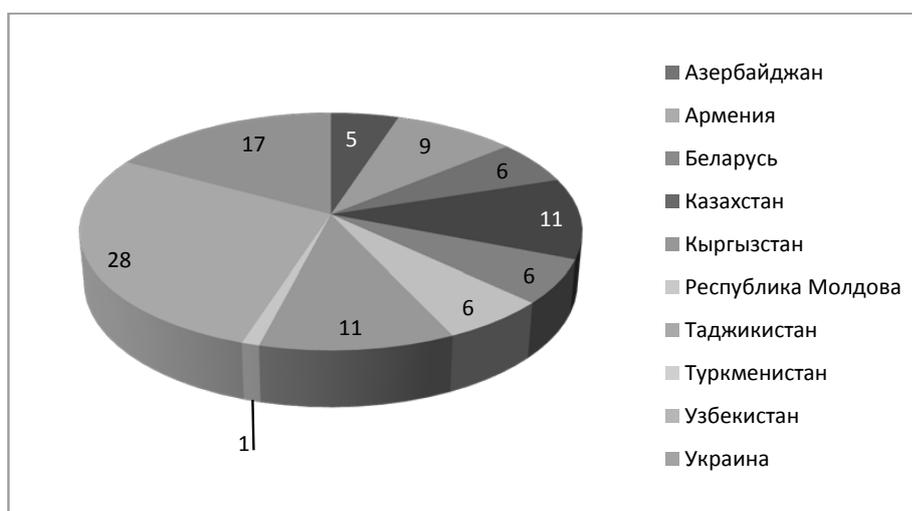


Рис. 3. Структура потока выбывших мигрантов из РФ в страны СНГ в период 2016–2018 гг.

Источник: Federal State Statistics Service of the Russian Federation (2018).

Согласно данным Росстата (2018), за период с 2008 по 2017 г. внешняя миграция обеспечила суммарный миграционный прирост населения России, в котором доля мужчин составила 51,3%, женщин – 48,7%. Таким образом, внешняя миграция, в отличие от внутренней, в большей мере способствовала сокращению гендерного дисбаланса населения, что важно с позиции перспектив улучшения демографической ситуации в Российской Федерации.

Дополнительным подтверждением тезиса о том, что именно вышеперечисленные страны СНГ являются поставщиками легальной и нелегальной трудовой миграции в РФ, является и анализ миграционного потока по его возрастной и половой структуре. В частности, прибывающие в РФ лица – это на 80–85% трудоспособные мужчины в возрасте от 19 до 36 лет.

В качестве основных мотивов формирования как легальной, так и нелегальной трудовой миграции выступают экономические и социальные проблемы, характерные для стран, которые формируют данные миграционные потоки. Прежде всего, это безработица, отсутствие социальных и экономических перспектив, высокий уровень коррупции, а также наличие религиозных и политических проблем в данных странах.

Анализ качественного состава трудовых мигрантов показывает, что в основном на российском рынке труда мигранты сосредоточены в обслуживающих секторах экономики, оставляя квалифицированные места российским гражданам. По приблизительным оценкам, в строительстве работают 34% трудовых мигрантов, в сфере услуг – 13%,

в обрабатывающей промышленности – 10%, в сельском хозяйстве и торговле по – 7%, транспорте – 3%. В иных сферах экономической деятельности – 26%.

География распределения нелегальных и легальных трудовых мигрантов зависит от уровня экономического развития того или иного региона. Наибольшее число мигрантов (около 44%) находится в Центральном федеральном округе, второе место с 13% занимает Уральский федеральный округ. На долю Сибирского федерального округа приходится 11%, в Приволжском федеральном округе их – 9%, в Северо-Западном федеральном округе – 8%, а в Дальневосточном федеральном округе – 7%. Остальные 6,9% приходятся на долю Южного и Северо-Кавказского федеральных округов. При этом наибольшая концентрация трудовых мигрантов наблюдается в крупных городских агломерациях, таких как Москва и Санкт-Петербург, а также в городах-миллионерах.

Влияние поликультурной среды на экономическую, этническую и религиозную ситуацию в регионах России

Как отмечалось выше, трудовая миграция является необходимой составляющей устойчивого развития экономики как способ компенсации дефицита рабочей силы в условиях снижения численности старожильческого населения вследствие демографических проблем. Вместе с тем рост численности трудовых мигрантов способствует обострению социальных, межэтнических, межконфессиональных и криминальных проблем (Zhivov, 2016).

Касаясь вопросов влияния роста численности трудовых мигрантов на активизацию межэтнических, межконфессиональных и криминальных проблем, следует отметить, что взаимосвязь между ними однозначно существует и коррелирует с тенденциями по увеличению доли мигрантов, приезжающих из стран Центральной Азии (Узбекистана, Таджикистана и Киргизии).

Прежде всего, это касается территорий крупных городских агломераций, являющихся конечными пунктами миграционных потоков, где численность мигрантов максимальна. Исходя из того что значительная часть мигрантов, прибывая из малых городов и сел с патриархальным укладом, оказывается в чуждой им среде, создаются существенные культурные барьеры во взаимодействиях между мигрантами и местным населением. Особенно характерно это для крупных городов, где на противоречия в области культуры накладываются особенности социальной среды крупного города. В большинстве случаев указанные барьеры способствуют самоизоляции трудовых мигрантов и росту у них негативного отношения к коренным жителям. В результате межэтническая и межконфессиональная напряженность становится постоянным фактором в жизни мигрантов и местного населения.

Трудности в адаптации мигрантов, особенно из стран Средней Азии, активизируют вопрос их этнической самоидентификации и усиления связи с этническими диаспорами из своих стран.

Вопрос этнической самоидентификации ставит мигранта перед выбором: или стать частью новой культурной среды, или сохранить свою этническую и религиозную индивидуальность. Подавляющая часть (около 2/3) трудовых мигрантов из стран Средней Азии выбирает традиционные для себя религиозные и этнические ценности, что способствует активизации контактов с представителями своих этнических диаспор, проживающими в местах работы и жительства мигрантов.

Взаимодействие трудовых мигрантов с представителями диаспор на принципах этнической солидарности и неформальных отношений используется не только как механизм их защиты, но и как способ формирования разветвленных и гибких сетей, направленных на создание закрытых этнических обществ, в которых основная нагрузка во взаимодействиях мигрантов с органами власти и работодателями возлагается на диаспору. Данное обстоятельство в существенной мере способствует изоляции трудовых мигрантов от российского общества, затрудняет их адаптацию к условиям жизни в России, формируя собственную среду их обитания (Podporinova, 2005).

Кроме того, этнические диаспоры приобретают возможность, «паразитируя» на мигрантах, получать значительные финансовые дивиденды. Поэтому диаспоры на местах стремятся:

- расширить старые и организовать новые миграционные потоки (в настоящее время большинство мигрантов в Россию находят работу с помощью сетей, включающих в себя частных посредников, обслуживающих до $\frac{1}{4}$ потока трудовой миграции);
- в местах наличия значительного числа трудовых мигрантов активно развивать сервисные и бизнес-структуры, занимающиеся обеспечением материальных и культурных потребностей мигрантов (культурные центры, магазины и общепит «халяль», землячества, СМИ и т.д.) с учетом их религиозных и этнических предпочтений.

Итогом формирования изолированных в социальной сфере сообществ трудовых мигрантов является рост их неприятия в российском обществе.

В свою очередь, отношения, складывающиеся у этнических диаспор с местным населением, перекладываются и на мигрантов, что в случае межэтнических трений существенно повышает уровень конфликтности в направлении местного населения – этническая диаспора – трудовые мигранты. В итоге именно мигранты становятся объектом наиболее негативного восприятия со стороны местных жителей.

Другим важным фактором, определяющим рост конфликтности в межнациональной сфере, является то обстоятельство, что категории трудовых мигрантов, оформивших патент на работу, и нелегальных трудовых мигрантов зачастую заняты в теневом и криминальном секторах экономики (производстве контрафактной продукции и сезонных работах в сельском хозяйстве). Тем самым в обществе создается убеждение в том, что трудовые мигранты являются неотъемлемой частью «теневой» экономики и этнической преступности.

Следует упомянуть, что для трудовых мигрантов, представляющих этнические группы, традиционно исповедующие ислам, вопрос их самоидентификации напрямую связан с религией. Объясняется это социальными и мобилизационными особенностями ислама, вызывающими потребность мусульманина в религиозной общине (умме), которая готова помочь, посоветовать и просто проявить внимание. В итоге большинство трудовых мигрантов мусульман становятся членами религиозных общин, что, в свою очередь, усиливает их религиозную идентификацию. К настоящему времени подавляющее число прихожан мечетей (до 90%) в местах, относящихся к конечным пунктам миграционных потоков, являются мигрантами. В дальнейшем это обстоятельство способствует росту религиозности мигрантов.

Приезжая в Россию с разным уровнем религиозности, значительная часть мигрантов попадает в условия закрытого этнического сообщества и замыкается в нем, а становясь прихожанами мечетей (частью исламской уммы), существенно повышает степень своей религиозности.

Кроме того, есть еще одна особенность, свойственная менталитету выходцев из стран Средней Азии и Закавказья. Возвращаясь на родину, мигрант должен показать родственникам и соседям не только свою «успешность», но и то, что чужая страна его «не испортила», а только укрепила его социальный статус. Именно в вопросе социального статуса значительную часть занимает тема религиозности, куда следует отнести отправку в хадж родителей и самого мигранта, выделение денег на ремонт мечети и другие общественные расходы, которые оцениваются окружением как религиозное поведение.

Другим важным фактором религиозной составляющей трудовой миграции из стран Средней Азии является отличие особенностей ислама, исповедуемого на родине, и тех его направлений, которые характерны для России. Так, мусульмане Средней Азии, за исключением небольшой части таджиков из Горного Бадахшана, являющихся шиитами

исмаилитами, исповедуют суннитский ислам ханафитского мазхаба, которого придерживается большинство мусульман России, кроме:

- выходцев с Западного Кавказа (чеченцев, ингушей и народов Дагестана), практикующих суннитский ислам шафиитского мазхаба;
- большинства азербайджанцев, являющихся шиитами двенадцатниками.

Первоначально, входя в исламские общины России, представленные татаро-башкирскими или северокавказскими религиозными объединениями, трудовые мигранты из стран Средней Азии испытывали влияние со стороны традиционного ислама, практикуемого в РФ, и оказывались в зоне религиозного контроля со стороны мусульманского духовенства (имамов мечетей), входящего в официальные религиозные структуры РФ – Духовные Управления мусульман. Однако затем в силу ряда специфических различий религиозного и этнического свойства между российскими мусульманами и мигрантами, а также в связи с ростом недовольства российских мусульман засильем в их религиозных общинах мигрантов начались процессы сепарации исламской уммы, в результате которых религиозные общины «трудовых мигрантов» стали стремиться к определенной автономии и изоляции от официальных российских религиозных структур.

Данная тенденция, начавшаяся 3–4 года назад, привела к тому, что стало расти число неформальных этнорелигиозных общин, где духовные потребности верующих удовлетворяли представители исламского духовенства, относящиеся к одной с ними этнической группе. Как правило, данные религиозные лидеры – выходцы из числа трудовых мигрантов, имеющие религиозное образование. Указанные религиозные группы стали регулярно собираться в создаваемых ими молельных домах или комнатах, которые зачастую не регистрировались в органах власти. Иными словами, началось формирование независимых от структур Духовных Управлений мусульман РФ религиозных организаций. Пока указанная тенденция не привела к полному разрыву отношений с официальными религиозными исламскими структурами РФ. Мигранты продолжают посещать официальные мечети, особенно в дни религиозных праздников, однако основная религиозная жизнь трудовых мигрантов сосредоточилась в собственных религиозных общинах. Указанные изменения в религиозной жизни трудовых мигрантов привели к тому, что:

- религиозные группы мусульман из числа мигрантов стали выходить из-под религиозного контроля Духовных Управлений мусульман РФ;
- в руководство части данных общин вошли лица, разделяющие экстремистские убеждения;
- расширилась возможность пропаганды в среде трудовых мигрантов идей религиозного экстремизма и терроризма.

Иными словами, независимые от Духовных Управлений мусульман религиозные общины мусульман из числа трудовых мигрантов стали базой для формирования террористических структур. В качестве подтверждения данного тезиса следует привести следующую официальную статистику.

В феврале 2016 г. в Екатеринбурге была задержана террористическая группа, включающая в себя граждан республик Центральной Азии, которые планировали организовать взрывы в Москве, Санкт-Петербурге и Свердловской области. В мае 2016 г. в Красноярске была обезврежена группа выходцев из стран Средней Азии, которые готовились совершить теракты в общественном транспорте. В августе 2016 г. на территории Тюменской, Челябинской и Свердловской областей были задержаны 96 выходцев из Средней Азии (Таджикистан, Узбекистан, Киргизия), пропагандирующих идеи религиозного терроризма. В декабре 2016 г. в Самаре были задержаны двое пособников ИГ, граждан среднеазиатских республик, а в Москве была пресечена деятельность диверсионной группы, планировавшей совершить серию резонансных террористических акций. В состав группы входил уроженец Таджикистана. В апреле 2017 г. в Петер-

бургском метрополитене был совершен теракт. Террорист-смертник – уроженец Киргизии. В апреле 2017 г. во Владимирской области были нейтрализованы оказавшие вооруженное сопротивление выходцы из Средней Азии, планировавшие совершение террористического акта. В мае 2017 г. в Москве была обезврежена очередная ячейка присягнувших на верность ИГ граждан России и Средней Азии. В июле 2017 г. в Санкт-Петербурге была задержана группа из семи выходцев из стран Средней Азии, подозреваемых в подготовке террористических актов. В августе 2017 г. в Москве задержали группу, в планах которой было совершение терактов. В августе 2017 г. в Москве были задержаны двое выходцев из Средней Азии, планировавших совершить теракты 1 сентября 2017 г. В феврале 2018 г. в Нижнем Новгороде был ликвидирован террорист, гражданин одной из стран Средней Азии. В феврале 2018 г. был предотвращен теракт в Санкт-Петербурге и задержан выходец из Средней Азии.

В итоге можно говорить о том, что отдельные представители нелегальной трудовой миграции становятся не только причиной роста межнациональной и межконфессиональной конфликтности, но и базой для терроризма и экстремизма.

Данные вызовы требуют от власти, начиная от местного самоуправления до федерального уровня, принятия непростых решений, способных при сохранении положительного эффекта от миграционных потоков успешно компенсировать их негативные последствия на систему социально-трудовых отношений.

Оценивая нынешнее состояния трудовой миграции и перспективы ее развития, следует отметить, что органам власти необходимо отказаться от стабилизации демографической ситуации только за счет миграционного прироста. Кроме того, для снижения численности «нелегальной» миграции необходимо сначала создавать рабочие места, требующие высокой квалификации, а затем заполнять их за счет легальной миграции квалифицированных кадров. Также необходимо уделить особое внимание решению вопросов по осуществлению социальной и правовой защиты трудовых мигрантов.

Следует заострить внимание на том, что упор в формировании миграционной политики должен строиться на интеграции соотечественников, воспринимающих себя частью российской культуры, а также за счет привлечения молодых специалистов из стран СНГ, выпускников российских вузов.

Необходимо совершенствование миграционного законодательства, усиление роли государства в регулировании социально-трудовых отношений, так как в настоящее время наблюдается отсутствие должного государственного контроля за исполнением трудового законодательства. В соответствии с Трудовым кодексом РФ государство должно быть арбитром в упорядочении социально-трудовых отношений, а также регулятором и координатором при разработке и функционировании законодательных основ регулирования социально-трудовых отношений.

Учитывая тот факт, что процессы внешней трудовой миграции неизбежны, более того, даже необходимы в качестве инструмента развития региона, органам власти необходимо выработать механизмы управления этими процессами с целью формирования желаемого поведения мигрантов на отечественном рынке труда, в сфере взаимоотношений с местным сообществом, с работодателями и коллегами.

Целесообразно на уровне муниципалитета разрабатывать стратегии предупреждения и разрешения межнациональных конфликтов, которые могут включать в себя: «постоянный мониторинг процесса; создание комплексной системы социокультурной адаптации, аккультурации, иногда ассимиляции мигрантов и их детей; создание механизма натурализации, которая могла бы стать инструментом воспитания лояльного и законопослушного жителя» (Dyatlov, 2005).

Заслуживают внимания предложения по проведению домиграционной подготовки трудовых мигрантов: освоение ими профессии, изучение русского языка, основ российского миграционного законодательства, а также традиций отечественной культуры.

Важным является и сотрудничество органов власти по вопросам адаптации трудовых мигрантов с национальными объединениями, общественными и религиозными организациями, так как использование их авторитета и влияния может выступить эффективным средством профилактики нарушений иностранными гражданами российского миграционного законодательства, снижения уровня криминализации в среде мигрантов, возникновения рисков конфликтов на кросскультурной основе (Trofimova, 2013).

Кроме того, совершенствование институциональной модели социально-трудовых отношений в России должно осуществляться при активизации деятельности таких институтов, как профсоюзы и профессиональные объединения работодателей, которые более активно должны участвовать в защите прав трудовых мигрантов. При этом необходимо расширение функций и повышение роли профсоюза трудящихся-мигрантов, который должен реализовывать не только информационные и консультационные услуги, но и иметь реальные права по урегулированию взаимоотношений трудовых мигрантов с работодателями.

Заключение

Социально-трудовые отношения являются основой социально-экономического развития страны и важной составляющей ее кадровой безопасности. Они определяют структуру процессов и отношений на рынке труда, образ жизни людей, уровень социальной напряженности. Институциональная модель социально-трудовых отношений характеризует степень демократизации общества, социальную ориентированность его экономической системы, совершенство общественных отношений в целом.

В настоящее время в России формируется необходимость совершенствования существующей модели социально-трудовых отношений, обусловленная возникновением новых рисков и угроз, связанных с воздействием ряда факторов, которые способствуют изменению трудового поведения работников, ущемлению их социальных и трудовых прав, усилению социально-экономического неравенства работников, обострению социальной отчужденности на российских предприятиях, возникновению ценностных, религиозных и кросскультурных конфликтов.

Одной из причин отдельных негативных проявлений является формирование поликультурной среды на рынке труда, которая развивается под влиянием внутренних и внешних миграционных процессов. Для устранения негативных последствий этого влияния необходимо выработать механизмы управления ими, основанные на формировании желаемого поведения мигрантов в сфере взаимоотношений с органами власти, местным сообществом, работодателями и коллегами.

ЛИТЕРАТУРА / REFERENCES

- Abrhám, J., Bilan, Y., Krauchenia, A., & Strielkowski, W. (2015). Planning horizon in labour supply of Belarusian small entrepreneurs. *Economic research – Ekonomika istraživanja*, 28(1), 773–787. (<https://doi.org/10.1080/1331677X.2015.1084238>).
- Astakhova, E. A., Chuprova, D. B., Kalyugina, S. N. & Pyanov, A. I. (2016). Strategy of Inclusion of Reproductive Work in the Social Production. *International Journal of Environmental and Science Education*, 11(11), 4631–4638.
- Bordea, E., Manea, M., Pelligrini, A. (2017). Unemployment and coping with stress, anxiety, and depression. *Czech Journal of Social Sciences, Business and Economics*, 6(2):6–14. (<https://doi.org/10.24984/cjssbe.2017.6.2.1>).
- Čajka, P., Jaroszewicz, M., Strielkowski, W. (2014). Migration Incentives and Flows between Belarus, Moldova, Ukraine and the European Union: a Forecasting Model. *Economics and Sociology*, 7(4), 11–25. (<https://doi.org/10.14254/2071-789X.2014/7-4/1>).

Cieřlik, A., Michatek, J., Mycielski, J. (2016). Globalization, international trade, and human development: a case of Central and Eastern Europe. *Czech Journal of Social Sciences, Business and Economics*, 5(2):6–15. (<https://doi.org/10.24984/cjssbe.2016.5.2.1>).

Dyatlov, V. (2005). Migraciya, migranty, «novye diaspory»: faktor stabil'nosti i konflikta v regione // *Bajkal'skaya Sibir': iz chego skladyvaetsya stabil'nost'* / redkol.: V. I. Dyatlov, S. A. Panarin, M. Ya. Rozhanskij (p. 95–137). M.; Irkutsk: Natalis. (In Russian.)

Ehrenberger, M., Koudelkova, P., & Strielkowski, W. (2015). Factors influencing innovation in small and medium enterprises in the Czech Republic. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 23(2), 73–83. (<https://doi.org/10.3311/PPso.7737>).

Farrell, D., Laboissière, M. A. & Rosenfeld, J. (2005). Sizing the emerging global labor market. *The McKinsey Quarterly*, 3, 92–103.

Federal State Statistics Service of the Russian Federation (2018). Population size and migration of the Russian Federation. (http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140096034906 – Access Date: 11.09.2018). (In Russian.)

Grozova, O. S., Tsvetkova, G. S. (2012). Nature and factors of institutional risk. *Bulletin of the South Ural State University. Series: Economics and Management*, 22(281), 54–59.

Gulicheva, E., Lisin, E., Osipova, M. & Khabdullin, A. (2017). Leading factors in the formation of innovative education environment. *Journal of International Studies*, 10(2), 129–137. (<https://doi.org/10.14254/2071-8330.2017/10-2/9>). Janda, K., Rausser, G. & Strielkowski, W. (2013). Determinants of profitability of Polish rural micro-enterprises at the time of EU Accession. *Eastern European Countryside*, 19, 177–217. (<https://doi.org/10.2478/eec-2013-0009>).

Jędrzejowska-Schiffauer, I. & Schiffauer, P. (2017). New constraints on mobility in Europe: Policy response to European crises or constitutional ambiguity? *Journal of International Studies*, 10(3), 9–23. (<https://doi.org/10.14254/2071-8330.2017/10-3/1>).

Kachura, A. A. (2015). The impact of the environment on the infrastructure of the modern labor market. *Scientific and Methodological Electronic Journal «Concept»*, 36, 81–85. Starostin A.A. In the service of terrorists: the reasons for the radicalization of migrants from Central Asia // The Russian International Affairs Council. (<http://russiancouncil.ru/analytics-and-comments/analytics/na-sluzhbe-u-terroristov-prichiny-radikalizatsii-migrantov-iz-sredney-azii/> – Access Date: 10.11.2018). (In Russian.)

Kalyugina, S., Strielkowski, W., Ushvitsky, L. & Astachova, E. (2015). Sustainable and secure development: facet of personal financial issues. *Journal of Security & Sustainability Issues*, 5(2): 297–304. DOI: 10.9770/jssi.2015.5.2(14).

Keeble, D., Owens, P. L., Thompson, C. (1982). Regional accessibility and economic potential in the European Community. *Regional Studies*, 16(6), 419–432. (<https://doi.org/10.1080/09595238200185421>).

Kiseleva, L. S. & Strielkowski, W. (2016). Perception of happiness by Russians. *Sotsiologicheskie Issledovaniya*, 1(1), 86–91.

Krinitckaya, A. A., Sidelnikova, K. N. (2016). Personnel policy as a factor of national security. *Rostov Scientific Journal*. (<http://rostjournal.ru/?p=748> – Access Date: 28.10.2018).

Mikalauskiene, A., Streimikiene, D., Mazutaityte-Cepanoniene, E. (2017). Employers' Openness to Labour Immigrants. *Economics and Sociology*, 10(3), 25–45. (<https://doi.org/10.14254/2071-789X.2017/10-3/2>).

Mikhaylov, A. S. (2018). Socio-spatial dynamics, networks and modelling of regional milieu. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 5(4), 1020–1030. ([https://doi.org/10.9770/jesi.2018.5.4\(22\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2018.5.4(22))).

Mishenin, Y., Koblianska, I., Medvid, V., Maistrenko, Y. (2018). Sustainable regional development policy formation: role of industrial ecology and logistics. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 6(1), 329–341. ([https://doi.org/10.9770/jesi.2018.6.1\(20\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2018.6.1(20))).

Mkrtchyan, N. V., Florinskaya, Yu. F. (2018). *Qualified migration in Russia: the balance of losses and acquisitions. Monitoring of the economic situation in Russia. Tendencies and Challenges of Socio-Economic Development*. (https://www.ranepa.ru/images/docs/monitoring/2018_1-62_January.pdf – Access Date: 20.10.2018).

Podporinova, N. N. (2005). *Social adaptation of migrants to the socio-cultural environment of the region: the abstract for the degree of candidate of social sciences*. Belgorod, 23 p. (In Russian.)

Rakovskaya, V. S., Ionikan, N. V., Soloveva, N. N. (2012). National models of the system of social and labor relations. *Modern problems of science and education*, 6. (<http://science-education.ru/ru/article/view?id=7593> – Access Date: 18.09.2018). (In Russian.)

Rausser, G., Strielkowski, W., Bilan, Y., & Tsevukh, Y. (2018). Migrant remittances and their impact on the economic development of the Baltic States. *Geographica Pannonica*, 22(3), 165–175. (<https://doi.org/10.5937/gp22-16988>).

Simionescu, M., Ciuiu, D., Bilan, Y. & Strielkowski, W. (2016). GDP and net migration in some eastern and south-eastern countries of Europe. A panel data and Bayesian approach. *Montenegrin Journal of Economics*, 12(2), 161–175. (<https://doi.org/10.14254/1800-5845.2016/12-1/10>).

Stojanov, R., Strielkowski, W. & Drbohlav, D. (2011). Labour migration and remittances: current trends in times of economic recession. *Geografie*, 116(4), 375–400.

Strielkowski, W., Tumanyan, Y., Kalyugina, S. (2016). Labour Market Inclusion of International Protection Applicants and Beneficiaries. *Economics and Sociology*, 9(2): 293–302. DOI: 10.14254/2071-789X.2016/9-2/20.

Strielkowski, W. & Weyskrabova, B. (2014). Ukrainian Labour Migration and Remittances in the Czech Republic. *Tijdschrift voor economische en sociale geografie*, 105(1), 30–45. (<https://doi.org/10.1111/tesg.12052>).

Strielkowski, W., Ducháč, T. & Matušková, A. (2015). Labour Market Restrictions and Migrations in the EU: A Case of Ukrainian Migration. *Romanian Journal of European Affairs*, 15(1), 23–34.

Tagirova, V. V. (2013). Development of social and labor relations in modern Russia. *Young Scientist*, 6, 437–438. (In Russian.)

Trofimova, I. N. (2013) Problems of adaptation of migrants in modern Russia. *Journal of University Bulletin*, 8, 62–67. (In Russian.)

Yormirzoev, M. (2017). Determinants of Labor Migration Flows to Russia: Evidence from Tajikistan. *Economics and Sociology*, 10(3), 72–80. (<https://doi.org/10.14254/2071-789X.2017/10-3/5>).

Zhivov A. (2016). *Analysis: Migrants – a new population of the Russian Federation or a threat to national security*. (<https://www.ridus.ru/news/215351> – Access Date: 16.11.2018).