

На правах рукописи

БОРИСОВ ВИКТОР СЕРГЕЕВИЧ

**РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРИВЛЕЧЕНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным
хозяйством: экономика труда

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Саратов – 2012

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.»

Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор
Землянухина Надежда Сергеевна

Официальные оппоненты: *Кузнецов Павел Сергеевич*
доктор социологических наук, кандидат
экономических наук, профессор, ФГБОУ ВПО
«Саратовский государственный технический
университет имени Гагарина Ю.А.»
профессор кафедры менеджмента
туристического бизнеса

Тамошина Галина Ивановна
доктор экономических наук, профессор,
ФГБОУ ВПО «Воронежский государственный
университет инженерных технологий»,
профессор кафедры экономической теории
и международного бизнеса

Ведущая организация – ФГБОУ ВПО «Байкальский государственный
университет экономики и права», г. Иркутск

Защита состоится «06» июня 2012 г. в 13.00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.242.11 при ФГБОУ ВПО «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.» по адресу: 410054, г. Саратов, ул. Политехническая, 77, корпус 1, аудитория 319.

С диссертацией можно ознакомиться в научно-технической библиотеке ФГБОУ ВПО «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.».

Автореферат разослан «04» мая 2012 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета

Тюрина В.Ю.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. В современной экономической ситуации использование иностранной рабочей силы для России – один из возможных источников пополнения убывающих трудовых ресурсов. Россия должна быть заинтересована в притоке работников из-за рубежа, но при этом необходимо выработать четкие и прозрачные условия их привлечения, а также эффективные методы регулирования использования иностранной рабочей силы. В связи с этим особую актуальность приобретают вопросы формирования системы регулирования привлечения и использования труда иностранных работников. В частности, актуальны проблемы определения потребностей рынка труда в иностранной рабочей силе, отраслей их привлечения, условий размещения, контроля законности пребывания, трудоустройства и выезда, соблюдения прав.

В настоящее время привлечение и использование иностранной рабочей силы на территории России происходит в некоторой степени в стихийном режиме, значительная часть зарубежных работников находится вне легального статуса, работают в теневой экономике. В стране и ее отдельных регионах не учитываются реальные потребности рынка труда и возможности социальной инфраструктуры, растет социальная напряженность, создаются условия для распространения среди российского населения идей национальной нетерпимости и ксенофобии по отношению к работникам разных национальностей. Сами зарубежные работники сталкиваются с нарушением их прав, подвергаются эксплуатации со стороны некоторых работодателей.

Очевидна необходимость формирования четкой, прозрачной и понятной работникам и работодателям процедуры привлечения работников-иностранцев в страну, а также реального облегчения, сокращения времени и затрат российских работодателей для получения необходимого количества временных иностранных работников в качестве легальной рабочей силы. Несмотря на актуальность данного вопроса, в экономической науке в настоящее время проблемам регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы уделяется недостаточно внимания. Методы регулирования в данной сфере требуют научного обоснования и совершенствования.

Степень разработанности проблемы. Теоретико-методологические аспекты социально-трудовых отношений исследовались в трудах классиков мировой научной мысли: Смита А., Рикардо Д., Маркса К., Вебера М., Кейнса Дж. М., Дарендорфа Р. и др. В современной научной литературе наиболее существенный вклад в развитие теории социально-трудовых отношений внесли такие ученые как Абдурахманов К.Х., Буланов В.С., Волгин Н.А., Генкин Б.М., Егоров Е.В., Колесников Н.Е., Колосова Р.П., Костаков В.Г., Костин Л.А., Котляр А.Э., Куликов В.В., Макушин В.Г., Ме-

ликьян Г.Г., Микульский К.И., Мудрецов Н.И., Одегов Ю.Г., Озерникова Т.Г., Половинко В.С., Ракитская Г.Я., Ракитский Б.В., Ржаницына Л.С., Слезингер Г.Э., Солодова Н.Г., Тамошина Г.И., Ткаченко А.А., Федченко А.А. и др.

Методологическую основу регулирования социально-трудовых отношений составляют идеи представителей различных экономических школ и направлений: Милля Дж. С., Вебера М., Парсонса Т., Дюркгейма Э., Белла Д., Турена А., Дарендорфа Р., Данлопа Дж.Т., Смита А., Тобина Дж., Маркса К., Маршалла А., Маслоу А., Мак. Грегора Д., Макклелланда Д., Лайкерта Р., Герцберга Ф., Врума В., Гэлбрейта Дж.К. и др. Проблемы регулирования социально-трудовых отношений исследовали такие отечественные учёные как Бреев Б.Д., Буланов В.С., Кокин Ю.П., Костин Л.А., Кузнецов П.С., Михеев В.А., Мысник В.Г., Одегов Ю.Г., Рошин С.Ю., Рофе А.И., Руденко Г.Г., Санкова Л.В., Севрюкова Е.Ю., Суворова В.В., Янченко Е.В. и др.

Вопросы, связанные с конкурентоспособностью затрагивались выдающимися представителями всех основных экономических школ. Их рассматривали в той или иной степени Смит А., Рикардо Д., Маркс К., Ленин В.И., Маршалл А., Веблен Т., Шумпетер Й., Чемберлин Е., Робинсон Дж., Коуз Р., Уильямсон О., Найт Ф.Х., Портер М. и др. В российской экономической науке проблемы конкурентоспособности отражены в трудах Авдашевой С.Б., Варшавского А.Е., Виханского О.С., Завьялова П.С., Землянухиной С.Г., Землянухиной Н.С., Зуба А.Т., Ивановой Н.И., Кастосова М.А., Крысиной И.Е., Радаева В.В., Розановой Н.М., Сотниковой С.И., Третьяк О.А., Фатхутдинова Р.А., Челенкова А.П. и др.

В связи с чрезвычайной актуальностью рассматриваемой проблемы к вопросу регулирования привлечения и использования иностранных трудовых ресурсов в последнее время обращаются все больше российских и зарубежных ученых. Иностранные национальные экономики, гораздо раньше Российской Федерации столкнувшись с явлением внешней трудовой миграции, ощутили потребность в научном исследовании привлечения и использования иностранной рабочей силы в первой половине XX столетия (Томас Б., Том А., Стокер П., Харт Р., Лукас Р., Шульц Т., Столкер П., Динг Жун, Ли Джингвэн). Общие теоретико-методологические основы, различные проблемы привлечения иностранной рабочей силы рассмотрены в трудах Гельбрас В.Г., Глущенко Г.И., Дмитриева А.В., Зайончковской Ж.А., Каламанова В.А., Киреева А., Метелева С.Е., Моисеенко В.М. и др. Исследованию фундаментальных проблем стадий въезда и трудоустройства иностранной рабочей силы посвящены работы таких российских ученых, как Витковская Г.С., Ивахнюк И.В., Ионцев В.А., Красинец Е.С., Моденов В.А., Мукомель В.И., Носов А.Г., Регент Т.М., Рязанцев С. В., Тюркин М.Л., Тюрюканова Е.В., Хорев Б.С., Чудиновских О.С., Юдина Т.Н. Перечисленные авторы исследуют государственное регулирование пере-

мещений иностранной рабочей силы, выявляют общие закономерности данных процессов, взаимосвязь между иностранными трудовыми ресурсами и российским рынком труда, устанавливают связь масштабов привлечения и эффективности использования иностранной рабочей силы с темпами снижения занятости, уровнем безработицы, раскрывают многочисленные аспекты и особенности международного движения трудовых ресурсов и место последнего в системе международных экономических отношений, определяют факторы притяжения и выталкивания трудовых ресурсов из одних стран в другие.

Однако стоит отметить, что теоретические и методические вопросы организации системы регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы затрагиваются сегодня в меньшей степени, чем требует современная ситуация на отечественном рынке труда. И, несмотря на существование большого количества работ, посвященных изучению проблем внешней трудовой миграции в мире, в странах СНГ и в России, проработанность этой темы с точки зрения системного подхода непосредственно к регулированию привлечения и использования иностранной рабочей силы в России на федеральном и региональном уровне представляется явно недостаточной, что и предопределило выбор темы диссертационного исследования.

Целью диссертационного исследования является развитие теоретических и методических положений по регулированию привлечения и использования иностранной рабочей силы на региональном уровне.

Для достижения цели диссертационного исследования были поставлены и решены следующие **задачи**:

- раскрыть теоретические основы исследования привлечения и использования иностранной рабочей силы, уточнить понятия «иностранная рабочая сила», «иностранный работник», дать определение процессов регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы;
- выявить конкурентные преимущества иностранных работников на рынке труда Российской Федерации;
- исследовать практику регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы, выявить недостатки существующей системы регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы;
- предложить методические подходы к регулированию привлечения и использования иностранной рабочей силы с целью ее совершенствования;
- предложить рекомендации по совершенствованию регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы в России на региональном уровне.

Объектом диссертационного исследования являются наемные работники – иностранные граждане, временно осуществляющие трудовую деятельность на территории Российской Федерации.

Предмет исследования – социально-трудовые отношения, возникающие в процессе регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы на региональном уровне.

Область исследования. Исследование проведено в рамках специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (экономика труда), пункт паспорта номенклатуры специальностей ВАК РФ (экономические науки): 5.4 «Система отношений «человек-производство» (виды, содержание, разделение, кооперация, специализация труда и т.д.); закономерности и новые тенденции формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы; механизмы повышения их эффективности в социальной рыночной экономике; пути эффективного использования действующих и создания новых рабочих мест», 5.11 «Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Международные трудовые отношения и роль Международной организации труда. Регулирование социально-трудовых отношений – федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты; активное влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и её отраслей».

Методологическая и теоретическая основа исследования. Методологическая основа исследования базируется на диалектическом методе познания, раскрывающем возможности изучения экономических явлений в их развитии, взаимосвязи и взаимообусловленности. Теоретические обобщения, представленные в работе, опираются на публикации периодической печати, материалы научных исследований, представленные в виде монографий, материалов научно-практических конференций по проблемам регулирования трудовых отношений. В процессе исследования были использованы общенаучные методы исследования в рамках системного подхода: экономико-статистический, компаративный, сравнительный, структурно-логический анализ.

Информационной базой диссертационной работы являются официальные статистические и информационные материалы Росстата, Федеральной миграционной службы России, Министерства занятости, труда и миграции Саратовской области, Законодательство Российской Федерации и Саратовской области, Трудовой кодекс РФ.

Методическая схема исследования приведена на рис. 1.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в углублении и расширении теоретических и методических подходов к исследованию регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы на региональном уровне. Основные результаты, отражающие различные аспекты новизны, состоят в следующем:

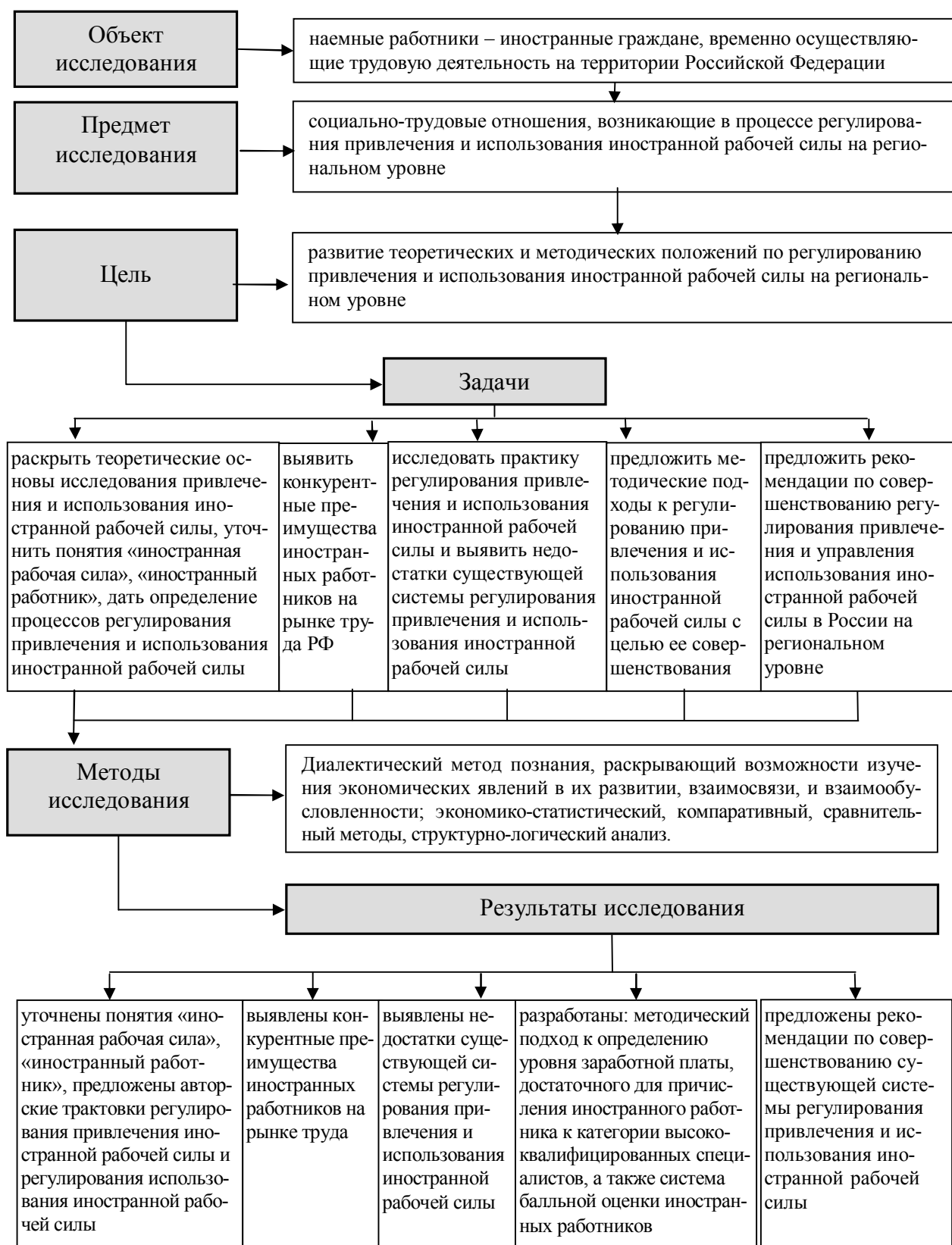


Рис. 1. Методическая схема исследования

1. Уточнен категориальный аппарат исследования, а именно уточнено понятие «иностранная рабочая сила» как совокупность иностранных работников, осуществляющих трудовую деятельность на территории РФ; пред-

ложена авторская формулировка понятия «иностранцы работники», учитывающая законность пребывания и трудоустройства и определяющая принадлежность иностранца к легальной иностранной рабочей силе; предложены: авторская трактовка регулирования привлечения иностранной рабочей силы как системы мер комплексного воздействия субъектов регулирования на масштабы, структуру и динамику иностранной рабочей силы, включающих меры стимулирования или запрета въезда определенным категориям иностранных работников, направленные на максимизацию позитивного и минимизацию негативного влияния на российский рынок труда; авторская трактовка регулирования использования иностранной рабочей силы как системы мер воздействия на работодателей и иностранных работников касательно исполнения процедур найма, трудоустройства и трудовых обязанностей и соблюдения трудового законодательства с целью эффективного распределения и использования легальной иностранной рабочей силы и сокращения её нелегального использования. Уточнение категориального аппарата позволяет построить инструментарий исследования проблемы регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы.

2. Выявлены конкурентные преимущества иностранных работников, проявляющиеся на этапе их привлечения, а реализующиеся на этапе использования и состоящие в особенностях менталитета иностранных работников (активной жизненной позиции, высокой мобильности и работоспособности, сплоченности, семейственности и неформальных коммуникативных связях для распространения информации, неприхотливости и непритязательности, отсутствии вредных привычек и др.), в особенностях социально-трудовых отношений с российскими работодателями (отсутствие затрат на образование со стороны работодателей; отсутствие обязательных для российских граждан выплат в социальные фонды и др.), а также обусловленные низким уровнем жизни в странах постоянного проживания, что вынуждает иностранных работников соглашаться на низкий уровень оплаты труда по сравнению с местными работниками и позволяет быть востребованными на российском рынке труда. Раскрытие конкурентных преимуществ иностранных работников позволяет более обоснованно проводить регулирование привлечения иностранной рабочей силы.

3. Выявлены недостатки существующей системы регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы, состоящие в: низкой эффективности существующей системы квотирования иностранной рабочей силы, излишней централизации процессов регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы и отсутствии региональной дифференциации в определении условий привлечения высококвалифицированных иностранных специалистов (ВКС), широких масштабах практики нелегального использования иностранных работников, недостаточном внимании к условиям труда и проживания иностранных работни-

ков, что позволяет обосновать необходимость совершенствования системы регулирования.

4. Разработаны: методический подход к определению уровня заработной платы, достаточного для причисления иностранного работника к категории ВКС, на основе расчета нормировочного коэффициента, учитывающего среднюю заработную плату в регионе, а также система балльной оценки иностранных работников, основанная на учете востребованности профессий на рынке труда того или иного региона, которые могут быть использованы в процессе регулирования привлечения иностранной рабочей силы.

5. Предложены рекомендации по совершенствованию существующей системы регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы, позволяющие оптимизировать процесс регулирования на региональном уровне и состоящие:

- в увеличении оперативности системы квотирования иностранной рабочей силы для создания возможности участия в заявочной кампании представителей малого и среднего бизнеса;

- в использовании системы балльной оценки иностранных работников с целью реального управления потоками иностранной рабочей силы и эффективного ее использования;

- в усилении контроля за исполнением обязательств работодателей по обеспечению достойных условий и оплаты труда, а также условий проживания иностранных работников;

- в дифференциации подхода к определению условий причисления иностранного работника к категории ВКС на региональном уровне с целью обеспечения возможности работодателям всех федеральных округов Российской Федерации нанимать ВКС.

Теоретическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что сформулированные автором положения диссертационного исследования могут использоваться в дальнейшей теоретической разработке проблемы регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы.

Практическая значимость диссертационного исследования состоит в том, что положения работы могут быть использованы специалистами, работающими в сфере управления процессами внешней трудовой миграции при разработке национальной концепции и программ по привлечению и эффективному использованию иностранной рабочей силы на национальном и региональном уровнях. Результаты диссертационного исследования могут быть использованы для подготовки учебных курсов «Экономика труда», «Рынок труда», «Управление человеческими ресурсами» и др.

Апробация результатов диссертационного исследования. Основные положения и выводы, содержащиеся в диссертации, были представлены в докладах и выступлениях на международных, всероссийских научно-практических конференциях: Российской научно-практической конферен-

ции «Человеческие ресурсы: формирование, развитие, использование» (г. Саратов, 20-21 ноября 2008 г.), Международной научно-практической конференции «Кризис и социально-экономическая ситуация в регионе» (г. Воронеж, 2009 г.), Всероссийской научно-практической конференции «Проблемы современной экономики: инвестиции, инновации, логистика, труд» (г. Саратов, 2009 г.), Российской научно-практической конференции «Человеческие ресурсы: формирование, развитие, использование» (г. Саратов, 24-25 ноября 2009 г.), Международной научно-практической конференции «Экономическая, социальная и психологическая адаптация личности в современных условиях» (г. Воронеж, 2010 г.), Международная научно-практическая конференция «Человеческий потенциал России в условиях становления инновационной экономики» (г. Саратов, 24-25 ноября 2010 г.), Всероссийской научно-практической конференции «Социально-трудовая сфера на этапе посткризисной модернизации экономики» (г. Саратов, 24-25 ноября 2011 г.). Часть диссертационного исследования выполнена в рамках работы по аналитической ведомственной целевой программе «Развитие научного потенциала высшей школы (2009-2011 гг.)» по проекту «Конкурентоспособность трудовых ресурсов в условиях инновационности российской экономики: методология исследования, факторы формирования, пути повышения» (регистрационный номер: 2.1.3/12636).

По теме диссертации опубликовано 14 научных статей общим объемом 4,08 п.л., в том числе 4 в изданиях, рекомендованных Перечнем ВАК РФ.

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложения. Диссертация изложена на 162 страницах машинописного текста, в том числе 16 таблиц, 9 рисунков, 6 приложений. Библиографический список включает 201 наименование.

Во введении обоснована актуальность исследуемой темы, отражена значимость изучения проблем регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы.

В первой главе «Теоретические основы исследования регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы» приведена эволюция представлений об иностранной рабочей силе и регулировании ее привлечения и использования, проанализирована система регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы, раскрыто понятие конкурентоспособности иностранных работников.

Во второй главе «Практика регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы в российской экономике» приведены данные о масштабах и структуре привлечения иностранной рабочей силы в России и Саратовской области, раскрыты конкурентные преимущества иностранных работников на российском рынке труда, рассмотрена специфика регулирования привлечения и использования отдельных категорий иностранных работников.

В третьей главе «Совершенствование регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы на региональном уровне (в Саратовской области)» рассмотрены перспективы использования зарубежного опыта регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы, предложены пути совершенствования регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы на региональном уровне.

В заключении подведены основные итоги проведённого исследования, сформулированы выводы.

На защиту выносятся:

– категориальный аппарат исследования: уточненные понятия «иностранная рабочая сила», «иностранец», трактовки «регулирование привлечения иностранной рабочей силы» и «регулирование использования иностранной рабочей силы»;

– выявленные конкурентные преимущества иностранных работников на российском рынке труда;

– выявленные недостатки существующей системы регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы

– методический подход к определению уровня заработной платы, достаточного для причисления иностранного работника к категории ВКС; система балльной оценки иностранных работников;

– рекомендации по совершенствованию существующей системы регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Уточненный категориальный аппарат исследования.

В работе рассматриваются временные иностранные работники, прибывшие в Россию в порядке, не требующем получения приглашения и оформления визы (кроме ВКС). Также вне рамок нашего исследования остаются нелегальные иностранные работники, как неподдающиеся официальному учету. Учитывая имеющиеся формулировки, понятия и термины, предложена авторская формулировка, учитывающая все важные аспекты, определяющие принадлежность иностранного гражданина к легальной иностранной рабочей силе.

Иностранец, осуществляющий трудовую деятельность на территории Российской Федерации – это трудоспособный гражданин иностранного государства, который:

– по той или иной причине принял решение о переезде в Российскую Федерацию с целью законного трудоустройства;

– законно въехал на территорию России;

– пребывает в дальнейшем на территории России с соблюдением требований Российского миграционного законодательства;

- оформляет соответствующий разрешительный документ, позволяющий официально трудоустроиться на территории России;
- официально трудоустраивается в соответствии с Российским трудовым законодательством и прочими обязательными процедурами;
- покидает в установленные соответствующими законодательными актами сроки территорию России после окончания срока действия трудового договора или разрешительных документов.

Причем, невыполнение одного или нескольких пунктов из вышеизложенного списка автоматически причисляет иностранного гражданина, осуществляющего трудовую деятельность на территории России, к нелегальным иностранным работникам.

В более широком смысле, иностранная рабочая сила – это совокупность иностранных работников (согласно определению выше), осуществляющих трудовую деятельность на территории РФ.

Регулирование привлечения и использования иностранной рабочей силы в соответствии с очередностью стадий въезда и трудоустройства иностранного работника подразделяется на регулирование привлечения и регулирование использования иностранной рабочей силы. Регулирование привлечения иностранной рабочей силы представляет собой систему мер комплексного воздействия субъектов регулирования на масштабы, структуру и динамику иностранной рабочей силы, включающих меры стимулирования или запрета въезда определенным категориям иностранных работников, направленные на максимизацию позитивного и минимизацию негативного влияния на российский рынок труда. Регулирование использования иностранной рабочей силы представляет собой систему мер воздействия на работодателей и иностранных работников касательно исполнения процедур найма, трудоустройства и трудовых обязанностей и соблюдения трудового законодательства с целью эффективного распределения и использования легальной иностранной рабочей силы и сокращения её нелегального использования. Методы регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы как способы воздействия на социально-трудовые отношения по привлечению – стимулированию или запрету въезда определенным категориям иностранных работников и их использованию – найму, трудоустройству, выполнению обязательств работодателей подразделяются на: административные, экономические, социально-психологические и информационные.

2. Выявленные конкурентные преимущества иностранных работников.

В системе рассматриваемых социально-трудовых отношений привлечения и использования иностранной рабочей силы центральное место занимают отношения между российскими работодателями и иностранными работниками по поводу определения стоимости рабочей силы. Работодатели позволяют себе занижать заработную плату и увеличивать требова-

ния к работникам, не испытывая дефицита в предложении иностранной рабочей силе даже при таких условиях.

Право приоритетного трудоустройства граждан России и некоторые ограничения, касающиеся иностранных граждан, сужают спектр вакансий, которые может занять иностранный работник, поэтому пространство для реализации его конкурентных преимуществ уменьшается. Основные мотивы работодателей в приеме на работу зарубежных работников определяют конкурентные преимущества иностранцев на местном рынке труда по отношению к российским работникам. Маргинальное положение подавляющего большинства иностранных трудящихся позволяет им трудиться без учета социальных статусов, господствующих в принимающем обществе, в результате они занимают вакансии, которыми пренебрегают местные трудовые ресурсы в силу тяжелых условий труда и относительно невысокой оплаты. Привлекательность таких работников для российских работодателей состоит в следующем:

- приезжие готовы работать за суммы, меньшие, чем местные работники. Низкий по сравнению с Россией уровень жизни в странах исхода позволяет на скромную (по российским меркам) заработную плату содержать семью иностранного работника, оставшуюся на родине, а самому работнику воспроизводить рабочую силу на протяжении действия разрешения на работу (РНР) или трудового договора;

- они активно заинтересованы в сохранении работы, так как время на поиск следующего работодателя будет вычитаться из ограниченного срока действия РНР, следствием подобной заинтересованности зачастую становится более высокая продуктивность работы иностранного трудящегося;

- как правило, не имеют в России семьи и прочих отвлекающих факторов – их семьи остаются в стране исхода и единственная обязанность иностранного работника на время пребывания в России по отношению к своим родным – своевременные денежные переводы, после которых на прочие отвлекающие факторы средств не остается;

- в подавляющем большинстве своем не имеют распространенных российских вредных привычек, связанных, в первую очередь, с употреблением алкоголя. Мусульманам, согласно Корану, запрещено употребление табака, алкоголя и любых наркотиков, запрещены так же и азартные игры. Самыми распространенными иностранными работниками в Саратовской области являются выходцы из Узбекистана (93% населения исповедуют ислам), Азербайджана (99,2%), Таджикистана (97%), Киргизии (82,7%).

Можно сделать вывод, что иностранные работники обладают конкурентными преимуществами, представленными на рис. 2.



Рис. 2. Конкурентные преимущества иностранной рабочей силы¹

3. Выявленные недостатки существующей системы регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы.

Функционирование существующей системы регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы приводит в некоторых случаях к реализации миграционного и трудового законодательства РФ в несколько искаженных рамках, нежели это предполагалось изначально, вследствие чего выявляются недостатки системы, которые обуславливают необходимость ее совершенствования. Недостатки состоят в следующем.

1. *Низкая эффективность существующей системы квотирования иностранной рабочей силы.* Практика реализации имеющейся системы количественного квотирования иностранной рабочей силы показывает, что механизм формирования квот на привлечение иностранных работников нуждается в существенной доработке. Данные о ежегодном расходовании квот (табл. 1.) указывают на некоторую несостоятельность системы квотирования в России в том виде, в котором она представлена на данный момент. Схема определения потребности в иностранной рабочей силе длительна и трудозатратна, а результат ежегодно не соответствует реальным запросам работодателей.

¹ Составлено автором.

Таблица 1. Данные о расходовании квот на выдачу РНР иностранным гражданам в России и Саратовской области (СО) за 2007-2011 гг.

Показатель	2007	2008	2009	2010	2011
Потребность в привлечении в РФ иностранных работников ¹ , человек	6000000	3384129	3976747	1944356	1745584
Выдано РНР иностранным гражданам в РФ ² , шт.	2136280	2078879	1473408	1218565	1219796
Процент исчерпания Российской квоты	35,6%	61,4%	37,1%	62,7%	69,8%
Потребность в привлечении в СО иностранных работников, человек	35 977	6 980	12 077	6 092	8 328
Выдано РНР иностранным гражданам в СО ³ , шт.	5 466	5 527	4 179	4 203	6 282
Процент исчерпания квоты в СО	15,2%	79,2%	34,6%	68,9%	75,4%

Квота должна исходить из потребностей рынка труда и его глубокого анализа, но на данный момент основным поставщиком информации о потребности в иностранных трудовых ресурсах являются отдельные работодатели – участники заявочной кампании, которые, завышая заявочную потребность, преследуют свои коммерческие цели и мало заботятся об экономических интересах не то, что России, а даже собственного региона. Российская система квот практически не регулирует рынок иностранного труда, поэтому ее основной, но не провозглашенной, скрытой функцией является решение политических задач – построение иллюзии заботы о российских трудовых ресурсах в плане ограничения прибытия и трудоустройства иностранных работников, хотя, как уже было показано выше (табл. 1), верхняя граница квот превышает реальные показатели официально трудоустроенных иностранцев в лучшем случае на 20-30%, а в худшем – на 65-85%, т.е. никак не ограничивает прибытие иностранных работников.

Время- и трудозатратность формирования квот заключается в том, что работодатели должны до 1 мая текущего года подготовить заявку на следующий, т.е. любые изменения в бизнесе (расширение, сокращение, ликвидация), произошедшие после 1 мая, учитываться в следующем году не будут. В результате страна имеет систему регулирования, которая за счет затянутых сроков и усложненных процедур, реагирует на изменение ситуации прошлого года, игнорирует проблемы сегодняшнего дня и не учитывает варианты развития ситуации в будущем.

¹ Постановления Правительства РФ об утверждении на 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 год квоты на выдачу разрешений на работу иностранным гражданам, прибывшим в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы.

² По данным ФМС России, <http://www.fms.gov.ru/about/statistics/data/>

³ По данным УФМС России по Саратовской области <http://ufms-saratov.ru/ufms/stat.php>

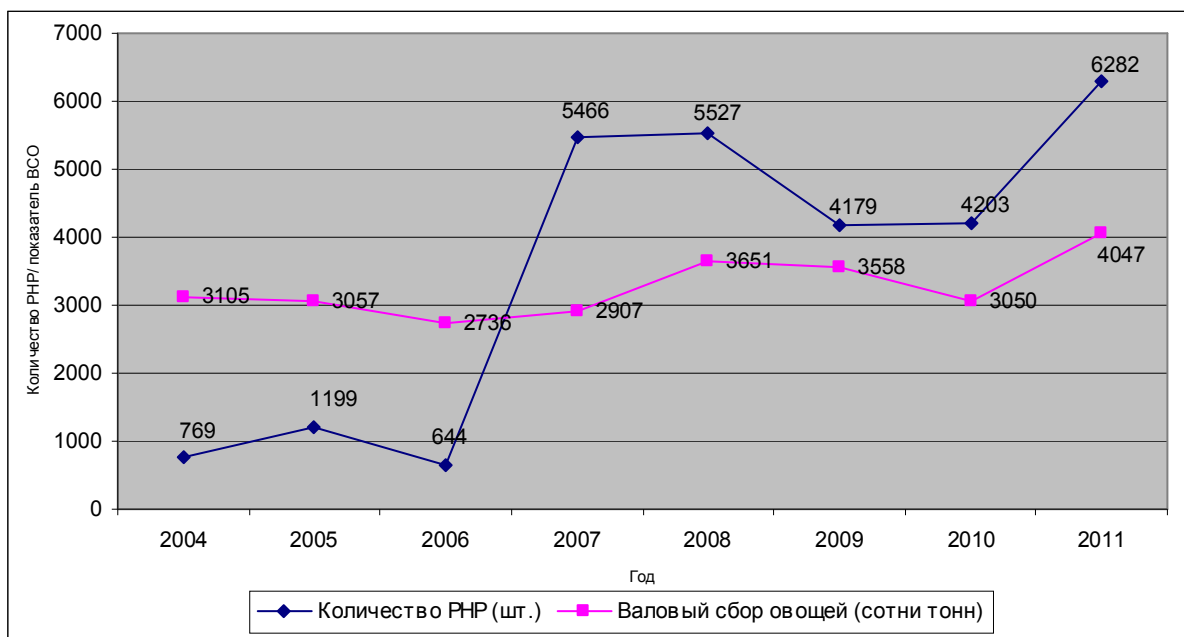


Рис. 3. Количество выданных РНР иностранным гражданам в соотношении с валовым сбором овощей (ВСО) в Саратовской области

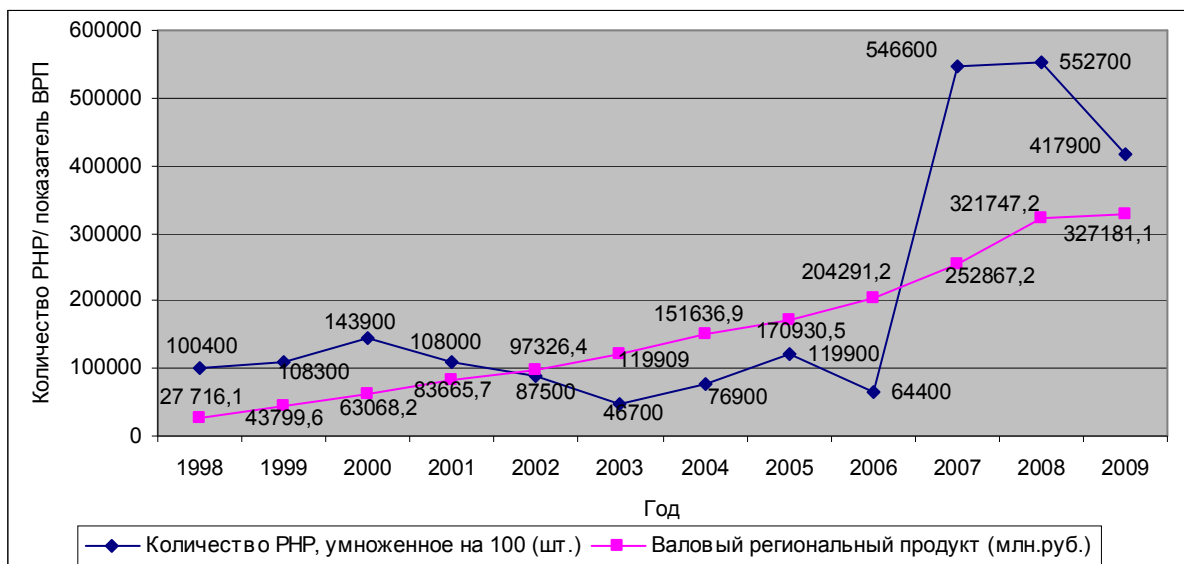


Рис. 4. Количество выданных РНР иностранным гражданам в соотношении с валовым региональным продуктом (ВРП) в Саратовской области

Количество реально оформленных РНР иностранным гражданам не регулируется квотами, а связано с экономической активностью региона в конкретный момент. Рис.3. демонстрирует прямую взаимозависимость между валовым сбором овощей в Саратовской области и количеством выданных РНР иностранным гражданам, что подтверждает линейный коэффициент корреляции равный 0,659.

Линейный коэффициент корреляции между валовым региональным продуктом и выданными РНР иностранным гражданам в Саратовской области (см. рис. 4) равен 0,786, т.е. прямая зависимость выражена более явно, чем в первом случае. Таким образом, в регион в периоды экономического роста прибывает столько иностранной рабочей силы, сколько ино-

странных граждан приняло решений о трудоустройстве в Саратовской области, поскольку квоты не в состоянии управлять мотивами гастарбайтеров. В итоге часть прибывших трудоустраивается в рамках квоты, зачастую даже не догадываясь о ее существовании, а часть становятся «нелегалами» из-за нежелания официально трудоустраиваться и ряду других причин.

2. *Излишняя централизация процессов регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы и отсутствие региональной дифференциации в определении условий привлечения ВКС.* В соответствии с законодательством РФ ВКС считается иностранный гражданин, имеющий опыт работы, навыки или достижения в конкретной области деятельности, если условия привлечения его к трудовой деятельности в Российской Федерации предполагают получение им заработной платы в размере двух и более миллионов рублей за период, не превышающий одного года, однако региональная составляющая процесса привлечения ВКС, а именно разница между федеральными округами в средней оплате труда, до сих пор не учтена.

Так, сравнение среднемесячной начисленной заработной платы по федеральным округам Российской Федерации в 2011 году с количеством приглашенных ВКС демонстрирует закономерность, согласно которой количество российских работодателей, привлекающих иностранных специалистов, обладающих высокой квалификацией, прямо пропорционально средней заработной плате в регионе. Из 11294 разрешений на работу ВКС 10808¹ были выданы в Центре обращений граждан по паспортно-визовым вопросам ФМС России (г. Москва), где средняя заработная плата составляет 41430 рублей в месяц². Легко предположить, что заработную плату в размере 2 миллионов рублей в год иностранным работникам могут предложить работодатели не всех федеральных округов, а тем более не самых бедных областей, республик и краев, лишая себя тем самым доступа к ВКС.

3. *Широкие масштабы практики нелегального использования иностранных работников.* Этот один из самых экономически опасных недостатков является следствием слабого контроля стадий въезда, получения разрешительных документов и трудоустройства иностранных граждан. Экспертные оценки количества нелегальных иностранных трудовых ресурсов варьируются в широком диапазоне 0,5-10% от общей численности населения страны. Отсутствуют меры по принуждению иностранных работников к официальному трудоустройству и оформлению разрешительных документов, кроме последующего контроля и штрафа с вытекающей затратной процедурой содержания нарушителей миграционного законодательства с последующим выдворением.

¹ По данным ФМС России <http://www.fms.gov.ru/about/statistics/data/details/>

² http://www.gks.ru/bgd/regl/B11_04/IssWWW.exe/Stg/d10/03-00.htm

4. *Недостаточное внимание к условиям труда и проживания иностранных работников.* Ответственность за жилищное обустройство иностранных работников возлагается на работодателя, однако, наряду с нарушением требований, предъявляемых к условиям труда и рабочему месту, наниматели рабочей силы не интересуются, где иностранный работник пребывает вне рабочего времени. Тяжелые условия труда иностранных граждан за всю относительно недолгую историю использования иностранных трудовых ресурсов в России не претерпевают положительных изменений, наоборот, чем бесправнее положение иностранного трудящегося, тем выгоднее недобросовестному российскому работодателю его использование. Отсюда – недостойные условия, как проживания, так и труда иностранных граждан, выражающиеся в низкой безопасности и гигиене труда, отсутствии автоматизации тяжелого ручного труда во вредных и опасных условиях его протекания.

4. Методический подход к определению уровня заработной платы, достаточного для причисления иностранного работника к ВКС; система балльной оценки иностранных работников.

В связи с вышеизложенными недостатками в системе определения условий для признания иностранного работника высококвалифицированным специалистом предлагается определять условия причисления иностранных работников к категории ВКС не абстрактно, «исходя из приоритетов развития российской экономики», как нам предлагает нынешнее законодательство, а по конкретному признаку – коэффициенту, вычисленному на основании средней заработной платы для каждого отдельно взятого региона России.

Таблица 2. Методика расчета нормировочного коэффициента для определения уровня заработной платы ВКС в исследуемом регионе (на примере Саратовской области)

Показатель	Эталонный регион (ЭР) г. Москва	Исследуемый регион (ИР) Саратовская обл.
Средняя заработная плата, руб. (СЗП)	41430	13089
Уровень заработной платы ВКС, руб. (УЗПВКС)	2000000	631800
Нормировочный коэффициент (НК)	1	0,3159
Расчет нормировочного коэффициента	НК = СЗПИР/СЗПЭР = 13089/41430 = 0,3159	
Расчет уровня заработной платы ВКС в исследуемом регионе, (результат в рублях)	УЗПВКСИР = НК*УЗПВКСЭР = 0,3159*2000000 = 631800	

Схема дифференциации такова: ежегодно за эталонный размер заработной платы берутся данные региона, привлечшего за предыдущий год максимальное количество высококвалифицированных иностранных специалистов, в этом эталонном регионе требование к ежегодной сумме вознаграждения высококвалифицированного иностранного специалиста фиксируется на отметке 2 млн. рублей. Коэффициенты для подсчета уровня заработных плат высококвалифицированным специалистам в остальных ре-

гионах России вычисляются пропорционально разнице между уровнями дохода населения эталонного и исследуемого регионов. Таким образом, требования, предъявляемые к иностранным специалистам, пропорционально уменьшаются в зависимости от уровня развития региона.

Если бы такая дифференцирующая система была внедрена в конце 2011 года, работодатель из Саратовской области (табл. 2), собравшийся привлечь иностранного специалиста с высокой квалификацией, мог бы предложить ему все преференции и льготы, предусмотренные российским законодательством, обременив себя выплатой ему заработной платы в размере не 2 млн. рублей, а 631 800 рублей в год (52 650 вместо 166 666 рублей в месяц).

Используя предложенный нормировочный коэффициент и определяя с его помощью стоимость вознаграждения ВКС в каждом регионе можно добиться привлечения высококлассных специалистов, обладающих прогрессивными взглядами, знаниями и навыками, для различных областей российской экономики.

Используемую в некоторых зарубежных странах систему балльной оценки потенциальных иностранных работников можно адаптировать к российским экономическим, демографическим и политическим реалиям и предложить отечественную систему балльной оценки (табл. 3). Балльная система в привычном ее понимании учитывает профессиональные и личные навыки работников, уделяя особое внимание их возможностям к адаптации и знанию официального языка. В данную систему, учитывающую уровень образования и личные характеристики иностранных граждан, должен быть встроен перечень профессий, наиболее востребованных российской экономикой, по которым могут предоставляться преимущества в виде дополнительных баллов. Иностранцы, успешно прошедшие отбор по балльной системе, должны автоматически получать РНР в том регионе России, проходной балл в котором соответствует трудовому потенциалу, который может реализовать иностранный работник. Количество баллов, присуждаемых претендентам на получение РНР, целесообразно устанавливать на определенный промежуток времени и дифференцировать в зависимости от региона России, где иностранец планирует осуществлять трудовую деятельность. Основная характеристика, влияющая на получение проходного балла, – степень востребованности профессии иностранного работника. Определять ее предлагается по результатам исследования местного рынка труда, исходя из количества открытых вакансий ГСЗ и предложений работодателей в заявочной кампании по квотам.

По результатам анализа рынка труда Саратовской области выявлены востребованные среди местных работодателей профессии по степеням востребованности (I – наивысшая, II – очень высокая, III – высокая).

Таблица 3. Система региональной балльной оценки иностранцев, планирующих осуществлять трудовую деятельность в Саратовской области (СО)¹

Оценочный показатель		Кол-во баллов	
Возраст кандидата	<18	0	
	18-60	5	
	>60	0	
Образование	Начальное	0	
	Среднее специальное	5	
	Высшее	10	
Профессия	Востребованность в СО (согласно списку I – наивысшая)	100	
	Востребованность в СО (согласно списку II – очень высокая)	75	
	Востребованность в СО (согласно списку III – высокая)	50	
Опыт работы	В стране исхода	<5 лет	0
		от 5 до 10 лет	5
		>10 лет	10
	В России	<5 лет	5
		от 5 до 10 лет	10
		>10 лет	15
Знание русского языка (по результатам тестов)	Чтение	Неудовлетворительно	0
		Удовлетворительно	5
		Хорошо	10
	Письмо	Неудовлетворительно	0
		Удовлетворительно	5
		Хорошо	10
	Восприятие на слух	Неудовлетворительно	0
		Удовлетворительно	5
		Хорошо	10
	Речь	Неудовлетворительно	0
		Удовлетворительно	5
		Хорошо	10
Знание основных положений миграционного и трудового законодательства РФ (по результатам тестов)		10	
ИТОГО	Отказано в трудоустройстве в СО	0-80	
	Разрешено трудоустройство малоквалифицированному иностранному работнику в СО	81-130	
	Разрешено трудоустройство квалифицированному иностранному работнику в СО	131-180	

К высокой степени отнесены инженер, страховой агент, менеджер, врач, медсестра, санитар, лаборант, воспитатель, гувернер, парикмахер; очень высокой – сторож, вахтер, кондуктор, кладовщик, водитель, электрогазосварщик, машинист строительной техники, слесарь, станочник, тракторист; наивысшей – монтажник, плотник, столяр, маляр-штукатур, грузчик, дворник, уборщик помещений, подсобный рабочий, электрик, сельскохозяйственный работник, строительный и дорожный рабочий, рабочий по благоустройству населенных пунктов.

¹ Составлено автором.

Использование балльной системы на региональном уровне позволит, с одной стороны, установить жесткие ограничения для въезда нежелательным категориям иностранцев и, с другой стороны, направить потоки зарубежной рабочей силы в зависимости от их квалификации и перечня профессий в соответствующие трудодефицитные регионы, не переполняя рынки труда субъектов, не испытывающих потребности во вливании иностранной рабочей силы. Этот механизм, позволяющий оперативно подбирать иностранных работников на открытые вакансии, способен заменить собой существующую систему квотирования. Для предотвращения прибытия иностранцев, не осведомленных о наличии вакантных рабочих мест, которые заведомо не найдут официальной работы и пополнят ряды нелегалов, необходима масштабная кампания по информированию потенциальных иностранных работников о балльной системе и количестве проходных баллов в конкретный регион России посредством представительств ФМС России за рубежом, МИД РФ, посольств РФ и специального ресурса в сети Интернет.

5. Рекомендации по совершенствованию системы регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы.

В качестве основной рекомендации по усовершенствованию системы количественного квотирования на выдачу РНР иностранным гражданам выступает упрощение процедуры участия российских работодателей в заявочной кампании на следующий год, сокращение сроков формирования квот на следующий год и как следствие возможность российским предпринимателям определять свою потребность в иностранных работниках не за 7 месяцев до начала следующего года, а за 5 или 3 месяца. Для малого бизнеса участие в заявочной кампании необходимо сделать непрерывным, чтобы заявки можно было подавать как только возникнет обоснованная потребность в иностранном работнике, рассмотрение подобных заявок должно осуществляться государственными органами в приоритетном порядке в кратчайший срок.

Разработана балльная система оценки потенциальных иностранных работников, учитывающая региональную потребность в иностранной рабочей силе. Использование предложенной системы балльной оценки иностранных работников позволит регулировать привлечение потенциальных иностранных работников, въезжающих в Россию в порядке, не требующем получения приглашения и визы, не перегружая трудоизбыточные регионы России и направляя иностранную рабочую силу (посредством ее информирования) в регионы, нуждающиеся в трудовых ресурсах.

Немаловажными являются предложения по усилению контроля за исполнением обязательств работодателей по обеспечению достойных условий и оплаты труда, а также условий проживания иностранных работников. Это заставит работодателей соблюдать обязательства, распространяющиеся на все категории работников. Проблемы, связанные с обеспечением жилья, мо-

жет решить программа по возведению доходных домов, специализирующихся на размещении временных иностранных работников.

Рекомендовано дифференцирование в определении ВКС в зависимости от региона работы иностранца. Дифференциация подхода к определению условий причисления иностранного работника к категории высококвалифицированных специалистов на региональном уровне обеспечит возможность работодателям всех федеральных округов Российской Федерации нанимать ВКС, что в свою очередь должно привести к внедрению в российскую экономику положительного зарубежного опыта.

Основные выводы и рекомендации

В соответствии с целью и задачами были проведены теоретические и практические исследования системы регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы.

В настоящем исследовании уточнено понятие иностранная рабочая сила, как совокупность иностранных работников, считать которыми можно определенный контингент трудящихся в России иностранных граждан. В предложенном определении учтен аспект легальности всех стадий пребывания, основных перемещений и социально-трудовых отношений иностранных работников. Также предложена трактовка определения процессов регулирования привлечения и регулирования использования иностранной рабочей силы. Раскрытые в диссертации конкурентные преимущества иностранных работников на российском рынке труда позволяют учитывать особенности конкурентоспособности иностранной рабочей силы в процессе социально-трудовых отношений, а также применять данную информацию для более эффективного регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы.

Система регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы отличается малой эффективностью, что проистекает из низкой эффективности существующей системы квотирования иностранной рабочей силы, излишней централизации процессов регулирования и отсутствии региональной дифференциации в определении условий привлечения высококвалифицированных иностранных специалистов, широких масштабах практики нелегального использования иностранных работников, недостаточном внимании к их условиям труда и проживания. Перечисленное позволяет, в свою очередь, обосновать необходимость совершенствования системы регулирования и предложить конкретные рекомендации.

Использование предложенной методики определения уровня заработной платы, достаточной для причисления иностранного работника к категории ВКС, позволит привлекать в экономически менее развитые регионы России высококлассных иностранных специалистов, обладающих прогрессивными взглядами, знаниями, умениями и навыками, что в свою очередь положительно скажется на уровне экономического развития субъектов Российской Федерации. Применение предложенной балльной системы

оценки иностранных работников, учитывающей потребность конкретного региона в работниках определенной квалификации, обладающих востребованными профессиями, позволит с одной стороны, установить жесткие ограничения для въезда нежелательным категориям иностранцев и, с другой стороны, направить потоки зарубежной рабочей силы в соответствующие трудодефицитные регионы, не переполняя рынки труда субъектов, не испытывающих потребности во вливании иностранной рабочей силы.

Основные рекомендации:

– увеличение оперативности системы квотирования иностранной рабочей силы для создания возможности участия в заявочной кампании представителей малого и среднего бизнеса (Министерство занятости, труда и миграции; Федеральная миграционная служба; Министерство здравоохранения и социального развития);

– использование системы балльной оценки иностранных работников с целью реального управления потоками иностранной рабочей силы и эффективного ее использования (Министерство занятости, труда и миграции; Федеральная миграционная служба);

– усиление контроля за исполнением обязательств работодателей по обеспечению достойных условий и оплаты труда, а также условий проживания иностранных работников (Федеральная миграционная служба; Федеральная служба судебных приставов; Роспотребнадзор);

– дифференциация подхода к определению условий причисления иностранного работника к категории высококвалифицированных специалистов на региональном уровне с целью обеспечения возможности работодателям всех федеральных округов Российской Федерации нанимать высококвалифицированных иностранных специалистов (Министерство занятости, труда и миграции; Федеральная миграционная служба, Министерство здравоохранения и социального развития).

Основные положения диссертационного исследования отражены в публикациях автора:

Публикации в изданиях, рекомендованных Перечнем ВАК РФ

1. Борисов В.С. Новые инструменты в регулировании и механизме контроля использования иностранной рабочей силы / В.С. Борисов, Н.С. Землянухина // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2010. № 3 (48). С. 163-169 (0,36 п.л.). ISSN 1999-8341

2. Борисов В.С. Инновационное разделение потоков иностранной рабочей силы / В.С. Борисов // Инновационная деятельность. 2011. № 2 (15). С. 5-9 (0,25 п.л.). ISSN 2071-5226

3. Борисов В.С. Эффективность регулирования привлечения иностранной рабочей силы / В.С. Борисов, Н.С. Землянухина // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2011. № 2 (55). С. 296-303 (0,42 п.л.). ISSN 1999-8341

4. Борисов В.С. Привлечение иностранной рабочей силы в Россию: золотая середина / В.С. Борисов // Каспийский регион: политика, экономика, культура. 2012. № 1 (30). С. 134-136 (0,15 п.л.). ISSN 1818-510X

Публикации в иных изданиях

5. Борисов В.С. Регулирование миграционных потоков в Саратовской области / В.С. Борисов // Экономические проблемы труда в России: сб. науч. тр. / СГТУ. Саратов, 2008. С. 31-36 (0,30 п.л.). ISBN 978-5-7433-1919-0

6. Борисов В.С. Мониторинг внешней трудовой миграции в Саратовской области в 2008 году / В.С. Борисов // Человеческие ресурсы: формирование, развитие, использование: материалы Рос. науч.-практ. конф. / СГТУ. Саратов, 2008. С.64-67 (0,19 п.л.). ISBN 978-5-7433-1990-9

7. Борисов В.С. Влияние экономического кризиса на внешнюю трудовую миграцию в Саратовской области / В.С. Борисов // Кризис и социально-экономическая ситуация в регионе: материалы Международной науч.-практ. конф. / ВГУ. Воронеж, 2009. С.28-33 (0,31 п.л.).

8. Борисов В.С. Современное состояние внешней трудовой миграции в России и Саратовской области / В.С. Борисов // Экономические проблемы труда в России: сб. науч. тр. / СГТУ. Саратов, 2009. С. 28-33 (0,29 п.л.). ISBN 978-5-7433-2077-6

9. Борисов В.С. Влияние экономического кризиса на рынок труда и внешнюю трудовую миграцию в России / В.С. Борисов // Проблемы современной экономики: инвестиции, инновации, логистика, труд: сб. науч. тр. по материалам Всерос. науч.-практ. конф. / СГТУ. Саратов, 2009. С. 270-275 (0,31 п.л.). ISBN 978-5-7433-2090-5

10. Борисов В.С. Конкурентные преимущества внешних трудовых мигрантов на российском рынке труда / В.С. Борисов // Человеческие ресурсы: формирование, использование, развитие: сб. науч. тр. по материалам Всерос. науч.-практ. конф., 24-25 нояб. 2009 г. / СГТУ. Саратов, 2009. С. 93-98 (0,31 п.л.). ISBN 978-5-7433-2161-2

11. Борисов В.С. Адаптация соотечественников, добровольно переселяющихся из-за рубежа в Саратовскую область / В.С. Борисов // Экономическая, социальная и психологическая адаптация личности в современных условиях: материалы Международной науч.-практ. конф. / ВГУ. Воронеж, 2010. С.13-17 (0,26 п.л.). ISBN 978-5-88519-674-1

12. Борисов В.С. Зарубежный опыт регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы / В.С. Борисов // Человеческий потенциал России в условиях становления инновационной экономики: материалы Всерос. науч.-практ. конф., 24-25 нояб. 2010 г. Саратов, 2010. С. 240-244 (0,24 п.л.). ISBN 978-5-91818-084-6

13. Борисов В.С. Конкурентоспособность внешних трудовых мигрантов в России / В.С. Борисов // Конкурентоспособность трудовых ресурсов в условиях инновационности российской экономики: коллективная монография / под ред. С.Г. Землянухиной. Саратов, 2010. С. 192-202 (0,58 п.л.). ISBN 978-5-7433-2334-0

14. Борисов В.С. Иностранная рабочая сила в России / В.С. Борисов // Социально-трудовая сфера на этапе посткризисной модернизации экономики: материалы Всерос. науч.-практ. конф., 24-25 нояб. 2011 г. Саратов, 2011. С. 249-252 (0,19 п.л.). ISBN 978-5-91818-171-3

Подписано в печать 02.05.12

Бум. офсет.

Тираж 100 экз.

Усл. печ. л. 1,0

Заказ 83

Формат 60×84 1/16

Уч.-изд. л. 1,0

Бесплатно

Саратовский государственный технический университет
410054, Саратов, Политехническая ул., 77

Отпечатано в Издательстве СГТУ. 410054, Саратов, Политехническая ул., 77
Тел.: 24-95-70; 99-87-39, e-mail: izdat@sstu.ru