

Научная статья

<https://doi.org/10.24412/2220-2404-2025-7-4>

УДК 331.108.2



Attribution

cc by

СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ВЫЗОВЫ РЫНКА ТРУДА ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА РОССИИ

Калашникова И.В.¹, Акимов Д.В.², Сигитова М.А.³, Козырская И.Е.⁴

Тихоокеанский государственный университет, <https://orcid.org/0000-0003-4950-5862>¹,

НИКА, <https://orcid.org/0009-0007-8747-0978>²,

Тихоокеанский государственный университет, <https://orcid.org/0000-0002-5312-6649>³,

Байкальский государственный университет, <https://orcid.org/0000-0002-9462-7933>⁴

Аннотация. В статье рассматриваются параметры и факторы, характеризующие конъюнктуру рынка труда дальневосточных регионов России, определены ключевые вызовы, препятствующие устойчивости социально-трудовой сферы макрорегиона, росту качества трудовой жизни. Несмотря на «зарплатное лидерство», дальневосточные субъекты РФ остаются малопривлекательными для экономически активной части населения. В итоге, высокая заработная плата не сказывается положительным образом на рейтинге регионов по рынку труда. По показателю hh.индекса ни один из дальневосточных субъектов не достиг «нормального» значения, сигнализируя о растущей угрозе в сфере кадрового обеспечения. Ключевым вызовом остается сокращение численности населения макрорегиона как в связи с миграционными процессами, так и естественной убылью. Привлечение иностранной рабочей силы не решает проблем кадрового дефицита по многим причинам: низкой квалификации трудовых мигрантов, сложностью адаптации, правовыми ограничениями и др. В качестве фактора, смягчающего напряженность на рынке труда, можно рассматривать платформенную занятость, которая зачастую является источником увеличения доходов. Высокая стоимость «дальневосточной» потребительской корзины вынуждает искать разные варианты подработки, в том числе за счет платформенной занятости. Особенно она привлекательна среди студенческой молодежи. Однако в 2023 г. зафиксировано снижение платформенной занятости в результате роста спроса работодателей на «офисный» труд. Перечисленные краеугольные вызовы рынка труда актуализируют необходимость проведения более глубоких и системных исследований трудовой сферы, которые бы учитывали причины традиционного «трудодофицита» дальневосточных регионов.

Ключевые слова: Дальний Восток, рынок труда, рейтинг регионов по рынку труда, рейтинговый балл, hh.индекс, миграция, платформенная занятость, кадровый дефицит.

Финансирование: инициативная работа.

Original article

SOCIO-DEMOGRAPHIC CHALLENGES OF THE RUSSIAN FAR EAST LABOR MARKET

Irina V. Kalashnikova¹, Denis V. Akimov², Marina A. Sigitova³, Irina E. Kozyrskaya⁴,

Pacific National University^{1,3}

NIKA LLC²,

Baikal State University⁴

Abstract. The article examines the parameters and factors characterizing the labor market conditions in the Far Eastern regions of Russia, identifies key challenges that hinder the sustainability of the social and labor sphere of the macroregion and the growth of the quality of working life. Despite the "salary leadership", the Far Eastern regions of the Russian Federation remain unattractive for the economically active part of the population. As a result, high wages do not have a positive effect on the regions' labor market rankings. According to the hh index, none of the Far Eastern regions has reached a "normal" value, signaling a growing threat in the field of human resources. The reduction of the macroregion's population remains a key challenge, both due to migration processes and natural decline. Attracting foreign labor does not solve the problems of personnel shortage for many reasons: low qualifications of migrant workers, difficulties in adaptation, legal restrictions, etc. Platform employment, which is often a source of income growth, can be considered as a factor mitigating tension in the labor market. The high cost of the "Far Eastern" consumer basket forces us to look for different options for part-time work, including through platform employment. It is especially attractive among students. However, in 2023, a decrease in platform employment was recorded as a result of an increase in employers' demand for "office" work. The listed cornerstone challenges of the labor market actualize the need for deeper and more systematic research into the labor sector, which would take into account the causes of the traditional "labor shortage" in the Far Eastern regions.

Keywords: Far East, labor market, rating of regions by labor market, rating score, hh.index, migration, plat-

form employment, personnel shortage

Funding: Independent work.

Введение.

Общероссийские тенденции на рынке труда сохраняют свою актуальность в дальневосточных регионах. Однако те из них, которые имеют негативный характер, проявляются на востоке страны острее, приводят к более серьезным последствиям.

Состоянию российского рынка труда и факторам, его детерминирующим, посвящены труды таких замечательных российских ученых, как Вишневская Н.Т., Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Зудина А.А. и др.

Предложение на рынке труда в России демонстрирует долговременный тренд к снижению. Неслучайно уровень безработицы зафиксирован на рекордно низкой отметке, активизировалась кадровая текучесть, стремительно растет количество вакансий. Менеджмент компаний реагирует через повышение оплаты труда и сокращение рабочего времени [1].

Что касается рынка труда Дальнего Востока, то аналитических системных работ явно недостаточно. В основном они посвящены вопросам демографии и представлены, главным образом, публикациями Мотрич Е.Л. [2; 3], Изотова Д.А. [4], Грицко М.А. [5]. Также, среди авторов особого внимания заслуживают исследования Байкова Н.М. [6].

В статье использованы материалы обследования населения по проблемам занятости и обследования рабочей силы Росстата.

Целью работы является определение основных вызовов на региональных рынках труда Дальневосточного федерального округа (ДФО), препятствующих устойчивости социально-экономического развития макро-региона, росту качества трудовой жизни.

Рейтинги региональных рынков труда ДФО.

Качество трудовой жизни – важная составляющая качества жизни экономически активного населения. Оно теснейшим образом связано с конъюнктурой рынка труда в регионах. Вариантом её диагностики могут стать различные рейтинги (по рынку труда, по динамике рынка труда, по зарплатам, безработице и др.), составляемые экспертами РИА Рейтинг, а также «индекс самочувствия», «стабильность на текущем месте работы», hh.индекс и др.

Для экспресс-оценки текущей ситуации в сфере кадрового обеспечения, на наш взгляд, целесообразно использовать систему рейтингов. Один из них – рейтинг российских регионов по рынку труда. С 2015 по 2023 гг. рейтинговый балл значительно снизился в Сахалинской области (с 6 на 39 место), Республике Саха (Якутия) (с 18 на 56), Камчатском крае (с 45 на 66), Магаданской области (с 23 на 64), Хабаровском крае (с 32 на 36), Чукотском автономном округе (с 48 на 72), Забайкальском крае (с 69 на 74), Республике Бурятия (с 67 на 71). Позитивные изменения за тот же период времени произошли только в трёх дальнево-

сточных субъектах: в Амурской области (с 57 места до 45), Приморском крае (с 40 до 37).

Рейтинговый балл по рынку труда в регионах ДФО в 2023 г. варьировал с 69,0 в Хабаровском крае до 47,4 в Еврейской автономной области. Во всех субъектах ДФО за последние 7 лет рейтинговый балл, учитывающий зарплату, занятость, безработицу, вырос, а место в рейтинге снизилось, свидетельствуя о положительных переменах на российском рынке труда в целом. Наиболее благополучные регионы по рынку труда 2023 года – Москва (98,1 баллов), Санкт-Петербург (97,1 балла), Московская область (92,4 баллов)¹.

Перечисленные субъекты РФ характеризуют высокий уровень и положительная динамика социально-экономического развития, низкая безработица, привлекательные зарплаты, определяя направления внутренней миграции.

Не особенно помогает дальневосточным компаниям в привлечении работников высокий «зарплатный рейтинг» региона. В общероссийском рейтинге с 2019 г. первенство по зарплате сохраняет за собой Чукотский автономный округ. В 2023 г. в этом регионе 58,7 % работников зарабатывали 100 тыс. руб. в месяц. Высокие зарплаты зафиксированы в Магаданской и Сахалинской областях, Камчатском крае, Республике Саха (Якутия), попавшим в ТОП-10 всероссийского рейтинга регионов по зарплате (табл. 1).

Таблица 1. Рейтинг регионов ДФО по зарплате в 2023 г.

Место	Регион	Доля работающих с зарплатой выше 100 тыс. руб. в месяц, %	Доля работающих с зарплатой ниже 15 тыс. руб. в месяц, %	Диапазон самых распространенных зарплат в регионе, тыс. руб.
1	Чукотский автономный округ	58,7	1	75–166
3	Магаданская область	47,6	0,2	65–151
7	Сахалинская область	34,7	0,7	52–126
8	Республика Саха (Якутия)	34,1	0,7	51–127
9	Камчатский край	33,9	0	55–125
15	Хабаровский край	16,4	4,8	34–75
18	Амурская об-	15,4	6,2	31–72

¹ Рейтинг регионов по рынку труда – итоги 2023 года. URL: <https://riarating.ru/infografika/20240909/630269035.html> (дата обращения: 06.10.24).

	ласть			
19	Приморский край	14,5	6,6	32–71
21	Забайкальский край	13,5	5	28–69
23	Еврейская автономная область	11,6	2,6	31–69
30	Республика Бурятия	9,1	4,7	29–63
	Российская Федерация	14,7	10,6	29–71

Источник: *Рейтинг регионов по зарплате в 2023 г.* <https://riarating.ru/infografika/20231120/630252682.html> (дата обращения: 06.10.2024).

Соискателей на региональных рынках труда ДФО «отпугивает» несопоставимость оплаты труда и стоимости потребительской корзины, а также качество жизни. В 2023 г. по интегральному показателю качества жизни высокий рейтинговый балл был характерен для Москвы, Санкт-Петербурга, Московской области. Из 85-ти регионов в последнюю десятку из дальневосточных субъектов попали Еврейская автономная область (83-е место), Забайкальский край (82-е), Республика Бурятия (81-е место). «Благополучные» в зарплатном отношении Магаданская область заняла только 60-е место, Сахалинская область – 37-е, Камчатский край – 44-е, Якутия – 70-е, а «зарплатный» лидер Чукотский автономный округ – 75-е место².

Лидерами по динамике рынка труда среди регионов ДФО в 2023 г. стали Хабаровский край (31-е место в рейтинге), Сахалинская область (37-е), Камчатский край (44-е). Все субъекты, кроме Магаданской области и Чукотского автономного округа, повысили свой рейтинговый балл относительно 2022 г., однако место в рейтинге осталось прежним у Амурской области (72-е), Республике Бурятия (81-е), Забайкальского края (82-е) и ЕАО (83-е). У остальных субъектов место в рейтинге снизилось, свидетельствуя об отставании от общероссийской динамики³. Причина кроется не только в темпах создания новых рабочих мест, но и их привлекательности для соискателей, в том числе с точки зрения не номинальной, а реальной зарплаты.

Ситуация на региональных рынках труда в ДФО коррелирует с распределением безработицы. В общей численности безработных в 2023 г., по данным Росстата, 21,7 % сосредоточены в Забайкальском крае; 19,0 % – в Республике Саха (Якутия); 16,9 % – в Приморском крае; 15,9 % приходится на Республику Бурятия. С 2017 по 2023 гг., по данным Росстата, общая численность безработных сократилась в ДФО на 133,7 тыс. чел. Несмотря на кадровый голод, в 2023 г. уровень общей безработицы в макрорегионе составил 3,7 %, что на 0,5 п.п. выше среднероссийского показате-

ля. Аутсайдерами по этому показателю стали Забайкальский край (6,9 %); Республика Бурятия (5,8 %); Республика Саха (Якутия) (5,7 %). По уровню безработицы в том же году группу лидеров вошли Камчатский край, Чукотский автономный округ и Хабаровский край (показатель 2,1 % и менее). Более чем на 1,5 п.п. сократился уровень безработицы за 2023 г. в Забайкальском крае (-1,81 п.п.), Амурской области (-1,75 п.п.), Республике Бурятия (-1,62 п.п.)⁴.

Оценить конкурентную ситуацию на рынке труда ДФО позволяет hh.индекс, рассчитываемый как отношение количества активных резюме к количеству открытых вакансий. Естественная норма hh.индекса – 4–7 резюме на одну вакансию, означающий, что на рынке труда выбор есть и у соискателей, и у работодателей. Значение hh.индекса менее четырёх резюме на вакансию следует интерпретировать как наличие кадрового дефицита в регионе.

Необеспеченность кадрами в регионах ДФО приближается к критическим значениям. Если в целом по стране в 2023 г. имел место умеренный уровень конкуренции (на одну вакансию приходилось четыре резюме), то в ДФО ни один из субъектов не имел «нормального» hh.индекса, сигнализируя об обострении дефицита на рынке труда. Во всех субъектах ДФО его значения были ниже четырёх. Наиболее критична кадровая ситуация в Чукотском АО, Еврейской АО и Приморском крае (табл. 2).

Таблица 2. Индикаторы конкуренции на рынке труда по регионам ДФО в 2023 г.

Регион	hh.индекс	Средняя зарплата по вакансиям: тыс. руб. в месяц
Амурская область	3	70,2
Еврейская АО	2,2	68,0
Забайкальский край	3,9	72,9
Камчатский край	3,2	71,9
Магаданская область	3,4	92,9
Приморский край	2,5	63,6
Республика Бурятия	3,4	53,6
Республика Саха (Якутия)	3,6	37,3
Сахалинская область	3,8	68,0
Хабаровский край	2,8	61,3
Чукотский АО	1,4	93,3

Источник: составлено авторами по данным компании HeadHunter. URL: <https://stats.hh.ru/> (дата обращения: 25.09.2024).

Для комплексной диагностики рынка труда с позиции соискателей рабочего места можно использовать «индекс самочувствия», который учитывает: стабильность на текущем месте работы или наличие угрозы увольнения; сложность поиска работы; критичность поиска работы; готовность к снижению зарплаты; шансы найти работу в ближайшей перспекти-

² Рейтинг российских регионов по качеству жизни – 2023. URL: https://gia.ru/20240212/kachestvo_zhizni-1926120093.html (дата обращения: 06.10.2024).

³ Рейтинг регионов по динамике рынка труда – 2024. URL: <https://riarating.ru/infografika/20240401/630260435.html> (дата обращения: 28.09.2024).

⁴ Рейтинг российских регионов по уровню безработицы. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 01.10.2024).

ве. В III квартале 2023 г. соискатели рабочих мест ДФО были настроены пессимистично, но по сравнению с критическим II кварталом 2020 г. индекс самочувствия взял курс на «стабильное самоощущение на рынке труда». Тем не менее, индекс «стабильность на текущем месте работы» в макрорегионе один из самых низких среди федеральных округов, вероятно из-за неготовности работающих дальневосточников к снижению оплаты труда⁵.

Индекс самочувствия на рынке труда, как правило, выше среди молодёжи. Однако их поведение на рынках труда ДФО достаточно пассивно, многие пребывают на начальном этапе профессиональной социализации. Помимо желания переехать в регионы с более высоким качеством жизни, привлекательным рынком труда, причиной пассивности является нежелание многих представителей молодежных возрастных когорт работать на условиях наемного труда. Так, отвечая на вопрос о самой главной мечте своих молодых сотрудников, только 9 % работодателей Хабаровского края в качестве таковой отметили «хорошую работу». Тех, кто стремится путешествовать, почти в два раза больше (18,2 %), а мечтающих о материальном благополучии – 63,6 %. Среди представителей в когорте 20–24 не редки иждивенческие настроения и нежелание трудиться, а среди 25–29-летних женщин велика доля тех, кто ухаживает за родственниками или воспитывает детей [7].

Демографический фактор рынка труда ДФО.

Дальний Восток располагает потенциалом не только для экономического роста дальневосточных субъектов, но и для обеспечения устойчивости экономики страны в целом. В связи с этим, особую значимость приобретает изменение тенденций миграционных процессов в дальневосточных субъектах РФ.

С конца прошлого века на Дальнем Востоке стал преобладать отток населения, прежде всего, в другие регионы страны. За последние тридцать лет численность дальневосточников сократилась приблизительно на 2 млн. человек. Влияние оказало и расформирование воинских частей с последовавшим отъездом военнослужащих с семьями, и привлекательность приобретения собственного жилья в южных и западных регионах (Краснодарский край, г. Москва и Московская область, г. Санкт-Петербург, Ленинградская и Калининградская области). Еще одним фактором миграционного оттока стал переход на Болонскую систему образования, стимулировавший талантливых и одаренных выпускников поступать в центральные вузы, в результате после окончания обучения молодежь оставалась в западных регионах, а за ними переезжали трудоспособные родители [6].

Новая экономическая политика, пришедшая на смену Государственной программе развития этого макрорегиона до 2025 г., пока недостаточно сказывается на росте экономики и качестве жизни дальнево-

сточников, что, в конечном счёте, обостряет проблемы обеспечения кадрами предприятий и организаций в ДФО. Неблагоприятную кадровую ситуацию, складывающуюся в его субъектах, осложняют, прежде всего, непростые демографические процессы. Спад в демографии уже имел место с 1993 по 2008 гг. С 2018 г. в макрорегионе вновь зафиксирована естественная убыль населения. За 1990–2021 гг. численность населения сократилась на 28,5 % (1,4 % по России)⁶. Естественная убыль в ДФО в 2022 г. составила 25,6 тыс. чел. В том же году коэффициент естественной убыли населения ДФО, по данным Росстата, составила -3,2 ‰ (в 2021 г. -4,9 ‰). Самая сложная ситуация была зафиксирована в Приморском и Хабаровском краях (-6,2 ‰ и -4,4 ‰), Амурской и Еврейской автономной областях (по -5,7 ‰). За последние 20 лет только в Республике Саха (Якутия) имел место естественный прирост, который в 2022 г. составил 3,5 ‰⁷.

Сокращение численности населения дальневосточных регионов с 2015 по 2021 гг. на 76 % обусловлено миграционным оттоком. Даже в Национальной программе социально-экономического развития Дальнего Востока на период до 2024 года и на перспективу до 2035 года в качестве одного из факторов, сдерживающих рост макрорегиона, указано снижение численности населения в результате миграционного оттока. С 2005 г. практически все регионы, сегодня входящие в состав ДФО, демонстрируют миграционную убыль. Исключением является 2021 г., когда ковидные ограничения стали тормозом для намерений сменить место жительства. В 2005 г. по ДФО коэффициент миграционного оттока составил -7,0 ‰. В ТОП-3 по этому показателю вошли Камчатский край (-19,9 ‰), Магаданская и Еврейская автономная области (-18,0 ‰ и -15,9 ‰ соответственно). В 2010 г. лидировали Чукотский автономный округ (-17,4 ‰), Магаданская область (-14,1 ‰), Амурская область (-6,0 ‰). В 2015 и 2020 гг. Чукотский автономный округ сохранил своё первенство (-15,4 и -20,6 ‰). Не лучшим образом складывалась миграционная ситуация в Еврейской автономной области (-14,2 и -8,3 ‰). В 2022 г. коэффициент миграционной убыли в ДФО оказалась на уровне -4,7 ‰, а в ТОП-3 вошли Камчатский край (-10,2 ‰), Сахалинская и Магаданская области (-8,7 и -7,7 ‰)⁸. В том же году за пределы макрорегиона выехало 35,1 % от общего числа выбывших. И хотя это минимальный показатель внутренней миграции для ДФО с 2005 г., ДФО, по существу, остаётся донором для других российских регионов.

Среди федеральных округов по коэффициенту

⁵ Настроение на рынке труда в России в 3 квартале 2023. URL: <https://hhcdn.ru/file/17623411.pdf> (дата обращения: 29.09.2024).

⁶ Демографическая характеристика Дальнего Востока. URL: <https://vostokgosplan.ru/wp-content/uploads/2709-1605-dig-demografia.pdf> (дата обращения: 22.09.2024).

⁷ Регионы России. Социально-экономические показатели. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13204stat.gov.ru/folder/210/document/13204> (дата обращения: 22.09.2024).

⁸ Регионы России Регионы России. Социально-экономические показатели. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13204stat.gov.ru/folder/210/document/13204> (дата обращения: 22.09.2024).

миграционного прироста в 2022 г. ДФО занял 8-е место. Ранг дальневосточных регионов по этому показателю среди субъектов РФ варьировал от 50-го Республики Бурятия до 85-го Камчатского края [3].

В 2023 г. по миграционному оттоку среди субъектов ДФО 1-е место занял Забайкальский край (4,1 тыс. чел.), 2-е – Сахалинская область (1,15 тыс. чел.), 3-е – Республика Бурятия (1,05 тыс. чел.). Согласно Росстату, в 2023 г. среди всех субъектов РФ Забайкальский край по миграционной убыли занял четвертое место. Из регионов ДФО миграционный прирост демонстрировали лишь два региона, Республике Саха (Якутия) (+1,4 тыс. чел.) и Хабаровский край (+373 чел.). В целом по ДФО миграционная убыль сократилась, с -35,4 тыс. чел. в 2022 г. до -8,6 тыс. чел. в 2023 г.⁹

Западный вектор перемещения населения регионов ДФО – это показатель сравнительно малой привлекательности с точки зрения качества жизни и рынка труда, реакция на отставание по уровню обеспеченности услугами социальной инфраструктуры и транспорта, высокие тарифы на энергетические ресурсы и услуги инфраструктурных компаний, а также на реальную заработную плату, проигрывающую другим регионам. В результате, лидерами по критерию «сальдо внутренней миграции» являются регионы, где лучше климат, больше выбор на рынке труда, ниже цены на потребительские товары, услуги ЖКХ: Краснодарский край, Крым, Москва и Московская область, Санкт-Петербург и Ленинградская область [8].

В настоящее время мотивами к отъезду из дальневосточных регионов являются: стремление получить более качественное и престижное образование, широкая возможность выбора места приложения своего труда, более высокий уровень оплаты труда относительно стоимости потребительской корзины, комфортные условия жизни. Побуждают к переезду также «суровые природно-климатические условия», «отдаленность от центральной части страны». Причины миграционного оттока разнятся в зависимости от принадлежности к той или иной возрастной группе – молодежь чаще в качестве мотива отмечает получение качественного и престижного образования и высокой оплаты труда [6].

Феномен «демографического креста» негативно повлиял на численность и структуру рабочей силы в ДФО. За 2018–2023 гг. её сокращение составило по макрорегиону 162 тыс. чел. Анти-лидерами стали Приморский край (52 тыс. чел.), Забайкальский край (49 тыс. чел.), Республика Бурятия (27 тыс. чел.).

Снижение экономически активного населения составило 3,8 %. При этом доля молодежи в возрасте 15-29 лет по ДФО снизилась с 21,8 % до 16,5 %. В таких регионах, как Хабаровский, Забайкальский и Приморский края уменьшение населения данной возрастной группы составило соответственно 6,6; 6,5 и

5,9 %¹⁰.

Предполагалось, что решению вопросов кадровой уязвимости регионов ДФО будет способствовать территориальное перераспределение рабочей силы.

В рамках национального проекта «Демография» существуют региональные программы повышения мобильности трудовых ресурсов, предусматривающие различные меры поддержки при переезде: единовременная выплата, компенсация при переезде, предоставление жилья, содействие в повышении квалификации, компенсация питания и др. Финансовая поддержка работодателя для привлечения одного работника составляет от 225 тыс. до 1 млн. руб. Однако в ДФО количество организаций, принимающих участие в реализации таких программ невелико, а в Якутии, Сахалинской и Еврейской автономной областях, по данным на 2021 г., таковые вообще отсутствуют.

Демографические процессы в регионах ДФО – очень значимый фактор, способный сгладить проблемы кадрового обеспечения дальневосточных компаний. Но для этого нужны стратегические инициативы, призванные привлечь и удерживать трудоспособное население, особенно молодежь, обладающую мощным инновационным трудовым потенциалом.

Иностранная рабочая сила на российском Дальнем Востоке.

Негативно складывающуюся на рынке труда ситуацию на Дальнем Востоке традиционно сглаживает привлечение иностранной рабочей силы.

На протяжении длительного времени регионы Дальнего Востока России являлись точкой притяжения для рабочей силы из КНР, КНДР и Средней Азии.

В 1990-е гг. преобладающим было использование китайской рабочей силы в Приморском крае (71,4 % от общей численности трудовых мигрантов), Амурской области (56,7 %), Хабаровском крае (45,5 %). В основном они были заняты в строительстве и торговле. Второе место занимали работники из КНДР: 35,4 % в Амурской области; 19,7 % и 14,7 % в Хабаровском и Приморском краях соответственно [2]. Миграционная ситуация стала меняться после вступления КНР в ВТО. В отраслях промышленного производства Китая стала увеличиваться плата труда, и дальневосточные рынки труда утратили свою привлекательность.

В регионах ДФО с 2014 г. доля иностранных работников сокращается. Наиболее велика она была в 2011-2013 гг. в Сахалинской области, в 2014-2016 гг. – Магаданской области. Наименьшее значение иностранцев на рынке труда, по данным статистики, отмечено за весь период с 2011 по 2016 гг. в приграничной Амурской области [4].

Сокращение иностранной рабочей силы происходит на фоне миграции дальневосточников в другие

⁹ Забайкалье стало лидером по убыли населения. <https://www.chita.ru/text/society/2024/01/20/73138178/> (дата обращения : 26.09.2024).

¹⁰ Обследование рабочей силы. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения : 26.09.2024).

российские регионы. В 2019 г. приток населения из Средней Азии компенсировал 48,3 % межрегионального оттока. В 2021 г. приток мигрантов превысил межрегиональный отток в другие субъекты РФ на 87,3 %. В 2022 г. данная тенденция претерпела изменения, миграционное сальдо представителей стран СНГ стал отрицательным. Аналогичная ситуация складывается и с трудовыми мигрантами из стран Дальнего зарубежья [3].

Небезынтересно, что по поводу трудовых мигрантов из Средней Азии среди титульного населения существуют полярные мнения. Так, согласно исследованиям ВЦИОМ в 2023 г., каждый второй россиянин считает, что трудовая миграция положительное явление (47 %). В 2013 г. так считали 14 % опрошенных. В 2023 г. обратного утверждения придерживались 40 %, что почти в два раза меньше, чем в 2013 г. (74 %) ¹¹. Представители молодых поколений чаще видят позитивные стороны использования иностранной рабочей силы (61 % среди 18–24-летних и 56 % в группе 25–34 года), а респонденты в возрасте 45–59 лет склонны отмечать негатив (51 %). По опросам, проводимых нами летом 2024 г. среди студентов хабаровских вузов, нейтрально относятся к привлечению иностранных трудовых мигрантов 60 % опрошенных, отрицательно – 25 % и только 5 % видят в этом позитив.

Более лояльны к трудовым мигрантам россияне с высокими доходами, тогда как имеющие плохое материальное положение делают акцент на привлечение иностранцев в негативном ключе.

Почти 56 % россиян уверены в том, что иностранные трудовые мигранты компенсируют дефицит рабочей силы в сегментах малоквалифицированного и низкооплачиваемого труда. Суждение о том, что иммигранты «отнимают» работу у местных жителей, разделяют 44 % россиян, 37 % с ним не согласны, а 49 % считают, что оплата труда местного населения увеличится, если на рынке труда не будет иностранцев ¹².

Проведенный нами летом 2024 г. опрос студентов университетов и колледжей г. Хабаровска показал, что 43,5 % респондентов считают, что иностранцы «не отнимают рабочие места у местных жителей, потому что занимают ту работу, где не хотят работать русские». Свыше 40 % опрошенных полагают, что иностранцы сокращают возможность трудоустройства «по большей части у студентов и у лиц без высшего образования». Оставшиеся относятся к этому вопросу нейтрально.

Среди россиян 52 % поддерживают идею огра-

ничения въезда в нашу страну членов семей трудовых мигрантов, которые приехали по временным контрактам. В возрасте «60+» такого мнения придерживаются 62 % (36% среди молодежи до 24 лет) ¹³. Результаты опроса молодых хабаровчан несколько отличны от среднероссийских значений. Около 50 % считают неприемлемым, чтобы мигранты на протяжении времени работы проживали с семьями, а 45 % полагают, что проживание с семьей возможно, если это не увеличивает социальную напряженность.

Безусловно, иностранная рабочая сила, некоторым образом, компенсирует последствия демографических процессов, естественную и миграционную убыль населения Дальнего Востока. Исследования дальневосточных ученых свидетельствуют о том, что только 10 % трудовых мигрантов планируют длительное пребывание на Дальнем Востоке и рассматривают для себя перспективу получения российского гражданства. Другие предпочитают такие варианты трудовой занятости: 36,5 % большую часть года проводят в регионах ДФО, уезжая домой на 1–3 месяца; 24,7 % приезжают на конкретные рабочие места, уезжая по окончании контракта; 18,8 % нанимаются на сезонные работы [9].

Отметим, что иммигранты из стран СНГ (лидируют Киргизия, Таджикистан, Узбекистан) [9] обладают низкой квалификацией или ее отсутствием. В то же время, покидают регион конкурентоспособные на рынке труда специалисты с высоким уровнем образования и квалификации, что снижает качество человеческого капитала и темпы экономического роста дальневосточных регионов. Регулятор, в связи с этим, вводит ограничения на занятость иностранной рабочей силы в ряде отраслей экономики. Так, в Амурской области мигрантам запрещено работать по патентам в сфере пассажирских перевозок, коммерции, в сельском хозяйстве и на предприятиях золотодобычи. Основная часть иностранных работников задействована в строительстве инвестиционных проектов по газификации ¹⁴. Камчатский край ввел запрет на занятость мигрантов в образовании, туризме, производстве продуктов питания и напитков, сборе отходов, такси ¹⁵. В Хабаровском крае готовится запрет на привлечение иностранных граждан с патентами в такие отрасли, как общественный транспорт, услуги электро-, газо- и водоснабжения, а также на работу по найму у физических лиц ¹⁶.

¹³ Запрет мигрантам на въезд семей в Россию URL:

<https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/zapret-migrantam-na-vezd-semei-v-rossiju> (дата обращения: 01.10.24).

¹⁴ Еще два региона Дальнего Востока вводят ограничения на работу мигрантов. URL:

<https://prim.rbc.ru/prim/freeneews/661f18db9a79474d0e9cc83d> (дата обращения: 01.10.24).

¹⁵ На Камчатке будет введен запрет на работу иностранцев в такси URL: <https://www.kamgov.ru/news/vladimir-solodov-zaavil-cto-na-kamcatke-budet-vveden-zapret-na-rabotu-inostrancev-v-taksi-71863> (дата обращения: 01.10.24).

¹⁶ В Хабаровском крае с 2025 года частично ограничат работу мигрантов. URL: <https://rg.ru/2024/10/01/reg-dfo/v-habarovskom-krae-s>

¹¹ Иммигранты в России: за и против. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/immigranty-v-rossii-za-i-protiv?ysclid=lmhoie23c886677937> (дата обращения: 01.10.24).

¹² Трудовые иммигранты в России: вклад, положение, отношение URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/trudovye-immigranty-v-rossii-vklad-polozenie-otnoshenie> (дата обращения: 01.10.24).

Платформенная занятость в ДФО.

Фактором снижения кадрового голода и напряженности на рынке труда является платформенная занятость. Одна из причин ее привлекательности для соискателей рабочего места – возможность играть роль как основной, так и дополнительной занятости. Высокая стоимость «дальневосточной» потребительской корзины вынуждает искать дополнительные источники дохода. Для компаний платформы содействуют мэтчингу спроса и предложения, упрощая, ускоряя и удешевляя подбор сотрудников. Наиболее популярна платформенная занятость в Приморском и Хабаровском краях (28,6 и 23,7 тыс. чел. соответственно), Амурской области (11,0 тыс.) (рис. 2).

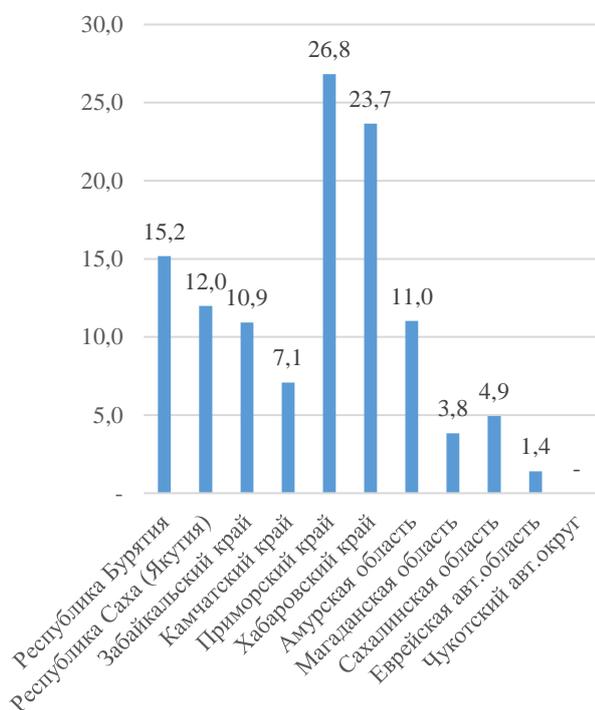


Рисунок 2.
Распределение платформенной занятости по регионам ДФО в 2023 г., тыс. чел.

По сравнению с 2022 г. наблюдается значительное снижение платформенной занятости, особенно в Республике Саха (Якутия) – снижение занятых на 47 %, Амурской области (на 45 %), Камчатском и Приморском краях (на 40 % и 38 % соответственно). Очевидная причина – окончание пандемии и возвращение к «офисному» труду.

Платформенная занятость особенно привлекательна для уязвимых соискателей на рынке труда: молодежь, не имеющая опыта работы; лица предпенсионного и пенсионного возрастов; лица с ограниченными возможностями здоровья; молодые матери [10].

2025-goda-chastichno-ogranichat-rabotu-migrantov.html (дата обращения: 10.10.24).

При проведении опросов платформенную занятость в качестве основной и /или эпизодической чаще других указывают представители студенчества. Тем не менее, когда она становится единственным источником дохода, возрастает риск прекаризации данной категории занятых. В результате актуализируется вопрос регулирования платформенной занятости во избежание нормативного вакуума в случае прецедента и угрозы устойчивости платформенной экономики.

Заключение.

Основные вызовы рынка труда российского Дальнего Востока соответствуют общероссийским трендам. Ни региональные программы повышения территориальной мобильности трудовых ресурсов, ни инструменты привлечения мигрантов, ни высокий «зарплатный рейтинг» кардинальным образом не влияют на кадровое обеспечение дальневосточных компаний.

Убыль экономически активного населения продолжается. Уровень зарплат находится на историческом максимуме, особенно в Чукотском автономном округе, Магаданской и Сахалинской областях. Однако «зарплатное лидерство» сосуществует с тотальным дефицитом на рынке труда, кадровым голодом в дальневосточных регионах, миграционным оттоком, сокращением численности привлекаемых мигрантов из-за рубежа. В то же время высокая зарплата (помимо транспортных издержек и высоких энерготарифов в себестоимости продукции) отражается на значительном росте потребительских цен в регионах Дальневосточного федерального округа (ДФО), снижая её роль трудового стимула и привлекательности региональных рынков труда. С большой долей вероятности можно утверждать, что это одна из причин расширения масштабов трудовой неактивности молодежи. Занятость молодежных возрастных когорт – острая тема для макрорегиона, который уже многие годы является трудодефицитным.

Большая часть субъектов ДФО в течение 2015-2023 гг. понизили свой рейтинг по рынку труда. Судя по hh.индексу, снижается конкуренция на региональных рынках труда. По многим видам деятельности вакансий больше, чем соискателей. В итоге, дальневосточные предприятия, подбирая персонал, не ориентированы на подготовленных специалистов, а через технологии мэтчинга вынуждены привлекать молодежь, способную быстро овладеть цифровыми компетенциями, организуя подготовку собственными силами.

Платформенная занятость, менее распространённая на Дальнем Востоке по сравнению с другими российскими регионами, – недостаточно изученный феномен нестандартных социально-трудовых отношений. Как и самозанятость, она является стабилизатором, что особенно важно в период геоэкономической и политической турбулентности, но нуждается в разработке особой методологии для изучения.

В ближайшее время оценка включённости населения в платформенную занятость может опираться на подходы, используемые Центром междисципли-

нарных исследований человеческого потенциала, Институтом социальной политики НИУ ВШЭ, и данные

выборочных обследований рабочей силы Росстата.

Конфликт интересов

Conflict of Interest

Не указан.

None declared.

Рецензия

Review

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

Список источников:

1. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: статистический портрет на фоне кризисов // *Вопросы экономики*. 2023;(8):5-37. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2023-8-5-37>
2. Мотрич Е.Л. Трансформация миграционных связей Дальнего Востока России со странами ближнего и дальнего зарубежья // *Пространственная экономика*. 2010. № 2. С. 74-95. EDN: MWOPPL
3. Мотрич Е.Л. Демографические и миграционные процессы на Дальнем Востоке России (2019–2022 гг.) // *Власть и управление на Востоке России*. 2023. № 4 (105). С. 124–137. <https://doi.org/10.22394/1818-4049-2023-105-4-124-137>.
4. Изотов Д.А., Мотрич Е.Л. Иностранная рабочая сила дальнего востока России // *Проблемы прогнозирования*. 2019. № 5 (176). С. 130-140. EDN: PAONBN
5. Грицко, М.А. Демографическая динамика Дальнего Востока и ее компоненты: итоги 2014–2023 гг. // *Власть и управление на Востоке России*. 2024. № 2 (107). С. 36–42 <https://doi.org/10.22394/1818-4049-2024-107-2-36-42>
6. Байков Н.М. Дальневосточный социум: состояние и динамика общественного мнения : монография / Н. М. Байков, Ю.В. Березутский. – Хабаровск : Дальневосточный институт управления. Филиал РАНХиГС. 2020. 281 с. EDN: BOSMIZ
7. Туркулец С.Е., Калашникова И.В., Филиппова К.В. Региональные аспекты социально-трудовой аномии в молодёжном сегменте // *Вестник Тихоокеанского государственного университета*. 2021. №1 (60). С. 137-148. EDN: PGTCUZ
8. Калашникова И.В., Хорева Л.В. Метаморфозы кадрового обеспечения и рынка труда // *Вестник Тихоокеанского государственного университета*. 2024. № 1(72). С. 73-86. EDN: CUXKDT
9. Винокурова А.В., Ардалянова А. Ю. Иностранная миграция на Дальнем Востоке России: основные тренды // *Ойкумена. Регионоведческие исследования*. 2023. № 4. С. 11–22. <https://doi.org/10.24866/1998-6785/2023-4/11-22>
10. Платформенная экономика в России: потенциал развития : аналитический доклад / Г.И. Абдрахманова, Л.М. Гохберг, А.В. Демьянова и др. М. : ИСИЭЗ ВШЭ, 2023. 72 с.

References:

1. Kapelyushnikov R.I. The Russian labor market: a statistical portrait against the background of crises. *Voprosy ekonomiki*. 2023;(8):5-37. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2023-8-5-37>
2. Motrich E.L. Transformation of migration relations of the Russian Far East with the countries of the near and far abroad // *Spatial economics*. 2010. No. 2. pp. 74-95.
3. Motrich E. L. Demographic and migration processes in the Far East of Russia (2019-2022) // *Power and management in the East of Russia*. 2023. No. 4 (105). pp. 124-137.
4. Izotov D.A., Motrich E.L. Foreign labor force of the Russian Far East // *Problems of forecasting*. 2019. No. 5 (176). pp. 130-140.
5. Gritsko, M. A. Demographic dynamics of the Far East and its components: the results of 2014-2023. // *Power and management in the East of Russia*. 2024. No. 2 (107). pp. 36-42 <https://doi.org/10.22394/1818-4049-2024-107-2-36-42>
6. Baykov N.M. Far Eastern society: the state and dynamics of public opinion: monograph / N. M. Baykov, Yu. V. Berezutsky. – Khabarovsk : Far Eastern Institute of Management. RANEP branch. 2020. 281 p.
7. Turkulets S.E., Kalashnikova I.V., Filippova K.V. Regional aspects of social and labor anomie in the youth segment // *Bulletin of the Pacific State University*. 2021. No. 1 (60). pp. 137-148.
8. Kalashnikova I.V., Khoreva L.V. Metamorphoses of staffing and the labor market // *Bulletin of the Pacific State University*. 2024. No. 1(72). pp. 73-86
9. Vinokurova A.V., Ardalyanova A. Yu. Foreign migration in the Russian Far East: the main trends // *Oikumena. Regional studies*. 2023. No. 4. pp. 11-22. <https://doi.org/10.24866/1998-6785/2023-4/11-22>
10. The platform economy in Russia: development potential: an analytical report / G. I. Abdrakhmanova, L. M. Gokhberg, A.V. Demyanova, et al. M. : ISIEZ HSE, 2023. 72 p.

Информация об авторах:

Калашникова Ирина Владимировна, доктор экономических наук, профессор, профессор Высшей школы менеджмента Института экономики и управления, ФГБОУ ВО «Тихоокеанский государственный университет», Хабаровск, Россия. E-mail: 006013@togudv.ru.

Акимов Денис Владимирович, аспирант, генеральный директор ООО «НИКА», Хабаровск, Россия. E-mail: akimovdenisvladimirovich@mail.ru.

Сигитова Марина Анатольевна, кандидат экономических наук, доцент, доцент Высшей школы менеджмента Института экономики и управления, ФГБОУ ВО «Тихоокеанский государственный университет», Хабаровск, Россия. E-mail: 003829@togudv.ru.

Козырская Ирина Евгеньевна, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры мировой экономики и экономической безопасности, ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет», Иркутск, Россия, E-mail: kozyrskaya@mail.ru.

Irina V. Kalashnikova, Doctor of Economics, Professor, Professor at the Higher School of Management, Institute of Economics and Management, Pacific State University, Khabarovsk, Russia.

Denis V. Akimov, PhD student, General Director of NIKA LLC, Khabarovsk, Russia.

Marina A. Sigitova, PhD, Associate Professor, Associate Professor of the Higher School of Management, Institute of Economics and Management, Pacific State University, Khabarovsk, Russia.

Irina E. Kozyrskaya, PhD, Associate Professor, Associate Professor of the Department of World Economy and Economic Security, Baikal State University, Irkutsk, Russia

Вклад авторов:

все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Contribution of the authors:

All authors contributed equally to this article.

Статья поступила в редакцию / The article was submitted 13.06.2025;

Одобрена после рецензирования / Approved after reviewing 08.07.2025;

Принята к публикации / Accepted for publication 20.07.2025.

Авторами окончательный вариант рукописи одобрен.