УДК 339.92: 331.5

Рубинская Э.Д., к.э.н., доц.

Задачи управления процессами международной трудовой миграции на региональном уровне в свете стратегических ориентиров миграционной политики

Аннотация. Статья посвящена анализу задач в управлении миграционными процессами с наиболее актуальной для сегодняшней России категорией мигрантов – трудовой иммиграцией, осуществляемой на законных основаниях на примере Ростовской области. В статье предпринята попытка оценки миграционных потоков в зависимости от профессионально-квалификационных характеристик мигрантов из ряда стран, работающих на предприятиях Ростовской области, на основе дифференцированного подхода при выборочном обследовании.

Ключевые слова. Иностранные работники, миграционный учет, квалифицированные специалисты, организованный набор, образовательная миграция.

Новые ориентиры и задачи социально-экономического развития страны требуют новой миграционной политики. Система взглядов на содержание, принципы и основные направления миграционной политики представлена в утвержденной Президентом РФ 13 июня 2012 г. Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 г. (в дальнейшем – Концепция).

Государственная миграционная политика России – это целенаправленная деятельность по регулированию процессов внешней миграции рабочей силы на федеральном и региональном уровне, осуществляемая посредством системы методов, способов, инструментов, применяемых на основе норм права.

Современная миграционная политика и ее совершенствование основывается, с одной стороны, на анализе миграционных процессов в России и тенденциях их развития, а с другой – на учете закономерностей развития международной трудовой миграции и международных норм, регулирующих миграционные процессы в мировом сообществе.

Вместе с тем, сложившаяся в 90-е гг. XX в. и в первое десятилетие XX1 в., система управления миграционными процессами была далеко несовершенной, что не позволило использовать внешнюю миграцию в России для решения социально-экономических задач и породило множество проблем не только экономических, но и политических, социальных, национальных, культурных. Противоречия и проблемы, возникшие в результате международной миграцией рабочей силы, анализировались учеными, специалистами-практиками, руководством ФМС РФ, обсуждались

на многочисленных научно-практических конференциях, однако решение этих проблем все еще не найдено.

Одна из причин негативных последствий в сфере миграционных отношений, как констатируется в самой Концепции, в том, что российское миграционное законодательство не в полной мере соответствует текущим и будущим потребностям экономического, социального и демографического развития, интересам работодателей и общества в целом.

В контексте задач, поставленных Концепцией, возникают проблемы, требующие теоретической и практической разработки по совершенствованию государственного управления внешней трудовой миграцией и, прежде всего, формированием рынка квалифицированной рабочей силы.

В последние годы Россия упрощает процедуру получения гражданства для квалифицированных специалистов, но действенный механизм для привлечения востребованных экономикой высококвалифицированных и квалифицированных специалистов разного профиля пока не создан. Не созданы и условия для активного формирования структуры рабочей силы на региональных рынках труда в соответствии с потребностями научно-технического и экономического развития, а также отраслевого подхода при учете потребностей в иностранной рабочей силы.

Вся сложность и масштабность проблемы, на наш взгляд, в том, что ее нельзя решить вне учета тенденций глобализации производства и усилении конкуренции на мировом рынке. Россия лишь в начале 90-х гг. прошлого века начала активно интегрироваться в мировую экономику, стала страной масштабной миграции, в том числе, притока неквалифицированных иностранных работников из республик бывшего СССР. Массовый приток дешевой неквалифицированной рабочей силы, продолжающийся до сих, увеличивает технологическое отставание России от Западных стран.

Инновационное, технологической и экономическое развитие страны объективно ориентирует миграционную политику на привлечение высококвалифицированных специалистов, требует новых подходов к регулированию процессов международной миграции этой категории мигрантов, пересмотра стратегических ориентиров миграционной политики в отношении них и инструментов управления с учетом международного опыта.

Развитые страны столкнулись с этой проблемой в 90-е гг. XX в., когда возникла необходимость в короткие сроки обеспечить специалистами сферу информационных и телекоммуникационных технологий. Успешная практика развитых стран в обеспечении своей экономики высококвалифицированными специалистами посредством проведения активной миграционной политики должна использоваться и в России.

Характерным примером иммиграционной политики, направленной на стимулирование экономического развития страны, может служить про-

грамма «Зеленая карта»*, осуществлявшаяся в Германии в 2000–2004 гг., для привлечения инженеров, программистов и других высококвалифицированных специалистов [1].

Существенная нехватка высококвалифицированных специалистов, особенно инженеров в области машиностроения и инженеров-электриков, стала причиной одобрения правительством ФРГ (декабрь 2011 г.) введения так называемой «Синей карты», тем самым были созданы законодательные предпосылки для привлечения в Германию высококлассных специалистов из стран, не входящих в Евросоюз.

Одним из реальных направлений привлечения квалифицированных специалистов в Россию являются кадры из стран евразийского региона. Россия сегодня аккумулирует масштабные миграционные потоки из стран, входивших ранее в СССР, что определяется исторически обусловленной близостью, а также разницей в экономическом развитии. Более 2/3 трудовой миграции в Россию, приходится на страны СНГ. Так, в 2010 г. в России трудилось 1246,9 тыс. чел. из стран СНГ (что составляет 76,1 %) и 392 тыс. чел. (23,9 %) из других стран мира.

Нынешнее состояние российской экономики не стимулируют спрос на высококвалифицированные и квалифицированные кадры. Поэтому при решении поставленной проблемы необходим дифференцированный подход с учетом уровня социально-экономического развития регионов страны и научно-технического уровня развития отраслей. Огромные различия регионов России порождают необходимость глубокого изучения миграционной ситуации в каждом конкретном регионе с учетом особенностей и перспектив его развития.

Представляет интерес исследование, проведенное Н.В. Париковой, по оценке привлекательности регионов России для зарубежной трудовой миграции, выявившей показатели, характеризующие социально-экономическое развитие регионов и стимулирующие приток зарубежных трудовых мигрантов [2]. По классификации данного автора, Ростовская область входит в число 60 регионов, являющихся средними по привлекательности для притока зарубежных трудовых мигрантов.

Численность иностранных работников в Ростовской области, как видно из данных таблицы 1, составила в 2010 г. 13 889 чел., сократившись

---

* Программа «Зеленая карта» начала действовать 1 августа 2000 г. Основным условием участия в программе являлось наличие у претендента высшего образования по специальности «Информационные и телекоммуникационные технологии» (университетский или политехнический диплом) или же высокой квалификации в данной области, подтверждением которой выступала договоренность с предполагаемым работодателем о годовой зарплате. За четыре года действия программы около 16,8 тыс. иностранных ИТ-специалистов получило разрешения на жительство и работу в Германии.

по сравнению с 2009 г. на 40 %, а по сравнению с 2008 г. – на 53 %. Такое значительное снижение количества оформленных разрешений на работу было обусловлено не только последствиями экономического кризиса, но и введением новых правовых норм, а именно, переходом на прием документов с проектом трудового договора только от работодателей, утвержденных в квоте на 2010 г.; введением с 1 июля 2010 г. патентов, в результате чего иностранные граждане, получавшие ранее разрешения на работу у физических лиц, стали оформлять патенты, которые выдаются вне квоты.

Как видно из таблицы 1, составленной автором статьи на основе данных формы 2-Т (миграция) "Сведения о численности и составе иностранной рабочей силы" за ряд лет, распределение иностранных работников в разрезе отраслей народного хозяйства по Ростовской области в целом отражает общероссийские тенденции[*]: максимальный процент иностранных работников задействован в строительстве, розничной торговле, промышленности и сельском хозяйстве, в то время как численность иностранных работников в здравоохранении, образовании, научных исследованиях, информационных технологиях в сумме составляет менее одного процента. С сожалением приходится констатировать, что численность занятых деятельностью, связанной с использованием вычислительной техники и информационных технологий, с 2008 по 2010 г. сократилась более чем в 2 раза – с 48 до 21, а специалистов, занятых в финансовой среде, на треть – с 31 до 23 чел.

Таблица 1

Распределение иностранных работников (ИР) по ряду отраслей народного хозяйства в 2008-2010 гг. (на примере Ростовской области)

Виды экономической деятельности	2008 г.		2009 г.		2010 г.	
	Всего работало ИР	в % к всего ИР	Всего работало ИР	в % к всего ИР	Всего работало ИР	в % к всего ИР
1	2	3	4	5	6	7
Всего иностранных работников	24300	100	23034	100	13889	100
в том числе: сельское хозяйство, охота и предоставление услуг в этих областях	999	4,10	1637	7,10	1354	9,70

[*] Основные сферы деятельности трудовых иммигрантов в России — строительство (39 %), торговля и коммерческая деятельность (23 %), промышленность (13 %), сельское и лесное хозяйство (10 %).

рыболовство, рыбоводство	52	0,20	61	0,20	25	0,20
добыча полезных ископаемых	1484	6,10	1145	5,00	440	3,20
обрабатывающие производства	1310	5,40	1241	5,40	956	6,90
строительство	14224	58,50	12100	52,50	5550	40,00
оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	2782	11,45	3578	15,50	3124	2,50
транспорт и связь	362	1,50	294	1,28	278	2,00
финансовая деятельность	31	0,10	20	0,09	23	0,20
операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	127	0,50	60	0,30	624	4,50
образование			20	0,09	49	0,30
деятельность, связанная с использованием вычислительной техники и информационных технологий	48	0,20	30	0,13	21	0,20
научные исследования и разработки	2	0,01	4	0,02	3	0,02
здравоохранение и предоставление социальных услуг	68	0,30	67	0,30	83	0,60
предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	671	2,80	745	3,20	585	4,20
другие виды экономической деятельности	2260	9,20	2078	9,00	804	5,70

Однако распределение иностранных работников в разрезе отраслей народного хозяйства не отражает качественную составляющую трудовой миграции. Так, предприятие по коду ОКВЭД относится, например, к научному консультированию, или производству, а заняты на нем подсобные рабочие. Вот несколько примеров: у ИП Вазыкина А.А., занимающегося консультированием по вопросам коммерческой деятельности и управле-

ния (г. Таганрог), занято 17 подсобных рабочих (из Узбекистана); в ООО «Ростовский литейный завод» (вид деятельности производство чугунных отливок), качественный состав иностранных работников представлен 1 главным специалистом, 3 менеджерами, 3 монтажниками и 12 грузчиками (из Таджикистана); в ООО НПФ «Росагропромавтодонсервис» занят 31 дорожный рабочий (из Таджикистана); в ОАО «Пресс» (вид деятельности – производство кузнечнопрессового оборудования) занято 5 штукатуров и 1 подсобный рабочий (из Таджикистана) и ни одного специалиста или квалифицированного рабочего.

Таким образом, существующие правила учета иностранных работников не позволяют определить их профессионально-квалификационный состав и соотнести его с инновационными, научными, финансовыми и т.п. видами деятельности предприятия.

Можно сделать вывод о том, что распределение иностранных работников не стимулирует отечественную экономику к инновационному развитию. Положение может быть изменено только в случае реального перевода экономики на инновационное развитие.

Один из факторов, определяющих научный уровень исследования – объективная статистическая база. Совершенствование миграционного учета в сфере миграционных отношений является важной стратегической задачей, особенно, это относится к учету квалифицированных специалистов. Существующий миграционный учет не соответствует запросам новой миграционной политики, ставящей во главу угла качественную составляющую трудовой миграции, поскольку *ведомственный учет ведется не по уровню профессионально-квалификационного состава трудящихся-мигрантов, а по видам экономической деятельности.*

Ключевым моментом для понимания современного текущего учета миграции является классификация трудовых мигрантов. Прежде всего, возникает вопрос о понятийном аппарате. В Концепции миграционной политики даются определения таких понятий, как академическая мобильность, временная миграция, долгосрочная миграция, краткосрочная миграция, образовательная (учебная) миграция, сезонная трудовая миграция, трудовая миграция и др. Однако, на взгляд автора статьи, некоторые понятия требуют уточнения. Так, например, в Концепции **временная миграция** определена как международная или внутренняя миграция, которая совершается на определенный период времени без перемены постоянного места жительства; **долгосрочная миграция** – международная или внутренняя миграция, которая совершается на длительный период (не менее одного года); **краткосрочная миграция** – международная или внутренняя миграция, которая совершается на непродолжительный срок (менее одного года); **сезонная трудовая миграция** – вид трудовой миграции иностранных граждан, работа которых по-своему характеру зависит от

сезонных условий и осуществляется только в течение части года. То есть, фактически, временная миграция может быть и долгосрочной, и краткосрочной, и сезонной, принципиальное отличие этой категории от других не дано. Не раскрыты в Концепции понятия высококвалифицированных и квалифицированных иностранных специалистов, хотя в документе проводится четкая ориентация на их привлечение в экономику России.

Один из важнейших вопросов при привлечении иностранной рабочей силы, имеющий практическое значение, это само понятие квалификации (лат. quōlis – какой, какого качества + facio – делаю). В самом общем виде под квалификацией понимается сумма знаний, умений и навыков, которые необходимы человеку для того, чтобы удовлетворять требованиям, предъявляемым к нему в связи с выполнением рабочих заданий.

Во всех странах имеется так называемый квалификационный стандарт, под которым понимается документ, устанавливающий комплекс требований к степени профессиональной готовности работников к выполнению трудовых функций в рамках определенной профессии, специальности (к знаниям, умениям и навыкам).

Для оценки компетентности и уровня квалификации приглашаемого специалиста работодатель или заказчик работ (услуг) использует документы и сведения, подтверждающие наличие у данного специалиста профессиональных знаний и навыков, сведения о результатах трудовой деятельности иностранного гражданина, включая отзывы иных работодателей и заказчиков работ (услуг), в том числе иностранных, сведения, представленные организациями, профессионально занимающимися оценкой и подбором персонала*.

В целях решения проблем обеспечения качества рабочей силы и гарантий работникам на основе национальных квалификационных стандартов в рамках СНГ и Союзного государства Беларуси и России заключены соглашения об унификации Квалификационных справочников. В частности, заключено «Соглашение о сотрудничестве по применению Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Квалификационного справочника должностей служащих» от 13 января 1999 г., которое регулирует основные направления сотрудничества

---

* С целью содействия признанию квалификаций каждая страна обеспечивает представление надлежащей и четкой информации о ее системе образования. Решения о признании принимаются в разумные сроки, заранее оговариваемые полномочными органами, осуществляющими признание, и исчисляемые со времени представления всей необходимой информации по данному запросу. Если в признании отказано, объясняются причины этого отказа и сообщаются сведения, касающиеся возможных мер, которые может принять заявитель в целях получения признания на более поздней стадии. Если в признании отказано или если не принято никакого решения, заявитель может обжаловать решение в разумные сроки.

стран в области ЕТКС и КС при осуществлении трудовой деятельности работниками предприятий, учреждений и организаций независимо от форм собственности.

Таким образом, в России, принимающей иностранную рабочую силу главным образом из СНГ, обеспечение качества иностранной рабочей силы регулируется соглашениями в рамках Содружества независимых государств о взаимном признании уровней профессиональной подготовки.

В условиях ориентации на модернизацию экономики принципиально важным моментом становится качественная составляющая рабочей силы, прибывающей в регионы РФ.

Выборочные обследования по вопросам международной трудовой миграции на региональном уровне проводятся редко. Однако автор статьи убежден, что они, во-первых, могут быть важным инструментом для мониторинга реализации задач в области управления миграционными процессами на региональном уровне и, во-вторых, научным обоснованием для принятия стратегических решений по вопросам миграционной политики.

Автор статьи в марте-июне 2012 г. провел анализ первичной статистической отчетности предприятий Ростовской области по привлечению иностранных работников из государств, бывших республик СССР.

Информация по иностранной рабочей силе, занятой в РФ, формируется на основе разрешений на работу, выданных иностранцам из стран с визовым порядком въезда и уведомлений от работодателей о привлеченных работниках из безвизовых стран.

В процессе анализа первичной статистической отчетности предприятий Ростовской области по привлечению иностранных работников выявились многочисленные факты повторной, а в ряде случаев и тройной, регистрации одного и того же иностранного работника, что объясняется необходимостью перерегистраций в связи с истечением сроков предыдущей регистрации.

Повторный счет идет также в связи с тем, что службы занятости, направляющие иностранных работников на предприятия, указывают их как работающих. Таким образом, необходимо определить форму статистической отчетности фирм, выполняющих посреднические услуги для работодателей и оформляющим им документы для получения разрешения на привлечение и использование иностранных работников.

В связи с такими повторами трудно оценить реальное количество иностранных работников за определенный период времени, поэтому в своей оценке мы попытались исключить дублирование и определили количество занятых иностранных работников по состоянию на 1 апреля 2012 г. То есть получился как бы срез качественного и количественного состава иностранных работников в данный конкретный момент.

В связи с отмеченными недостатками в статистической отчетности, несмотря на высокую репрезентативность выборки, не исключены погрешности в оценке данных, но соотношение потоков различных категорий мигрантов из разных стран отражает реальную ситуацию, поскольку были использованы одни критерии отбора по уровню профессионально-квалификационного состава трудящихся-мигрантов по трем категориям занятых: квалифицированным специалистам, квалифицированным рабочим и неквалифицированным рабочим. В основу классификации положена структура российского рынка труда в соответствии с Общероссийским классификатором профессий, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДР) и категориями персонала отдельных ведомств.

В категорию квалифицированных специалистов были включены руководители предприятий и специалисты высшего уровня квалификации предприятия (директор, заместитель по экономике, главный бухгалтер, главный инженер, главный технолог, инженер по защите информации и др.), квалифицированные работники сельского и лесного хозяйств, рыбоводства и рыболовства, крупных и мелких промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи; во вторую категорию – квалифицированные рабочие – были включены операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин, слесари-сборщики, фрезеровщики, токари-расточники, наладчики оборудования, автоматов и полуавтоматов, электро- и газосварщики, радиомеханики, монтажники, слесари судоремонтники, водители. Сводным показателем оценки квалификации рабочих предприятий является показатель среднего тарифного разряда рабочих. В третью категорию – неквалифицированные рабочие – были включены подсобные рабочие, дорожные рабочие, уборщики, грузчики, сторожа, овощеводы, дворники.

Проведенное исследование позволило предложить меры по совершенствование учета и порядка привлечения предприятиями иностранных работников для осуществления трудовой деятельности по разным основаниям.

Как видно из данных таблицы 2, качественный состав мигрантов существенно различается по странам их гражданства, что ставит перед органами государственной власти задачу проводить определенную миграционную политику. Усиление организованного, планомерного характера привлечения иностранных работников, будет способствовать привлечению того профессионально-квалификационного уровня, который необходим экономике Ростовской области.

Это направление совершенствования управления потоками квалифицированных специалистов особенно важно в отношениях с Украиной, причем для его реализации существуют и реальные возможности в рамках еврорегиона «Донбасс»; кроме того, среди предприятий, нанимающих

Таблица 2

Качественный состав иностранных работников (ИР), занятых на предприятиях Ростовской области по состоянию на 1 апреля 2012 г. по результатам выборки*

Страна гражданства	Предприятия, включенные в обследование		ИР – всего, в том числе:	специалисты		квалифицированные рабочие	
	всего	В том числе индивидуальных предпринимателей (ИП)		численность	в % ко всем занятым	Численность	в % ко всем занятым
Узбекистан	165	72	1264	21	1,6	67	6,0
Таджикистан	143	73	710	7	0,9	38	5,3
Армения	116	40	209	17	8,0	41	20,0
Украина	162	15	518*	93	18,0	144	27,9

иностранных рабочих из Украины, 90 % составляют ООО, ОАО и ЗАО, и лишь 9 % – ИП (для сравнения: удельный вес ИП, среди предприятий, нанимающих граждан из Таджикистана – 51 %, из Узбекистана – 43 %, из Армении – 40 %).

Должны быть разработаны специальные программы сезонной трудовой миграции в приграничных районах Ростовской области, особенно, связанной с сельскохозяйственными работами. Эти программы, как и в целом миграционную политику, необходимо согласовывать с администрациями приграничных регионов Украины, из которых идет масштабная миграция в Ростовскую область.

Большие возможности организованного набора иностранной рабочей силы необходимой квалификации открываются в связи с образованием Евразийской миграционной системы. Но для этого должны быть разработаны долгосрочные программы привлечения мигрантов с востребованными профессионально-квалификационными и образовательными характеристиками в соответствии с тенденциями развития Ростовской области.

Одним из важнейших направлений придания организованного характера привлечению квалифицированных специалистов являются рекру-

* Таблица составлена автором на основе выборочного обследования уведомлений от работодателей о привлеченных иностранных работниках.

* Следует учесть, что в летние месяцы через границу Ростовской области как приграничной, с Украины поток трудовых мигрантов резко возрастает.

тинговые агентства, специализирующиеся на трудоустройстве высококвалифицированных специалистов[**]. Как правило, данные службы узкоспециализированы и работают с определенным кругом стран и профессий, они могут в кратчайший срок гарантировать необходимое количество работников нужной квалификации. Кроме того рекрутинговые агентства выступают посредническим звеном на мировом рынке труда и являются структурным элементом в системе национального регулирования потоков международной миграции рабочей силы.

Необходимо также распространить мировую практику государственно-частного партнерства в рамках создания агентств занятости мигрантов, деятельность которых определена в международных документах: Конвенции Международной организации труда о частных агентствах занятости 181 (1997 г.) и Рекомендациях МОТ 188 [3].

Одно из важных направлений активного привлечения квалифицированных кадров – это содействие образовательной (учебной) миграции в Российскую Федерацию[***]. Потенциал системы образования в миграционной политике России используется слабо, чему есть и серьезные причины: законодательные ограничения для занятости во время обучения, языковой барьер, бытовые сложности, ксенофобия и др.

На мировом рынке экспорта образовательных услуг РФ имеет всего 2 %[*]. По данным Росстата в 2009/2010 учебном году в России по очной и заочной формам обучения в вузах обучалось 175,6 тыс. иностранных студентов, причем в отличие от трудовой миграции доля студентов из стран СНГ составляет 61 % [4].

Ростовская область является привлекательной для иностранных студентов: около 70 % всех студентов, приезжающих в Южный федеральный округ направляется в ВУЗы Ростова. Это объясняется не только высоким уровнем образовательных учреждений, но и толерантным отношением населения Ростовской области к лицам других национальностей и культур. В 2009/2010 учебном году в Южном Федеральном Университете обучалось 363 иностранных студента, в Донском государственном техническом университете – 364, в Ростовском государственном медицинском университете – 974 (в рейтинге 100 вузов России с наибольшим количеством иностранных студентов РГМУ занял 15 место), в Ростовском госу-

---

[**] Например, AAAI Group (Австралия, Сидней), Roevin Engineering Requirement (Великобритания, Бермингем), Tom Hunt (Россия, Москва), APRIORI (Россия, Москва) Recruiting Partner Group (Украина, Киев) и др.

[***] Образовательная миграция как источник квалифицированных и интегрированных в стране иностранных граждан широко используется развитыми странами.

[*] Лидерами экспорта образовательных услуг являются США – 20 % иностранных студентов, Великобритания – 12 % иностранных студентов, Германия – 9 % студентов, Франция – 8 %. и Австралия обучает 7 % студентов.

дарственном строительном университете число иностранных студентов составило 244 чел., среди экономических вузов выделился Ростовский государственный экономический университет «РИНХ» – 133 иностранных студентов. В целом же в 2010 г. в Ростовскую область въехало 2 617 иностранных студентов из более чем 70 стран мира.

Студенты являются одной из лучших категорий мигрантов для принимающей страны, поскольку они очень быстро адаптируются, а затем интегрируются в местное общество. Однако большинство из них после получения образования возвращается домой. По мнению автора, в миграционной политике Ростовской области следует предусмотреть условия использования иностранных дипломированных специалистов в социально-экономической сфере региона, для чего необходимо разработать механизм, способствующий, путем предоставления различных социальных гарантий, привлечению специалистов в приоритетные для государства отрасли.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что для совершенствования управления потоками международной трудовой миграции в Ростовской области есть ряд реальных возможностей, основные направления использования которых были рассмотрены в статье. Это, прежде всего, активное формирование качественной структуры иностранной рабочей силы на основе программ в соответствии со стратегией научно-технического и экономического развития Ростовской области, дифференцированного подхода к привлечению занятых из разных стран, а также использование образовательного потенциала ростовских вузов.

Литература

1. Политика народонаселения: настоящее и будущее: Четвертые Валентеевские чтения: Сб. докл. / Ред. В.В. Елизаров, В.Н. Архангельский. М.: МАКС Пресс, 2005. С. 187-192.

2. Парикова Н.В. Оценка привлекательности регионов России для зарубежной трудовой миграции // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докл. Восьмой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (27–28 октября 2011 г.) – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2011. С. 240–250.

3. Рубинская Э.Д. Роль регулирования процессов международной миграции рабочей силы на наднациональном, национальном и внутрирегиональном уровне в период мирового финансового кризиса // Посткризисный мир: глобализация, многополярность, модернизация, институты: материалы международной научно-практической конференции / Под ред. Архипова и др.- М.: Вузовская книга, 2010.

4. Экспорт российских образовательных услуг: статистический сборник. Вып. 3 / Министерство образования и науки РФ. М.: Центр социологических исследований, 2011.