

СОЦИАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА, ПОЛИТИКА И ДЕМОГРАФИЯ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ КОНТЕКСТ

УДК 332

С. М. Агафонов

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ УСЛОВИЙ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

Аннотация: в статье автор обосновывает важность актуализации организационных условий при разработке и реализации политики регулирования рынка труда в регионе, как основы формирования инфраструктуры его функционирования. Целью исследования является совершенствование организационных условий формирования и развития регионального рынка труда. Основными задачами выступили: определение условий формирования и развития регионального рынка труда; установление системы интересов субъектов политики регулирования рынка труда в регионе; обоснование роли социального партнерства в согласовании разнонаправленных интересов субъектов политики регулирования рынка труда в регионе. В ходе исследования использовались общенаучные методы познания социально-экономических явлений, диалектический, системный, комплексный и исторический. Автором доказано, что организационные условия играют важную роль при разработке и реализации политики регулирования рынка труда в регионе и обоснована необходимость использования социального партнерства для согласования интересов субъектов этой политики с целью их полномасштабной реализации.

Ключевые слова: рынок труда, региональный рынок труда, условия формирования рынка труда, социальное партнерство.

UDK 332

S. M. Agafonov

DIRECTIONS OF IMPROVEMENT OF ORGANIZATIONAL CONDITIONS OF FORMATION AND DEVELOPMENT OF THE REGIONAL LABOR MARKET

Abstract: in article the author proves importance of updating of organizational conditions during the developing and realization of policy of regulation of labor market in the region as bases of formation of infrastructure of his functioning. A research objective is improvement of organizational conditions of formation and development of regional labor market. Have acted as the main objectives: definition of conditions of formation and development of regional labor market; establishment of system of interests of subjects of policy of regulation of labor market in the region; justification of a role of social partnership in coordination of multidirectional interests of subjects of policy of regulation of labor market in the region. During the research general scientific methods of knowledge of the social and economic phenomena, dialectic, and system, complex and historical were used. By the author, it is proved that organizational conditions play an important role during the developing and realization of policy of regulation of labor market in the region and need of use of social partnership for coordination of interests of subjects of this policy for the purpose of their full-scale realization is proved.

Keywords: labor market, regional labor market, conditions of labor market formation, social partnership.

Введение

На формирование и развитие регионального рынка труда оказывают воздействие факторы внутренней и внешней среды. В фи-

лософском понимании данная категория представляет собой причину, движущую силу какого-либо процесса, явления [3]. Эту категорию необходимо отличать от философской

категории «условие», имеющую с ней тесную связь. Условие в отличие от фактора — это та

среда, в которой явление или процесс возникает, существует и развивается [3] (рис. 1).



Рис. 1. Взаимосвязь категорий «фактор» и «условия»

Таким образом, условия определяются факторами и одновременно влияют на них.

Актуализация организационных условий в контексте разработки и реализации политики регулирования регионального рынка труда

Формирование и развитие региональных рынков труда возможно при наличии соответствующих правовых, экономических, социальных и организационных и иных условий. Как было отмечено выше, организационные условия приобретают важнейшее значение при разработке и реализации политики регулирования рынка труда в регионе, поскольку именно они формируют инфраструктуру функционирования регионального рынка труда и во многом определяют эффективность данной политики и влияют на состояние рынка труда.

Под организационными условиями формирования и развития регионального рынка труда мы будем понимать инфраструктуру рынка труда, в том числе комплекс организаций и учреждений, обеспечивающих его функционирование (рис. 2).

Колесникова О. А. понимает под рыночной инфраструктурой: «совокупность институтов содействия занятости, профориентации, профподготовки и переподготовки кадров, сеть фондов, центров занятости (бирж труда), центров подготовки и переподготовки рабочей силы и т. д. Основной элемент инфраструктуры рынка труда — государственная служба занятости, включающая в себя органы трёх уровней управления: общегосударственного, регионального и местного. Наряду с ней развиваются негосударственные структуры занятости (биржи труда молодёжи, центры занятости женщин, биржи труда для инвалидов и т. д.). Источниками финансирования выступают ассигнования из бюджетов соответствующих

уровней, субсидии и субвенции вышестоящих органов для нижестоящих, добровольные взносы предприятий и граждан, другие поступления» [11].

По нашему мнению, инфраструктура выполняет функцию регулирования отношений между наемными работниками и работодателями по поводу установления цены рабочей силы, условий трудовой деятельности, профессиональной подготовки и переподготовки, защиты прав работодателей и работников.

Инфраструктура рынка труда, как уже отмечалось, включает в себя комплекс организаций и учреждений, обеспечивающих его функционирование и включающий: Министерство труда и социальной защиты РФ, Федеральная служба по труду и занятости, региональные и местные органы исполнительной власти (рис. 2).

«Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере демографии, труда, уровня жизни и доходов, оплаты труда, пенсионного обеспечения, включая негосударственное пенсионное обеспечение, социального страхования, условий и охраны труда, социального партнерства и трудовых отношений, занятости и безработицы, трудовой миграции, альтернативной гражданской службы, государственной гражданской службы (кроме вопросов оплаты труда), социальной защиты и социального обслуживания населения, в том числе социальной защиты семьи, женщин и детей, опеки и попечительства в отношении совершеннолетних недееспособных или не полностью дееспособных граждан, оказания протезно-ортопедической помощи, реабилитации инвалидов и проведения медико-социальной

экспертизы, а также по управлению государственным имуществом и оказанию го-

сударственных услуг в установленной сфере деятельности» [6].



Рис. 2. Организационные условия формирования и развития регионального рынка труда

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации координирует и контролирует деятельность Федеральной службы по труду и занятости, а также организует и координирует работу управлений государственной службы занятости населения, государственных инспекций труда в регионах России. Министерство взаимодействует с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти регионов РФ, органами местного самоуправления, общественными и иными объединениями и организациями. Основными задачами Министерства труда и социальной защиты являются:

- реализация государственной политики в сфере труда;

- подготовка предложений по повышению уровня жизни и доходов населения;
- разработка и осуществление мер по совершенствованию оплаты труда, дифференциации заработной платы по отраслям производственной и непроизводственной сфер и по категориям работников;
- разработка предложений по совершенствованию и реализации политики занятости, по решению проблем рынка труда, воспроизводства трудовых ресурсов, увеличения народонаселения;
- осуществление мер по развитию профессионального обучения на производстве, по подготовке и повышению квалификации работников, улучшению профессиональной ориентации населения;

- участие в решении трудовых и социальных проблем в процессе разгосударствления и приватизации;

- содействие развитию предпринимательства;

- подготовка предложений по совершенствованию трудового законодательства;

- организация государственного пенсионного обеспечения и социального обслуживания нетрудоспособных граждан;

- разработка и реализация мер в области трудовой миграции;

- осуществление международных связей в сфере социально-трудовых отношений, координация сотрудничества с МОТ, Международной организацией социального обеспечения, Фондом ООН в области народонаселения и с др. международными организациями по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства» [12].

Основными векторами функционирования региональных органов занятости являются:

- анализ конъюнктуры регионального рынка труда;

- разработка мероприятий по предотвращению негативных социально-экономических последствий массового увольнения работников;

- распределение и использование финансовых средств из федерального бюджета на достижение основных задач и реализацию направлений деятельности согласно действующему законодательству;

- организация приёма и регистрации безработных граждан с целью оказания им содействия в трудоустройстве, признания их безработными, назначения и выплаты пособия по безработице;

- предоставление государственных гарантий гражданам, которые признаны безработными;

- реализация мероприятий по профессиональной ориентации среди безработных граждан, а также незанятого населения;

- выявление направлений профессиональной подготовки, переподготовки, а также повышения квалификации безработных с учётом потребностей регионального рынка труда;

- взаимодействие с образовательными учреждениями по вопросам организации профессионального обучения безработных;

- изучение, компиляция и транслирование накопленного отечественного и зарубежного опыта в области управления занятостью;

- стимулирование развития малого бизнеса, содействие организации предпринимательской деятельности и самозанятости населения;

- создание региональных банков данных о вакантных рабочих местах, об имеющихся наличии учебных местах по необходимым профессиям и специальностям;

- реализация мероприятий, направленных на обеспечение занятости населения, испытывающего трудности в трудоустройстве;

- помощь работодателям в поиске необходимых кадров;

- борьба с массовой и длительной безработицей;

- организация общественных работ, а также обеспечение временной занятости безработных граждан;

- содействие трудовой миграции совместно с заинтересованными организациями;

- взаимодействие со средствами массовой информации и информирование общественности;

- контроль за исполнением работодателями нормативных правовых актов по вопросам труда и занятости;

- взаимодействие в организационном и методическом аспекте с негосударственными организациями, оказывающими коммерческие услуги по трудоустройству, профессиональной подготовке, повышению квалификации, переподготовке, профессиональной ориентации и психологической поддержке граждан.

Местные органы государственной службы занятости осуществляют деятельность по учёту обратившихся к ним безработных граждан по поводу трудоустройства, регистрации в статусе безработных, выплате пособий по безработице, направлению на переобучение, предоставлению консультативной помощи.

Важным элементом инфраструктуры регионального рынка труда выступают учреждения, осуществляющие деятельность по повышению качества свободной и высвобождаемой рабочей силы. К их числу можно отнести учреждения, выполняющие деятельность по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации незанятых и безработных граждан, направленную на повышение эффективности трудоустройства данных категорий граждан, посредством обеспечения роста их профмастерства, конкурентоспособности, мобильно-

сти и социальной защищенности на рынке труда. К таким учреждениям относятся: «государственные и негосударственные учебные заведения профессионально-технического (или приравненные к ним) среднего специального и высшего образования, учебные заведения системы повышения квалификации и переподготовки кадров, учебные центры и другие образовательные подразделения предприятий, учреждений, организаций, имеющих соответствующую лицензию. Обучение безработных ведётся по договорам, заключаемым со службой занятости, либо с конкретными лицами за соответствующую плату. Обучение, как правило, осуществляется по профессиям (специальностям), пользующимся повышенным спросом на рынке труда» [7].

В настоящее время потребность в таких услугах остаётся высокой по ряду причин:

- отсутствие или низкое качество профориентационной работы;
- структурные сдвиги на рынке труда;
- низкое качество профессиональной подготовки.

Служба занятости заключает договоры на обучение граждан с целью их последующего трудоустройства на конкретные рабочие места. Но, только в том случае, если предприятия выделяют рабочие места в соответствии с установленными квотами, в том числе для лиц с ограниченными возможностями к труду.

Реализация образовательной деятельности в данном контексте осуществляется для решения следующих задач:

- подготовка (первоначальное обучение) рабочих — для лиц, не имеющих профессий, желающих приобрести их и трудоустроиться по ним;
- переподготовка (переобучение) рабочих и специалистов в целях обучения граждан новым профессиям (специальностям), если им службой занятости не может быть предложена подходящая работа по ним, либо утрачена способность к выполнению работы по этим профессиям (специальностям);
- обучение рабочих вторым (смежным) профессиям, проводимое в случаях, если трудоустройство на новом рабочем месте требует от них умения работать по нескольким профессиям;
- повышение квалификации рабочих и специалистов в целях совершенствования

знаний, умений и навыков по имеющимся у граждан профессиям (специальностям), повышения роста профессионализма и компетентности, освоения новых функциональных обязанностей, особенностей предстоящей трудовой деятельности, изучение рыночных экономических отношений, предпринимательства и других вопросов [8—9, 13].

При этом надо иметь в виду необходимость постоянного поиска и отбора новых технологий обучения, применительно к данной категории граждан, позволяя уменьшить время безработицы и повысить качество рабочей силы, среди них:

- обеспечение мультимедийности учебного материала, осваиваемого гражданами, направленными на подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Совместно со средними и высшими профессиональными учебными заведениями решение большего использования при проведении занятий с безработными активных и интерактивных форм проведения занятий (семинаров в диалоговом режиме, дискуссий, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологических тренингов, групповых дискуссий);
- совершенствование системы дистанционного консультирования населения по вопросам занятости;
- проведение социологических опросов среди трудоустроенных граждан и маркетинговых исследований на рынке труда;
- поиск и использование лучших международных и отечественных разработок в области технологий, направленных на повышение социальной защиты от безработицы;
- разработка новых программ повышения квалификации специалистов по работе с безработными [7].

Следующим компонентом инфраструктуры рынка труда выступают негосударственные службы содействия занятости населения, к которым можно отнести:

- коммерческие рекрутерские агентства,
- учебные центры, ведущие подготовку работников по заявкам организаций,
- профсоюзы, борющиеся за повышение качества трудовых ресурсов с целью предупреждения их высвобождения,
- общественные организации,
- координационные комитеты содействия занятости населения. Они представляют собой социальные институты, которые создаются в соответствии с требованиями

Закона «О занятости населения в Российской Федерации». В их состав входят представители объединений профсоюзов, союзов предпринимателей, государственных органов занятости и общественных организаций, представляющих интересы граждан.

Кадровые службы предприятий, как указывалось нами выше, выступают также одним из элементов инфраструктуры регионального рынка труда. Согласно ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» работодатели обязаны содействовать проведению государственной политики занятости на основе:

— соблюдения условий договоров, регулирующих трудовые отношения в соответствии с законодательством Российской Федерации;

— реализации мер, предусмотренных трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями по защите работников в случае приостановки производства или увольнения работников;

— оказания помощи в трудоустройстве, прохождении профессионального обучения, получении дополнительного профессионального образования и предоставления сверх установленной законодательством дополнительной материальной помощи увольняемым работникам за счет средств работодателей;

— создания условий для профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников, в том числе женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Суммы средств, затраченных работодателями на

эти цели, учитываются в составе расходов в порядке и на условиях, которые установлены законодательством о налогах и сборах;

— разработки и реализации мероприятий, предусматривающих сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы;

— соблюдения установленной квоты для трудоустройства инвалидов;

— трудоустройства определяемого органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления числа граждан, особо нуждающихся в социальной защите, или резервирования отдельных видов работ (професий) для трудоустройства таких граждан;

— привлечения трудовых ресурсов в субъекты Российской Федерации, включенные в перечень субъектов Российской Федерации, утвержденный Правительством Российской Федерации» [1].

Таким образом, сложившиеся на сегодняшний день на региональном уровне организационные условия, по нашему мнению, не позволяют в полной мере реализовывать интересы всех субъектов политики регулирования рынка труда в регионе, а именно органов власти и управления, органов местного самоуправления, представителей работников и представителей работодателей, организаций сферы образования, исследований и разработок, институтов гражданского общества.

Все субъекты политики преследуют собственные интересы на рынке труда (табл.).

Т а б л и ц а

Система интересов субъектов политики регулирования рынка труда в регионе

№ п/п	Субъекты	Интересы
1	Органы власти и управления, органы местного самоуправления	Повышение занятости и снижение безработицы для обеспечения роста ВРП, сокращение числа работающих бедных
2	Представители объединений работников (профсоюзов)	Увеличение количества рабочих мест, рост заработной платы, улучшение условий труда и расширение спектра социальных гарантий
3	Представители объединений работодателей	Повышение качества рабочей силы, увеличение предложения труда и, как следствие, рост конкуренции среди наемных работников
4	Организации сферы образования, исследований и разработок	Обеспечение спроса на образовательные услуги (профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации всех категорий граждан), повышение качества рабочей силы
5	Институты гражданского общества	Обеспечение социальной справедливости и защита интересов социально уязвимых граждан

Таким образом, все субъекты политики регулирования рынка труда в регионе заинтересованы в формировании и эффективном функционировании рынка труда, они готовы участвовать в разработке и реализации данной политики. В виду того, что их собственные интересы лежат зачастую в разных плоскостях, они проявляют оппортунистическое поведение. Следовательно, совершенствование организационных условий формирования и развития рынка труда в регионе должно быть направлено на нивелирование оппортунистического поведения субъектов политики с целью согласования их разнонаправленных интересов и достижение целей политики регулирования рынка труда, состоящей в обеспечении эффективной занятости и снижении безработицы.

На наш взгляд, согласование разнонаправленных интересов субъектов политики регулирования рынка труда возможно лишь в рамках системы социального партнерства.

«Социальное партнерство представляет собой комплексную систему взаимосвязанных элементов, состоящую из субъектов, их объективных статусных позиций, системы целей и интересов, социально-экономических и социально-политических условий» [5].

«Социальное партнерство — важнейший институт, обеспечивающий не только общественную стабильность и повышение качества человеческого капитала, но и конкурентоспособность национальных экономик. Социальное партнерство выполняет как экономические, так и социальные функции. В первом случае оно регулирует поведение экономических агентов на рынке труда, представляя в виде правил и ограничений трудового поведения. Во втором случае социальное партнерство выступает одной из форм организации, регулирования и упорядочения общественной жизни и поведения людей в социально-трудовой сфере. Институты, по определению Д. Норта — это «правила игры» в обществе, или ограничительные рамки, созданные человеком, которые организуют взаимоотношения между людьми. Фундаментальная причина создания институтов связана с попыткой людей структурировать окружающую среду для того, чтобы сделать ее более предсказуемой, однако при этом для отдельных субъектов риски роста неопределенности только увеличиваются» [2]. «Социальное партнерство в данном контексте предстает особым видом социально-экономи-

ческого института, регламентирующим систему социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений» [10].

«С точки зрения институционального подхода социальное партнерство представлено также как новый вид взаимодействия равноправных и равнозначных партнеров, участвующих в социальном диалоге представителей бизнеса, наемного труда и государства, озабоченных общей целью, решением конкретных задач организации производства, оплаты и стимулирования труда, связанных общими интересами повышения эффективности производственно-хозяйственной деятельности и повышения конкурентоспособности хозяйствующих субъектов. Признанный обществом и законодательно оформленный институт социального партнерства является элементом институциональной структуры общества, наделенным конкретной миссией для решения задач по регулированию социально-экономических отношений» [4].

Заключение

Реализация интересов субъектов политики регулирования рынка труда в регионе в рамках социального партнерства возможна в формате публичного обсуждения планов, прогнозов, стратегий, индикативного планирования (рис. 3).

Подытожив вышесказанное, можно утверждать, что организационные условия в отличие от экономических, социальных и правовых являются одними из наиболее быстроменяющихся и гибких. Поэтому именно данные условия играют важную роль при разработке и реализации политики регулирования рынка труда в регионе. Однако на сегодняшний день они не способствуют реализации в полной мере разнонаправленных интересов всех стейкхолдеров регионального рынка труда. Автором обоснована необходимость использования социального партнерства для согласования интересов субъектов политики регулирования рынка труда с целью их полномасштабной реализации.

ЛИТЕРАТУРА

1. О занятости населения в Российской Федерации : закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 07.03.2018) [Электронный ресурс] / Информационно правовой портал КонсультантПлюс. — Режим доступа: <http://www.>

consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/b219c6607350ec08ecf1bdac551d121bdb38ae9d/.

2. *Иванова Н. А.* Роль социального партнерства в регулировании трудовых отношений в период экономического кризиса / Н. А. Иванова // Теория и практика общественного развития. — 2011. — № 8. — С. 328.

3. Материал из Википедии — свободной энциклопедии [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/>

4. *Мелоян В. Г.* Формы социально-трудовых отношений на региональном рынке труда / В. Г. Мелоян, Ю. В. Савина // Теория и практика общественного развития. — 2013. — № 10. — С. 14.

5. *Михеев В. В.* Основы социального партнерства: теория и политика : учебник для вузов / В. В. Михеев. — М. : Экзамен, 2001. — С. 109.

6. Вопросы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации : постановление Правительства РФ от 31 мая 2012 г. № 535 [Электронный ресурс] / Гарантру : информационно-кадровый пор-

тал. — Режим доступа: <http://base.garant.ru/70183104/#friends>.

7. Региональный рынок труда: особенности формирования и регулирования : учебник / А. М. Донецкий [и др.]. — Воронеж : АНОО ВПО ВИВТ, Научная книга, 2016. — С. 237.

8. *Сироткина Н. В.* Управление человеческими ресурсами в условиях низкой мотивационной восприимчивости / Н. В. Сироткина, А. А. Черникова, Н. А. Полева. — Воронеж : ИПЦ «Научная книга», 2012. — 224 с.

9. *Сироткина Н. В.* Совершенствование управления человеческими ресурсами региональных экономических систем в среде индикативного управления / Н. В. Сироткина // Научные труды Вольного экономического общества России. — Т. 127, 2009. — С. 210—217.

10. *Таджибова Л. Н.* Развитие института социального права на промышленных предприятиях: социологический анализ : дис. ... канд. соц. наук 22.00.04 / Л. Н. Таджибова. — СПб., 2005. — С. 134.



Рис. 3. Согласование интересов субъектов политики регулирования рынка труда посредством социального партнерства

11. Управление человеческими ресурсами: учебник / под ред. О. А. Колесниковой, В. Н. Костровой. — Воронеж : ВИВТ, 2013. — 216 с.

12. Функции и задачи Министерства труда и социальной защиты РФ и Федеральной службы по труду и занятости [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://mybiblioteka.su/1—109733.html>.

13. Черникова А. А. Управление человеческими ресурсами корпораций в условиях

низкой мотивационной восприимчивости / А. А. Черникова, Н. В. Сироткина // Регион: системы, экономика, управление. — 2014. — № 4 (27). — С. 91—98.

Воронежский государственный университет инженерных технологий

Агафонов С. М., аспирант кафедры теории экономики и учетной политики

Тел.: 8-952-957-64-24

УДК 314.18

Н. Е. Журбина

СОВРЕМЕННАЯ МОДЕЛЬ ДЕМОГРАФИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ В ЕВРОПЕЙСКОМ РЕГИОНЕ В УСЛОВИЯХ МИГРАЦИОННОГО КРИЗИСА¹

Аннотация: стремительный рост населения в развивающихся странах при неуклонном старении населения стран Запада заставляет руководство европейских стран задуматься о необходимости выработки грамотной стратегии демографической и миграционной политики в целях поддержания жизнеспособности и дальнейшего экономического развития собственных государств. Основная цель статьи — анализ современной модели демографического поведения в Европе в условиях миграционного кризиса, которая привела регион к демографическому спаду и заставила европейских политиков широко раскрыть свои двери для иммигрантов. В статье рассматривается современная демографическая ситуация в странах Европы, проблемы и возможные их последствия, которые необходимо учитывать при выработке общеевропейской и национальной миграционной политики.

Ключевые слова: демографическая ситуация, демографическое поведение, миграционный кризис, естественный прирост населения, демографический кризис.

UDK 314.18

N. E. Zhurbina

THE MODERN DEMOGRAPHIC BEHAVIOR MODEL IN EUROPE IN CONDITIONS OF THE MIGRATION CRISIS

Abstract: Rapid increase in the population of developing countries and steady population ageing in the West makes European politicians think about designing a competent demographic strategy of maintaining the welfare and economic development of their countries. The article is aimed to analyze the modern demographic behavior model in Europe in conditions of the migration crisis which resulted in a demographic crisis in the region and the European borders becoming open for migrants. The present article considers the modern demographic situation in Europe, its main problems and their consequences, which should be taken into account by European and national migration policy-makers.

Keywords: demographic situation, demographic behavior, migration crisis, natural population growth, demographic crisis.

¹ Статья написана в рамках реализации проекта программы «Эразмус плюс» по направлению «Жан Монне. Образовательный модуль» (JeanMonnetModule) «Миграция в Европейском союзе: проблемы и перспективы»/MigrationintheEU: challengesandopportunities. Projectnumber 574993-EPP-1-2016-1-RU-EPPJMO-MODULE