


ИССЛЕДОВАНИЕ МОБИЛЬНОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В МИГРАЦИОННОМ КОРИДОРЕ ЦЕНТРАЛЬНАЯ АЗИЯ – РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

КОНСОЛИДИРОВАННЫЙ ОТЧЕТ



2021

 Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC

 **IOM** | IOM
UN MIGRATION | DEVELOPMENT
FUND

Мнения, выраженные в настоящем исследовании, представляют собой точку зрения авторов и не обязательно отражают взгляды Международной организации по миграции (МОМ). Употребляемые обозначения и изложение материала в настоящем докладе не означают выражения со стороны МОМ какого бы то ни было мнения относительно правового статуса той или иной страны, территории, города или района или их властей или относительно делимитации их границ.

МОМ придерживается принципа, согласно которому гуманная и упорядоченная миграция приносит пользу и мигрантам, и обществу. В качестве межправительственной организации МОМ совместно со своими партнерами по международному сообществу осуществляет деятельность, направленную на: оказание помощи в решении оперативных задач в области миграции; разъяснение проблем, связанных с миграцией; поощрение социального и экономического развития посредством миграции; обеспечение уважения человеческого достоинства и благополучия мигрантов.

Публикация стала возможной благодаря финансовой поддержке Швейцарского агентства по развитию и сотрудничеству (SDC) в рамках начального этапа регионального проекта Международной организации по миграции «Безопасная и квалифицированная миграция в коридоре Центральная Азия – Российская Федерация», а также в рамках проекта «Казахстан: укрепление управления миграцией и трудовой мобильности» при поддержке Фонда развития Международной организации по миграции (IDF). Мнения, выраженные в настоящем исследовании, представляют собой точку зрения авторов и не обязательно отражают взгляды донора.

Издатель: Международная организация по миграции
Бюро Международной организации по миграции в Москве
119071, Российская Федерация, Москва, ул. Стасовой, д. 4
Тел.: +7 495 660 77 82
Эл. почта: iommoscow@iom.int
Веб-сайт: <https://russia.iom.int>

© 2021 год, Международная организация по миграции (МОМ)

Все права защищены. Никакая часть настоящей публикации не может воспроизводиться, закладываться в поисковую систему или передаваться в любой форме или любыми средствами, включая электронные, механические, фотокопировальные, записывающие или иные средства, без получения предварительного письменного разрешения от издателя.

ИССЛЕДОВАНИЕ МОБИЛЬНОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В МИГРАЦИОННОМ КОРИДОРЕ ЦЕНТРАЛЬНАЯ АЗИЯ – РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

КОНСОЛИДИРОВАННЫЙ ОТЧЕТ

Авторы:
Сергей Рязанцев
Айгуль Садвокасова
Жамиля Жеенбаева

2021

АВТОРЫ

Рязанцев Сергей Васильевич, чл.-корр. РАН, д. э. н., проф. – руководитель исследования, директор Института демографических исследований ФНИСЦ РАН. Исполнители проекта: д. э. н., проф. Кашепов Алексей Владимирович, к. т. н. Алхасов Станислав Сергеевич, к. э. н. Вазиров Зафар Кабутович, к. э. н. Касымов Осим Касимович, Мирязов Тимур Робертович, Смирнов Алексей Викторович.

Садвокасова Айгуль – д. с. н., национальный исследователь в Казахстане, заместитель директора ТОО «Институт прикладных этнополитических исследований», Нур-Султан; Баглай Бауржан – ассистент Института дипломатии Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан.

Жеенбаева Жамиля – д. ф. н., национальный исследователь в Кыргызстане, Узбекистане и Таджикистане, международный эксперт по вопросам миграции. Исполнители проекта: Асаналиева Зейне, Дуйшегулова Зарина, Имантурова Жылдыз, Шакетаев Манас.

Общая редакция русской версии отчета – Рыбакова Ольга Александровна, специалист Бюро МОМ в Москве.

БЛАГОДАРНОСТЬ

Проведение настоящего регионального исследования стало возможным благодаря финансовой поддержке Швейцарского агентства по развитию и сотрудничеству (SDC) в рамках начального этапа регионального проекта Международной организации по миграции «Безопасная и квалифицированная миграция в коридоре Центральная Азия – Российская Федерация», а также в рамках проекта «Казахстан: укрепление управления миграцией и трудовой мобильности» при поддержке Фонда развития Международной организации по миграции.

Авторы исследования выражают благодарность сотрудникам Департамента трудовой мобильности и развития человеческих ресурсов Регионального офиса МОМ в Вене за общее руководство и координацию работы над исследованием, в особенности Майклу Ньюсону за редакцию публикации, а также Иоане Тимофте и Ивоне Закоска-Тодоровска. Кроме того, мы хотели бы поблагодарить коллег МОМ за оказание технической поддержки, в частности: Бермет Молдобаеву (МОМ в Бишкеке), Джанг Хё Джеонг (МОМ в Бишкеке), Жылдыз Ахметову (МОМ в Бишкеке), Гульнору Камолову (МОМ в Душанбе), Юлиану Павловскую (МОМ в Москве), Ольгу Поздоровкину (МОМ в Москве), Ольгу Рыбакову (МОМ в Москве), Махину Садиеву (МОМ в Душанбе), Жасура Саидова (МОМ в Ташкенте), Кирилла Шевченко (МОМ в Москве), Гульбахыт Турсумбаеву (МОМ в Нур-Султане), Светлану Жассымбекову (МОМ в Нур-Султане).

МОМ и коллектив авторов выражают также благодарность Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации, а также Федеральной службе по труду и занятости (Роструд) за подготовку инструментария и содействие в проведении исследования среди работодателей на территории Российской Федерации.

В Казахстане мы благодарим представителей местных региональных властей за содействие в сборе данных и организации обсуждений в фокус-группах.

В Кыргызстане мы благодарны за содействие в сборе данных и организации обсуждений в фокус-группах общественному объединению «Арыш»: Мааматкулу Айдаралиеву, Жамиле Асылбаевой, Замире Сагыналиевой, Манасу Тургуналиеву, и общественному фонду «Улыбка»: Тахиру Сабинову и Эльмире Умаровой, а также Бердибеку Мырзакматову за сбор количественных данных.

Также выражаем глубокую признательность Департаменту внешней миграции при Министерстве иностранных дел Кыргызской Республики и Информационно-консультационному центру (с 15 января 2022 года – Центр трудоустройства граждан за рубежом при Министерстве труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики) за поддержку и консультационную помощь в рамках проведения исследования.

В Таджикистане мы выражаем благодарность Шахнозе Нодири, заместителю министра труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан, а также Моиншо Махмадбекову, директору Научно-исследовательского института при Министерстве труда, миграции и занятости Республики Таджикистан; Умеду Раимдодову, национальному консультанту, за организацию процесса сбора количественных данных; Райхоне Рамадоновой, национальному консультанту, за организацию процесса сбора качественных данных и также представителям Миграционной службы в Вахдатском, Ванчском, Матчинском, Пянджийском районах, Кулябе, Хороге и Худжанде.

В Узбекистане мы благодарны неправительственным организациям «Баркарор хаёт» и «Юкалиш» за содействие в сборе данных.

И наконец, МОМ и коллектив авторов выражают благодарность возвратившимся и потенциальным трудящимся-мигрантам в Кыргызстане, Узбекистане и Таджикистане за активное участие в опросе, а также работодателям в Российской Федерации и Казахстане за внесение значительного вклада в результаты исследования.

СОДЕРЖАНИЕ

Авторы	4
Благодарность	5
Список таблиц	7
Список рисунков	9
Список сокращений	10
I. Основные положения	11
II. Вступление	13
III. Методология	15
i. Методология исследования в Российской Федерации.....	15
ii. Методология исследования в Казахстане	18
iii. Методология исследования в Центральной Азии.....	19
IV. Трудовая миграция: социальный, демографический и экономический контекст	24
i. Трудовая миграция в Российской Федерации.....	24
Экономическая и демографическая ситуация в 2019–2021 годах.....	24
Занятость трудящихся-мигрантов из Центральной Азии в регионах и отраслях российской экономики.....	30
Текущие потребности работодателей в трудящихся-мигрантах в ключевых отраслях российской экономики.....	37
Прогноз занятости и потребности в рабочей силе, включая трудящихся-мигрантов, по ключевым регионам Российской Федерации до 2025 года	41
ii. Трудовая миграция в Казахстане.....	43
Экономический и демографический контекст	43
Занятость трудящихся-мигрантов в Казахстане.....	45
iii. Трудовая миграция в Центральной Азии (Кыргызстан, Таджикистан, Узбекистан).....	47
Экономические условия.....	47
Демографическая ситуация.....	48
Важность трудовой миграции и денежных переводов.....	50
Обзор отрасли трудоустройства в Центральной Азии.....	51
V. Заинтересованные стороны	56
i. Работодатели в Российской Федерации.....	56
Каналы найма трудящихся-мигрантов из стран Центральной Азии российскими работодателями	56
Система организованного набора трудящихся-мигрантов из стран Центральной Азии в Российской Федерации	58
ii. Работодатели в Казахстане	67
Наем трудящихся-мигрантов из стран Центральной Азии работодателями в Казахстане.....	67
Ключевые проблемы в процессе найма трудящихся-мигрантов из стран Центральной Азии в Казахстане	68
Организованный набор в Казахстане: спрос, ограничения и механизмы	69
iii. Вернувшиеся и потенциальные трудящиеся-мигранты в Центральной Азии.....	69
iv. Агентства занятости и центры профессионального обучения в Центральной Азии.....	84
Роль центров профессионального обучения в трудовой миграции.....	84
Взаимодействие между центрами профессионального обучения и государственными или частными агентствами занятости	86
Услуги по трудоустройству в Российской Федерации и других странах по секторам занятости и специальностям	92
Основные вызовы, с которыми сталкиваются государственные и частные агентства занятости при трудоустройстве мигрантов в Российской Федерации.....	93
Понимание опыта вернувшихся мигрантов, связанного с несоответствием навыков и требований, и его использование для улучшения профессионального обучения и соответствия	95
VI. Выводы и рекомендации	97
i. Общие рекомендации.....	97
ii. Рекомендации для Российской Федерации	98
iii. Рекомендации для Казахстана	99
iv. Рекомендации для Кыргызстана	100
v. Рекомендации для Таджикистана.....	100
vi. Рекомендации для Узбекистана.....	101
Список литературы	102

СПИСОК ТАБЛИЦ

III. Методология	15
Таблица 3.1. Количественные результаты опроса работодателей в Российской Федерации (май – июнь 2021 года): распределение работодателей по отраслям экономики	17
Таблица 3.2. Количественные результаты опроса работодателей в Российской Федерации (май – июнь 2021 года): распределение работодателей по размерам предприятий	17
Таблица 3.3. Количественные результаты опроса работодателей в Казахстане (май – июнь 2021 года): распределение респондентов по регионам, организационно-правовым формам, отраслям экономики	18
Таблица 3.4. Количество мигрантов из Кыргызстана, Таджикистана и Узбекистана в Российской Федерации в 2019 году и размер выборки участников опроса в разбивке по странам	20
Таблица 3.5. Размер дезагрегированной выборки вернувшихся и потенциальных трудящихся-мигрантов	21
Таблица 3.6. Выборка вернувшихся и потенциальных трудящихся-мигрантов по странам, регионам и полу	22
Таблица 3.7. Выборка участников обсуждений в фокус-группах по странам, типу организаций и полу	23
IV. Трудовая миграция: социальный, демографический и экономический контекст	24
Таблица 4.1. Динамика ВВП/ВРП в Российской Федерации и ключевых регионах в 2020–2023 годах (консервативные варианты)	24
Таблица 4.2. Численность населения в трудоспособном возрасте в Российской Федерации и ключевых регионах в 2015–2025 годах, тыс. человек	26
Таблица 4.3. Численность рабочей силы, занятых, безработных и уровень безработицы в Российской Федерации и ключевых регионах в 2019–2020 годах	27
Таблица 4.4. Занятое население Российской Федерации в возрасте 15 лет и старше по видам экономической деятельности на основной работе в 2019–2020 годах	29
Таблица 4.5. Численность трудящихся-мигрантов, получивших разрешительные документы на работу в Российской Федерации в 2017–2019 годах, человек	30
Таблица 4.6. Численность трудящихся-мигрантов в Российской Федерации, зарегистрированных по месту пребывания в 2019–2021 годах, человек	32
Таблица 4.7. Численность трудящихся-мигрантов в ключевых регионах Российской Федерации, зарегистрированных по месту пребывания в 2019–2021 годах, человек	32
Таблица 4.8. Численность трудящихся-мигрантов из стран Центральной Азии в ключевых регионах Российской Федерации, зарегистрированных по месту пребывания первично в 2020 году, человек	33
Таблица 4.9. Распределение занятого населения и трудящихся-мигрантов в Российской Федерации по видам экономической деятельности в 2019 году, тыс. человек	34
Таблица 4.10. Распределение ответов работодателей на вопрос: «Почему на Вашем предприятии используется труд граждан стран Центральной Азии?» (мультивариантный ответ) (результаты социологического опроса, N = 473 работодателя)	35
Таблица 4.11. Распределение ответов работодателей на вопрос: «По каким профессиям работают на Вашем предприятии (организации) граждане стран Центральной Азии?» (мультивариантный ответ) (результаты социологического опроса, N = 473 работодателя)	36
Таблица 4.12. Распределение ответов работодателей на вопросы, связанные с изменением численности и потребности в работниках на предприятии (организации) (результаты социологического опроса, N = 473 работодателя)	39
Таблица 4.13. Распределение ответов работодателей на вопрос: «Работники каких профессий требуются в настоящее время на Вашем предприятии (организации)?» (мультивариантный ответ) (результаты социологического опроса, N = 473 работодателя)	39
Таблица 4.14. Распределение ответов работодателей на вопрос: «Где географически Ваше предприятие (организация) ищет работников в настоящее время?» (мультивариантный ответ) (результаты социологического опроса, N = 473 работодателя)	40
Таблица 4.15. Распределение ответов работодателей на вопрос: «Когда Ваше предприятие (организация) начало использовать труд граждан стран Центральной Азии?» (результаты социологического опроса, N = 473 работодателя)	40
Таблица 4.16. Численность рабочей силы, занятых, безработных и занятых трудящихся-мигрантов на перспективу до 2025 года	42
V. Заинтересованные стороны	56
Таблица 5.1. Распределение ответов работодателей на вопрос: «Как обычно Вы находите работников из стран Центральной Азии?» (мультивариантный ответ) (результаты социологического опроса, N = 473 работодателя)	56
Таблица 5.2. Распределение ответов работодателей на вопросы, связанные с организованным набором иностранной рабочей силы (результаты социологического опроса, N = 473 работодателя)	61
Таблица 5.3. Географическое и отраслевое распределение работодателей, использующих в настоящее время систему набора иностранной рабочей силы (результаты социологического опроса, N = 13 работодателей)	61
Таблица 5.4. Распределение ответов работодателей на вопросы об участии оператора оргнабора в сопровождении трудящихся-мигрантов и работодателей на территории Российской Федерации (результаты социологического опроса, N = 13 работодателей)	63

Таблица 5.5. Распределение ответов работодателей на вопрос: «Перечислите, что обеспечивало Ваше предприятие (организация) при оргнаборе трудящимся-мигрантам из стран Центральной Азии» (мультивариантный ответ) (результаты социологического опроса, N = 13 работодателей).....	63
Таблица 5.6. Распределение ответов работодателей на вопрос: «Перечислите наиболее значимые преимущества оргнабора рабочей силы для Вашего предприятия (организации) (мультивариантный ответ) (результаты социологического опроса, N = 473 работодателя).....	65
Таблица 5.7. Распределение ответов работодателей на вопросы об удовлетворенности работниками из стран Центральной Азии (результаты социологического опроса, N = 13 работодателей).....	65
Таблица 5.8. Распределение ответов работодателей на вопрос: «Какие условия обеспечиваются на Вашем предприятии (организации) работникам из стран Центральной Азии?» (мультивариантный ответ) (результаты социологического опроса, N = 473 работодателя).....	66
Таблица 5.9. Распределение ответов работодателей на вопрос: «Что Вас не устраивает в современной процедуре найма иностранных граждан в Российской Федерации?» (мультивариантный ответ) (результаты социологического опроса, N = 473 работодателя)	66
Таблица 5.10. Кросстабуляция. Секторы трудоустройства и «Если Вы НЕ обращались в государственное/частное агентство занятости в своей стране, чтобы найти работу, почему это было так?».....	80
Таблица 5.11. «С какими трудностями/проблемами Вы столкнулись во время работы в Российской Федерации /Казахстане?».....	83
Таблица 5.12. Законодательство, которое регулирует профессиональный найм и профессионально-техническое обучение, заинтересованные стороны и государственные институты.....	87
Таблица 5.13. Профессионально-техническое обучение по секторам экономики, сравнение по трем странам Центральной Азии	90
Таблица 5.14. Страны/секторы, в которых формируются рекрутинговые специализации, сравнение по трем странам Центральной Азии (по итогам обсуждений в фокус-группах)	92
Таблица 5.15. Секторы, в которых вернувшиеся мигранты работали в последнее время (в Российской Федерации и Казахстане).....	95

СПИСОК РИСУНКОВ

IV. Трудовая миграция: социальный, демографический и экономический контекст	24
Рис. 4.1. Численность населения Российской Федерации в трудоспособном возрасте в 1990–2035 годах, с учетом перехода на новые границы пенсионного возраста	25
Рис. 4.2. Безработица по обследованиям Росстата и зарегистрированная в Российской Федерации в 2000–2021 годах.....	26
Рис. 4.3. Демографический дисбаланс в регионах Казахстана	44
Рис. 4.4. Трудоустройство трудящихся-мигрантов в Казахстане.....	45
Рис. 4.5. Спрос на иностранную рабочую силу в Казахстане.....	46
Рис. 4.6. Мигранты, прибывающие в Казахстан	46
V. Заинтересованные стороны.....	56
Рис. 5.1. Интернет-ресурсы в социальных сетях Facebook и Telegram.....	57
Рис. 5.2. Интернет-ресурсы в социальных сетях Facebook и Telegram.....	57
Рис. 5.3. Интернет-ресурсы в социальных сетях Facebook и Telegram.....	58
Рис. 5.4. Модель организованного набора иностранной рабочей силы в рамках Алгоритма в г. Санкт-Петербурге	60
Рис. 5.5. «Если Вы НЕ воспользовались услугами государственного/частного агентства занятости в своей стране для поиска работы, то почему?»	70
Рис. 5.6. «Как Вы нашли/определили место работы?»	71
Рис. 5.7. «Укажите, почему Вы не хотите работать в Российской Федерации/Казахстане?».....	72
Рис. 5.8. «Как Вы будете искать работу на этот раз?»	73
Рис. 5.9. «Как Вы планируете искать работу в Российской Федерации/Казахстане?»	74
Рис. 5.10. «Почему Вы НЕ хотите использовать услуги государственного/частного агентства занятости в своей стране для поиска работы?»	75
Рис. 5.11. Кросстабуляция по полу и «Почему Вы НЕ хотите использовать услуги государственного/частного агентства занятости в своей стране для поиска работы?» (Кыргызстан).....	76
Рис. 5.12. Кросстабуляция по полу и «Почему Вы НЕ хотите использовать услуги государственного/частного агентства занятости в своей стране для поиска работы?» (Таджикистан).....	76
Рис. 5.13. Кросстабуляция по полу и «Почему Вы НЕ хотите использовать услуги государственного/частного агентства занятости в своей стране для поиска работы?» (Узбекистан)	77
Рис. 5.14. «Какие услуги государственного/частного агентства занятости в родной стране Вы считаете наиболее полезными/необходимыми?»	78
Рис. 5.15. «Каков процесс поиска работы через государственное/частное агентство занятости в Вашей родной стране?» (вернувшиеся мигранты).....	81
Рис. 5.16. «При рассмотрении возможностей трудоустройства в Российской Федерации/Казахстане каковы были наиболее важные факторы, которые убедили Вас согласиться на эту работу?».....	82
Рис. 5.17. «Как Вы разрешили указанные трудности/проблемы/вопросы?».....	84
Рис. 5.18. «Вы раньше работали в данном секторе? Если да, то в течение какого времени?».....	96
Рис. 5.19. «Пригодилось ли Ваше образование (в том числе официальные сертификаты) и навыки, полученные на предыдущем рабочем месте, в поиске работы?»	96

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

АБР	Азиатский банк развития
АО	Акционерное общество
ВВП	Валовой внутренний продукт
ВРП	Валовой региональный продукт
ГБАО	Горно-Бадахшанская автономная область
ГУВМ	Главное управление по вопросам миграции
ГЦПО	Государственные центры профессионального обучения
ЕАЭС	Евразийский экономический союз
ЕС	Европейский союз
ЖКХ	Жилищно-коммунальное хозяйство
ИКТ	Информационно-коммуникационные технологии
ИКЦ	Информационно-консультационный центр
ИПН	Индивидуальный подоходный налог
МВД	Министерство внутренних дел
МИД	Министерство иностранных дел
Минстрой	Министерство строительства и жилищно-коммунального хозяйства
МОМ	Международная организация по миграции
МОТ	Международная организация труда
НОСТРОЙ	Национальное объединение строителей
НПО	Неправительственные организации
ООН	Организация Объединенных Наций
ООО	Общество с ограниченной ответственностью
ОРС	Обследование рабочей силы
ОФГ	Обсуждение в фокус-группах
ОФГ КР	Обсуждение в фокус-группах в Кыргызстане
ОФГ РТ	Обсуждение в фокус-группах в Таджикистане
ОФГ РУ	Обсуждение в фокус-группах в Узбекистане
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
ПАО	Публичное акционерное общество
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
ПЦР	Полимеразная цепная реакция
Росстат	Федеральная служба государственной статистики
Роструд	Федеральная служба по труду и занятости
СНГ	Содружество Независимых Государств
СССР	Союз Советских Социалистических Республик
ТОО	Товарищество с ограниченной ответственностью
УВКПЧ	Управление Верховного комиссара ООН по правам человека
ЦОН	Центр обслуживания населения
ЦРТР	Центр развития трудовых ресурсов
ЧАЗ	Частные агентства занятости
ЧЦПО	Частные центры профессионального обучения
ЭБТ	Электронная биржа труда
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения
САВАР	Центральноазиатское Бюро аналитической отчетности
COVID-19	коронавирусная инфекция
JICA	Японское агентство международного сотрудничества
SDC	Швейцарское агентство по развитию и сотрудничеству
SPSS	Программа для статистической обработки данных

I. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Трудовая миграция из стран Центральной Азии, направленная в Российскую Федерацию и Казахстан, представляет собой один из крупнейших и важных миграционных коридоров не только в Евразии, но и в мире. Согласно данным Федеральной службы государственной статистики (Росстат), только на территории Российской Федерации ежегодно в среднем работает приблизительно 3,9 млн трудящихся-мигрантов из Центральной Азии, в том числе около 2 млн граждан Узбекистана, 1 млн граждан Таджикистана, 880 тыс. граждан Кыргызстана. Трудовая миграция играет важную роль в экономическом развитии как отправляющих мигрантов стран Центральной Азии, так и принимающих государств – Российской Федерации и Казахстана, поскольку трудящиеся-мигранты восполняют потребности рынка труда в квалифицированных специалистах и неквалифицированных рабочих в принимающих странах, а также снимают напряжение на трудоизбыточных рынках труда и способствуют снижению бедности в регионе Центральной Азии.

Несмотря на всю значимость трудовой миграции для региона, она по-прежнему остается в нерегулируемом поле: остается высокой доля не оформленных по всем необходимым правилам трудящихся-мигрантов, трудоустройство происходит в большей степени через социальные сети, а не благодаря подтверждению квалификации. Также с точки зрения стран назначения и работодателей нынешний механизм использования иностранной рабочей силы характеризуется несоответствием (разрывом) между фактическим спросом на специалистов и рабочих по ключевым профессиональным навыкам, что приводит к низкой производительности труда и упущенной экономической выгоде, нерациональному использованию трудовых ресурсов. Неофициальные каналы трудоустройства способствуют вовлечению мигрантов в неформальную занятость и увеличивают риски злоупотреблений и эксплуатации как при трудоустройстве, так и в процессе трудовой деятельности. А в странах происхождения неформальная занятость и несоответствие квалификаций могут снизить положительное влияние миграции на развитие.

В настоящем исследовании проведен комплексный анализ спроса и предложения на трудящихся-мигрантов в миграционном коридоре Центральная Азия – Российская Федерация, в том числе получены данные о мотивациях, потребностях и поведении работодателей и трудящихся-мигрантов, а также различных акторов управления трудовой миграцией в регионе (например, частных агентств занятости, неправительственных организаций, профессиональных союзов, государственных структур).

Исследование проведено синхронно в принимающих странах – Российской Федерации и Казахстане, а также в трех отправляющих странах – Узбекистане, Кыргызстане и Таджикистане по согласованной методологии при финансовой поддержке Швейцарского агентства по развитию и сотрудничеству (SDC).

В рамках исследования было выявлено четыре ключевые проблемы, препятствующие эффективному управлению трудовой миграцией в регионе:

- Отсутствие регулярных коммуникаций и координации между заинтересованными сторонами, участвующими в управлении и осуществлении трудовой миграции в принимающих и отправляющих странах, что приводит к недостатку эффективности результатов и нерешенным проблемам.
- Отсутствие институционального потенциала у государственных и частных агентств занятости для эффективного реагирования на потребности и приоритеты работодателей и мигрантов при наборе персонала.
- Ограниченная осведомленность работодателей в Российской Федерации о возможностях или способах доступа к услугам по подбору персонала для работников из Центральной Азии.
- Ограниченный интерес или знания потенциальных трудящихся-мигрантов о том, как получить доступ к услугам по найму, и ограниченные знания об услугах в странах назначения для обеспечения социальной защиты.

Хотя необходимы дальнейшие исследования, уже на данном этапе можно обозначить некоторые проблемные моменты в механизме организованного набора иностранной рабочей силы в коридоре Центральная Азия – Российская Федерация:

- Отсутствует единое концептуальное понимание «организованного набора» в сознании российских работодателей. В настоящее время он скорее воспринимается работодателями как временная мера решения текущей проблемы дефицита трудовых ресурсов, чем стратегическое направление развития системы подбора трудовых ресурсов и решения кадровых проблем.
- Организованный набор не выделен в качестве отдельной правовой формы найма иностранной рабочей силы в законодательстве как стран назначения, так и стран Центральной Азии, что приводит к фактическому отсутствию системы административных преференций для всех участников организованного набора.
- Система организованного набора рабочей силы охватывает только два государства: Узбекистан и Таджикистан и фактически носит весьма ограниченный в географическом отношении характер.
- Слабо развит институциональный механизм для устойчивой координации и коммуникационного взаимодействия между соответствующими заинтересованными сторонами в рамках организованного механизма набора персонала в странах выезда и назначения.
- Недостаточно цифровизированы процедуры подбора персонала и найма трудящихся-мигрантов в странах Центральной Азии и Российской Федерации, что снижает их эффективность и не отвечает ожиданиям работников и работодателей.
- Отсутствует четкая система мониторинга процесса организованного набора рабочей силы на государственном уровне с точки зрения эффективности для работодателей.
- Потенциальные мигранты в государствах выезда неохотно пользуются услугами государственных и частных агентств занятости для поиска работы, поскольку есть возможность найти работу через своих друзей и членов семьи.
- Остается низким качество подбора и подготовки кандидатов на территории отправляющих мигрантов стран Центральной Азии из-за отсутствия единых стандартов при подборе и подготовке кандидатов для российского рынка труда, отсутствия на территории отправляющих мигрантов стран площадок профессиональной подготовки в соответствии с российскими требованиями, слабого развития инфраструктуры обучающих центров по предвыездной подготовке трудящихся-мигрантов в странах Центральной Азии.
- Сохраняется недостаточная информированность предпринимателей, предприятий и работодателей о возможностях и правилах участия в схемах организованного набора иностранной рабочей силы.
- Недостаточный уровень развития механизма государственно-частного партнерства для упрощения и ускорения выдачи разрешительных документов, необходимых для трудоустройства в Российской Федерации (действует всего несколько центров оформления документов для мигрантов (по принципу «одного окна»)).
- Зачастую отмечается несоответствие трудящихся-мигрантов заявляемой квалификации, а также требованиям, предъявляемым работодателями.
- Остается низким уровень правовой, а также финансовой грамотности и владения русским языком среди трудящихся-мигрантов из стран Центральной Азии.
- Отмечается недостаточная информированность трудящихся-мигрантов об особенностях и процедурах трудоустройства, условиях осуществления трудовой деятельности и квалификационных требованиях в странах назначения.

На основе проведенного исследования были разработаны рекомендации по совершенствованию управления трудовой миграцией в коридоре Центральная Азия – Российская Федерация, представленные в разделе «Выводы и рекомендации».

II. ВСТУПЛЕНИЕ

В настоящем исследовании проведен комплексный анализ спроса и предложения на трудящихся-мигрантов в миграционном коридоре Центральная Азия – Российская Федерация, в том числе получены данные о мотивах, потребностях и поведении работодателей и трудящихся-мигрантов, а также различных акторов управления трудовой миграцией в регионе (например, частных агентств занятости¹, неправительственных организаций, профессиональных союзов, государственных структур).

Со стороны спроса выявлялись потребности работодателей и особенности привлечения трудящихся-мигрантов в двух странах; сложившиеся механизмы организованного набора иностранной рабочей силы, в том числе их сильные и слабые стороны; отрасли и профессии, наиболее актуальные для включения в схему организованного привлечения трудящихся-мигрантов из стран Центральной Азии на среднесрочную перспективу; мнение, условия реализации и проблемы конкретных работодателей, реализующих процесс организованного привлечения трудящихся-мигрантов из стран Центральной Азии.

Цель исследования в части спроса: выявить и оценить потребности в иностранной рабочей силе и предполагаемые процедуры найма, которые будут действовать в среднесрочной перспективе до 2025 года в ключевых регионах Российской Федерации (с учетом условий и заинтересованности работодателей в отношении организованного процесса найма трудящихся-мигрантов в различных отраслях и по ряду специальностей из стран происхождения в Центральной Азии).

Гипотеза 1. В контексте демографической ситуации (снижение численности трудовых ресурсов) и социально-экономического развития (рост потребностей на рынке труда) в Российской Федерации и Казахстане в среднесрочной перспективе будет усиливаться потребность в рабочей силе, в том числе наиболее доступным источником для работодателей в силу исторических и культурных особенностей будет оставаться регион Центральной Азии.

Гипотеза 2. Механизм организованного набора рабочей силы на основе межгосударственных соглашений Российской Федерации с Узбекистаном и Таджикистаном во время пандемии COVID-19 получил дополнительный импульс развития и может стать в перспективе важным магистральным направлением развития регулируемой трудовой миграции в миграционном коридоре Центральная Азия – Российская Федерация при соответствующей поддержке международных организаций и развитии межгосударственного диалога между заинтересованными государствами региона.

Цели исследования в части предложения:

Компонент 1. Поведение потенциальных и вернувшихся трудящихся-мигрантов при принятии решений. Цель данного компонента исследования заключается в том, чтобы изучить существующие коммуникационные сети и процессы принятия мигрантами решений о том, куда и как они смогут мигрировать. В ходе проведения количественного исследования в рамках данного компонента основное внимание уделялось выявлению поведенческих аспектов потенциальных и вернувшихся трудящихся-мигрантов в том, что касается их подходов к трудоустройству и факторов, влияющих на принятие решений и выбор в процессе поиска работы за рубежом.

Исследования в рамках Компонента 1 основаны на двух гипотезах:

Гипотеза 1. Мигранты, вернувшиеся из Российской Федерации и Казахстана, сходятся во мнении, что их опыт работы с агентствами занятости не был безупречным и безопасным, особенно в плане поиска места работы и заключения контрактов, что часто связано с неофициальным и нестабильным характером трудоустройства мигрантов в Российской Федерации и Казахстане. Таким образом, потенциальные мигранты могут отказываться от услуг агентств занятости для поиска работы в Российской Федерации и Казахстане из-за негативного опыта и опасений по поводу предложений, не обеспечивающих оптимального соотношения цены и качества. Новые схемы для организованного трудоустройства должны отвечать потребностям и ожиданиям потенциальных мигрантов, которые стремятся заработать и стать успешными.

¹ По тексту отчета неоднократно встречаются разные названия организаций с одинаковым функционалом, участвующих в организованном наборе трудящихся-мигрантов, занимающихся индивидуальным подбором иностранных работников в соответствии с требованиями работодателей и их трудоустройством, а именно: кадровые агентства, рекрутинговые агентства, агентства занятости.

Гипотеза 2. Потенциальные мигранты привыкли заниматься предварительным поиском работы по неофициальным каналам, не через официальные агентства, что приводит к несоответствию навыков и требований, неупорядоченному и неофициальному трудоустройству. Таким образом, для привлечения потенциальных мигрантов к участию в организованном наборе необходимо разработать коммуникационную стратегию, которая будет более эффективной по сравнению с неформальными каналами поиска работы.

Компонент 2. Возможности и трудности государственных/частных агентств занятости и государственных/частных центров профессионального обучения. Цель данного компонента исследования заключается в изучении структурных/институциональных факторов, стимулирующих деятельность государственных и частных агентств занятости и государственных и частных центров профессионального обучения в Кыргызстане, Таджикистане и Узбекистане, направленную на обеспечение успешного трудоустройства в Российской Федерации и Казахстане.

В соответствии с методикой проведения исследования в рамках Компонента 2 были выдвинуты следующие гипотезы, основанные на ожиданиях, связанных с выявлением факторов, которые способствовали бы обеспечению успешного трудоустройства мигрантов в стране назначения.

Гипотеза 1. Частные и государственные агентства занятости не располагают необходимыми человеческими и финансовыми ресурсами для организации процесса успешного поиска работы в странах назначения.

Гипотеза 2. По сравнению с другими методами поиска работы существующие механизмы трудоустройства не предоставляют трудящимся-мигрантам достаточных преимуществ в вопросах, связанных с поиском работы в Российской Федерации, в результате чего их услуги становятся неконкурентоспособными.

III. МЕТОДОЛОГИЯ

i. Методология исследования в Российской Федерации

Ситуация в Российской Федерации изучалась учеными Института демографических исследований Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук (ИДИ ФНИСЦ РАН) при поддержке Бюро МОМ в Москве путем массового социологического опроса работодателей и качественных глубинных интервью работодателей и экспертов в области трудовой миграции в ключевых регионах страны.

Основные направления исследования:

- определить конкретные отрасли и профессии, наиболее актуальные для включения в схему организованного привлечения трудящихся-мигрантов в Российской Федерации;
- выявить работодателей, готовых поддерживать новый процесс организованного привлечения трудящихся-мигрантов;
- определить, какие условия для разработки и реализации программы привлечения трудящихся-мигрантов должны быть созданы, чтобы сделать организованный набор привлекательным (с точки зрения стоимости, оформления, продолжительности и технологии процедур найма, квалификации работников и т. д.).

Конкретные задачи исследования:

- выявить масштабы, социально-демографическую структуру, профессионально-квалификационные характеристики иностранной рабочей силы из стран Центральной Азии, привлекаемой российскими работодателями в регионах исследования в 2019–2021 годах с учетом трансформации занятости на региональных рынках труда в период пандемии COVID-19;
- определить факторы, влияющие на спрос работодателей на иностранную рабочую силу в целом и из стран Центральной Азии в частности в текущий момент и в среднесрочной перспективе до 2025 года с учетом трансформации («переформатирования») региональных рынков труда под воздействием пандемии COVID-19;
- выявить текущие потребности в иностранной рабочей силе в целом и из Центральной Азии в частности по отраслям экономики и ключевым профессионально-квалификационным группам работникам в регионах исследования;
- выявить предпочтения работодателей по географии происхождения, профессионально-квалификационным характеристикам, необходимым профессиональным навыкам и компетенциям иностранных работников;
- выявить распространенность механизмов организованного набора рабочей силы в странах Центральной Азии в регионах исследования в текущий момент, а также дать оценку эффективности функционирования механизма организованного ввоза иностранной рабочей силы из Узбекистана, Таджикистана и Кыргызстана, сложившегося в условиях пандемии COVID-19 в 2000–2021 годах;
- выявить ключевые проблемы российских работодателей в вопросах организованного найма рабочей силы и трудоустройства рабочих из стран Центральной Азии в текущий момент;
- разработать рекомендации по совершенствованию и повышению эффективности процесса и развитию программ организованного найма рабочей силы в странах Центральной Азии для работы в Российской Федерации.

Дополнительные (вспомогательные) задачи исследования:

- дать оценку (прогноз) потребности в иностранной рабочей силе из стран Центральной Азии до 2025 года российских работодателей в ключевых регионах исследования (в том числе по отраслям экономики и профессионально-квалификационным группам) с учетом демографических тенденций, ситуации на рынке труда, других социально-экономических факторов;
- определить «внутренние резервы» предложения рабочей силы из стран Центральной Азии, находящейся в регионах исследования, с количественной и качественной точек зрения (граждане Узбекистана, Таджикистана, Кыргызстана, ищущие работу в текущий момент на российском рынке труда, в том числе женщины, молодежь) на основе анализа данных резюме потенциальных работников (соискателей вакансий).

Методы исследования. Кабинетное исследование:

Обзор научной литературы. Основными источниками информации стали научные публикации, отчеты международных организаций: МОМ, МОТ, ЮНФПА, ПРООН по вопросам трудовой миграции, рынкам труда в Российской Федерации и странах Центральной Азии.

В исследовании использована официальная статистика Росстата, полученная на основе переписей населения и данных текущего учета, а также национального обследования рабочей силы и использования труда мигрантов, представленная в официальных сборниках и электронных ресурсах. Привлечены данные Главного управления по вопросам миграции Министерства внутренних дел Российской Федерации: 1) о количестве фактов регистрации иностранных граждан по месту пребывания с целью «работа»; 2) о количестве уведомлений работодателей о контрактах с работниками из Узбекистана, Таджикистана, Кыргызстана; 3) о количестве выданных патентов на работу в Российской Федерации гражданам Узбекистана и Таджикистана. На основе статистики сделана оценка текущих потребностей в иностранной рабочей силе в целом и из Центральной Азии в частности по отраслям экономики и ключевым профессионально-квалификационным группам работников в регионах исследования; а также рассчитан прогноз потребности в иностранной рабочей силе из стран Центральной Азии до 2025 года российских работодателей в ключевых регионах исследования (в том числе по отраслям экономики и профессионально-квалификационным группам) с учетом демографических тенденций, ситуации на рынке труда, других социально-экономических факторов.

Проанализированы данные банка вакансий о социально-демографических характеристиках трудящихся-мигрантов, представленных в резюме соискателей на работу на одном из интернет-ресурсов (Job.RU, HH). Обработан массив резюме (97 тыс.) на рынке труда ключевых регионов исследования соискателей на вакансии – граждан стран Центральной Азии за 2019–2020 годы. Данные собирались и анализировались с использованием современных методов интеллектуального анализа данных. Каждому резюме соответствует около 50 показателей, включающих возраст, пол, семейное положение, зарплатные ожидания, образование, опыт работы, гражданство, готовность к переезду и пр.

Полевое исследование

Основано на социологических методах. Проведены массовый опрос работодателей (количественный метод) и глубинные интервью с экспертами (качественный метод). Опрос работодателей проводился на основе анкеты, в которой было 37 вопросов, сгруппированных в следующие разделы: 1) общая информация о предприятии (организации); 2) трудовые ресурсы предприятия (организации); 3) общие принципы и особенности системы организованного набора рабочей силы; 4) функционирование механизма организованного набора рабочей силы. Вопросы анкеты были закрытого типа, некоторые вопросы предполагали несколько вариантов ответов.

Выборка для проведения количественного социологического опроса работодателей в шести регионах исследования была построена на основе данных выборочного наблюдения труда мигрантов, проведенного Росстатом в 2019 году [режим доступа: https://gks.ru/free_doc/new_site/imigr18/index.html]. Принцип построения выборки квотный. Выборка изначально включала 426 работодателей и была репрезентативна по отраслям использования труда иностранных граждан предпринимателями на основе данных указанного наблюдения Росстата.

Опрос работодателей проводился тремя способами: очно, через средства связи (телефонный опрос, опрос онлайн), с помощью рассылки писем на имя руководителей предприятий (организаций) по электронной почте. Фактически отвечали на вопросы анкеты заместители директоров по кадровой политике или руководители отделов кадров.

В результате проведения социологического опроса было получено около 477 анкет, но после проверки анкет было оставлено для анализа 473 анкеты работодателей разных типов (кроме домохозяйств) (табл. 3.1, 3.2).

Таблица 3.1. Количественные результаты опроса работодателей в Российской Федерации (май – июнь 2021 года): распределение работодателей по отраслям экономики

Регионы	Строительство и ремонт зданий и сооружений	Промышленное производство	Сельское хозяйство	Торговля, общественное питание, гостиничный бизнес	Транспорт, пассажирские и грузовые перевозки	Другие отрасли	Всего
г. Москва	14	21	1	84	13	3	136
Московская область	22	21	8	31	0	0	82
г. Санкт-Петербург	37	10	1	23	17	10	98
Ленинградская область	28	1	1	9	3	0	42
Республика Татарстан	23	7	2	16	5	22	75
Свердловская область	20	1	2	14	0	3	40
Итого	144	61	15	177	38	38	473

Таблица 3.2. Количественные результаты опроса работодателей в Российской Федерации (май – июнь 2021 года): распределение работодателей по размерам предприятий

Регионы	Микропредприятия (до 15 человек)	Малые предприятия (от 15 до 100 человек)	Средние предприятия (от 100 до 250 человек)	Крупные предприятия (свыше 250 человек)	Всего
г. Москва	70	41	10	15	136
Московская область	30	4	34	14	82
г. Санкт-Петербург	34	43	10	11	98
Ленинградская область	12	12	18	0	42
Республика Татарстан	18	19	15	23	75
Свердловская область	17	1	14	8	40
Итого	181	120	101	71	473

Глубинные интервью проводились на основе путеводителя интервью, включавшего девять открытых вопросов об особенностях использования рабочей силы из стран Центральной Азии в Российской Федерации и механизмах функционирования системы организованного набора. В ходе исследования было проведено 35 глубинных интервью экспертов. В качестве экспертов были опрошены представители государственных структур (Федеральная служба по труду и занятости Российской Федерации, Комитет по труду Санкт-Петербурга); крупных работодателей; межгосударственных организаций (Евразийская экономическая комиссия); объединений работодателей (Российский союз промышленников и предпринимателей, Международная ассоциация трудовой миграции и пр.); рекрутинговых агентств, участвующих в подборе персонала и организованном найме иностранной рабочей силы на российский рынок труда; ученые, юристы, правозащитники в сфере трудовой миграции. Глубинные интервью с экспертами проводились лично и через интернет с использованием Skype и ZOOM.

ii. Методология исследования в Казахстане

Исследование в Казахстане проводилось группой национальных экспертов с учетом географического расположения и роли страны в миграционном коридоре Центральная Азия – Российская Федерация. Казахстан выступает в данной системе в двух ролях: как страна транзита и приема трудящихся-мигрантов.

Основные задачи исследования заключались в определении факторов, влияющих на спрос работодателей на иностранную рабочую силу из стран Центральной Азии; выявлении текущих потребностей в иностранной рабочей силе, предпочтений работодателей в найме трудящихся-мигрантов; распространении механизмов организованного набора рабочей силы; разработке рекомендаций по развитию механизмов организованного набора трудящихся-мигрантов из стран Центральной Азии.

Методология исследования включает кабинетное и полевое исследование на основе количественных и качественных методов сбора данных.

Кабинетное исследование. В ходе кабинетного исследования проведен обзор текущей миграционной ситуации и миграционной политики Казахстана в части трудовой миграции. Проведен статистический анализ потоков и категорий трудящихся-мигрантов по ключевым качественным и количественным характеристикам, а также основных отраслей и регионов занятости трудящихся-мигрантов в Казахстане. Были получены данные из Министерства труда и социальной защиты населения, Министерства внутренних дел, Министерства иностранных дел, акиматов областей и города Нур-Султан относительно текущей ситуации и оценки потребностей в трудящихся-мигрантах на национальном и региональном рынках труда, их количественных и качественных характеристик; а также действующих правил привлечения иностранных работников в Казахстане.

Полевые исследования. Исследователями в Казахстане были использованы количественные (анкетный опрос) и качественные (глубинное интервью) методы сбора данных. В части количественного исследования был проведен анкетный опрос работодателей в формате онлайн-анкеты на платформе Google Forms (с учетом карантинной ситуации COVID-19) в городах Алматы и Нур-Султан, а также во всех областях страны. Отбор респондентов был осуществлен путем поэтапного поиска. На первом этапе использован метод сбора данных о работодателях через управления предпринимательства регионов. На втором этапе использовался метод адресной рассылки ссылки на Google Forms и телефонного обзвона. На третьем этапе с респондентами, выразившими желание участвовать в опросе, проводились личные встречи. Всего было отобрано 130 потенциальных респондентов из числа работодателей. По итогам переговоров и личных бесед было заполнено 57 анкет на платформе Google Forms (табл. 3.3). Полученные данные обработаны в компьютерной программе для статистической обработки данных (SPSS). Существенным ограничивающим фактором в сборе количественных данных стали карантинные меры, отсутствие прямых контактов с работодателями, так как государственные услуги предоставляются на платформе «Электронного Правительства (e-gov)».

В части качественных социологических исследований были проведены глубинные интервью по исследовательскому гайду с представителями Министерства труда и социальной защиты Министерства внутренних дел, Министерства иностранных дел, сотрудниками акиматов и департаментов миграционной службы Карагандинской, Костанайской, Павлодарской, Акмолинской, Северо-Казахстанской и Восточной Казахстанской областей, города Нур-Султан. Всего получено 20 глубинных интервью. Глубинные интервью записаны на аудионосители и транскрибированы.

Таблица 3.3. Количественные результаты опроса работодателей в Казахстане (май – июнь 2021 года): распределение респондентов по регионам, организационно-правовым формам, отраслям экономики

Регионы	Количество респондентов	Организационно-правовая форма предприятий	Количество респондентов	Сфера экономической деятельности	Количество респондентов
Город Нур-Султан	10	Индивидуальный предприниматель	6	Строительство и ремонт зданий и сооружений	10
Северо-Казахстанская область	6	Акционерное общество	5	Промышленное производство, добыча полезных ископаемых	15
Восточно-Казахстанская область	17	Товарищество с ограниченной ответственностью	41	Сельское хозяйство	16

Карагандинская область	7	Крестьянское (фермерское) хозяйство	5	Торговля, общественное питание, гостиничный бизнес	10
Павлодарская область	6			Транспорт, пассажирские и грузовые перевозки	2
Костанайская область	5			Пищевая промышленность	1
Акмолинская область	6			Металлургия	1
				Информационные технологии	1
				Предоставление прочих услуг	1
Всего	57		57		57

iii. Методология исследования в Центральной Азии

Исследование официальных и неофициальных схем трудоустройства в Кыргызстане, Таджикистане и Узбекистане было посвящено изучению подходов и установок потенциальных и вернувшихся трудящихся-мигрантов, агентств занятости, а также анализу системы повышения квалификации трудящихся-мигрантов из Центральной Азии. С целью защиты прав трудящихся-мигрантов в системе официального трудоустройства (как альтернативы неофициальной трудовой деятельности мигрантов в Российской Федерации и Казахстане) были рассмотрены вопросы, касающиеся оптимизации услуг по подбору соответствующих специалистов и вакансий.

Для этих целей представительствами МОМ в Кыргызстане, Таджикистане и Узбекистане были разработаны два инструмента: 1) анкета для количественного исследования посредством опроса потенциальных и вернувшихся трудящихся-мигрантов и 2) дизайн-сценарии для проведения обсуждений в фокус-группах (то есть формат письменной анкеты и плана проведения обсуждений). Для каждой из двух методик сбора данных было подготовлено практическое руководство, которое включало в себя материалы по описанию проекта, его целей, методологии, функций и обязанностей исследовательской группы, регламент проведения интервью. Региональные координаторы затем использовали полученные учебные материалы для проведения курсов подготовки для местных сборщиков данных (представителей местных НПО и консультантов), которые были организованы при техническом содействии координатора проекта.

Объем исследования:

Целью данного исследования является выявление потребностей и предпочтений трудящихся-мигрантов в отношении поиска работы за границей и связанных с ними моделей принятия решений с целью разработки более привлекательной формальной системы найма, которая может обеспечить соответствие навыков и защиту их прав.

Были изучены и проанализированы следующие компоненты:

- существующие сети и процессы принятия решений потенциальными трудящимися-мигрантами при определении того, куда и как мигрировать;
- возможности, ограничения и ожидания ключевых заинтересованных сторон в процессе найма, включая государственные и частные агентства занятости и государственные и частные центры профессиональной подготовки;
- условия для разработки и реализации программы набора персонала, необходимые для удовлетворения потребностей, ожиданий и заинтересованности потенциальных мигрантов и заинтересованных сторон в процессе набора в странах происхождения.

Кабинетное исследование/обзор литературы:

Кабинетное исследование новейших источников – публикаций последних пяти лет о мигрантах из Кыргызстана, Таджикистана и Узбекистана – было проведено до разработки вопросов для опроса и обсуждений в фокус-группах с целью получения новой информации. Кабинетное исследование включало обзор опубликованных материалов о моделях найма/трудоустройства, условий занятости и рисках и/или фактической эксплуатации во время найма/трудоустройства мигрантов из Кыргызстана, Таджикистана и Узбекистана. Кроме того, было проведено кабинетное исследование недавних публикаций и сообщений средств массовой информации (за последние пять лет) об использовании государственных/частных агентств по обучению и подбору персонала и их роли для мигрантов из Кыргызстана, Таджикистана и Узбекистана.

Компонент 1. Поведение потенциальных и вернувшихся трудящихся-мигрантов при принятии решений.

Количественные данные от вернувшихся трудящихся-мигрантов и потенциальных трудящихся-мигрантов были собраны в основном с использованием метода CATI (компьютерного телефонного опроса) в Кыргызстане,

Таджикистане и Узбекистане. С использованием инструментария Kobo были разработаны два типа онлайн-опросов: один для вернувшихся мигрантов и один для потенциальных мигрантов. Вернувшиеся мигранты были идентифицированы и с ними индивидуально связались местные социальные работники/партнеры из НПО с их согласия. Опрос проводился по телефону, и информация была записана с помощью Kobo Toolbox. Контактная информация потенциальных мигрантов была собрана в информационно-консультационных центрах, НПО и/или соответствующих государственных учреждениях с согласия потенциальных мигрантов, а затем с ними связался интервьюер.

Очистка и анализ опроса проводились с использованием SPSS, таблицы частотности, перекрестные таблицы, таблицы данных и круговые диаграммы были построены в Excel и таким образом были задокументированы для хранения.

Количественное исследование проводилось в следующие этапы:

- Выявление вернувшихся мигрантов в рамках текущих проектов МОМ при содействии партнеров из числа НПО, государственных учреждений и информационно-консультационных центров (ИКЦ):
 - Кыргызстан и Таджикистан: информационно-консультационный центр, текущий проект МОМ;
 - Узбекистан: текущий проект МОМ, базы данных НПО, база данных территориальных отделов Министерства махалли и поддержки семьи.
- Выявление потенциальных мигрантов в Кыргызстане, Таджикистане и Узбекистане с участием ИКЦ, НПО и соответствующих государственных учреждений:
 - Кыргызстан: ИКЦ в Бишкеке и Оше;
 - Таджикистан: ИКЦ в Душанбе, Хороге (ГБАО), Бохтаре (Хатлонская область), Худжанде (Согдийская область);
 - Узбекистан: государственные учреждения (Министерство махалли и поддержки семьи, территориальные отделения Агентства по внешней трудовой миграции), НПО в Сурхандарьинской, Андижанской, Кашкардарьинской, Джизакской, Бухарской, Ферганской областях, частные агентства занятости).
- Проведение опросов по телефону или в офлайн-режиме с вернувшимися и потенциальными мигрантами и запись информации с помощью онлайн-опросов, разработанных на Kobo Toolbox.
- Результаты съемки были собраны и обработаны с использованием стандарта SPSS и Excel.
- Собранные данные были проанализированы на основе описательной характеристики поведения мигрантов при поиске работы за рубежом и выявления взаимосвязи между факторами, влияющими на их решения. Анализ проводился с использованием как агрегированных, так и дезагрегированных данных.

Выборка:

Данные о численности мигрантов из Кыргызстана, Таджикистана и Узбекистана в Российской Федерации, используемые в таблице 3.4, представлены Министерством внутренних дел Российской Федерации в 2019 году. Доля участников опроса из каждой страны была определена на основе гендерного и возрастного состава населения трудящихся-мигрантов. Размер выборки был рассчитан по приведенной ниже формуле с 90%-м уровнем достоверности и 5%-м уровнем допустимой погрешности:

$$n = [z^2 * p * (1 - p) / e^2] / [1 + (z^2 * p * (1 - p) / (e^2 * N))]$$

n = размер выборки

p = пропорция = 0,5

z = 90%-й уровень достоверности = 1,96

e = уровень погрешности = 0,05

N = количество населения

Таблица 3.4. Количество мигрантов из Кыргызстана, Таджикистана и Узбекистана в Российской Федерации в 2019 году и размер выборки участников опроса в разбивке по странам

Страна происхождения	Количество мигрантов в Российской Федерации в 2019 году	Выборка (в целом) 2021	Доля вернувшихся мигрантов, %	Доля потенциальных мигрантов, %
Кыргызстан	453 702	384	50	50
Таджикистан	1 179 423	385		
Узбекистан	2 107 302	385		

Для удобства деления в опросе размер выборки составил 384 мигранта по странам. Структура выборки для этого исследования была следующей (табл. 3.5).

Количество мужчин и женщин пропорционально статистике численности мигрантов:

- 60 % мужчин и 40 % женщин в Кыргызстане;
- 85 % мужчин и 15 % женщин в Таджикистане;
- 75 % мужчин и 25 % женщин в Узбекистане.

Работающие мужчины и женщины в возрасте от 18 до 60 лет:

- 34 % – 18–25 лет, 33 % – 26–35 лет, 33 % – 36–60 лет (мужчины и женщины).
- 50 % – потенциальные мигранты, 50 % – вернувшиеся мигранты.

Таблица 3.5. Размер дезагрегированной выборки вернувшихся и потенциальных трудящихся-мигрантов

	Кыргызстан		Таджикистан		Узбекистан	
	Вернувшиеся/ потенциальные мигранты	Мужчины: 115	Возраст 18–25: 39	Мужчины: 163	Возраст 18–25: 55	Мужчины: 144
Возраст 26–35: 38			Возраст 26–35: 54		Возраст 26–35: 48	
Возраст 36–60: 38			Возраст 36–60: 54		Возраст 36–60: 48	
Женщины: 77		Возраст 18–25: 26	Женщины: 29	Возраст 18–25: 10	Женщины: 48	Возраст 18–25: 16
		Возраст 26–35: 26		Возраст 26–35: 10		Возраст 26–35: 16
		Возраст 36–60: 25		Возраст 36–60: 9		Возраст 36–60: 16
Всего	192	192	192	192	192	192

Сбор данных и анализ:

Компонент 2. Возможности и ограничения государственных/частных агентств занятости и государственных/частных центров профессионального обучения.

Проводились обсуждения в фокус-группах (ОФГ) для сбора качественных данных для этого компонента исследования. Обсуждения в фокус-группах проводились на местных языках с участием от 5 до 10 участников в каждой группе, при этом четыре наблюдателя от МОМ делали заметки во время обсуждений. При отборе участников учитывался гендерный баланс 50/50. Все сессии были записаны, и стенограммы аудиофайлов вместе с заметками наблюдателей были включены в окончательный отчет. Решение о том, будет ли ОФГ проводиться онлайн или офлайн, зависело от практической целесообразности. Во всех ОФГ эксперт участвовал онлайн, чтобы облегчить обсуждение вместе с сотрудниками МОМ. Обсуждение в фокус-группах длилось не более двух часов.

Исследование проводилось в следующие этапы:

- Выявление государственных и частных агентств занятости и центров профессиональной подготовки при содействии информационно-консультационных центров и правительственных партнеров.
- Раздача анкет для ОФГ (части 1) для заполнения до обсуждения.
- Проведение ОФГ (онлайн/офлайн) с использованием анкеты для обсуждения в ходе ОФГ (части 2), сохранение аудиофайлов и стенограмм.
- Сбор данных и анализ стенограмм и заметок.
- Определение основных выводов и потенциальных направлений для деятельности

Выборки по количественным и качественным показателям:

В общей сложности в каждой стране насчитывалось по четыре фокус-группы, по две с государственными и частными агентствами занятости и по две фокус-группы с государственными и частными центрами профессиональной подготовки. Участники были выбраны случайным образом из списка сертифицированных государственных и частных агентств занятости и центров профессиональной подготовки.

Сбор данных на местах проводился с 8 апреля по 6 мая 2021 года. В Кыргызстане, Таджикистане и Узбекистане был проведен телефонный опрос 1 163 вернувшихся и потенциальных мигрантов (*Компонент 1*) и 12 обсуждений в фокус-группах с участием 63 представителей государственных/частных агентств занятости и государственных/частных центров профессионального обучения (*Компонент 2*).

В ходе проведения опроса основное внимание уделялось выявлению потребностей и предпочтений мигрантов в вопросах подбора и найма персонала для трудоустройства в Российской Федерации и Казахстане. Выборка респондентов для участия в опросах в рамках двух компонентов (табл. 3.6) была сформирована страновыми офисами при участии местных партнерских организаций. Среднестатистическая выборка по всем трем странам включала 32 % женщин и 68 % мужчин, при этом доля женщин была выше в Кыргызстане (40 %) и ниже в Таджикистане (26 %). Данная выборка в целом коррелирует с официальными статистическими данными о количестве иностранных граждан в разбивке по полу в Российской Федерации в 2020 году. Доля женщин-мигрантов из Кыргызстана составляла 35,0 %, из Узбекистана – 33,2 % и из Таджикистана – 31,4 %.

Таблица 3.6. Выборка вернувшихся и потенциальных трудящихся-мигрантов по странам, регионам и полу

	Вернувшиеся мигранты		Потенциальные мигранты		Всего
	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	
Кыргызстан	60 %	40 %	60 %	40 %	
г. Бишкек и все регионы (г. Бишкек, Аламудунский р-н, Кеминский р-н, Сокулукский р-н, Чуйский р-н)	55	41	105	69	270
г. Ош и регионы (г. Ош, Ноокатский р-н, Узгенский р-н, Кара-Сууйский р-н)	64	38	12	9	123
Всего по стране:	119	79	117	78	393
Таджикистан	74 %	26 %	71 %	29 %	
Согдийская обл. (Худжандский р-н, Матча р-н)	40	13	40	16	109
Хатлонская обл. (Куляб, Пяндж)	40	14	40	16	110
Горно-Бадахшанская автономная обл. (Хорог, Вяндр)	40	14	40	16	110
РРС (Регионы республиканского подчинения, Вахдат)	20	7	20	8	55
Всего по стране:	140	48	140	56	384
Узбекистан	68 %	32 %	77 %	23 %	
Сурхандарьинская область (г. Термез, Джаркург р-н, Кумгурган р-н, Сурчинский р-н, Алтынский р-н, Денауский р-н, Узинский р-н, Сары-осинский р-н, Ангорский р-н, Термезский р-н, Шерабадский р-н, Музрабадский р-н, Кизирикский р-н, Баюсский р-н)	73	24	73	24	194
Кашкадарьинская область (г. Карши, Каршииский р-н, Китабский р-н, Шаكريзабский р-н, Гузарский р-н, Чиракчи р-н)	59	37	75	21	192
Всего по стране:	132	61	148	45	386
Гендерное соотношение выборки, %	68	32	69	31	100
Всего собранных анкет	391	188	405	179	1 163

Выборка участников обсуждений в фокус-группах (онлайн-обсуждение по заранее подготовленным вопросам)

Основными целями обсуждений в фокус-группах (проводившихся в режиме онлайн) было изучение возможностей и методов работы государственных и частных агентств занятости и государственных и частных центров профессионального обучения и, исходя из этого, определение структурных/институциональных факторов, стимулирующих или ограничивающих деятельность государственных и частных агентств занятости и государственных и частных центров профессионального обучения в Кыргызстане, Таджикистане и Узбекистане, в целях обеспечения успешного трудоустройства в Российской Федерации и Казахстане. К участию в фокус-группах были приглашены представители организаций государственного и частного секторов в Кыргызстане, Таджикистане и Узбекистане, которые проводят активную работу по привлечению трудящихся-мигрантов на внешние рынки (в основном в Российскую Федерацию и Казахстан) (табл. 3.7).

Таблица 3.7. Выборка участников обсуждений в фокус-группах по странам, типу организаций и полу

	Государственные		Частные		Всего
	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	
Кыргызстан	29 %	71 %	27 %	73 %	
Государственные (1) и частные агентства занятости (5)	3	3	2	3	11
Государственные (8) и частные (6) центры профессионального обучения	1	7	1	5	14
Всего по стране:	4	10	3	8	25
Таджикистан	75 %	25 %	55 %	45 %	
Государственные (2) и частные агентства занятости (4)	3	1	3	2	9
Государственные (3) и частные (5) центры профессионального обучения	3	1	3	3	10
Всего по стране:	6	2	6	5	19
Узбекистан	90 %	10 %	78 %	22 %	
Государственные (1) и частные агентства занятости (1)	4	1	4	0	9
Государственные (1) и частные (4) центры профессионального обучения	5	0	3	2	10
Всего по стране:	9	1	7	2	19
Гендерное соотношение участников	59	41	52	48	100
Всего участников обсуждений в фокус-группах	19	13	16	15	63

IV. ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ: СОЦИАЛЬНЫЙ, ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ КОНТЕКСТ

Между странами Центральной Азии с одной стороны, Российской Федерацией и Казахстаном с другой стороны сложился устойчивый миграционный коридор, который является одним из крупнейших в мире с точки зрения движения трудовых ресурсов и денежных переводов. Кыргызстан, Таджикистан и Узбекистан являются активными участниками миграционных процессов в регионе, являясь странами, отправляющими значительное количество трудящихся-мигрантов за границу. В трудовой миграции между странами Центральной Азии и ее принимающими партнерами (Российской Федерацией и Казахстаном) участвует около 4 млн человек, что составляет примерно 15 % экономически активного населения стран Центральной Азии. Масштабные миграционные процессы в регионе имеют существенные социально-экономические, демографические и политические последствия для отправляющих и принимающих стран. Главным направлением потоков трудовой миграции из региона Центральной Азии является Российская Федерация. В Российскую Федерацию направляются до 85 % трудящихся-мигрантов из Таджикистана и Кыргызстана, около 70 % трудящихся-мигрантов из Узбекистана.

i. Трудовая миграция в Российской Федерации Экономическая и демографическая ситуация в 2019–2021 годах

Правительству Российской Федерации удалось избежать второго локдауна в 2020 году, во II квартале снижение ВВП по отношению к аналогичному периоду предыдущего года составляло 8 %, а после начавшегося восстановления по итогам года 3 %. Восстановительный рост экономики Российской Федерации на 2021 год прогнозируется Министерством экономического развития в 2,7–2,9 %, в 2022 году 2,8–3,2 %, в 2023 и последующие годы 2,5–3 %². Некоторые более поздние оценки предполагают экономический рост в Российской Федерации в 2021 году не менее чем на 3 %.

Экономическая динамика по ключевым регионам представлена в разработанных правительствами субъектов Российской Федерации прогнозах социально-экономического развития на 2021 год и на плановый период 2022–2023 годов. В табл. 4.1 представлены консервативные (минимальные) варианты региональных прогнозов. Прогноз социально-экономического развития на 2021 год и на плановый период 2022–2023 годов в разных регионах различается по формату его представления (публикации). В одних регионах в прогнозе присутствуют три варианта основных макроэкономических показателей, в других только один вариант. В целях обеспечения сопоставимости данных мы представляем здесь минимальные варианты. Имеется в виду, что при более высоких темпах роста экономики безработица будет снижаться, а спрос на иностранную рабочую силу будет стабилен или увеличится.

Таблица 4.1. Динамика ВВП/ВРП в Российской Федерации и ключевых регионах в 2020–2023 годах (консервативные варианты)

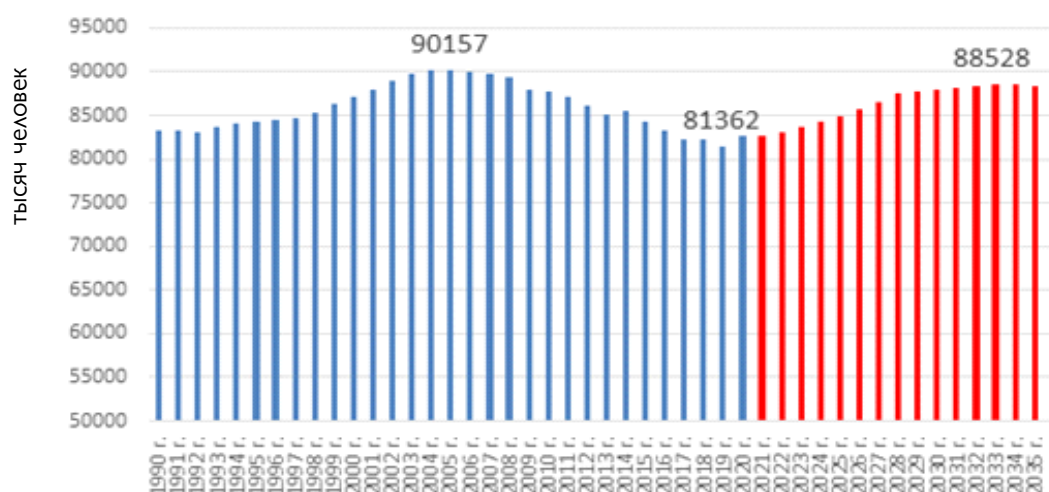
	2020	2021	2022	2023
	Процентов к предшествующему периоду			
	Отчет	Прогноз	Прогноз	Прогноз
Российская Федерация	97,0	102,7	102,8	102,5
г. Москва	97,6	103,3	103,4	103,4
Московская область	96,5	101,6	102,7	102,5
г. Санкт-Петербург	96,0	102,6	102,7	103,1
Ленинградская область	100,1	101,8	102,4	102,5
Республика Татарстан	96,0	103,9	102,9	103,2
Свердловская область	95,4	99,6	101,0	101,7

² Сценарные условия, основные параметры прогноза социально-экономического развития Российской Федерации и прогнозируемые изменения цен (тарифов) на товары, услуги хозяйствующих субъектов, осуществляющих регулируемые виды деятельности в инфраструктурном секторе, на 2022 год и на плановый период 2023 и 2024 годов. URL: https://www.economy.gov.ru/material/directions/makroec/prognozy_socialno_ekonomicheskogo_razvitiya/scenarnye_usloviya_osnovnye_parametry_prognoza_socialno_ekonomicheskogo_razvitiya_rf_na_2022_god_i_na_planovyy_period_2023_i_2024_godov.html

В Российской Федерации в последние двадцать лет происходило достаточно стабильное сокращение показателей общей смертности населения и увеличение ожидаемой продолжительности предстоящей жизни. Основу позитивной динамики названных показателей составляли рост ВВП, уровня жизни населения, снижение потребления крепких спиртных напитков, ужесточение правил дорожного движения и практики административных и уголовных наказаний за нарушения правил и регламентов, несущих вред здоровью населения. Создание в регионах Российской Федерации перинатальных, кардиологических и других высокотехнологичных медицинских центров также оказало положительное воздействие на снижение некоторых компонентов общей смертности в период до 2019 года включительно. Пандемия COVID-19 переломила эту тенденцию. Общий прирост числа умерших в 2020 году по сравнению с 2019 годом составил 323,8 тыс. человек. Это и есть избыточная смертность (сверхсмертность) за 2020 год. Накопленная избыточная смертность за период с марта 2020 года по апрель 2021 года составила 607 тыс. человек. В 2018 году умершие в возрасте 15–64 года составляли 33,5 % от общего числа умерших. Таким образом, сокращение в Российской Федерации численности населения в трудоспособном возрасте и, соответственно, численности трудовых ресурсов за время пандемии на момент написания доклада можно предварительно оценить в 200 тыс. человек.

Численность населения в трудоспособном возрасте является базовым демографическим показателем для разработки прогноза балансов трудовых ресурсов, рабочей силы, конъюнктуры рынка труда. Одной из основных проблем экономики Российской Федерации и ее регионов в 2010-е годы было сокращение численности населения в трудоспособном возрасте, которое только частично компенсировалось внешней миграцией. В результате перехода через границу пенсионного возраста многочисленных представителей поколений послевоенного «бэби-бума», при небольшой численности людей, родившихся во время демографического кризиса 1990-х годов и вступающих в трудоспособный возраст, численность населения в этом возрасте, пройдя свой максимум (90,2 млн человек) в 2005 году, впоследствии вступила в фазу сокращения (рис. 4.1).

Рисунок 4.1. Численность населения Российской Федерации в трудоспособном возрасте в 1990–2035 годах, с учетом перехода на новые границы пенсионного возраста



Примечание. Отчет за 1990–2020 гг.; Средний вариант прогноза на 2021–2035 гг. Источник: Росстат, 2020.

После изменения пенсионного законодательства Российской Федерации в 2018 году и перехода к ступенчатому, рассчитанному правительством на 2019–2023 годы повышению пенсионного возраста с прежнего уровня 60 (55) лет к уровню 65 (60) лет, снижение численности населения трудоспособного возраста прекратилось. Оттолкнувшись от минимума, достигнутого в 2019 году (81,4 млн человек), этот показатель к началу 2020 года увеличился до 82,7 млн человек. Дальнейший рост численности этой категории населения затормозится в 2020–2021 годы вследствие избыточной смертности населения трудоспособного возраста. Вероятно, в 2021 году потребуется пересчет Росстатом действующего в настоящее время прогноза численности населения на период до 2035 года. Оценивая перспективы занятости и трудовой миграции в Российской Федерации на 2021–2025 годы, будем исходить из официального прогноза, опубликованного в 2020 году³. Согласно прогнозу, разработанному в трех вариантах, численность

³ Предположительная численность населения Российской Федерации до 2035 года. Статистический бюллетень. М.: Федеральная служба государственной статистики, 2020.

населения Российской Федерации в трудоспособном возрасте повысится к 2025 году до 83,9–85,6 млн человек. Основные параметры среднего варианта прогноза на период до 2025 года представлены в табл. 4.2.

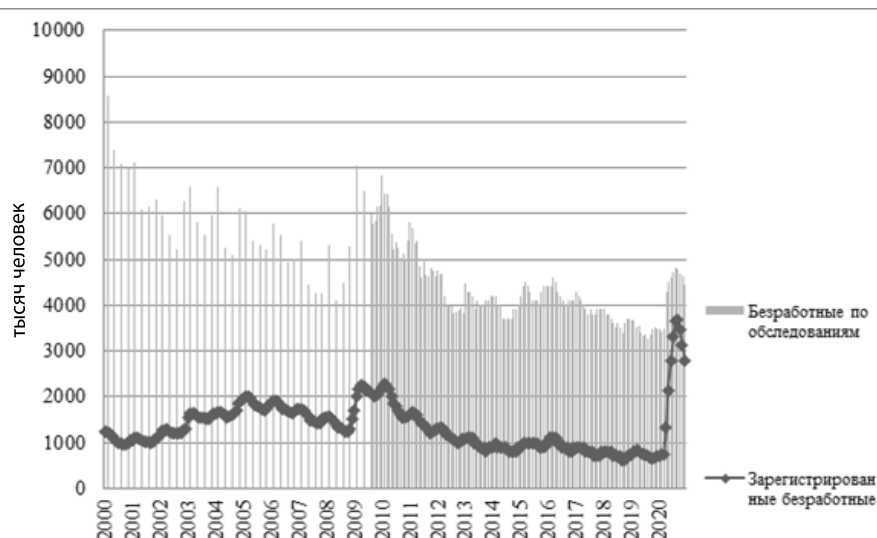
Таблица 4.2. Численность населения в трудоспособном возрасте в Российской Федерации и ключевых регионах в 2015–2025 годах, тыс. человек

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Отчетные данные, тыс. человек					
Российская Федерация	85 415	84 199	83 224	82 264	81 362	82 678
г. Москва	7 320	7 246	7 225	7 193	7 240	7 287
Московская область	4 313	4 319	4 316	4 332	4 402	4 471
г. Санкт-Петербург	3 091	3 080	3 088	3 070	3 090	3 110
Ленинградская область	1 032	1 027	1 030	1 044	1 037	1 086
Республика Татарстан	2 227	2 202	2 176	2 151	2 163	2 174
Свердловская область	2 438	2 400	2 367	2 338	2 352	2 365
	2021	2022	2023	2024	2025	Прирост за 2020–2025 гг., тыс. человек
	Прогноз (средний вариант), тыс. человек					
Российская Федерация	82 765	83 143	83 596	84 246	84 956	2 278
г. Москва	7 337	7 376	7 415	7 471	7 530	244
Московская область	4 543	4 615	4 690	4 774	4 863	391
г. Санкт-Петербург	3 141	3 166	3 191	3 223	3 256	147
Ленинградская область	1 107	1 128	1 149	1 171	1 195	109
Республика Татарстан	2 180	2 187	2 195	2 209	2 225	51
Свердловская область	2 373	2 383	2 396	2 414	2 434	68

Источник: Росстат, 2020.

Согласно среднему варианту демографического прогноза, численность населения потенциально трудоспособного возраста вырастет во всех ключевых регионах Российской Федерации. При этом продолжится концентрация трудовых ресурсов Российской Федерации в мегаполисах и других ключевых регионах. Прирост численности трудоспособного населения в шести рассматриваемых регионах в 2020–2025 годы превысит 1 млн человек и составит 44,4 % от всего прироста этой категории в Российской Федерации. Вследствие этой

Рисунок 4.2. Безработица по обследованиям Росстата и зарегистрированная в Российской Федерации в 2000–2021 годах



Источник: Росстат.

концентрации доля шести регионов в численности населения трудоспособного возраста страны увеличится с 24,8 до 25,3 % в 2021 году. Такая концентрация создает условия для опережающего роста валового регионального продукта (ВРП) в данных регионах.

Рост численности населения трудоспособного возраста может в определенной мере повлиять на потребность Российской Федерации и регионов в иностранной рабочей силе. Разумеется, главные факторы формирования этой потребности не на стороне демографии, а на стороне производства и его обеспечения кадрами различного уровня квалификации. Серьезного увеличения конкуренции на региональных рынках труда между «бывшими пенсионерами» и трудящимися-мигрантами не ожидается, так как они позиционированы в разных сегментах рынка труда. Пожилые работники характеризуются более низким качеством здоровья, но высоким или средним уровнем квалификации. Они в основном заняты в иных видах деятельности, чем преимущественно молодые, здоровые, но в среднем менее квалифицированные трудящиеся-мигранты. Кроме того, реальный статус большинства работников в возрасте старше 55–60 лет с повышением пенсионного возраста в ближайшие годы не изменится потому, что они уже заняты – большинство тех, кого затронуло новое пенсионное законодательство, как показывает баланс трудовых ресурсов Росстата, являются работающими пенсионерами. В 2018 году они составляли 7,5 млн человек, то есть около 1/10 рабочей силы, которая используется в настоящее время в российской экономике.

По данным обследования рабочей силы (ОРС), численность рабочей силы (экономически активного населения) в Российской Федерации уменьшилась с 75,7 млн человек в августе 2019 года до 75,2 млн человек в декабре 2020 года. Реальная численность рабочей силы (предложение на макрорынке труда) в 2020 году могла меняться в сторону повышения вследствие изменения пенсионного возраста либо в сторону понижения в результате закрытия границ для трудящихся-мигрантов, но в рамках методологии Росстата существенных изменений в официально учтенной численности рабочей силы в 2020 году зафиксировано не было. Численность безработных по обследованиям циклично (летом безработных меньше, зимой больше) снижалась от максимального уровня 10,4 млн человек в феврале 1999 года (глобальный финансовый кризис и дефолт в Российской Федерации) до 3,5 млн человек в начале 2020 года (рис. 4.2).

Массовое высвобождение работников российских предприятий, происшедшее в апреле – августе 2020 года, привело к увеличению зарегистрированной безработицы с 0,7 млн в начале года до 3,7 млн человек в сентябре (4,9 % от рабочей силы). Такое количество людей, обратившихся к помощи государства в поисках работы, стало рекордным за 29 лет их регистрации. Предыдущий максимум – 2,8 млн человек, наблюдался в апреле 1996 года. Благодаря восстановлению российской экономики в октябре 2020 года снятие безработных с учета превысило постановку на учет, и их количество сократилось к декабрю до 2,8 млн человек (3,7 %). В апреле 2021 года зарегистрированная безработица составила 1,5 млн человек (2,1 %).

Таблица 4.3. Численность рабочей силы, занятых, безработных и уровень безработицы в Российской Федерации и ключевых регионах в 2019–2020 годах

	Численность рабочей силы, тыс. человек		Численность занятых, тыс. человек		Численность безработных по обследованиям, тыс. человек		Уровень безработицы в % к рабочей силе		Численность безработных в 2020 в % к 2019 году
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	
Российская Федерация	75 225,7	75 043,2	71 764,5	70 463,7	34 61,2	45 79,5	4,6	6,1	132,3
г. Москва	7 295,7	7 294,8	7 196,2	7 031,9	99,5	262,9	1,4	3,6	264,1
Московская область	4 177,2	4 140,0	4 063,3	3 969,4	113,9	170,6	2,7	4,1	149,7
г. Санкт-Петербург	3 065,8	3 108,0	3 024,0	2 996,5	41,8	111,5	1,4	3,6	266,8
Ленинградская область	966,9	987,2	929,5	928,3	37,4	58,9	3,9	6,0	157,4
Республика Татарстан	2 031,1	2 026,1	1 964,6	1 954,8	66,4	71,4	3,3	3,5	107,4
Свердловская область	2 120,8	2 109,5	2 031,6	1 991,2	89,2	118,3	4,2	5,6	132,5
6 регионов в % от Российской Федерации	26,1	26,2	26,8	26,8	13,0	17,3	2,3	4,0	177,0

Источник: Росстат.

В Российской Федерации имеет место высокая региональная дифференциация уровней и динамики занятости и безработицы по субъектам Федерации (табл. 4.3). Ключевые субъекты Российской Федерации в 2019 году концентрировали 26,8 % всех занятых в экономике и только 13 % безработных. Во всех этих регионах уровень безработицы был намного ниже среднего, причем в Москве и Санкт-Петербурге он был ниже 1,5 %, что позволяло говорить о полной занятости населения в мегаполисах.

В Российской Федерации отраслевая структура занятости в рамках балансов трудовых ресурсов и ОРС отслеживается с большим лагом времени. Данные ОРС представлены в таблице 4.4. В более оперативном режиме – ежемесячно мониторинг отраслевой структуры производится по крупным и средним предприятиям. В этой базе данных отсутствует малое предпринимательство, это существенный недостаток для ее аналитического использования в условиях нынешнего кризиса, так как именно малый бизнес в наибольшей степени страдает от пандемии и локдаунов. Начнем анализ изменений в отраслевой структуре занятости в экономике с этой узкой базы, потом перейдем к более широким данным ОРС.

Среди сфер деятельности в секторе крупных и средних предприятий (охват на декабрь 2020 года 33,5 млн человек занятого населения), несмотря на оказанную им государственную поддержку, в наибольшей степени пострадали риелторы, сельское хозяйство, строительство. В добыче полезных ископаемых число занятых сократилось за счет угольной отрасли (сокращение на 3,5 %), при этом число нефтяников и газовиков возросло. В целом за год этот сектор увеличил численность рабочих мест на 0,7 %. Обрабатывающая промышленность в середине 2020 года снизила численность рабочих мест на 2 %, но к концу года восстановилась до показателя -0,8 %. При этом внутри данной сферы занятость в производстве пищевых продуктов в целом за год сократилась на 2,5 %, в автопроме на 4,7 %, производстве мебели на 5,3 %, производстве изделий из кожи (включая обувь) на 8,3 % и катастрофически упала занятость в полиграфии, производстве бумажных книг, журналов и т. п. – на 9,6 % (в середине 2020 года сокращение занятости в этой отрасли составляло около 15 %).

По данным ОРС за 2020 год (охват на декабрь 2020 года 70,8 млн человек занятого населения), наибольший спад спроса на труд наблюдался в строительстве – минус 12,8 %. Это одна из основных сфер занятости трудящихся-мигрантов. На 7,7 % сократилась занятость в здравоохранении и социальных услугах (в основном за счет услуг, хотя отток персонала из медицинских учреждений во время пандемии также наблюдался в ряде регионов), на 4,6 % в финансовых операциях и риелторском бизнесе. Занятость в таком «мигрантском» секторе, как торговля, сократилась не очень значительно – на 2,8 % в целом за год, но во время локдауна во II квартале 2020 года увольнение работников в этой отрасли носило массовый характер, многие люди перемещались из ретейла в службы доставки интернет-магазинов. Кроме того, относительно незначительное сокращение спроса на труд в крупнейшей отрасли экономики Российской Федерации – около 0,4 млн человек.

Высокий рост спроса на труд – на 25,8 % наблюдался в отрасли «водоснабжение, водоотведение, сбор и утилизация отходов», но в абсолютном исчислении это был прирост всего на 116 тыс. работников. Из отраслей, в которых занято большое число людей, в том числе мигрантов, значительно выросли транспорт – на 4,9 % и добыча полезных ископаемых – на 4,4 %.

Таблица 4.4. Занятое население Российской Федерации в возрасте 15 лет и старше по видам экономической деятельности на основной работе в 2019–2020 годах

2019 декабрь	72 425	3 852	1 760	10 586	1 955	450	4 983	13 052	7 325	2 929	4 283	5 317	7 049	5 733	3 153
2020 декабрь	70 772	3 882	1 837	10 315	1 932	566	4 347	12 691	7 683	2 793	4 127	5 117	6 895	5 290	3 297
Рост 2020 к 2019, %	97,7	100,8	104,4	97,4	98,8	125,8	87,2	97,2	104,9	95,4	96,4	96,2	97,8	92,3	104,6
Структура 2019, %	100,0	5,3	2,4	14,6	2,7	0,6	6,9	18,0	10,1	4,0	5,9	7,3	9,7	7,9	4,4
Структура 2020, %	100,0	5,5	2,6	14,6	2,7	0,8	6,1	17,9	10,9	3,9	5,8	7,2	9,7	7,5	4,7

Источник: Росстат.

Занятость трудящихся-мигрантов из Центральной Азии в регионах и отраслях российской экономики

Тремя крупнейшими донорами рабочей силы для Российской Федерации остаются три страны Центральной Азии – Узбекистан, Таджикистан, Кыргызстан, несмотря на наметившиеся тренды и новые направления эмиграции в Турцию, Республику Корея, страны Ближнего Востока. Согласно официальным данным российской статистики, основанной на выдаче разрешительных документов (патентов и разрешений на работу) в Российской Федерации до пандемии COVID-19, в 2019 году было выдано около 1 041 тыс. документов гражданам Узбекистана и 498 тыс. – гражданам Таджикистана. Гражданам Туркменистана было выдано 645 разрешений на работу в Российской Федерации в 2019 году. Граждане Кыргызстана и Казахстана (39 и 31 человек соответственно) также присутствуют в российской статистике в части получения патентов и разрешений на работу по непонятным причинам, учитывая, что государства входят в ЕАЭС, им не требуется оформлять разрешение на работу в Российской Федерации (табл. 4.5). Граждане данных стран оказались потерянными для российской миграционной статистики, поэтому возможна оценка их численности на основе поправочного коэффициента (отношение зарегистрированных по месту пребывания к получившим патенты или разрешения на работу – 4,5): численность граждан Кыргызстана и Казахстана в Российской Федерации в 2019 году могла быть 231 тыс. и 15,4 тыс. человек соответственно.

Таблица 4.5. Численность трудящихся-мигрантов, получивших разрешительные документы на работу в Российской Федерации в 2017–2019 годах, человек

	Количество трудящихся-мигрантов, прибывших за год и получивших патент на осуществление трудовой деятельности/ разрешение на работу			Состояло на учете трудящихся-мигрантов на конец года, имевших патент на осуществление трудовой деятельности/ разрешение на работу		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Всего, человек	1 679 102/ 94 800	1 675 874/ 92 679	1 708 811/ 84 889	1 649 134/ 114 941	1 661 898/ 93 221	1 693 460/ 83 237
Из стран Центральной Азии, человек	1 439 335/447	1 466 960/438	1 538 694/ 1 002	1 410 066/ 13 661	1 452 465/ 12 606	1 523 094/ 13 092
Доля стран Центральной Азии, %	85,7/0,5	87,5/0,5	90/1,2	85,5/11,9	87,4/13,5	89,9/15,7
Узбекистан	996 824/ 142	1 019 532/183	1 040 681/ 215	976 946/ 7 690	1 008 975/ 7 110	1 032 023/ 7 137
Таджикистан	442 321/ 72	447 274/ 103	497 947/ 138	432 769/ 4 392	443 202/ 4 090	490 955/ 4 097
Кыргызстан	95/0	76/0	39/0	128/1 132	143/1 118	64/1 115
Казахстан	95/11	78/7	27/4	223/157	145/146	52/139
Туркменистан	0/222	0/145	0/645	0/290	0/142	0/604

Источник: Мониторинг состояния национальных рынков труда стран Содружества Независимых Государств 2016–2019 гг. М.: Межгосударственный статистический комитет СНГ, 2020. С. 32. URL: http://www.cisstat.com/rus/Monitoring_labour2016-2019.pdf

В общей сложности численность документированных трудящихся-мигрантов из стран Центральной Азии на российском рынке труда до пандемии COVID-19 могла составлять 1 786 тыс. человек. Определенное количество центральноазиатских трудящихся-мигрантов на российском рынке труда не имеют всего пакета необходимых документов. В частности, некоторые мигранты не имеют регистрации по месту пребывания, некоторые не имеют письменного трудового договора, о некоторых не уведомляет ГУВМ МВД работодатель, некоторые не имеют патента или просрочили его. Экспертные оценки свидетельствуют о присутствии в Российской Федерации в 2021 году 750 тыс. недокументированных мигрантов из стран Центральной Азии, в том числе 332 тыс. из Узбекистана, 247 тыс. из Таджикистана, 115 тыс. из Кыргызстана, 49 тыс. из Казахстана⁴. Среди них наиболее заметную часть составляют мигранты, которые остались после начала пандемии, поскольку

⁴ Трудовые мигранты в России. Вернутся ли нелегалы в Узбекистан? // DW Новости. 24.04.2021. URL: <https://www.dw.com/ru/trudovye-migranty-v-rossii-vernutsja-li-nelegaly-v-uzbekistan/a-57316327>

Таблица 4.6. Численность трудящихся-мигрантов в Российской Федерации, зарегистрированных по месту пребывания в 2019–2021 годах, человек

	Количество мигрантов, зарегистрированных по месту пребывания			Количество мигрантов, зарегистрированных по месту пребывания с целью работы		
	2019	2020	2021 (январь – июнь)	2019*	2020*	2021 (январь – июнь)
Всего, человек	18 951 004	9 340 798	4 972 497	5 478 249	2 358 827	3 654 462
Из стран Центральной Азии, человек	9 504 176	6 409 267	3 538 920	3 881 448	1 772 962	2 971 637
Доля стран Центральной Азии, %	50,1	68,6	71,2	70,9	75,2	81,2
Узбекистан	4 739 789	3 404 660	1 841 595	2 107 302	1 011 028	1 685 166
Таджикистан	2 652 867	1 829 270	1 017 505	1 179 423	507 255	828 125
Кыргызстан	1 039 374	722 880	456 085	453 702	190 312	384 833
Казахстан	692 840	368 619	199 584	136 208	60 461	70 199
Туркменистан	121 848	83 838	24 151	4 813	3 906	3 314

* В 2019–2020 годах МВД включало в данные мигрантов, которые зарегистрировались по месту пребывания с целью работы, только тех, кто зарегистрировался впервые, а в 2021 году – и тех, кто продлил регистрацию в течение года.

Источник: Данные МВД России. Статистические сведения по миграционной ситуации. URL: www.mvd.ru

В пределах Российской Федерации трудящихся-мигранты распределяются неравномерно. Большинство привлекает Центральный федеральный округ (прежде всего, включая Москву и Московскую область), Северо-Западный федеральный округ (Санкт-Петербург и Ленинградская область), Дальневосточный и Приволжский федеральные округа. В основном они концентрируются в крупных городах и экономических центрах страны. Отобранные для исследования ключевые регионы Российской Федерации имеют максимальную численность трудящихся-мигрантов (табл. 4.7).

Таблица 4.7. Численность трудящихся-мигрантов в ключевых регионах Российской Федерации, зарегистрированных по месту пребывания в 2019–2021 годах, человек

	Количество мигрантов, зарегистрированных по месту пребывания			Количество мигрантов, зарегистрированных по месту пребывания с целью работы		
	2019	2020	2021 (январь – июнь)	2019*	2020*	2021 (январь – июнь)
Всего, человек	18 951 004	9 340 798	4 972 497	5 478 249	2 358 827	3 654 462
г. Москва	4 447 032	2 385 613	1 355 556	1 879 291	722 372	1 063 594
Московская область	1 665 414	1 085 609	580 895	493 878	185 763	431 757
г. Санкт-Петербург и Ленинградская область	3 597 970	1 017 866	551 963	1 032 422	629 462	416 949
Свердловская область	363 590	192 382	98 905	126 845	40 641	70 722
Республика Татарстан	324 163	185 659	93 342	76 009	40 178	58 404
Республика Башкортостан	147 535	86 778	45 343	40 577	14 263	33 356

* В 2019–2020 годах МВД включало в данные мигрантов, которые зарегистрировались по месту пребывания с целью работы, только тех, кто зарегистрировался впервые, а в 2021 году – и тех, кто продлил регистрацию в течение года.

Источник: Данные МВД России. Статистические сведения по миграционной ситуации. URL: www.mvd.ru

Большинство трудящихся-мигрантов из стран Центральной Азии (более 70 %) сконцентрированы в шести ключевых регионах Российской Федерации (табл. 4.8). В данных регионах аналогично высока и концентрация граждан Таджикистана (78 %), Кыргызстана (70 %) и Узбекистана (69 %).

Таблица 4.8. Численность трудящихся-мигрантов из стран Центральной Азии в ключевых регионах Российской Федерации, зарегистрированных по месту пребывания первично в 2020 году, человек

	Всего	Центральная Азия	Узбекистан	Таджикистан	Кыргызстан	Казахстан	Туркменистан
Российская Федерация	2 358 827	1 772 962	1 011 028	507 255	190 312	60 461	3 906
г. Москва	722 372	500 065	234 302	172 346	81 543	10 418	1 456
г. Санкт-Петербург и Ленинградская область	629 462	554 596	377 437	149 439	22 520	4 771	429
Московская область	185 763	128 036	56 717	51 042	16 585	3 435	257
Свердловская область	40 641	35 173	10 711	13 847	8 529	2 079	7
Республика Татарстан	40 178	30 515	18 926	7 103	3 113	1 279	94
Всего в 6 ключевых регионах, человек	1 618 416	1 248 385	698 093	393 777	132 290	21 982	2 243
Доля 6 ключевых регионов в Российской Федерации, %	68,6	70,4	69,1	77,6	69,5	36,4	57,4

Источник: Данные МВД России.

Федеральная служба государственной статистики (Росстат) в 2019 году проводила обследование «Выборочное наблюдение труда мигрантов – 2019», которое сопоставлено с итогами «Выборочного обследования рабочей силы – 2019» (табл. 4.9). Эти обследования методологически совместимы, их данные сопоставимы, и численность трудящихся-мигрантов представляется Росстатом как часть рабочей силы и занятого населения Российской Федерации. В отличие от других статистических источников (рядов данных), где число мигрантов оценивается автономно и не увязывается с числами рабочей силы и занятого населения. Численность трудящихся-мигрантов, занятых в экономике Российской Федерации, в 2019 году оценивалась Росстатом в 2,5 млн человек, или 3,6 % от общей численности занятых. Наиболее многочисленные контингенты трудящихся-мигрантов заняты в торговле, где они составляют 3,7 % работников, в строительстве – 5,1 %, на обрабатывающих производствах – 3 % и на транспорте (включая таксистов и курьеров) – 4,5 %. Есть также «мигрантские» виды деятельности, где абсолютная численность трудящихся-мигрантов не так велика, но их доля значительно больше, чем в среднем по всей экономике. Это гостиницы и предприятия общественного питания – 6,4 %, добыча полезных ископаемых – 5,6 %, культура, спорт, организация досуга и развлечений – 4,2 %, здравоохранение и социальные услуги – 4 %.

Таблица 4.9. Распределение занятого населения и трудящихся-мигрантов в Российской Федерации по видам экономической деятельности в 2019 году, тыс. человек

	Все занятые	В том числе трудящиеся-мигранты	Трудящиеся-мигранты в % от занятого населения
Всего	71 064	2 570,2	3,6
из них по видам экономической деятельности:			
сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	4 781	139,3	2,9
добыча полезных ископаемых	1 153	65,1	5,6
обрабатывающие производства	9 963	295,5	3,0
обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	1 607	46,4	2,9
водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	701	13,9	2,0
строительство	6 416	324,3	5,1
торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	13 497	501,3	3,7
транспортировка и хранение	5 373	241,8	4,5
деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	1 763	112,8	6,4
деятельность в области информации и связи	1 474	38,7	2,6
деятельность финансовая и страховая	1 369	43,5	3,2
деятельность по операциям с недвижимым имуществом	1 923	52,9	2,7
деятельность профессиональная, научная и техническая	2 827	55,1	1,9
деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	1 963	61,9	3,2
государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	3 627	90,8	2,5
образование	5 393	180,3	3,3
деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	4 400	177,4	4,0
деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	1 136	47,4	4,2
предоставление прочих видов услуг	1 628	81,9	5,0

Источник: Росстат.

Определенные трансформации занятости трудящихся-мигрантов по секторам экономики произошли во время пандемии COVID-19. При временном сокращении занятости в строительстве увеличилась численность занятых мигрантов в секторе доставки, курьерской службы, интернет-сервисов, такси. В итоге представители агрегаторов такси и сервисов доставки еды не видят острого дефицита рабочей силы на российском рынке труда. По мнению представителя «Ситимобила», хотя пандемия внесла свои коррективы и многие мигранты уехали из страны, на число сотрудников таксопарков это в целом не повлияло. Представитель Delivery Club сообщил: «Дефицита в курьерах у нас нет, сервис продолжает набирать клиентов, необходимость в работниках постоянно увеличивается. Мы не раскрываем количество курьеров, но можем абсолютно точно сказать, что ни о каком снижении речи не идет. В июне 2019 года мы выполнили 2 млн заказов, в июне 2020 года – 5 млн, в июне 2021 года – 7 млн. Вместе с увеличением объемов происходило и сопоставимое увеличение количества курьеров, сотрудничающих с платформой». Представитель «Яндекс Go» отметил, что число активных курьеров на линии в 2021 году в 3,5 раза превышает показатель 2019 года. Интерес к вакансии курьера не снижается, а, наоборот, растет¹⁰.

Директор департамента аналитических бизнес-решений HeadHunter Н. Данина прогнозирует: «Определенный тренд с возвратом трудящихся-мигрантов может обозначиться в конце осени 2021 года, а до этого продолжится «перетекание» тех мигрантов, которые не уехали на родину в первую волну, из одних профессий в другие, например из строителей и рабочих в курьеры и водители такси»¹¹.

¹⁰ Дефицит мигрантов привел к росту зарплат разнорабочих... // РБК. 23.08.2021. URL: https://www.rbc.ru/technology_and_media/23/08/2021/611fa69d9a7947f545ce3f5c

¹¹ Там же.

Результаты социологического опроса работодателей показали следующие особенности использования труда мигрантов из Центральной Азии в Российской Федерации (табл. 4.10).

Прежде всего, востребованность трудящихся-мигрантов из Центральной Азии объясняется работодателями с двух точек зрения:

- во-первых, объективным фактором являются структурные характеристики рабочей силы в Российской Федерации (не хватает российских кадров необходимой квалификации – 52 %);
- во-вторых, характеристики рабочей силы из государств-доноров (качественная работа – 38 %, обходятся работодателям дешевле – 34 %, неприхотливость к условиям проживания – 34 %, меньшая притязательность к условиям труда – 32 %, готовность работать за меньшую оплату – 27 %, временное трудоустройство – 15 %);
- в-третьих, сохраняется нежелание некоторых работодателей соблюдать в полной мере трудовое законодательство (прежде всего, из-за желания снизить издержки на труд, сэкономив на социальных начислениях, – 13 %).

Таблица 4.10. Распределение ответов работодателей на вопрос: «Почему на Вашем предприятии используется труд граждан стран Центральной Азии?» (мультивариантный ответ) (результаты социологического опроса, N = 473 работодателя)

Причины привлечения трудящихся-мигрантов	Количество работодателей	Доля ответов, %
Не хватает российских кадров необходимой квалификации	246	52
Выполняют работу более качественно	180	38
Обходятся дешевле работодателю	161	34
Неприхотливы к условиям проживания	161	34
Менее притязательны к условиям труда	151	32
Соглашаются на меньшую заработную плату	128	27
Можно нанять на временных условиях	71	15
Не нужно делать социальных отчислений	62	13

В глубинных интервью эксперты отмечали, что рабочие из стран Центральной Азии имеют такие конкурентные преимущества как «готовность интенсивно работать, порой без выходных», «нацелены на результат», «стремятся заработать», «не пьют алкоголь», «не качают права». В этой связи трудящиеся-мигранты из стран Центральной Азии более конкурентоспособны в глазах работодателей, чем российские граждане, прежде всего в сегменте массовых и востребованных профессий. Однако следует отметить, что большинство российских работодателей указали на конкурентные преимущества найма работников из Центральной Азии, обусловленные не квалификацией работников, а их готовностью соглашаться на условия труда и заработную плату ниже тех, которые требуются местной рабочей силой.

Интервью эксперта. Представитель кадровой службы ГК «МАЛИНО» (Московская область)

Наверное, самое основное конкурентное преимущество трудовых мигрантов, скажем так, невысокая притязательность. Назовем это условно так. Можно развернуть такой спектр их качеств: они менее требовательны к условиям проживания, они не ожидают завышенных зарплат, пытаются конфликтные ситуации решать путем переговоров, которые часто ведет их бригадир между руководством предприятия и приглашенными рабочими. Ну то есть они очень-очень трудолюбивы и исполнительны, а это немаловажно. Это такая национальная черта. Меня это не удивляет, потому что я сама выросла в Средней Азии, Ташкент считаю родным городом. Поэтому понимаю людей из Узбекистана, которые к нам приезжают работать, понимаю, в чем проявляются их национальные, социальные, культурные особенности, в том числе в организованном труде. Справедливости ради нужно добавить, что среди граждан Узбекистана и Таджикистана бывают разные люди, которые под влиянием тех или иных факторов могут и испортиться. Хотела бы добавить, что рабочие-мигранты понимают, что едут заработать. Поэтому они заточены на исполнение трудовых обязанностей и в принципе. Они понимают, что приехали, и надо время, которое они здесь находятся, провести рационально. Они для работодателя этим выгодны.

Согласно данным социологического опроса, доля работников из стран Центральной Азии составляет на микропредприятиях (до 15 человек) 64 % рабочей силы, на малых предприятиях (от 15 до 100 человек) – 32 %, на средних предприятиях (от 100 до 250 человек) – 31 %, на крупных предприятиях (более 250 человек) – 16 % рабочей силы (табл. 4.11).

Таблица 4.11. Распределение ответов работодателей на вопрос: «По каким профессиям работают на Вашем предприятии (организации) граждане стран Центральной Азии?» (мультивариантный ответ) (результаты социологического опроса, N = 473 работодателя)

Типы предприятий (организаций)	Профессии
Микропредприятия	Продавец, официант, водитель, курьер, охранник, парикмахер (барбер), пекарь, уборщик, швея-портной
Малые предприятия	Подсобный рабочий, слесарь, кровельщик, монтажник, сварщик, арматурщик, отделочник, электрик, плиточник-облицовщик, бетонщик
Средние предприятия	Подсобный рабочий, разнорабочие, монолитчик, сварщик, монтажник, машинист экскаватора, машинист крана, электрик, маляр-отделочник, гипскартонщик, кровельщик, сборщик изделий, упаковщик
Крупные предприятия	Подсобный рабочий, монтажник, плиточник, слесарь, водитель, бетонщик, крановщик, газосварщик, водитель, программист

Выявлена значительная дифференциация социально-демографической структуры потока трудящихся-мигрантов из стран Центральной Азии в оценках работодателей и экспертов.

Первый аспект заключается в значительных различиях выходцев из городов и сельской местности: отмечается, что качество рабочей силы на порядок выше из Ташкента (Узбекистан), Согдийской области Таджикистана, Бишкека (Кыргызстан), чем из сельских районов за счет более высокого уровня образования и технических навыков.

Второй аспект связан с гражданством мигрантов. Согласно данным социологического опроса работодателей, более просто нанять и оформить граждан Казахстана и Кыргызстана (входят в ЕАЭС). Знание русского языка в совокупности с высокой квалификацией делает граждан Казахстана более востребованным в сегменте квалифицированных и высококвалифицированных специалистов. Мигранты из Узбекистана и Таджикистана в целом более востребованы в нижних сегментах рынка труда на работах с низким или средним уровнем квалификации.

Третий аспект связан с социально-демографическими характеристиками мигрантов: люди старшего поколения (за 40 лет) лучше владеют русским языком, имеют близкую с россиянами ментальность, имеют достаточно приемлемый уровень квалификации к российским условиям; а люди младших возрастных групп (18–30 лет), выросшие в независимых странах, слабо владеют русским языком, уже не разделяют «общую» ментальность, их квалификация не всегда соответствует необходимой в Российской Федерации. Некоторые эксперты в глубинных интервью отмечают, что квалифицированные кадры (например, сварщики) в Узбекистане уже готовятся на основе западных систем и стандартов. С наступлением пандемии заработные платы в Российской Федерации выросли из-за дефицита трудовых ресурсов, что практически ликвидировало конкурентное преимущество работников из Центральной Азии в глазах российских работодателей – дешевизну. По оценке вице-преьера М. Хуснулина: «Сейчас ситуация по мигрантам и трудовым ресурсам выходит... на катастрофический уровень. Цены на трудовые ресурсы выросли на 50–100 %. При этом у нас не то что денег, у нас людей нет: тех, кто может строить»¹².

¹² Хуснулин: ситуация с мигрантами на стройке становится катастрофической // Петербургский экономический форум. 03.06.2021. URL: <https://realty.ria.ru/20210603/migranty-1735409644.html>

Текущие потребности работодателей в трудящихся-мигрантах в ключевых отраслях российской экономики

В настоящее время российские работодатели испытывают острую нехватку рабочей силы, которая обусловлена, с одной стороны, специфическим фактором невозможности привлечения российских граждан из-за социально-психологических факторов (неготовности россиян наниматься на малооплачиваемые, непрестижные и сложные работы), несмотря на некоторый рост численности населения трудоспособного возраста, а с другой стороны, также форс-мажорным фактором сокращения притока иностранных рабочих из-за закрытия государственных границ Российской Федерации в целях предотвращения распространения коронавирусной инфекции. Данная проблема была признана и неоднократно озвучивалась на разных уровнях.

Например, в сентябре 2021 года министр иностранных дел С. Лавров заявил: «Мы нуждаемся в трудовых мигрантах. Это важно для нашей экономики. У нас без трудовых мигрантов многие производства сейчас испытывают существенный кадровый голод. Пытаемся сделать их приезд сюда максимально понятным, транспарентным, легитимным. В этих целях договариваемся со странами, откуда к нам мигранты стремятся приехать, на постоянной основе (часто с центральноазиатскими странами) об организации специальных курсов, которые позволят убедиться в элементарном знании русского языка, обычаев России, наших законов и понять, как человек планирует вести себя, если он будет принят на работу в Российской Федерации»¹³.

По заявлению президента национального объединения строителей (НОСТРОЙ) А. Глушкова, из-за пандемии COVID-19 строительная отрасль в Российской Федерации потеряла достаточно большое число иностранных сотрудников: «Отток мигрантов составил 1,5 миллиона человек, то есть мы потеряли каждого пятого строителя»¹⁴. В марте 2020 года вице-премьер М. Хуснуллин сказал: «В стране сегодня 1,5–2 миллиона человек недостатка трудовых ресурсов только в сфере строительства. Зарплаты рабочих поднялись из-за дефицита на 50 %, а где-то – в два раза. Но даже платя в два раза большую зарплату, собрать людей крайне сложно. Мы считаем, что это один из основных сдерживающих факторов развития строительства»¹⁵.

Возникший на российском рынке труда с начала пандемии COVID-19 дефицит на плиточников, монтажников окон и других разнорабочих только усилился, что привело к росту средней зарплаты низкоквалифицированных сотрудников. По данным HeadHunter, желаемая зарплата среди низкоквалифицированных сотрудников в среднем увеличилась на 15 %. Руководитель пресс-службы Superjob Н. Ильченко: «Отъезд мигрантов спровоцировал конкуренцию за рабочих и повысил зарплаты в строительстве за шесть месяцев 2021 года на 9,8 %, за год — на 15,8 % (без учета инфляции). В отдельных рабочих специальностях прирост был еще более значительным. За год пандемии средний заработок плиточников в Москве вырос более чем на 40 %, монтажников окон ПВХ – более чем на четверть, стропальщиков и электрогазосварщиков – более чем на 20 %. Количество вакансий в сфере строительства выросло на 210 %, а резюме стало больше лишь на 7 %. Конкурс на вакансию снизился практически в 2,7 раза»¹⁶.

В августе 2021 года первый заместитель министра строительства А. Ломакин оценил дефицит работников в 3 млн человек. Курирующий строительный комплекс вице-премьер Марат Хуснуллин оценивал объем трудовых ресурсов, которые нужно будет привлечь на российские стройки до 2024 года, в 5 млн человек¹⁷.

В конце 2020 года, по данным Минстроя Российской Федерации, в 50 регионах страны не хватало трудящихся-мигрантов на строительных объектах¹⁸. В июне 2021 года заместитель мэра Москва по вопросам экономической политики и имущественно-земельным отношениям В. Ефимов заявил, что в столице не хватает 300 тыс. рабочих, или 30 % от нужного числа мигрантов: «В строительной отрасли проблема с трудовыми ресурсами нарастает. В обычном режиме у нас в городе работает порядка миллиона трудовых мигрантов,

¹³ Сергей Лавров: Россия нуждается в трудовых мигрантах // Портал MIGRANTY.ORG. 03.09.2021. URL: <https://migranty.org/novosti/sergej-lavrov-rossiya-nuzhdaetsja-v-trudovyh-migrantah/?fbclid=IwAR3RefhuMgFJM9pmmCNBtoOtiu58imGpiFBLvGuAqLYfWsj7IBVtkjPzfc>

¹⁴ НОСТРОЙ предлагает создать реестр строителей-мигрантов // Недвижимость. РИА Новости. 22.04.2021. URL: <https://realty.ria.ru/20210422/migranty-1729330901.html?in=t>

¹⁵ Хуснуллин сообщил, что дефицит рабочих... // Информация ТАСС. 27.03.2021. URL: <https://tass.ru/nedvizhimost/11009647>

¹⁶ Дефицит мигрантов привел к росту зарплат разнорабочих... // РБК. 23.08.2021. URL: https://www.rbc.ru/technology_and_media/23/08/2021/611fa69d9a7947f545ce3f5c

¹⁷ Россия намерена ввезти из Узбекистана... // АН Podrobno.uz. 03.09.2021. URL: <https://podrobno.uz/cat/uzbekistan-i-rossiya-dialog-partnerov-rossiya-nameren-vyvezti-iz-uzbekistana-okolo-10-tysyach-migrantov-charternymi-poezdami-v-proekte-uch/?fbclid=IwAR3-u06YMqEUgDE628INCOLzedLVsy7A1T-qLkyRI4Zli1FLhw5rBdkZKRI>

¹⁸ В России почти вдвое сократилось число мигрантов // Ведомости. 16.12.2020. URL: <https://www.vedomosti.ru/society/news/2020/12/16/851122-rossii-pochti-vdvoe-sokratilos-chislo-migrantov>

а на сегодня их порядка 700 тысяч, то есть примерно 300 тысяч человек в экономике не хватает. Часть из них работает в стройке, часть – в сфере ЖКХ, часть – это все прочие отрасли, которые задействуют труд мигрантов. Учитывая, что абсолютное большинство отраслей у нас восстановилось, то это та рабочая сила, которая городу нужна»¹⁹.

Гендиректор «Сити – XXI век» А. Борисенко отмечает: «Основной объем строительных работ лежит на специалистах из стран СНГ, и поэтому нехватка рабочей силы довольно ощутима, что сказывается на темпах строительных работ. Чтобы выполнить работы в сроки, компании приходится оптимизировать время, затрачиваемое подрядчиками на строительные-монтажные процессы, увеличивать количество смен по несущим работам и число подрядчиков с собственной рабочей силой»²⁰.

Управляющий директор группы «Самолет» А. Иваненко рассказал: «Объекты компании стабильно обеспечены рабочей силой, но, если возникает необходимость быстро нарастить количество сотрудников, решить эту задачу не всегда получается даже за несколько недель. Рост оплаты труда составил в среднем 15 % с начала пандемии, но не так заметно отразился на себестоимости строительства, как рост стоимости строительных материалов»²¹. Эксперты в глубинных интервью отмечали, что потребность в рабочей силе наиболее остра в строительстве, сельском хозяйстве, ретейле, логистике (погрузка-разгрузка), легкой промышленности в Москве, Московской области, Санкт-Петербурге, Новосибирске, Самаре. Общую потребность в стране в рабочей силе один из экспертов оценил в июне 2021 года на уровне 800–1 000 тыс. человек. Согласно экспертным оценкам, наибольшие потребности сложились в строительстве, сельском хозяйстве, дорожных работах, гостиничном бизнесе и сфере услуг, логистике.

При этом по информации, размещенной в разделе «Привлечение иностранных работников» на портале «Работа в России», по состоянию на 9 июня 2021 года отмечается потребность российских работодателей всего в 86 295 иностранных работников. Однако нужно учитывать, что не все работодатели используют данный канал для публикации вакансий. Среди наиболее востребованных профессий в Российской Федерации: бетонщики, арматурщики, подсобные рабочие, плотники, штукатуры, маляры, монтажники, каменщики, монтажники технологических трубопроводов, опалубщики.

К середине лета 2021 года подали заявки на привлечение по оргнабору 128 работодателей из Москвы и Московской области, Мурманской и Ленинградской областей, Республики Башкортостан и Хабаровского края²². В сентябре 2021 года заместитель министра строительства и ЖКХ Н. Стасишин заявил: «Заявки на строителей-мигрантов из-за рубежа, которых планируется централизованно ввозить в Россию чартерными поездами, уже подали десятки компаний. Среди подавших заявки – ИТ-компания «Яндекс», а именно ее подразделение, которое строит логистические склады; инфраструктурная строительная компания «Велесстрой»; несколько крупных компаний жилищного строительства и компании, которые строят космодром Восточный. В пилотном режиме планируется ввезти 10 тыс. человек из Республики Узбекистан через территорию Республики Казахстан поездами»²³. Идею запуска чартерных поездов для рабочих из стран Центральной Азии также поддерживает и Министерство сельского хозяйства. РЖД заявляет о готовности обеспечить такие перевозки, если будет принято соответствующее решение и определен заказчик перевозок для заключения договора.

Согласно данным социологического опроса, в ключевых регионах Российской Федерации до конца 2021 года у 53 % опрошенных работодателей увеличится потребность в работниках, у 35 % – не изменится, у 12 % – уменьшится. В среднесрочной перспективе (ближайшие два-три года) потребность в работниках увеличится у 65 % опрошенных работодателей, не изменится у 27 %, уменьшится – у 8 % (табл. 4.12).

¹⁹ Москве не хватает 300 тысяч трудовых мигрантов, заявили власти // РИА Новости. 03.06.2021. URL: <https://realty.ria.ru/20210603/migranty-1735362078.html>

²⁰ Дефицит мигрантов привел к росту зарплат разнорабочих... // РБК. 23.08.2021. URL: https://www.rbc.ru/technology_and_media/23/08/2021/611fa69d9a7947f545ce3f5c

²¹ Там же.

²² Пакина Ю. Принимаем по оргнабору иностранцев из Таджикистана // Миграционный эксперт. 15.07.2021. URL: <https://all-migration.com/journal/trudoustroystvo-inostrantsa-oformlyаем-pravilno/prinimaem-po-orgnaboru-inostrantsev-iz-tadzhikistana/>

²³ Россия намерена ввезти из Узбекистана... // АН Podrobno.uz. 03.09.2021. URL: <https://podrobno.uz/cat/uzbekistan-i-rossiya-dialog-partnerov-rossiya-nameren-vyvezti-iz-uzbekistana-okolo-10-tysyach-migrantov-charternymi-poezdami-v-proekte-uchi/?fbclid=IwAR3-u06YmqEUgDE628INCOLzedLVsy7A1T-qLkyRI4Zli1FLhw5rBdkZKRl>

Таблица 4.12. Распределение ответов работодателей на вопросы, связанные с изменением численности и потребности в работниках на предприятии (организации) (результаты социологического опроса, N = 473 работодателя)

Тренды численности и потребности в работниках	Увеличилась, %	Уменьшилась, %	Не изменилась, %
В связи с ограничениями и-за пандемии COVID-19 как изменилась численность работников из стран Центральной Азии на вашем предприятии (организации) в 2020–2021 годах?	7	50	43
Как изменится потребность в работниках на Вашем предприятии (организации) к концу 2021 года?	53	12	35
Как изменится потребность в работниках на Вашем предприятии (организации) через два-три года?	65	8	27

По результатам социологического опроса, проведенного в ключевых регионах Российской Федерации, было выявлено, что потребности в рабочих сильно зависят от типа предприятия. На малых и средних предприятиях требуется меньшее количество работников, но потребности также существуют. По данным социологического опроса работодателей, в среднем на микропредприятиях (до 15 человек) открыто по 2 вакансии, на малых предприятиях (от 15 до 100 человек) – по 4 вакансии, на средних предприятиях (от 100 до 250 человек) – 11 вакансий, на крупных предприятиях (более 250 человек) – 244 вакансии. Максимальное количество открытых вакансий на ООО «КАМАЗ» в Республике Татарстан (около 2 тыс.) и ООО «КРОСТ-Д» в Москве (около 1,5 тыс. вакансий). Но в целом очевидно, что кадровый дефицит становится для российской экономики угрожающим и может замедлить экономический рост в 2021 году.

Результаты социологического опроса работодателей подтверждают, что наиболее востребованными являются профессии сварщика, слесаря, водителя, монтажника, разнорабочего и другие во всех отраслях экономики (табл. 4.13).

Таблица 4.13. Распределение ответов работодателей на вопрос: «Работники каких профессий требуются в настоящее время на Вашем предприятии (организации)?» (мультивариантный ответ) (результаты социологического опроса, N = 473 работодателя)

Отрасль деятельности предприятия (организации)	Наиболее востребованные профессии
Строительство	Арматурщики, кровельщики, сварщики, электрики, разнорабочие, сметчики-замерщики, слесари по сбору металлоконструкций, штукатуры, фрезеровщики, электрогазосварщики
Промышленное производство	Пекарь, плотник, монтажники, слесари, грузчики, формовщики, сварщики, уборщики, разнорабочие, водители, укомплектовщики, швеи
Сельское хозяйство	Механизаторы, трактористы, скотники, подсобные рабочие, водители, дояры, слесари
Торговля, общественное питание, гостиничный бизнес	Продавец, официант, пекарь, водитель, бармен, уборщица, посудомойщица
Транспорт, пассажирские и грузовые перевозки	Водители разных категорий, курьер, кондуктор, уборщица
Другие отрасли	Водитель, комплектовщик, подсобный рабочий, парикмахер-стилист, дворник, балансировщик, монтажник

Как свидетельствуют данные социологического опроса работодателей, большинство из них пытаются искать работников в $\frac{3}{4}$ случаев (76 %) на региональном рынке труда. Правда, многие эксперты и работодатели отмечают, что зачастую найти местного работника, российского гражданина на ту или иную должность и заработную плату крайне сложно. В трети случаев (29 %) работодатели ориентированы на поиск работников именно в странах Центральной Азии, которые стали самыми доступными трудовыми ресурсами на российском рынке труда в последние годы (табл. 4.14).

Таблица 4.14. Распределение ответов работодателей на вопрос: «Где географически Ваше предприятие (организация) ищет работников в настоящее время?» (мультивариантный ответ) (результаты социологического опроса, N = 473 работодателя)

География приоритетного поиска рабочих на вакансии	Количество работодателей	Доля ответов, %
На региональном рынке труда	359	76
В странах Центральной Азии	137	29
В других регионах Российской Федерации	118	25
За рубежом	57	12

Неслучайно ответы работодателей демонстрируют нарастающие темпы привлечения рабочей силы из стран Центральной Азии: 2002–2005 годы – 5 %, 2006–2010 годы – 16 %, 2011–2015 годы – 34 %, 2016–2020 годы – 45 % (табл. 4.15).

Таблица 4.15. Распределение ответов работодателей на вопрос: «Когда Ваше предприятие (организация) начало использовать труд граждан стран Центральной Азии?» (результаты социологического опроса, N = 473 работодателя)

Период начала привлечения мигрантов на работу	Количество работодателей	Доля ответов, %
2002–2005 годы	24	5
2006–2010 годы	76	16
2011–2015 годы	161	34
2016–2020 годы	212	45

По данным HeadHunter, в первом полугодии 2021 года количество резюме от соискателей из стран Центральной Азии практически не изменилось по сравнению с тем же периодом 2020 года, но число вакансий в профессиональных сферах, в которых работодатели в основном нанимают трудящихся-мигрантов, выросло. В итоге конкуренция на одно место среди домашнего персонала, работников, занятых на производстве, в строительстве, на транспорте и в других сферах, снизилась до одного-двух человек на место с двух-пяти в 2020 году²⁴.

Директор департамента аналитических бизнес-решений HeadHunter Н. Данина отмечает: «Росло лишь количество резюме от соискателей из Республики Казахстан и Республики Беларусь на российском рынке труда. В большинстве случаев соискатели из этих стран рассматривают вакансии в профессиях белых воротничков и могут работать удаленно, тогда как в качестве рабочего, строительного, административного персонала обычно привлекают мигрантов из Центральной Азии. Первая волна пандемии повлекла за собой снижение миграционного притока работников из стран Центральной Азии, они стали возвращаться домой, и в результате обратный тренд (роста количества резюме) летом 2021 года еще не наметился. Рост числа резюме соискателей из стран Центральной Азии лишь на 2 % означает, что миграционный отток 2020 года только компенсировался. Регулярные авиаперевозки между Россией и странами Центральной Азии возобновились лишь в апреле 2021 года, а в мае началась третья волна пандемии»²⁵.

В первом полугодии 2021 года спрос на разнорабочих увеличился, но дефицит трудящихся-мигрантов, возникший с началом пандемии COVID-19, сохраняется до сих пор. Управляющий директор «Авито Работа» А. Кумпель отмечает: «В последнее время наблюдается дефицит неквалифицированных работников во многих отраслях. Наибольший ущерб получили сферы ЖКХ, строительства, а также сельского хозяйства. Кроме того, о недостатке линейного персонала сообщают также компании из ретейла, общепита, сферы бытовых услуг, службы такси и доставки. За 2020–2021 годы количество вакансий в сферах транспорта и логистики увеличилось на 136 %, строительства – на 104 %, производства – на 127 %. Чаще всего мигранты устраиваются в строительные компании, так как работодатели получают определенные квоты на привоз иностранной рабочей силы. По данным «Авито Работа», за последние два года соискатели в два раза чаще откликнулись на вакансии

²⁴ Дефицит мигрантов привел к росту зарплат разнорабочих... // РБК. 23.08.2021. URL: https://www.rbc.ru/technology_and_media/23/08/2021/611fa69d9a7947f545ce3f5c

²⁵ Там же.

в сфере строительства. Зачастую они используют наиболее простые профессии в резюме, которые не требуют образования и специальных навыков. Но бывают случаи, когда работники меняют место работы из-за тяжелых условий труда. Попадая на территорию страны и получая официальное разрешение на работу, они уже могут выбирать более высокооплачиваемые или менее физически сложные предложения»²⁶.

Эксперты в глубинных интервью отмечают, что потребности в работниках и трудящихся-мигрантах реалистичнее и целесообразнее определять именно на уровне предприятий и организаций, особенно в сфере малого и среднего бизнеса. В целом на уровне государства определение потребности возможно, но в разрезе крупных работодателей и в более гибком формате. Поэтому существование системы квотирования иностранной рабочей силы из визовых стран большинство экспертов считают неэффективным инструментом, не отражающим реальной потребности на рынке труда. Определение потребности в трудящихся-мигрантах сильно зависит от отрасли экономики, фактора сезонности, наличия плана развития предприятия (организации), возможности получения контрактов и наличия средств на развитие бизнеса. В сельском хозяйстве режим планирования потребности в работниках и трудящихся-мигрантах сильно зависит от посевной и уборочной кампаний. В строительстве больше привязано планирование к наличию подрядов.

Прогноз занятости и потребности в рабочей силе, включая трудящихся-мигрантов, по ключевым регионам Российской Федерации до 2025 года

Был рассчитан прогноз занятости по методу баланса трудовых ресурсов. Этот метод состоит в том, что сначала рассчитывается «приход» труда (предложение), исходя из официального прогноза численности населения в трудоспособном возрасте (Росстат), а потом «расход» – потребность в рабочей силе на основе официальных прогнозов роста ВВП и производительности труда (Министерство экономического развития Российской Федерации и департаменты экономики субъектов Российской Федерации). Последующее сопоставление этих цифр позволяет оценить перспективную безработицу. С учетом участия трудящихся-мигрантов в различных отраслях экономики и на основе экстраполяции на перспективный период отраслевых структур занятости по каждому региону определяется перспективная потребность в привлечении трудящихся-мигрантов.

В данном исследовании были использованы официальные прогнозы среднегодовой численности населения в трудоспособном возрасте на период до 2025 года (Росстат, 2020) – средний вариант. Предполагалось, что если оправдается низкий вариант прогноза, то прогнозируемая численность рабочей силы и безработица будут ниже, а если высокий вариант, то они будут выше.

Большинство долгосрочных прогнозов ВВП, ВРП и производительности труда до 2030–2035 годов, разработанных министерствами экономики Российской Федерации и регионов в 2018–2019 годы, устарели в результате кризиса 2020–2021 годов. Поэтому для расчетов спроса на рабочую силу использовались только среднесрочные прогнозы социально-экономического развития на 2021 год и плановый период до 2024 года (Российская Федерация) и до 2023 года (ключевые регионы), как правило, опубликованные в I квартале 2021 года. Среднесрочные прогнозы социально-экономического развития регионов разрабатываются по единому плану, но состав показателей, публикуемых правительствами субъектов Российской Федерации, существенно различается. В частности, производство ВРП на перспективу может быть указано в 1 варианте или в 2–3 вариантах. В тех случаях, когда были опубликованы 2 варианта и более, использовался для расчетов «консервативный» вариант, то есть пессимистический с точки зрения перспектив экономического развития. Подразумевалось, что в каждом регионе этот вариант даст минимально возможный уровень спроса на труд (прогнозируемую численность рабочих мест), а более оптимистические варианты, в случае их реализации, увеличат спрос на труд, сократят безработицу и расширят спрос на иностранную рабочую силу. Годовые приросты ВРП на 2025 (Российской Федерации) и 2024–2025 годы (ключевые регионы) рассчитывались на основе отчетных показателей за 2020–2023 годы.

Производительность труда на перспективу в некоторых регионах включена в публикации официальных прогнозов, в других ее нет. По регионам, где этот показатель на период до 2023 года опубликован, мы использовали также «консервативный» вариант прогноза и дальше экстраполировали его на 2024–2025 годы. По регионам, где такой публикации не было, мы использовали для расчетов средний вариант Министерства экономического развития Российской Федерации, относящийся к экономике страны.

²⁶ Дефицит мигрантов привел к росту зарплат разнорабочих... // РБК. 23.08.2021. URL: https://www.rbc.ru/technology_and_media/23/08/2021/611fa69d9a7947f545ce3f5c.

Получив по обозначенной выше методике численность рабочей силы, численность занятых и разницу между ними, которая интерпретируется нами как прогноз численности безработных, исходя из структуры занятости на перспективу и участия мигрантов в каждом из видов экономической деятельности рассчитали прогноз потребности в трудящихся-мигрантах по Российской Федерации и ключевым регионам. В качестве одного из вариантов оценки принимались во внимание числа мигрантов на период до 2023 года по тем регионам, которые включили этот показатель в свои официальные прогнозы.

Прогноз представлен в табл. 4.16. Кратко описанная выше методология прогнозирования трудовых ресурсов и занятости основана на отчетных данных ОРС Росстата, которые в свою очередь базируются на опросе домашних хозяйств. Поэтому массовое ежедневное перемещение рабочей силы через границы мегаполисов (маятниковая миграция) здесь не учитывается. Согласно ОРС, по состоянию на декабрь 2020 года регулярный приток в Москву маятниковых мигрантов составлял 1 442 тыс. человек, в Санкт-Петербург 206 тыс. человек. Если в балансовых расчетах они не учитываются, то происходит завышение безработицы в Московской области и Ленинградской области и ее занижение в столичных городах. Для компенсации данного эффекта мы дополнительно рассчитали суммарные показатели по Москве, Санкт-Петербургу и прилежащим к ним областям, это позволяет сделать прогнозы более адекватными.

Таблица 4.16. Численность рабочей силы, занятых, безработных и занятых трудящихся-мигрантов на перспективу до 2025 года

	Численность рабочей силы, тыс. человек		Численность занятых, тыс. человек		Численность безработных по методологии ОРС (МОТ), тыс. человек		Уровень безработицы, % от рабочей силы		Занятость трудящихся-мигрантов, тыс. человек	
	2020	2025	2020	2025	2020	2025	2020	2025	2019 *	2025
Российская Федерация	74 923	76 460	70 464	72 349	4 580	4 111	6,1	5,4	2 570	2 617
г. Москва	7 295	7 530	7 032	7 498	263	32	3,6	0,4	405	450
Московская область	4 140	4 376	3 969	4 100	171	276	4,1	6,3	160	275
г. Санкт-Петербург	3 108	3 255	2 997	3 119	112	136	3,6	4,2	38	114
Ленинградская область	987	1 195	928	1 100	59	95	6,0	7,9	54	60
Республика Татарстан	2 026	2 070	1 955	1 993	71	77	3,5	3,7	31	72
Свердловская область	2 110	2 190	1 991	2 078	118	112	5,6	5,1	91	100
Итого 6 ключевых регионов	19 666	20 616	18 872	19 888	794	728	4,0	3,5	779	1 071
6 ключевых регионов в % от Российской Федерации	26,2	27,0	26,8	27,5	17,3	17,7			30,3	40,9
Справочно:										
г. Москва и Московская область	11 435	11 906	11 001	11 598	434	308	3,8	2,6	565	725
г. Санкт-Петербург и Ленинградская область	4 095	4 450	3 925	4 219	171	231	4,2	5,2	92	174

Источник данных за 2020 год – Росстат.

* По данным «Выборочного наблюдения труда мигрантов. 2019», Росстат, 2019.

Согласно отчетным данным Росстата за 2020 год и нашему прогнозу на 2025 год, в Российской Федерации и ключевых регионах в 2021 году продолжится восстановительный рост численности занятых, а безработица вернется к уровню 2019 года. Затем в зависимости от темпов роста ВВП-ВРП и производительности труда, дифференцированных по видам экономической деятельности (отраслям), численность рабочих мест (потребность рынка в рабочей силе) будет расти немного быстрее или немного медленнее, чем трудовые ресурсы и рабочая сила. В прогноз заложен вариант с некоторым отставанием роста числа рабочих мест от роста численности рабочей силы, детерминированного повышением границ трудоспособного возраста, в силу чего безработица снова может увеличиться.

В 2025 году общая численность безработных и уровень безработицы в процентах по отношению к кризисному 2020 году уменьшится в целом в Российской Федерации, в г. Москве и Свердловской области. В других ключевых регионах возможно увеличение безработицы. Однако эта возможность может быть компенсирована стимулированием развития экономики и создания рабочих мест в этих регионах. В 2020–2025 годах увеличится степень концентрации рабочей силы в Российской Федерации в ключевых регионах, доля которых под влиянием демографических процессов, включая внутреннюю миграцию, увеличится с 26,2 до 27 %. Собственно говоря, ускоренный рост численности населения и рабочей силы в этих регионах и будет причиной стабилизации или некоторого увеличения числа безработных в некоторых из них. Изменение потребности в иностранной рабочей силе будет связано с общим ростом экономики и особенно – в тех отраслях, которые сейчас в наибольшей степени зависят от использования труда мигрантов. Поэтому, исходя из темпов экономического роста и структуры занятости населения, мы предполагаем, что данная потребность по Российской Федерации в целом увеличится и превысит 2,6 млн человек. Наибольшее абсолютное увеличение числа рабочих мест для трудящихся-мигрантов будет происходить в макрорегионах «Москва и Московская область» и «Санкт-Петербург и Ленинградская область». В целом по ключевым регионам степень концентрации трудящихся-мигрантов может увеличиться с 30,3 % в 2019 году до 40,9 % в 2025 году.

ii. Трудовая миграция в Казахстане

Экономический и демографический контекст

После экономического спада в период 2019–2020 годов, вызванного пандемией COVID-19, во II квартале 2021 года эксперты АО «Центр развития трудовых ресурсов» (далее – ЦРТР) отмечают оживление экономики по всем ключевым показателям. Отмечается увеличение численности занятых на 1,2 %, или 101,3 тыс. человек за годичный период, значительный рост самозанятости, нежели наемного труда. Уровень безработицы как общей, так и молодежной остается на стабильном уровне в 4,9 % и 3,7 %²⁷.

Основной подход в определении потребности в иностранной рабочей силе со стороны правительства Казахстана заключается в защите внутреннего рынка труда. Действующие нормы привлечения иностранной рабочей силы направлены на исчерпывающее использование потенциала внутреннего рынка труда, а также привлечение преимущественно квалифицированной рабочей силы согласно квалификационным требованиям, установленных правительством.

По данным ЦРТР, на Электронной бирже труда (далее – ЭБТ) наблюдается рост потребности в кадрах со стороны работодателей. За январь 2021 года на ЭБТ было размещено 60,4 тыс. вакансий, а в феврале – 65,7 тыс., то есть на 9 % больше²⁸. Избыточными группами являются в основном рабочие сельского хозяйства и неквалифицированные рабочие. На 100 вакантных мест в сельском хозяйстве приходится 245 резюме, а для неквалифицированных – на 100 вакансий 180 соискателей. Нехватку специалистов отмечают в сферах промышленности, строительства, транспорта и операторов производственного оборудования. В данных группах занятый спрос превышает предложение в 2 раза. Кроме того, наблюдается дефицит руководителей и работников сферы услуг и продаж – на 100 вакансий 74 и 68 резюме соответственно.

В ЦРТР отметили, что среди квалифицированных профессий наблюдается нехватка официантов, воспитателей в дошкольном образовании, водителей автобусов, среднего медицинского персонала и работников по уходу за больными. Среди низкоквалифицированных профессий в дефиците портовые грузчики, уборщики и прислуга в отелях и аналогичных учреждениях, неквалифицированные рабочие в фермерстве, а также помощники на кухне. Высокая конкуренция наблюдается у подсобных рабочих, дворников и уборщиков открытых территорий, носильщиков, разнорабочих, а также сортировщиков мусора. В региональном разрезе больше всего вакансий, как и в прошлом месяце, было заявлено предприятиями и организациями г. Нур-Султан (7,6 тыс., или 11,6 % от общего количества), Карагандинской (7 тыс., или 10,7 %) и Костанайской (6,9 тыс., или 10,6 %) областей, а также г. Алматы (6,3 тыс., или 9,6 %). Наименьшее число вакансий предлагалось работодателями Кызылординской (1,4 тыс., или 2,2 %) и Северо-Казахстанской (1,7 тыс., или 2,5 %) областей.

²⁷ URL: <https://iac.enbek.kz/ru/node/1172>

²⁸ URL: <https://iac.enbek.kz/ru/node/103405.03.2021>

Текущие потребности в рабочей силе в Казахстане в разрезе отраслей экономики определяются следующими факторами:

- Изменением спроса на рабочую силу в отраслях: с одной стороны – с учетом создания новых (дополнительных) рабочих мест; с другой стороны – с учетом необходимости замещения вышедших кадров (из-за выхода на пенсию либо в силу естественных причин – выход в отпуск по уходу за ребенком, получение инвалидности и полная потеря трудоспособности, в случае смерти работника и прочие подобные причины). Причем нужно учитывать замещение иностранными работниками местных кадров и обращать внимание на наличие потенциальных претендентов на рабочие места из числа местных (количество резюме в целом по Казахстану и в регионе соотносится с количеством привлекаемой иностранной рабочей силы в разрезе профессии по отраслям).
- С учетом влияния ограничительных мер из-за пандемии COVID-19, которые ведут к уменьшению как рабочих мест полностью в некоторых отраслях (досуг, развлечения), так и к неполной занятости (невозможность работать в воскресные дни, сокращенный рабочий день из-за карантина). В то же время появляется возможность для развития форм занятости, таких как удаленная (дистанционная) работа, фриланс, возросла самозанятость населения и продуктивная занятость.
- В динамике подготовки кадров для отраслей: удается ли системе профессионального образования на местах (локально за счет местных кадров) удовлетворять потребности различных отраслей в тех или иных специалистах (соответствующего спросу уровня квалификации, уровня развития навыков и компетенций), есть ли структурный дефицит/ профицит («кадровый голод» или перенасыщение рынка труда) и определить любые структурные дисбалансы в определенных профессиях.

Демографическая ситуация в Казахстане характеризуется положительной динамикой роста численности населения. За последние пять лет в период с 2016 по 2021 год численность выросла на 17 670 тыс., до 19 010 тыс. человек. Сохраняется региональный дисбаланс в распределении населения по территории страны. Эксперты ЮНФПА отмечают, что за годы независимости существенно возросла численность и доля населения южных и западных областей. В то же время области, расположенные в центральной, северной и восточной частях страны, за этот период понесли весьма существенные потери в численности населения²⁹. Северный макрорегион, включающий Акмолинскую, Костанайскую, и Северо-Казахстанскую области, составляет 11 % населения всей страны. Центр и Восток (Павлодарская, Карагандинская и Восточно-Казахстанская области) – 19 %, Запад (Атырауская, Мангистауская, Актюбинская, Западно-Казахстанская область) составляют 16 %. Наиболее многочисленным является Южный макрорегион (Алматинская, Жамбылская, Туркестанская и Кызылординская), имеющий 32 % доли населения. Отмечается высокий уровень урбанизации за счет трех крупных городов-мегаполисов – Нур-Султан, Алматы, Шымкент (рис. 4.3).

Рисунок 4.3. Демографический дисбаланс в регионах Казахстана *



* URL: <https://iac.enbek.kz/ru/node/1163>.

Тенденции развития демографической ситуации отражаются на трудодефицитности в северных регионах и трудоизбыточности в южных регионах страны. В целях преодоления дисбаланса со стороны правительства Казахстана приняты специальные меры по содействию трудовой мобильности и продуктивной занятости.

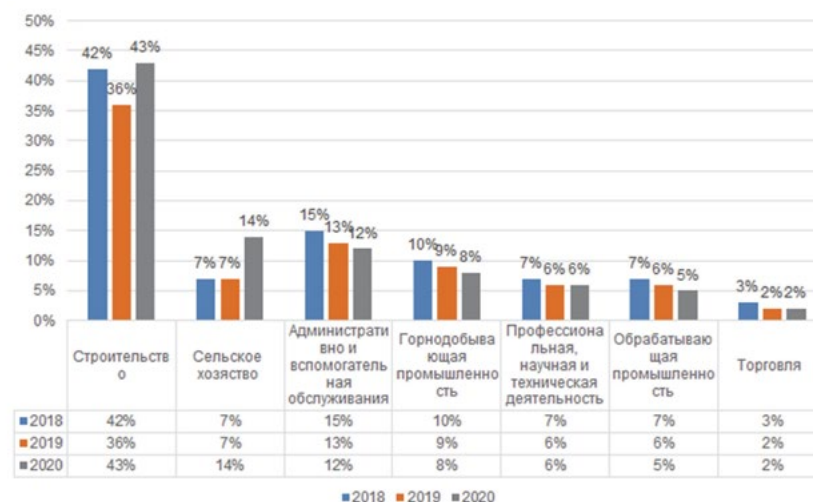
²⁹ Мы – Казахстан. Анализ положения в области народонаселения. ЮНФПА Казахстан. URL: <https://stat.gov.kz/>

В рамках государственной программы «Енбек» (2017–2021 годы) действует специальное направление по содействию переселению трудовых ресурсов из южных в северные регионы страны в целях устранения этих демографических диспропорций и пробелов на рынке труда³⁰.

Занятость трудящихся-мигрантов в Казахстане

Ключевые отрасли экономики Казахстана, которые традиционно привлекали иностранную рабочую силу, отображены на рис. 4.4.

Рисунок 4.4. Трудоустройство трудящихся-мигрантов в Казахстане



В основном в Казахстан работодатели привлекают иностранных специалистов в строительство (инженеры, квалифицированные работники, частично неквалифицированные рабочие), в том числе преимущественно в город Нур-Султан; в сельское хозяйство (в большинстве сезонные работники – чаще всего в Туркестанскую и Алматинскую области из Узбекистана и Кыргызстана); в административное и вспомогательное обслуживание (специалисты и руководители, привлеченные через рекрутинговые агентства для других отраслей); в горнодобывающую промышленность; в профессиональную, научную и техническую деятельность, а также в обрабатывающую промышленность. В городе Алматы также большую часть иностранной рабочей силы привлекают в сферу услуг (торговля, услуги по проживанию и питанию). В Восточно-Казахстанскую и Павлодарскую области привлекают в основном в промышленность и строительство специалистов со средним уровнем навыков. В Северо-Казахстанскую область привлекается относительно немного иностранцев, что связано с возможностью приезда специалистов из близлежащих регионов Российской Федерации – Омска, Кургана, Челябинска, которым не требуется специальное разрешение на работу.

В 2020 году в связи со спадом производства вследствие мер, предпринятых по нераспространению COVID-19 в прошлом году для защиты внутреннего рынка труда от неквалифицированной иностранной рабочей силы и сохранения рабочих мест для казахстанцев, квота для привлечения иностранной рабочей силы была сокращена на 40 % по сравнению с 2019 годом, покрывая при этом потребность работодателей в дефицитных профессиях. В 2020 году местными исполнительными органами выдано и продлено разрешений работодателям для привлечения иностранной рабочей силы в объеме 17,3 тыс. единиц (59 % от утвержденной квоты).

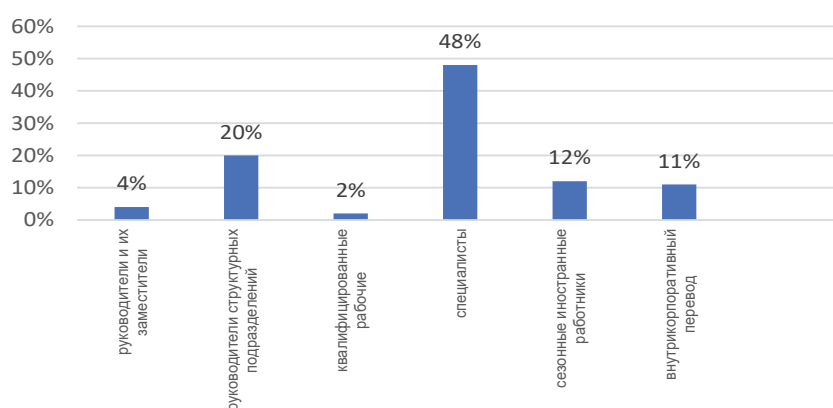
В связи с режимом чрезвычайной ситуации, который действовал в марте – мае 2020 года в связи с пандемией COVID-19, и введенным на территории Казахстана карантинном в ряде отраслей было сокращено количество выданных разрешений. Так, сокращение количества квот отразилось на снижении количества привлекаемых иностранцев в таких отраслях, как сельское хозяйство (-2,3 %), горнодобывающая промышленность (-1,2 %), профессиональная, научная и техническая деятельность (-1,5 %) и обрабатывающая промышленность (-4,6 %). Противоположная тенденция отразилась на отрасли строительства (+5,3 %), где большинство проектов, несмотря на пандемию, реализуется в штатном режиме.

³⁰ URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1800000746>

Ежегодная квота на привлечение в Казахстан иностранной рабочей силы на основании потребности работодателей в 2021 году составила 0,31 % по отношению к численности рабочей силы в республике, или 29,3 тыс. единиц.

На 1 августа 2021 года по разрешениям местных исполнительных органов на территории Казахстана осуществляет трудовую деятельность 15 786 иностранных граждан, из них по категориям: руководители и их заместители – 661 человек (4 %); руководители структурных подразделений – 3 283 человека (20 %); специалисты – 7 619 человек (48 %); квалифицированные рабочие – 384 человека (2 %); на сезонные работы – 1 952 человека (12 %); в рамках корпоративного перевода привлечено 1 887 человек (11 %) (рис. 4.5). На 1 801 предприятии работают иностранные граждане, которые составляют 4 % от общего числа работников. 96 % составляют казахстанские граждане.

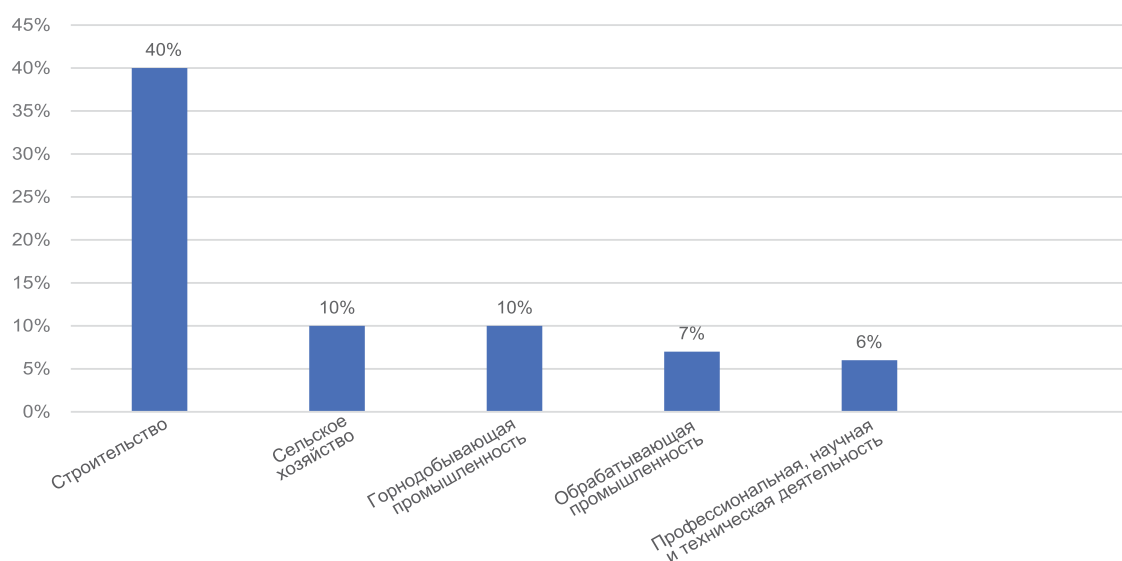
Рисунок 4.5. Спрос на иностранную рабочую силу в Республике Казахстане



Согласно рис. 4.6, данные на 1 мая 2021 года показывают, что самыми нуждающимися в иностранной рабочей силе отраслями экономики остаются строительная деятельность (6 214 человек, около 40 % от всей численности привлекаемой по разрешениям иностранной рабочей силы), сельское хозяйство (1 671 человек, или 10 %) и горнодобывающая промышленность и разработка карьеров (1 614 человек, 10 %), а также обрабатывающая промышленность (1 203 человека, или 7 %) и профессиональная, научная и техническая деятельность (1 013 человек, или 6 %). В сумме эти отрасли привлекают 73 % всей численности иностранной рабочей силы в Казахстане.

Рисунок 4.6. Мигранты, прибывающие в Казахстан

Сферы занятости мигрантов в Казахстане



Анализ ЭБТ Eпbek.kz показывает, что несмотря на наличие местных специалистов, которые размещают резюме в поисках работы, сохраняется тенденция привлечения иностранной рабочей силы. В большинстве случаев это объясняется несоответствием казахстанских специалистов требованиям работодателей³¹.

В разрезе привлекаемых иностранных специалистов преобладают инженеры, неквалифицированные рабочие, механики и техники. Высока востребованность инженеров по сварке. В то же время количество размещенных на ЭБТ резюме отечественных специалистов по данной профессии представляется недостаточным для полного замещения иностранной рабочей силы в том же профиле. Например, если количество привлекаемых среди иностранцев инженеров по сварке составляет 126 человек с начала 2020-го по 15 июня 2020 года (одни из самых востребованных специалистов), на ЭБТ среди соискателей, разместивших резюме, инженеров по сварке всего 17 человек.

По другим же специальностям все еще наблюдается несоблюдение работодателями требований по замещению местными кадрами. Особенно высокая численность среди ищущих работу отечественных кадров в целом по инженерным специальностям (за исключением упомянутых выше инженеров по сварке), механикам, техникам, сварщикам и электрикам. Например, с начала 2021 года в страну было привлечено 1 875 инженеров различных направлений из других стран, в то же время, по данным ЭБТ, количество отечественных специалистов аналогичной профессии, находящихся в поиске работы, составляет 5 243 человека, то есть больше в 2,8 раза. Если рассматривать смежные профессии инженеров, то, согласно данным ЭБТ, местных инженеров-строителей больше в 4,6 раза, инженеров-электриков в 2,6 раза и инженеров-технологов в 4,2 раза по сравнению с выданными разрешениями.

Таким образом, на рынке труда Казахстана наблюдается нехватка инженеров-сварщиков, что впоследствии сказывается на численности иностранной рабочей силы, работающей в этой сфере. В других профессиях по-прежнему наблюдается несоблюдение работодателями требований по замене местного персонала. В частности, среди лиц, ищущих работу, в целом наблюдается большое количество домашнего персонала по инженерным специальностям (за исключением упомянутых выше инженеров-сварщиков), механиков, техников, сварщиков и электриков.

Замена иностранной рабочей силы местным персоналом, как того требует законодательство Казахстана, может быть осуществлена при условии подготовки персонала в соответствии с требованиями к квалификации и навыкам (например, знание иностранных языков, навыки работы с новым оборудованием, владение новыми технологиями в своей отрасли и т. д.). В настоящее время работодатели привлекают иностранную рабочую силу в соответствии с этими требованиями, поскольку существует нехватка специалистов в конкретных областях. Привлечь работников на неквалифицированную работу из числа местных жителей довольно сложно из-за низкой заработной платы и нестабильной занятости.

iii. Трудовая миграция в Центральной Азии (Кыргызстан, Таджикистан, Узбекистан)

Экономические условия

На процесс миграции в крупнейшем миграционном коридоре Центральная Азия – Российская Федерация влияют такие глобальные факторы и вызовы, как пандемия COVID-19, увеличение числа стихийных бедствий, вызванных изменением климата, рост связанных с ними затрат и последствий; а также развитие цифровой экономики, что в совокупности приводит к изменениям в отношениях и стратегии на рынке труда, в сфере спроса и предложения рабочей силы. Структурирующее воздействие на мобильность рабочей силы между Центральной Азией и Российской Федерацией и Казахстаном оказывают и изменения в структуре Евразийского экономического союза и сопутствующие интеграционные процессы, связанные с занятостью и трудовой миграцией.

Согласно оценкам Всемирного банка, экономика Центральной Азии после COVID-19 переживает небывалый экономический спад, который не наблюдался здесь уже в течение довольно продолжительного периода времени, то есть со времен экономического кризиса 1995 года во время переходного периода от советской плановой системы к рыночной экономике. Экономическая активность по-прежнему находится в

³¹ Анализ состояния иностранной рабочей силы в Казахстане в условиях пандемии COVID-19 / WDC – AN – FLF – 2020 – 1. Сайт ЦРТР.

состоянии депрессии из-за сокращения на две трети регионального экспорта сырьевых товаров в регионе и ограничений мобильности, связанных с пандемией. По оценкам обновленного экономического обзора для Европы и Центральной Азии, в 2020 году экономика региона сократилась на 1,7 %³². Например, по данным специалистов Всемирного банка, в Таджикистане количество новых объявлений о вакансиях в интернете сократилось на 74 % по сравнению с уровнем 2019 года, причем наибольшее снижение произошло в таких секторах, как туризм, отдых и развлечения (-94 %); производство и энергетика (-93 %); индустрия красоты, фитнес и спорт (-95 %).

Миграция из Центральной Азии обусловлена деградацией земель и снижением плодородия почв, увеличением демографической нагрузки на водные ресурсы, обострением последствий изменения окружающей среды и климата. Например, об уровне уязвимости Центральной Азии перед погодными условиями и стихийными бедствиями, связанными с изменением климата, свидетельствуют следующие данные: ежегодные потери только от наводнений и землетрясений составляют 10 млрд долларов США и 3 млн пострадавших³³. Тем не менее основной движущей силой трудовой миграции из региона является экономическая, поскольку мигранты стремятся получить более широкие возможности трудоустройства и более высокую заработную плату за рубежом, особенно в Российской Федерации. Экономические потрясения, вызванные COVID-19, только усилили эти факторы, поскольку слабые экономики в Центральной Азии оставляют мало возможностей для трудоустройства, в то время как нехватка рабочей силы в Российской Федерации привела к росту заработной платы.

Основным ресурсом для мигрантов из Центральной Азии были социальные сети (в основном неформальные), с помощью которых они пытались найти работу и источник дохода, чтобы обосноваться в странах назначения миграционных потоков. Неформальные сети были самым распространенным способом быстрого поиска работы в Российской Федерации и Казахстане, где ключевую роль в нерегулируемой трудовой миграции играет мобильный интернет. Однако благодаря совершенствованию цифровой связи происходят трансформации и в системе коммуникаций трудящихся-мигрантов, что потенциально может способствовать созданию более благоприятных условий для организованного набора рабочей силы, а также расширение механизмов неформальной коммуникации между странами происхождения и назначения.

Демографическая ситуация

Крупнейший миграционный коридор между Центральной Азией и Российской Федерацией с 1990-х годов обеспечивает приток дополнительной рабочей силы из Кыргызстана, Таджикистана и Узбекистана в Российскую Федерацию и Казахстан. Как отмечается в исследовании Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР, 2018), поступление денежных переводов приносит не только экономическую выгоду, но и сопряжено с определенными издержками. Это выгодно в том плане, что в результате перемещения рабочей силы повышаются доходы домохозяйств и снижается уровень безработицы в отправляющих мигрантов странах, а также растет уровень профессиональной квалификации мигрантов, которые возвращаются в отправляющие страны и могут способствовать возникновению новых видов деятельности благодаря возросшему предпринимательскому потенциалу вернувшихся мигрантов. Однако социальные издержки неформальной занятости для мигрантов и присылающих их сообществ выражаются в снижении продолжительности жизни, ухудшении состояния здоровья, распаде семей, проблемах здравоохранения и образования детей мигрантов, оставшихся без присмотра родителей³⁴. По оценкам Национального статистического комитета Кыргызской Республики за 2019 год, родители более 277 тыс. детей работают за рубежом³⁵. Решения оставить детей на попечение родственников принимаются родителями-мигрантами в силу того, что они считают небезопасными для своей семьи условия проживания мигрантов в стране назначения. В редких случаях даже при организованном наборе рабочей силы учитываются такие факторы, как состав семьи мигранта, возможность обучения его детей в школе и предоставление доступа к медицинским и другим социальным услугам.

³² WB 2020a, Бурунчук Л., Изворский И. (2020). Центральная Азия: первый за 25 лет спад в экономике, 08.10.2020, блоги Всемирного банка. URL: <https://blogs.worldbank.org/europeandcentralasia/central-asia-first-economic-contraction-quarter-century>

³³ WB 2020b, Бурунчук Л. (2020). Стихийные бедствия обходятся Центральной Азии в 10 миллиардов долларов в год – достаточно ли мы делаем для их предотвращения? 05.11.2020, блоги Всемирного банка. URL: <https://blogs.worldbank.org/europeandcentralasia/natural-disasters-cost-central-asia-10-billion-year-are-we-doing-enough>

³⁴ ОЭСР 2018, Повышение конкурентоспособности в странах Центральной Азии – 2018, Региональная повестка дня по диверсификации экономики в странах Центральной Азии.

³⁵ URL: <https://www.unicef.org/kyrgyzstan/press-releases/over-277000-children-have-been-left-behind-their-parents-kyrgyzstan-labour-migration>

В Кыргызстане, население которого составляет 6,6 млн человек, 66 % граждан проживает в сельской местности³⁶. Доля женского населения несколько превышает долю мужского населения (на 0,7 %), при этом 4,9 % составляют люди в возрасте 65 лет и старше, что почти на 10 % меньше, чем в Российской Федерации³⁷. На долю молодежи (в возрасте 14–28 лет)³⁸ приходится 25,7 % от общей численности населения Кыргызстана³⁹. Согласно анализу состояния народонаселения в Кыргызстане, в настоящее время на рынок труда Кыргызстана ежегодно выходит более 350 тыс. молодых людей⁴⁰, в то время как число безработных по данным на май 2021 года составило 140,9 тыс. человек⁴¹. В последние 25–30 лет основными факторами, стимулирующими рост трудовой миграции граждан Кыргызстана, были ограниченные экономические возможности и бедность домохозяйств. По данным докладов Государственной службы миграции Кыргызской Республики, в разные годы численность мигрантов из Кыргызстана за рубеж составляла почти 1,0 млн человек, из которых большинство выезжают на работу в Российскую Федерацию. После вступления Кыргызстана в Евразийский экономический союз в 2015 году число трудящихся-мигрантов, выезжающих из Кыргызстана в Российскую Федерацию и Казахстан, возросло. Количество мигрантов из Кыргызстана в Российскую Федерацию увеличилось с 526 тыс. в 2014 году до примерно 665 тыс. в 2017 году. Согласно данным Министерства внутренних дел Российской Федерации, в 2020 году было зарегистрировано более 737,9 тыс. мигрантов из Кыргызстана⁴². При этом в Казахстане в 2017 году было зарегистрировано более 150 тыс. граждан Кыргызстана (внутренние данные МОМ). В исследовании Д. Джолдошевой (2018) высказывается предположение, что так называемое окно возможностей для Кыргызстана в плане получения демографического дивиденда, которое открылось в 1975–1980-х годах вследствие снижения коэффициентов фертильности и смертности и, следовательно, снижения рождаемости, закрывается в 2030-х годах, когда в стране начнется процесс старения населения. Демографическим дивидендом можно считать денежные переводы, составляющие от 27 до 34 % ВВП Кыргызстана⁴³.

Что касается Таджикистана, то распад СССР, последующая гражданская война в Таджикистане⁴⁴, низкая заработная плата и отсутствие возможностей для работы по всей стране относятся к многочисленным комплексным факторам, которые послужили толчком для миграции из Таджикистана, продолжающейся в течение последних трех десятилетий (Всемирный банк, 2017). В исследовании «Миграционные потоки из Таджикистана в Российскую Федерацию с точки зрения социально-демографической перспективы» за 2018 год отмечается, что из 8 млн населения Таджикистана на территории Российской Федерации находилось 1 146 тыс. таджикских мигрантов, из них 962,2 тыс. (84 %) мужчин и 183,8 тыс. (16 %) женщин, в основном молодого трудоспособного возраста. Доля женщин-мигрантов из Таджикистана растет и к настоящему времени может составить около 20 %⁴⁵. Таким образом, в любой момент времени каждый десятый гражданин Таджикистана оказывается в эмиграции. Более того, если учесть неформальную и нелегальную миграцию, то возможно, что их значительно больше (МОМ, 2021). В результате денежных переводов, отправленных мигрантами, значительно сократился уровень бедности по всей стране (Всемирный банк, 2019). В зависимости от года от 30 до 50 % ВВП страны поступает в виде денежных переводов – подавляющее большинство из них из Российской Федерации, что делает Таджикистан одним из самых зависимых от денежных переводов государств в мире.

Узбекистан по численности населения занимает первое место в Центральной Азии и является одним из самых крупных экономических субъектов бывшего Советского Союза после Российской Федерации и Украины. По состоянию на начало 2019 года численность населения Узбекистана составила 33 256 000 человек, что составляет 44 % от численности населения всего Центрально-Азиатского региона. По данным Министерства экономического развития и сокращения бедности Узбекистана, на сегодняшний день 1 678 400 трудящихся-мигрантов из Узбекистана работают за рубежом. Считается, что наибольшее число

³⁶ Национальный статистический комитет Кыргызской Республики, 2021. URL: <http://www.stat.kg/en/>

³⁷ Национальный статистический комитет Кыргызской Республики, «Женщины и мужчины Кыргызской Республики», 2020.

³⁸ В соответствии с Законом Кыргызской Республики «Об основах государственной молодежной политики» № 256 от 31.07.2009. URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/202686>

³⁹ Краткий статистический справочник «Кыргызстан», 2016–2018 гг. URL: <http://www.stat.kg/media/publicationarchive/79fa8e42-f719-41b1-8456-c8662a18d282.pdf>

⁴⁰ Анализ состояния народонаселения в Кыргызской Республике, Анализ демографической ситуации в Кыргызской Республике, Национальный институт стратегических исследований, ЮНФПА, 2017. URL: https://kyrgyzstan.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Unfpa_verstka_FINAL_0.pdf

⁴¹ URL: <http://zanyatost.kg/Page/PageShow/1016>

⁴² URL: <https://xn--b1aew.xn--p1ai/Deljatelnost/statistika/migracionnaya/item/22689602/>

⁴³ Джолдошева Д. // Инновации и инвестиции, № 10, 2018, с. 87–91.

⁴⁴ По имеющимся оценкам, с момента распада СССР (1991) до окончания гражданской войны в Таджикистане (1997) ВВП Таджикистана снизился на 65 % (см. Абдуллоев, Ганг, Юн, 2014).

⁴⁵ Акрамов Ш.Ю., Хуснутдинова Л.Г. Миграционные потоки из Таджикистана в Россию в социально-демографическом разрезе // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика, № 4 (26), 2018, с. 122–129.

эмигрантов среди государств Центральной Азии приходится на Узбекистан, и, хотя Российская Федерация является основной страной назначения трудовой миграции, возрастает отток населения в направлении Турции, Казахстана и Республики Корея.

Учитывая, что ежегодный прирост населения в Узбекистане составляет около 1,8 %, что, как ожидается, приведет к увеличению численности населения до 36 млн человек к 2025 году, в перспективе трудовая миграция еще долгое время будет оставаться актуальной тенденцией. Основными причинами трудовой миграции традиционно являются низкая реальная заработная плата по сравнению со странами назначения; дефицит вакансий в Узбекистане, который приводит к значительному росту безработицы; нестабильность существующих трудовых отношений во многих сферах занятости; а также проблемы, связанные с отсутствием контакта между работодателями и безработными, которые зачастую не имеют представления о существующих вакансиях (ПРООН, 2018). Примечательно, что действующее в Узбекистане трудовое законодательство является относительно либеральным и, в частности, не препятствует выезду трудящихся на работу за границу (Указ Президента № пп-3839).

По классификации ООН, Узбекистан относится к странам с молодым населением, на 1 января 2018 года средний возраст жителей составляет 28,7 лет, при этом самое молодое население проживает в наиболее многонаселенных Сурхандарьинской (26,9 лет) и Кашкадарьинской областях (27,1 лет). Длительное снижение рождаемости и смертности (за исключением периода с 2004 по 2019 год, когда наблюдался рост рождаемости и высокий уровень смертности)⁴⁶ привело к образованию избытка населения трудоспособного возраста, что при правильном управлении могло бы обеспечить экономическое процветание всей страны и благосостояние каждой семьи. Однако при неэффективном управлении, то есть плохой организации систем профессионального образования и здравоохранения, рынка труда и трудовой эмиграции из Узбекистана такой профицит населения может привести к возникновению целого ряда рисков⁴⁷.

Важность трудовой миграции и денежных переводов

Российская Федерация является важным экспортным рынком и поставщиком денежных переводов, инвестиций и (все чаще) зарубежной помощи в целях развития для стран Центральной Азии, поэтому любые потрясения, происходящие в Российской Федерации, самым серьезным образом отражаются на ситуации в Кыргызстане и Таджикистане, самых бедных странах Центральной Азии. Все страны Центральной Азии в значительной степени зависят от добычи и экспорта первичной продукции, в частности нефти и газа (Казахстан, Туркменистан, Узбекистан), металлов (Казахстан, Кыргызстан, Таджикистан и Узбекистан), зерна (Казахстан) и хлопка (Таджикистан и Узбекистан). За период с 2013 года мировые цены почти на все эти продукты значительно снизились.

По оценкам Всемирного банка, в результате экономических потрясений в 2020 году еще 1,4–1,9 млн человек в Центральной Азии окажутся за чертой бедности в 3,2 доллара США в день, используемой для оценки бедности в странах с уровнем дохода ниже среднего. На Центральную Азию придется почти 60 % от обновленной численности бедного населения во всем регионе Европы и Центральной Азии. В 2020 году две из наиболее зависимых от переводов денежных средств стран мира – Кыргызстан и Таджикистан получили на 12 % меньше денежных переводов, чем в предшествующем году за период с января по август⁴⁸. Тем не менее в 2021 году ожидается стабильное возобновление роста на фоне восстановления мирового спроса, в том числе на товары народного потребления, умеренного повышения цен на товары и притока прямых иностранных инвестиций.

Данные исследования бюджета домашних хозяйств Кыргызстана указывают на то, что денежные переводы способствуют сокращению уровня бедности в республике примерно на 6–7 п. п. в год⁴⁹. Более 90 % денежных переводов в эти страны поступает из Российской Федерации. В сочетании с постоянным ужесточением национального миграционного режима экономический спад в Российской Федерации

⁴⁶ URL: <https://cabar.asia/en/the-third-decade-of-independence-how-fast-does-the-central-asian-population-grow>

⁴⁷ Макасова Л.П. Демографическая ситуация в Узбекистане с точки зрения социальной безопасности // Центральная Азия и Кавказ. 2012. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/demograficheskaya-situatsiya-vuzbekistane-s-tochki-zreniya-sotsialnoy-bezopasnosti>

⁴⁸ WB 2020a, Бурунчук А., Изворский И. (2020) Центральная Азия: первый за 25 лет спад в экономике, 08.10.2020, блоги Всемирного банка. URL: <https://blogs.worldbank.org/europeandcentralasia/central-asia-first-economic-contraction-quarter-century>

⁴⁹ Слей, Б. (2015) Интересные факты: Экономическая ситуация в Центральной Азии, 25.05.2015. Региональное бюро ПРООН по Европе и СНГ. URL: https://www.eurasia.undp.org/content/rbec/en/home/presscenter/articles/2015/5/25/fast-facts-economic-situation-in-central-asia.html?utm_source=EN&utm_medium=GSR&utm_content=US_UNDP_PaidSearch_Brand_English&utm_campaign=CENTRAL&c_src=CENTRAL&c_src2=GSR&gclid=Cj0KCQjwssyBhDXARIsAK98ITpG6yl9csiMkYvgrxBqGsBoeV6jk7162HRFGHgQgphulFtM-Zyo2kaAgLvEALw_wcB

привел к резкому сокращению оттока денежных переводов в другие страны СНГ, в том числе в страны Центральной Азии.

Денежные переводы трудящихся-мигрантов в Кыргызстан являются ключевым источником средств к существованию для их семей, а также значимым ресурсом для экономики, на долю которого приходится более 30 % от национального ВВП. В последние 10–15 лет данные денежные переводы в значительной мере способствуют снижению уровня бедности в стране. Однако в 2020 году кризис на фоне пандемии COVID-19 привел к ухудшению экономической ситуации, в результате чего показатель бедности в стране вырос на 11 %⁵⁰. Почти 40 % трудящихся-мигрантов из Кыргызстана – женщины, работающие в основном в секторе обслуживания, общепита, текстильного производства, а также в качестве домашних работников, при этом большинство из них заняты без официального трудоустройства (то есть с рабочим днем продолжительностью более 10 часов и ограниченным доступом к социальному обеспечению). Женщины-мигранты часто сталкиваются с различными формами дискриминации и негативным отношением в странах происхождения и трудоустройства, а также становятся жертвами сексуального и гендерного насилия (2016, МОМ, «ООН-Женщины», ЮНФПА). Исследования АБР (2020), Рязанцева и Вазирова (2020) показывают, что многие трудящиеся-мигранты из Центральной Азии потеряли часть или весь свой заработок в результате ограничений по пересечению границ и локдауна в связи с распространением вируса. Трудящиеся-мигранты из Таджикистана часто имеют крайне ограниченный доступ к помощи со стороны консульских учреждений или юристов и особенно уязвимы в периоды экономических кризисов, как, например, в случае с пандемией коронавируса⁵¹.

По данным Всемирного банка (2019), более чем в 26 % беднейших семей Узбекистана имеется как минимум один трудящийся-мигрант, работающий за границей. Поэтому они также в значительной степени зависят от денежных переводов, которые составляют 11 % от их совокупного дохода. Отсутствие перспективных возможностей трудоустройства в Узбекистане вынуждает более 1 млн человек из числа экономически активного населения покидать страну несмотря на риски и трудности, с которыми они могут столкнуться за границей. Незначительное снижение потока трудящихся-мигрантов из Узбекистана, рост численности населения и ослабление законодательных мер в части внешней миграции не гарантируют, что мигранты из Узбекистана не станут жертвами принудительного труда или этнической/расовой дискриминации.

Обзор отрасли трудоустройства в Центральной Азии

Каждая страна Центральной Азии разрабатывает собственную политику, ориентированную на рыночное или государственное регулирование. В то же время тенденция к сочетанию обеих направленностей отмечается во всех трех странах, где начался и близится к завершению демографический переход и реализуется демографический дивиденд⁵².

Данные натуральных исследований 2021 года подтверждают, что трудоустройство и профессиональное обучение трудящихся-мигрантов представляют собой сформированный подсектор предложения рабочей силы из стран Центральной Азии для зарубежных рынков. Данный подсектор представлен ключевыми игроками и регуляторами, а также растущим числом предпринимателей, желающих занять долю в данном развивающемся сегменте рынка. Основная доля трудящихся-мигрантов привлекается российскими работодателями как в официальном, так и неофициальном порядке. Численность работодателей в Казахстане также увеличивается. Во всех трех странах-донорах, в частности в Кыргызстане, Таджикистане и Узбекистане, ощущается улучшение ситуации от сокращения избытка рабочей силы внутри региона и поступления денежных переводов, тесно увязанных с демографическим дивидендом главным образом от молодого населения во всех трех странах. В то время как процедуры трудовой миграции во многом схожи, в каждой стране есть свои особенности, обусловленные политическим курсом и зафиксированные в системах миграционного регулирования.

Что касается нормативной базы и рыночной функции отрасли трудоустройства, для нее характерна некоторая спонтанность и предпринимательство в сегменте агентств занятости, в то время как система профессионального обучения отличается большей зрелостью и исторически сложившейся определенностью, унаследованными от сформировавшихся в советский период взаимоотношений в сфере образования и промышленности.

⁵⁰ Более подробно в публикации АБР, 2020, с. 15.

⁵¹ Там же.

⁵² Джолдошева Д.С. Миграционные процессы и демографический дивиденд Кыргызской Республики // Инновации и инвестиции, № 10, 2018, с. 87–91.

Государственный сектор занятости представлен правительственными учреждениями во всех трех странах-донорах, а частные фирмы работают по лицензии и контролируются ключевыми заинтересованными сторонами на уровне государства.

В Кыргызстане и Узбекистане все частные компании, получившие лицензии на осуществление набора трудящихся-мигрантов на вакансии, размещенные иностранными работодателями в зарубежных странах, представлены онлайн в открытом доступе⁵³.

Кыргызстан

В Кыргызстане главным регулятором является Информационно-консультационный центр Департамента внешней миграции при Министерстве иностранных дел Кыргызской Республики (с января 2022 года – Центр трудоустройства граждан за рубежом при Министерстве труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики). В разработке и (или) внедрении политики в области занятости и профессионального обучения участвуют следующие заинтересованные стороны:

- Информационно-консультационный центр (ИКЦ) Департамента внешней миграции при Министерстве иностранных дел Кыргызской Республики;
- Агентство начального профессионального образования при Министерстве образования и науки Кыргызской Республики;
- Ассоциация частных агентств занятости Кыргызской Республики;
- Отраслевой союз частных агентств занятости Кыргызской Республики;
- на сайте ИКЦ зарегистрированы (с разными статусами лицензии) от 37 до 74 частных агентств занятости;
- 98 государственных профессиональных технических лицеев и образовательных центров;
- частные центры профессионального обучения, включая такие крупнейшие институты, как Школа профессионального и непрерывного образования при Университете Центральной Азии, ассоциации ИКТ и цифрового развития.

Концепция Миграционной политики Кыргызской Республики, утвержденная в мае 2021 года, предусматривает безопасную, регулярную и упорядоченную миграцию, защиту трудящихся-мигрантов, формирование и наращивание государственных полномочий в части управления программами трудовой миграции, призванными обеспечить соответствие курсов обучения и будущей численности трудящихся-мигрантов из Кыргызстана потребностям рынка и уровню спроса со стороны работодателей в принимающих странах.

Законодательством Кыргызстана предусмотрено лицензирование частных агентств занятости (ЧАЗ). Информационно-консультационный центр Департамента внешней миграции при Министерстве иностранных дел Кыргызской Республики контролирует деятельность ЧАЗ и выдачу лицензий. И хотя в Кыргызстане существует более 74 частных агентств занятости (перечень можно найти на сайте migrant.kg), многие трудящиеся-мигранты в стране обращаются к друзьям и членам семьи и диаспоры, чтобы получить возможность трудоустройства в основном в строительстве, секторе услуг (такси, гостиничный бизнес, уборка, общепит), торговле и сельском хозяйстве⁵⁴. Многие молодые люди начинают искать возможности для трудовой миграции сразу по окончании обучения и зачастую не имеют никаких навыков для трудоустройства на квалифицированные рабочие места в принимающей стране. Недостаточная подготовка трудящихся-мигрантов из Кыргызстана не позволяет им найти достойную работу и обеспечить защиту собственных прав. И хотя 52 % работающих в Российской Федерации трудящихся-мигрантов из Кыргызстана свободно владеют русским языком, есть и такие, кому сложно найти достойную работу по причине незнания языка.

Таджикистан

В Таджикистане Министерство труда, миграции и занятости населения является государственным органом, отвечающим за такие вопросы, как эмиграция, процесс набора персонала, развитие навыков/

⁵³ Веб-сайт в Кыргызской Республике, содержащий перечень агентств занятости с указанием статуса их лицензии (действует, приостановлена, в процессе продления и т. п.). URL: https://www.migrant.kg/ru/services/employment-agency/?page=5&country_id=1;
Веб-сайт в Республике Узбекистан с государственным реестром частных агентств занятости, статусом их лицензий (действует, приостановлена, в процессе продления и т. п.). <https://mehnat.uz/ru/services/reestr-chastnyh-agentstv-zanyatosti>

⁵⁴ Сагынбекова Л. Международная трудовая миграция в рамках Евразийского экономического союза: Вопросы и вызовы, стоящие перед трудящимися-мигрантами из Кыргызской Республики в Российской Федерации, Рабочий доклад № 39, 2017.

профессиональное обучение. Потенциальные и вернувшиеся мигранты – основные участники короткого курса продолжительностью 2–3 месяца, который организуют центры обучения взрослых при Министерстве труда, миграции и занятости населения, а RPL (признание ранее полученного образования) используется в основном вернувшимися мигрантами для подтверждения приобретенных за рубежом навыков. В разработке и (или) внедрении политики в области занятости и профессионального обучения участвуют следующие заинтересованные стороны:

- Министерство труда, миграции и занятости Республики Таджикистан;
- Министерство образования и науки Республики Таджикистан;
- Министерство экономического развития и торговли Республики Таджикистан;
- государственные технические колледжи;
- Школа профессионального и непрерывного образования при Университете Центральной Азии (данные по численности в открытом доступе не обнаружены);
- частные агентства занятости (модератор ОФГ РТ отметил 37 действующих компаний в Таджикистане, другие подтвержденные открытые источники не обнаружены);
- НПО, работающие в сфере развития навыков.

В Таджикистане работают 4 миграционных центра обслуживания; однако ограниченность ресурсов не позволяет сотрудникам центров предоставлять мигрантам, вернувшимся из Российской Федерации и получившим запрет на повторный въезд, более широкий спектр услуг, включая социальную и психологическую помощь. В то же время государственные службы занятости в 2017 году зарегистрировали 60,5 тыс. человек, что составляет порядка 20 % от численности безработных. Однако в большинстве случаев оказываемые услуги не являются актуальными в силу недостаточности данных по рынку рабочей силы, бюджетных ограничений и устаревшей методики обучения. Короткие обучающие курсы также не обеспечивают приобретение компетенций, необходимых для трудоустройства в наиболее востребованных и перспективных секторах. Помимо этого, представители уязвимых категорий, например женщины с детьми и жители отдаленных сельских районов, испытывают трудности при попытке получить услуги и обучение из-за проблем, связанных с проживанием, проездом и сопутствующими затратами. Для процесса трудоустройства мигрантов характерна неофициальность, что подтверждает исследование И. Абдуллоева, И.Н. Ганга и М. Юна (2014)⁵⁵.

В Таджикистане незанятость в течение месяца или более – распространенное явление наряду с трудностями в части получения документов, необходимых для легального трудоустройства. Более того, затраты мигрантов, связанные с трудоустройством, составляют в среднем 3 293 сомони (порядка 292 долларов США). Эта сумма уходит в основном на транспортные расходы и сборы за оформление документов, а ее размер вдвое превышает среднюю по стране зарплату. Как результат, 78 % мигрантов вынуждены брать кредит перед отъездом, что делает их финансовое положение уязвимым уже в начале переезда. Неформальные сети контактов – основной источник информации по возможностям занятости и трудоустройства среди граждан Таджикистана. Исследование показывает, что 85,5 % мигрантов используют неформальные сети контактов с родственниками и друзьями при поиске работы за границей и лишь 1,7 % обращаются в агентства занятости (JICA, 2018; АБР, 2020). Даже без привлечения агентств занятости более 70 % мигрантов, покидающих страну для работы, имеют заранее оформленные документы и трудовые соглашения. Респонденты проведенного в Таджикистане опроса подтверждают, что без подобных связей многим мигрантам невозможно найти работу.

Преыдушие исследования проблем трудящихся-мигрантов из Таджикистана в Российской Федерации свидетельствуют о том, что неформальные рабочие места часто являются прибыльными для работодателей в Российской Федерации и кажутся выгодными трудящимся-мигрантам в краткосрочной перспективе. Однако подобная занятость в долгосрочной перспективе может быть не выгодна ни работодателям, ни трудящимся-мигрантам, поскольку часто приводит к нарушениям правил и этики безопасности и гигиены труда, трудового кодекса и производственных отношений, может окончиться травмами, ведущими к потере трудоспособности и заработка, невозможностью повторной миграции, привести к летальному исходу и т. д.

Узбекистан

В Узбекистане главными регуляторами являются Министерство занятости и трудовых отношений и Агентство по вопросам внешней трудовой миграции Республики Узбекистан, а также их региональные агентства

⁵⁵ URL: <https://ideas.repec.org/p/crm/wpaper/1124.html>

по вопросам внешней трудовой миграции. В разработке и (или) внедрении политики в области занятости и профессионального обучения участвуют следующие заинтересованные стороны:

- Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан;
- Министерство по поддержке махалли и семьи Республики Узбекистан (и Департамент по вопросам защиты прав и поддержки граждан Республики Узбекистан, осуществляющих временную трудовую деятельность за рубежом);
- Агентство по вопросам внешней трудовой миграции Республики Узбекистан (и его региональные представительства);
- Министерство высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан;
- институты и центры профессиональной подготовки, финансируемые государством и в рамках международных проектов;
- частные центры образования;
- есть частные агентства занятости (ЧАЗ), зарегистрированные в Министерстве занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан (в списке 61 официально зарегистрированное ЧАЗ⁵⁶, но участники фокус-групп отметили только три ЧАЗ, которые на сегодняшний день имеют действующую лицензию на набор персонала в Узбекистане).

В Узбекистане законодательные меры поддержки трудоустройства и развития навыков для потенциальных мигрантов находятся в стадии позитивной трансформации, однако очевидна недостаточность качественных и количественных данных о деятельности частных компаний. Данные, собранные в ходе данного исследования (опрос вернувшихся и потенциальных мигрантов из Узбекистана, а также обсуждения в фокус-группах с агентствами занятости и центрами профессиональной подготовки в Узбекистане), позволяют сделать вывод, что из-за неэффективных коммуникаций с целевой аудиторией относительно услуг агентств занятости существует риск эксплуатации со стороны работодателей в том случае, если нет посредника, способного проследить за этичным соблюдением процесса поиска работы, подтверждения квалификаций и подтвердить соответствие положений трудового договора национальным правилам в странах отправления и приема мигрантов. Учитывая эти риски, необходима оценка каналов связи и, как следствие, разработка эффективных коммуникационных стратегий для эффективной коммуникации и повышения осведомленности целевой группы населения об услугах по подбору персонала.

На сегодняшний день Агентство по вопросам внешней трудовой миграции является основным государственным институтом, предлагающим комплексную поддержку мигрантам. На протяжении 2021 года, помимо Российской Федерации и Республики Корея, ожидается открытие представительств в Турции, ОАЭ и еще четырех городах Российской Федерации. Данные представительства уполномочены согласовывать контракты с зарубежными работодателями и взаимодействовать с диаспорами за границей. Тем не менее в некоторых аспектах программы организованного трудоустройства мигрантов оказались неэффективными по причине своей ненадежности и высокой стоимости участия. Судя по количеству жалоб со стороны мигрантов, участвовавших в этих программах, Агентство не смогло в полной мере защитить права мигрантов, а российские работодатели не обеспечили условия, установленные Агентством (САВАР, 2019). С целью сокращения монополии государственных организаций, помогающих мигрантам, правительство разрешило частным компаниям выполнять аналогичные функции. Тем не менее некоторые НПО Узбекистана, зарегистрированные в Российской Федерации, сообщили о неэффективном взаимодействии с узбекскими властями, в результате чего их услуги лишены твердой законодательной базы. Что касается компаний, зарегистрированных в Узбекистане, по состоянию на октябрь 2020 года 28 из них имели лицензии, а у 47 лицензии были отозваны (Джолдасова, 2020).

Агентство по вопросам внешней трудовой миграции предоставляет большинство услуг по организованному трудоустройству за пределами страны. В силу доминирующего положения государственных институтов занятости доля частных агентств занятости на рынке крайне низкая. Агентство по вопросам внешней трудовой миграции при Министерстве занятости и трудовых отношений уполномочено взаимодействовать с зарубежными работодателями, поскольку мигранты в полной мере не доверяют частным агентствам занятости. Отчасти это обусловлено крайне малым количеством успешных кейсов по надлежащему взаимодействию с зарубежными работодателями. К примеру, в 2019 году из 65 официально зарегистрированных частных агентств занятости 30 не смогли помочь ни одному мигранту в трудоустройстве⁵⁷. Отсутствие конкуренции – это результат действия единой государственной политики обеспечения занятости, принятой Министерством

⁵⁶ URL: <https://mehnat.uz/en/services/list-of-private-employment-agencies>

⁵⁷ Примерно половина частных агентств занятости в Узбекистане не смогла отправить за рубеж ни одного человека. Новости Узбекистана сегодня (podrobno.uz) 25/10/2019.

занятости и трудовых отношений, возможно, в рамках более ранних этапов формирования государственной политики в области организованного трудоустройства. Со временем она будет либерализована, как это уже происходит в Кыргызстане⁵⁸.

В ходе своего первого визита в Российскую Федерацию в 2017 году Президент Узбекистана Шавкат Мирзиев подписал Межправительственное соглашение об организованном наборе и привлечении граждан республики для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации. Соглашение устанавливало требования в отношении уровня предвыездной подготовки мигрантов в родной стране, в том числе информирование о российском рынке труда, отношениях между мигрантами и работодателем и специфике трудовых договоров. Соглашение также обязует работодателя предоставлять трудящимся-мигрантам жилье, безопасные условия труда и гарантию МРОТ. В полном объеме Соглашение пока не работает, так как права мигрантов периодически нарушаются в части условий труда, хотя российские власти и обосновывают это тем, что не все мигранты из Узбекистана обладают достаточным уровнем квалификации (Садовская, 2020).

В своем отчете Бартоломео, Макарян и Вейна (2014) подтверждают, что неофициальные схемы трудоустройства преобладают в миграционных потоках между Российской Федерацией и странами Центральной Азии, что выяснилось благодаря каналам коммуникаций, которые используют мигранты⁵⁹. Мигранты из Узбекистана находят работу при помощи родственников и знакомых, неофициальных посредников и онлайн-платформ с вакансиями, а посредством миграционных каналов они могут получить гостевые и туристические визы и частные рабочие приглашения.

⁵⁸ Аскарлов З.С. Тенденции государственной политики Республики Узбекистан в области внешней трудовой миграции. Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого. СПб, Россия.

⁵⁹ А. Бартоломео, В. Макарян. 2014. Отчет по региональной миграции: Российская Федерация и Центральная Азия. Европейский университетский институт. Италия. [RussiaAndCentralAsia_MPC_CarimEastReport.pdf \(eui.eu\)](#).

V. ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ СТОРОНЫ

i. Работодатели в Российской Федерации

Каналы найма трудящихся-мигрантов из стран Центральной Азии российскими работодателями

Согласно опросу российских работодателей, большинство из них находят работников из стран Центральной Азии через социальные контакты, через работников, которые работали ранее у них (71 %) (табл. 5.1). Например, представители кадровых служб промышленных, строительных, сельскохозяйственных компаний отмечают, что предпочитают нанимать по рекомендации своих работников, ранее зарекомендовавших себя положительно у них на производстве. Интересно, что некоторые работодатели предпочитают нанимать на работу мигрантов семьями – они считают, это закрепляет их на одном месте работы.

Таблица 5.1. Распределение ответов работодателей на вопрос: «Как обычно Вы находите работников из стран Центральной Азии?» (мультивариантный ответ) (результаты социологического опроса, N = 473 работодателя)

Способы поиска трудящихся-мигрантов на рынке труда	Количество работодателей	Доля ответов, %
С помощью работников, которые уже работают	336	71
Через интернет-сервисы	237	50
С помощью коллег и знакомых	156	33
С помощью частных лиц (посредников)	123	26
Через частные агентства по трудоустройству	76	16
На неофициальных биржах труда	61	13
Через российские государственные структуры	38	8
Через государственные структуры в странах Центральной Азии	38	8
Другие варианты (ярмарка вакансий в Узбекистане; компания имеет свою базу работников)	33	7

Активно развиваются, но пока в недостаточной степени, интернет-сервисы для поиска работников – их используют 50 % работодателей (Job.Ru, HH и другие). Особенно развивается данный канал в сегменте поиска квалифицированного и высококвалифицированного персонала. Также развиваются интернет-ресурсы в социальных сетях Facebook и Telegram (Мы, мигранты; MIGRANTO.RU; Представительство Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан в Российской Федерации по миграции) (рис. 5.1–5.3).

Также пока велика на российском рынке труда роль частных лиц (посредников), как правило, выходцев из тех же стран Центральной Азии, которые занимаются рекрутингом своих земляков, – 26 % работодателей использовали данный канал.

Услугами частных агентств занятости пользуются только 16 % опрошенных работодателей. Главным образом это крупные предприятия, работающие в строительстве, сельском хозяйстве, промышленности, сфере обслуживания. В основном к услугам частных агентств занятости прибегают социально ориентированные и социально ответственные работодатели, но, как правило, крупные и средние, имеющие на это средства и специальные HR-отделы. Данные практики распространены прежде всего в Москве и Татарстане.

Рисунок 5.1. Интернет-ресурсы в социальных сетях Facebook и Telegram

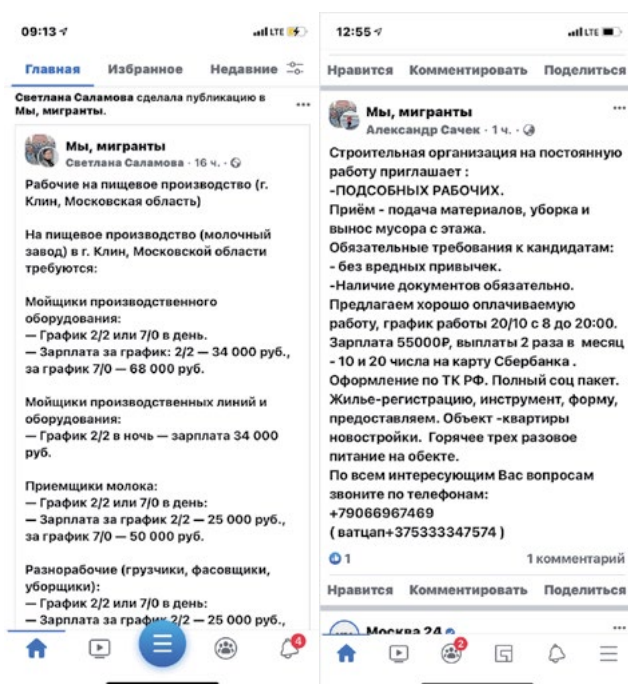
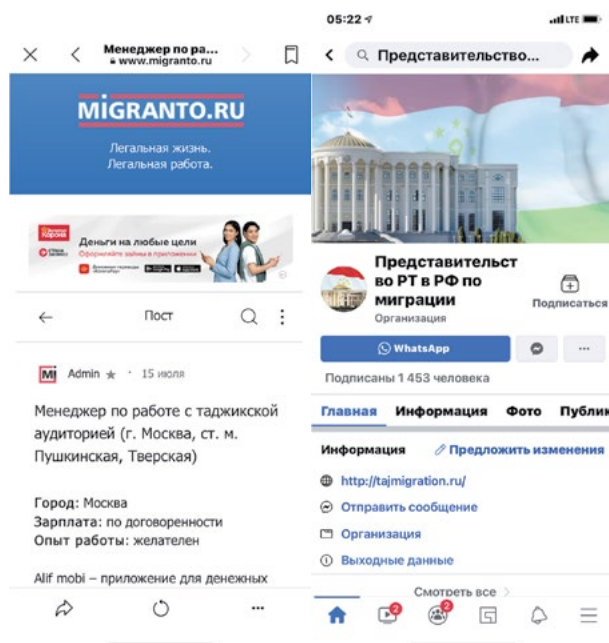


Рисунок 5.2. Интернет-ресурсы в социальных сетях Facebook и Telegram



Через российские государственные структуры нанимали трудящихся-мигрантов около 8 % работодателей. Также 8 % российских работодателей взаимодействовали с государственными структурами в странах Центральной Азии. Прежде всего, это Агентство по внешней трудовой миграции Республики Узбекистан. По мнению экспертов, хорошо зарекомендовали себя ярмарки вакансий, которые организуются в Узбекистане.

Рисунок 5.3. Интернет-ресурсы в социальных сетях Facebook и Telegram



Система организованного набора трудящихся-мигрантов из стран Центральной Азии в Российской Федерации

Понятие организованного набора рабочей силы стало фигурировать в общественно-политическом и экономическом дискурсах в Российской Федерации еще до введения ограничений и закрытия границ в связи с распространением коронавирусной инфекции в 2019 году. Большинство работодателей понимают под организованным набором возможность целенаправленного подбора трудящихся-мигрантов в основном в странах Центральной Азии и ввоза работников на территорию Российской Федерации. Государственные структуры зачастую рассматривают организованный набор как идеальную систему привлечения и использования иностранной рабочей силы в стране.

Были подписаны два межправительственных соглашения об организованном наборе и привлечении рабочей силы между Российской Федерацией с одной стороны и Узбекистаном (5 апреля 2017 года) и Таджикистаном (17 апреля 2019 года) с другой стороны, призванные обеспечить российских работодателей трудовыми ресурсами, отвечающими необходимым требованиям, а также защитить права и законные интересы трудящихся-мигрантов. Однако в 2019 году в рамках системы оргнабора приехали в Российскую Федерацию только 2 тыс. человек⁶⁰.

Реальная проработка механизма организованного набора, по сути, началась только во время пандемии COVID-19, когда закрылись границы и стал невозможным массовый свободный въезд трудящихся-мигрантов из стран Центральной Азии в Российскую Федерацию. С 18 марта 2020 года в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 16.02.2021 № 372-р были внесены изменения в распоряжение № 635-з в части предоставления возможности въезжать в Российскую Федерацию иностранным гражданам для осуществления трудовой деятельности, указанным в списках, сформированных в соответствии с Алгоритмом действий по привлечению в экономику Российской Федерации иностранных граждан, утвержденным оперативным штабом по предупреждению завоза и распространения новой коронавирусной инфекции на территории Российской Федерации.

23 апреля 2021 года был утвержден Алгоритм действий по привлечению в экономику Российской Федерации иностранных граждан, который в сочетании с межгосударственными соглашениями с Узбекистаном

⁶⁰ Пакина Ю. Принимаем по оргнабору иностранцев из Таджикистана // Миграционный эксперт. 15.07.2021. URL: <https://all-migration.com/journal/trudoustroystvo-inostrantsa-oformlyаем-pravilno/prinimaem-po-organaboru-inostrantsev-iz-tadzhikistana/>

и Таджикистаном, по сути, сформировал реальный механизм и предоставил возможность крупным российским работодателям (среднесписочная численность работников более 250 человек, а доход более 2 млрд рублей) для организованного ввоза рабочей силы из двух стран Центральной Азии. Суть Алгоритма заключалась в том, что для привлечения трудящихся-мигрантов работодателям необходимо подать заявки в профильное министерство, которое утверждает списки рабочих в МВД. После прибытия трудящихся-мигрантов работодатель несет ответственность за размещение, за обеспечение проживания, соблюдение трудящимися-мигрантами санитарно-эпидемиологических норм, а также оформление разрешительных документов – патентов на работу в Российской Федерации. После окончания контракта работодатели должны обеспечить организованный выезд трудящихся-мигрантов на родину.

К сожалению, «за бортом» Алгоритма остался средний и малый бизнес, а также индивидуальные предприниматели, которые также активно используют труд мигрантов из стран Центральной Азии. В начале июня 2021 года в Российской Федерации была предоставлена возможность небольшим предприятиям (численностью сотрудников не менее 100 человек и с доходом не ниже 800 тыс. рублей) привлекать трудящихся-мигрантов в рамках оргнабора. В основном это сельскохозяйственные производители с большой долей ручного труда (фермы, животноводческие предприятия, компании по выращиванию овощей, фермерские хозяйства), заказчики строительства. Неслучайно данную идею поддерживало именно Министерство сельского хозяйства Российской Федерации, которое предлагает пойти дальше и снизить требования к предприятиям до следующих значений: численность сотрудников не менее 15 человек и минимальный годовой доход до 120 млн рублей. Фактически это соответствует уровню микропредприятий⁶¹.

Министерство строительства и жилищно-коммунального хозяйства (Минстрой) Российской Федерации обратилось с предложением о «точечном ввозе» трудящихся-мигрантов на конкретные строительные объекты, в конкретные строительные регионы на основе подписанных трудовых договоров в стране выезда трудящихся-мигрантов⁶². Минстрой проводит сбор и анализ обращений регионов и строительных организаций по вопросам ввоза дополнительной рабочей силы на территорию Российской Федерации. Обращения рассматриваются совместно с Роспотребнадзором и МВД. Механизм въезда по запросам застройщиков заработал в январе 2021 года, и с этого времени Минстрой одобрил заявки на въезд около 15 тыс. строителей, в том числе большинство из Узбекистана, Кыргызстана, Казахстана, Азербайджана, Сербии, Хорватии, Боснии и Герцеговины⁶³.

На основе Алгоритма в ключевых регионах Российской Федерации постепенно стали отрабатываться модели организованного набора иностранной рабочей силы. Например, губернатором Санкт-Петербурга А. Д. Бегловым ответственным за реализацию Алгоритма был определен Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга. Комитетом был сформирован перечень востребованных профессий на региональном рынке труда. Работодатели обязаны подать заявку через Общероссийскую базу вакансий «Работа в России», обосновать необходимость привлечения иностранных рабочих, предоставить информацию о предприятии, договор об организованном наборе с уполномоченными организациями иностранных государств. Также работодатели обязаны выполнить весь перечень действий, определенных Алгоритмом. В данных вопросах помощь работодателям оказывает государственный Центр трудовых ресурсов Санкт-Петербурга. В результате схема оргнабора в Санкт-Петербурге выглядит следующим образом (рис. 5.4)⁶⁴.

⁶¹ Пакина Ю. Принимаем по оргнабору иностранцев из Таджикистана // Миграционный эксперт. 15.07.2021. URL: <https://all-migration.com/journal/trudoustroystvo-inostrantsa-oformlyаем-pravilno/prinimaem-po-orgnaboru-inostrantsev-iz-tadzhikistana/>

⁶² В России определили новый порядок привлечения трудовых мигрантов // Портал «migranty.org». 25.03.2021. URL: <https://migranty.org/novosti/v-rossii-opredelili-novyy-porjadok-privlechenija-trudovyh-migrantov/>

⁶³ Дефицит мигрантов привел к росту зарплат разнорабочих... // РБК. 23.08.2021. URL: https://www.rbc.ru/technology_and_media/23/08/2021/611fa69d9a7947f545ce3f5c

⁶⁴ Организованный набор иногородних граждан для работы на предприятиях Санкт-Петербурга // Центр трудовых ресурсов. URL: https://gauctr.ru/uslugi/orgnabor_land/

Рисунок 5.4. Модель организованного набора иностранной рабочей силы в рамках Алгоритма в г. Санкт-Петербурге



Постепенно развивается сеть операторов и инфраструктура, способствующие реализации Алгоритма оргнабора. В конце 2020 года Единый миграционный центр, входящий в холдинг «Бронка Групп», подписал соглашение о взаимодействии с Центром трудовых ресурсов. В рамках соглашения компании, входящие в холдинг «Бронка Групп», взяли на себя обязательства по комплексному сопровождению иностранных специалистов от встречи в аэропорту до трудоустройства, а также созданию условий по перераспределению иностранных специалистов, которые вследствие пандемии потеряли работу в Санкт-Петербурге. В феврале 2021 года на площадке Единого миграционного центра в Санкт-Петербурге открылось представительство Центра трудовых ресурсов, в котором иностранные граждане могут получить информацию об имеющихся вакансиях на предприятиях города, а также разъяснение и консультативную помощь в вопросах трудового законодательства. База вакансий содержит более трех тысяч запросов от работодателей, ежедневно количество вакансий обновляется. Услуги по поиску работы для мигрантов предоставляются бесплатно. Кроме того, Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга и Центр трудовых ресурсов открывают на территории Единого миграционного центра дополнительные информационные пункты для работодателей, где они смогут получить консультации по работе в соответствии с Алгоритмом оргнабора⁶⁵.

Результаты социологического опроса показывают, что о существовании организованного набора известно около 60 % опрошенных работодателей в ключевых регионах исследования. Соответственно, 40 % работодателей не знают о данной системе. При этом только 43 % опрошенных работодателей оказались информированными об основных аспектах Алгоритма действий по привлечению в экономику Российской Федерации иностранных граждан, который был утвержден 23 апреля 2021 года, а 57 % опрошенных работодателей не информированы об Алгоритме в принципе. На практике только 3 % работодателей уже осуществляли наем на работу в рамках системы организованного набора, еще 13 % планируют привлекать мигрантов в рамках системы организованного набора (табл. 5.2).

⁶⁵ Никита Муров: новые решения приходится принимать экстремально быстро // Форум труда. 01.05.2021. Режим доступа: <https://labourforum.ru/novosti/nikita-murov-prinimat-novye-resheniya-prihoditsya-ekstremalno-bystro/>

Таблица 5.2. Распределение ответов работодателей на вопросы, связанные с организованным набором иностранной рабочей силы (результаты социологического опроса, N = 473 работодателя)

Вопросы	Да, %	Нет, %	Другое, %
Известно ли Вам, что в Российской Федерации действует система организованного набора рабочей силы?	60	40	0
Известен ли Вам Алгоритм действий по привлечению в экономику Российской Федерации иностранных граждан (утвержден 23.04.2021)	43	57	0
Зарегистрировано ли Ваше предприятие в общероссийской базе данных вакансий «Работа в России»?	45	55	0
Нанимало ли Ваше предприятие работников граждан стран Центральной Азии через систему организованного набора до марта 2020 года (до введения ограничений, связанных с пандемией COVID-19)?	3	97	0
Нанимало ли Ваше предприятие работников – граждан стран Центральной Азии через систему организованного набора с марта 2020 года по настоящее время (после введения ограничений, связанных с пандемией COVID-19)?	3	84	13 (планируют привлечь)

В ходе социологического опроса было установлено, что система оргнабора в настоящее время работает в четырех регионах проведения исследования: в Татарстане – 5 работодателей (или 39 % работодателей, ответивших положительно на вопрос об использовании оргнабора в настоящее время), Москве – 3 (23 %), Московской области – 3 (23 %), а также в Санкт-Петербурге и Ленинградской области – 2 (15 %) (табл. 5.3). Можно сказать, что ограничения в пересечении границ, введенные во время пандемии, способствовали «запуску» системы оргнабора на российском рынке труда. Столь низкие значения вовлечения российских работодателей в систему оргнабора обусловлены тем, что пока в нем могут быть задействованы только крупные работодатели, отвечающие жестким требованиям Алгоритма привлечения, а именно среднесписочная численность работников более 250 человек и доход более 2 млрд рублей. Позже данная практика была распространена на средние предприятия – более 100 работников и более 800 млн рублей. Но в целом очевидно, что механизм оргнабора требует совершенствования, расширения круга работодателей-участников и серьезной поддержки со стороны государства.

Таблица 5.3. Географическое и отраслевое распределение работодателей, использующих в настоящее время систему оргнабора иностранной рабочей силы (результаты социологического опроса, N = 13 работодателей)

Регионы	Количество работодателей	Доля ответов, %	Основные отрасли экономики
Республика Татарстан	5	39	<ul style="list-style-type: none"> • Строительство и ремонт зданий и сооружений • Сельское хозяйство • Торговля, общественное питание, гостиничный бизнес
Москва	3	23	<ul style="list-style-type: none"> • Строительство и ремонт зданий и сооружений • Жилищно-коммунальное хозяйство • Промышленное производство
Московская область	3	23	<ul style="list-style-type: none"> • Строительство и ремонт зданий и сооружений • Промышленное производство • Сельское хозяйство
Санкт-Петербург и Ленинградская область	2	15	<ul style="list-style-type: none"> • Строительство и ремонт зданий и сооружений • Промышленное производство
Итого	13	100	

Исследование показало, что в настоящее время оргнабор функционирует в основном в строительной отрасли, сельском хозяйстве, промышленности, жилищно-коммунальной сфере. В среднем каждый из работодателей принял через систему оргнабора на работу 113 граждан Узбекистана и 30 граждан Таджикистана. Наиболее востребованными профессиями были слесарь, оператор, наладчик, ремонтник, дорожный рабочий, машинист катка, формовщик, стропальщик, сварщик, разнорабочий, арматурщик, бетонщик, монтажники трубопроводов, электроизоляционщики.

У тех работодателей, которые реально привезли трудящихся-мигрантов через механизм оргнабора в 2021 году, процедуры оформления в рамках Алгоритма заняли в среднем до пяти месяцев. Многие работодатели отмечают забюрократизованность и неотработанность процедур в рамках Алгоритма оргнабора. Это же подтверждают и экспертные интервью.

Интервью эксперта. Представитель Роструда (г. Москва)

Количественная потребность в иностранных работниках определяется посредством размещенных на портале «Работа в России» заявок от работодателей. Организация осуществляет индивидуальный подбор иностранных граждан в соответствии с требованиями к квалификационно-профессиональным навыкам, а также списком вакантных рабочих мест, заполнение которых позволит сократить количество «кадровых дыр». В рамках смягчения критериев Алгоритма действий и появления возможности привлечения иностранных работников в рамках соглашения об организованном наборе отмечается положительная динамика, свидетельствующая о заинтересованности российских компаний привлекать сотрудников из других стран.

Одним из главных недостатков данного процесса отмечается длительность прохождения процедуры привлечения иностранных работников с целью соответствия установленным нормам законодательства Российской Федерации, которые не соответствуют динамично меняющимся запросам бизнеса и жизненным ситуациям иностранных граждан.

По информации от строительных и сельскохозяйственных организаций, основные сложности возникают вследствие малого количества разрешенных прямых рейсов в Российскую Федерацию, а также высокой стоимости проездных билетов. Для привлечения иностранцев необходимо пройти этап согласования списков мигрантов с Оперативным штабом по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции для последующей организации чартерных рейсов. Рассмотрение заявок на согласование чартерных рейсов занимает неопределенное количество времени.

Три четверти (77 %) российских работодателей при оргнаборе воспользовались услугами операторов, в качестве которых выступали как зарубежные организации (Агентство внешней трудовой миграции в Республике Узбекистан, Представительство Министерства труда, миграции и занятости Республики Таджикистан в Российской Федерации), так и российские компании и организации (ООО «Туристическая компания «Апекс-тур»; МигГарант в Республике Татарстан). Например, Министерство сельского хозяйства Московской области активно помогает агрохолдингу «Малино» в оргнаборе рабочих в Узбекистане и Таджикистане. Подавляющая часть работодателей – 80 % – оценили работу операторов положительно и только 20 % – отрицательно. В основном операторы в цепочке оргнабора брали на себя такие операции, как отбор и ознакомление кандидатов с вакансиями и условиями работы в соответствии с заявкой работодателя и проверку кандидатов на наличие у них запрета и ограничения на въезд и трудовую деятельность в Российской Федерации (по 63%), организацию медицинского освидетельствования (38%), предварительное анкетирование и собеседование, направленное на определение уровня квалификации кандидата и знания русского языка, проверку наличия у кандидата запрета на выезд из страны происхождения, организацию собеседования кандидата с работодателем в дистанционном режиме по каналам интернет-коммуникаций, содействие в приобретении билета на переезд в регион российского работодателя (по 25 %). В меньшей степени операторы оргнабора были задействованы в адаптационных процедурах: только в 13 % случаев они участвовали в организации курсов или содействовали направлению на курсы обучения русскому языку мигрантов. А предвыездной адаптационной подготовкой и инструктажем по вопросам исполнения российского законодательства в сфере пребывания и работы в Российской Федерации и вовсе не занимались.

На следующих этапах оргнабора, уже на территории Российской Федерации, роль оператора также оставалась достаточно значимой. В $\frac{3}{4}$ (78 %) случаев операторы продолжали сопровождать участников механизма оргнабора, а в 44 % случаев помогали осуществлять замену работников (табл. 5.4).

Таблица 5.4. Распределение ответов работодателей на вопросы об участии оператора оргнабора в сопровождении трудящихся-мигрантов и работодателей на территории Российской Федерации (результаты социологического опроса, N = 13 работодателей)

Участие операторов в сопровождении трудящихся-мигрантов и работодателей	Доля ответов, %	
	да	нет
Продолжал ли оператор оргнабора сопровождение трудящихся-мигрантов и Вашего предприятия (организации) до окончания испытательного срока?	78	22
Осуществлял ли оператор оргнабора замену трудящихся-мигрантов по просьбе Вашего предприятия (организации)?	44	56

В ходе социологического опроса было выявлено, что российские работодатели – участники оргнабора обеспечивают достаточно широкий пакет социальных услуг и гарантий трудящимся-мигрантам. Прежде всего, отметим, что в 100 % случаев были подписаны трудовые договоры между работодателем и трудящимися-мигрантами, прибывшими по оргнабору. Наличие официального трудового договора открывало доступ трудящимся-мигрантам к социальным гарантиям, обеспеченным коллективным трудовым договором между работодателем и трудовым коллективом. Хотя, согласно данным социологического опроса, только 66 % опрошенных российских работодателей обеспечивают гарантированную оплату труда не ниже установленного минимального уровня и только 60 % предоставляют право на отдых в соответствии с законодательством Российской Федерации и условиями трудового договора. Полученные данные позволяют предполагать, что включение работодателей в систему оргнабора заставляет их в большей степени соблюдать трудовое законодательство.

Однако, как показывает практика реализации механизма оргнабора, заключение письменного трудового договора не всегда совпадало на практике с устными обещаниями работодателей, данными на стадии рекрутинга рабочих в странах отправления. Опрос также показал, что у 6 работодателей (46 %), участвовавших в оргнаборе, увольнялись работники. О том, что строительные компании, получив право ввозить в Российскую Федерацию строителей, столкнулись с проблемой их массового перехода на работу в сферу доставки и другие отрасли, еще в апреле 2021 года рассказывал президент ГК «Интеко» А. Николаев⁶⁶.

Социологический опрос показывает, что работодатели, участвующие в оргнаборе, в большинстве своем обеспечивают трудящихся-мигрантов ключевыми опциями: предоставляют общежитие – 10 (77 %), оплачивают патент – 9 (69 %), признают квалификацию – 9 (69 %), встречу в пункте прибытия – 8 (62 %), миграционный учет – 9 (62 %), покупку или кредит на билет – 6 (46 %) (табл. 5.5).

Таблица 5.5. Распределение ответов работодателей на вопрос: «Перечислите, что обеспечивало Ваше предприятие (организация) при оргнаборе трудящимся-мигрантам из стран Центральной Азии» (мультивариантный ответ) (результаты социологического опроса, N = 13 работодателей)

Опции, которые предоставляет предприятие (организация) трудящимся-мигрантам	Количество предприятий	Доля ответов, %
Размещение трудящихся-мигрантов в общежитии	10	77
Оплата расходов на патент (предоставление кредита на оформление патента) работнику в Российской Федерации	9	69
Обеспечение подтверждения (признания) квалификации	9	69
Встреча трудящихся-мигрантов в аэропорту (на вокзале)	8	62
Помощь в постановке трудящихся-мигрантов на первичный миграционный учет	8	62
Прохождение необходимых процедур для получения патента (мед. обследование, оформление полисов добровольного мед. страхования, прохождение комплексного экзамена)	6	46
Покупка билета или предоставление кредита трудящемуся-мигранту на приобретение билета в Российскую Федерацию	6	46

⁶⁶ Дефицит мигрантов привел к росту зарплат разнорабочих... // РБК. 23.08.2021. URL: https://www.rbc.ru/technology_and_media/23/08/2021/611fa69d9a7947f545ce3f5c

Интервью эксперта. Представитель отдела кадров ПАО «КАМАЗ» (г. Набережные Челны, Республика Татарстан)

Около 40 тыс. человек – персонал предприятия, 70 % рабочих персонал, 30 % специалисты – от мастеров до инженеров. На текущий момент нет ни одного иностранного работника. Сейчас начинаем оргнабор. У нас было в планах к 1 марта 2021 года привезти людей (иностраных рабочих), чтобы к периоду летнего оттока персонала в мае-июне мы бы мигрантов обучили в марте-апреле, они были обучены и адаптированы. Мы их размещаем, у нас есть общежитие с комфортными условиями, четыре номера на этаж с одной кухней, номера двухместные. Это дочернее жилищное предприятие КАМАЗа. По договоренности проживание за счет нашего предприятия. Это плата за их ограничение – они приезжают конкретно на КАМАЗ. Иностранец гражданин принимается в штат, оформляется официально. На них распространяется коллективный договор ПАО «КАМАЗ», который предусматривает ежедневную компенсацию питания от 60 до 100 рублей в зависимости от профессии, компенсацию транспортных расходов между рабочими объектами. Получают заработную плату, конкурентную рынку, на летний период мы ввели доплату (5 тыс. к основной зарплате за работу в летних условиях). Например, зарплата слесаря на финишном участке составляет 35 тыс. рублей с начислениями. Были договоренности, если мы берем рабочих через агента, то он их доводит до уровня патента. Поэтому страховку, перевод документов агент берет на себя. Второй вариант – через государственные органы в Узбекистане (Агентство по трудовой миграции), они мигрантов кредитуют, и они в России первый месяц живут на эти деньги, а потом мы частично возмещаем с первой зарплатой. Мы используем оба варианта, потому что нужны рабочие. Наиболее серьезные проблемы. Контроль мигрантов по прибытии в Российскую Федерацию. Пандемия накладывает отпечаток. Все пытаются переложить ответственность на предприятие, но проблема в том, что пока они не получают патент – они не наши работники. Мы не можем их заставить жить в одном месте и не выходить в период изоляции. Непонятно, кто за них отвечает. Да, мы их поселим, но кто должен контролировать их 14 дней в изоляции. Охранников мы не можем приставить. Минтруд говорит, что организуйте, чтобы они не нарушили режим, но как это сделать – непонятно. Должен ли быть старший среди мигрантов, непонятно. Кто должен контролировать, кто кому мигрантов передает.

Агентство «Содружество» из Москвы имеет опыт поставки трудящихся-мигрантов. Агентство давно на рынке, они привозят чартерами по 120 человек из Узбекистана. Если мы идем сами, то мы должны выезжать в Самарканд, обучить их там, потом здесь доучивать. Это более длительная история.

Также имеется неудачный опыт оргнабора, который упоминался в прессе и глубинном интервью эксперта. В прессе сообщалась история 200 трудящихся-мигрантов из Узбекистана, прибывших по механизму оргнабора через Агентство по трудовой миграции Узбекистана в компанию «ПИК индустрия», входящую в группу компаний ПИК, одну из крупнейших строительных компаний Москвы и Московской области. Мигранты утверждали, что их обманули с билетами на самолет, затем заселили в антисанитарные условия в общежитие, заставили оформить кредит, не выдали обещанную зарплату. Рабочие заплатили за билет по 450 долларов США при реальной цене за билет 250 долларов США. Устно работодатели обещали зарплату мигрантам от 75 до 90 тыс. рублей, но по приезду зарплата оказалась в два раза меньше. Монтажникам по монтажу стальных и железобетонных конструкций (их требовалось 40 человек) обещали платить от 70 до 100 тыс. рублей, каменщикам – от 70 до 100 тыс. рублей, электросварщикам – от 60 до 90 тыс. рублей, слесарям-сантехникам – от 60 до 100 тыс. рублей. Работников также вынудили взять кредит 28 тыс. рублей на оформление патента, в итоге они оказались должниками одного из российских банков⁶⁷.

Организованный набор как наиболее приемлемую форму найма иностранной рабочей силы из стран Центральной Азии одобряет большинство опрошенных экспертов и работодателей. Среди работодателей 94 % высказались за то, что в системе оргнабора есть несомненные преимущества. Среди ключевых преимуществ оргнабора работодателями называются: стабильность (39 %), гарантированная легальность (37 %), качество отбора трудовых ресурсов (37 %), экономия затрат (35 %), объемы подбора рабочей силы (30 %), сопровождение процесса найма рабочей силы (30 %), возможности реальной адаптации трудящихся-мигрантов (29 %) (табл. 5.6).

⁶⁷ Казаков М. Зарплата вдвое меньше, принудительный кредит и угроза депортации. Как мигрантов из Узбекистана обманула строительная компания из Москвы // Настоящее время. Азия. 19.03.2021. URL: <https://www.currenttime.tv/a/kak-migrantov-iz-uzbekistana-obmanula-stroitel'naya-kompaniya-pik-iz-moskvy-pik-31157561.html>

Таблица 5.6. Распределение ответов работодателей на вопрос: «Перечислите наиболее значимые преимущества оргнабора рабочей силы для Вашего предприятия (организации)» (мультивариантный ответ) (результаты социологического опроса, N = 473 работодателя)

Преимущества оргнабора	Доля ответов, %
Стабильность (нацеленность мигрантов на длительную работу у работодателя, в том числе для возврата кредита)	39
Гарантированная легальность (прохождение всеми отобранными кандидатами предвыездных процедур и оформление патента)	37
Качество отбора (предварительный отсев несоответствующих кандидатов)	37
Экономия затрат (передача на аутсорсинг процессов отбора, предвыездной подготовки и оформления патентов для востребованных иностранных работников)	35
Объемы подбора (возможность отбора больших групп мигрантов в разумный срок)	30
Сопровождение (взаимодействие оператора оргнабора с работодателем и мигрантами в процессе испытательного срока)	30
Возможность реальной адаптации мигрантов (реальное знание русского языка на необходимом уровне и прохождение адаптационных мероприятий)	29
Дополнительные преференции (услуги по обучению и консалтингу: получение на льготных условиях услуг в сфере привлечения и использования иностранной рабочей силы)	25
Не видят преимуществ в оргнаборе	6

Согласно таблице 5.7, в полной мере удовлетворены уровнем профессиональной подготовки мигрантов из стран Центральной Азии только половина – 7 (54 %) работодателей, которые участвовали и приняли работников в рамках Алгоритма оргнабора в 2021 году. Третья часть работодателей – 4 (31 %) удовлетворены частично, а шестая часть – 2 (15 %) не удовлетворены. Еще сложнее ситуация со знанием русского языка трудящимися-мигрантами: полностью удовлетворены их уровнем знаний четвертая часть работодателей – 3 (23 %), частично удовлетворены – 8 (62 %), не удовлетворены – шестая часть – 2 (15 %). Эти цифры в целом свидетельствуют об успехе процесса оргнабора, но при этом имеются возможности для совершенствования.

Таблица 5.7. Распределение ответов работодателей на вопросы об удовлетворенности работниками из стран Центральной Азии (результаты социологического опроса, N = 13 работодателей)

Тренды численности и потребности работников	Полностью удовлетворен, %	Частично удовлетворен, %	Не удовлетворен, %
Удовлетворены ли Вы уровнем профессиональной подготовки мигрантов из стран Центральной Азии, работающих на Вашем предприятии (организации) и принятых через систему оргнабора?	54	31	15
Удовлетворены ли Вы уровнем знания русского языка мигрантов из стран Центральной Азии, работающих на Вашем предприятии (организации) и принятых через систему оргнабора?	23	62	15

Вместе с тем многие эксперты отмечают, что в современных условиях Алгоритм об организованном наборе полностью перекладывает ответственность и затраты на плечи работодателя, «не предоставляя реальных преференций работодателям». Около 6 % работодателей не видят в оргнаборе никаких преимуществ.

Хотя распространена точка зрения, что в Российской Федерации большинство работодателей не должны и не занимаются адаптацией трудящихся-мигрантов, результаты социологического опроса показывают, что многие работодатели готовы и вкладывают в улучшение условий труда работников, в том числе иностранных граждан, обеспечивая надлежащие условия работы (общежитие, питание, медицинскую помощь, социальные программы и пр.). Как правило, работодатели реализуют адаптационные меры для мигрантов в рамках программ общей социальной корпоративной политики. Социологический опрос показал, что 56 % российских работодателей обеспечивают трудящихся-мигрантов из стран Центральной Азии местами проживания, 36 % освобождают от работы в официальные праздники государств происхождения мигрантов (табл. 5.8).

Таблица 5.8. Распределение ответов работодателей на вопрос: «Какие условия обеспечиваются на Вашем предприятии (организации) работникам из стран Центральной Азии?» (мультивариантный ответ) (результаты социологического опроса, N = 473 работодателя)

Условия, обеспеченные мигрантам работодателем	Количество работодателей	Доля ответов, %
Гарантированная оплата труда не ниже минимального уровня, установленного законодательством Российской Федерации	312	66
Трудящиеся-мигранты имеют право на отдых в соответствии с законодательством Российской Федерации и условиями трудового договора	283	60
Обеспечение местами проживания в соответствии с необходимыми санитарно-гигиеническими и иными нормами, безопасными условиями труда, а также соблюдение техники безопасности на рабочих местах	265	56
Трудящиеся-мигранты по договоренности с работодателем могут освобождаться от трудовой деятельности в дни официальных праздников своих государств	170	36
В случае смерти или повреждения здоровья трудящегося-мигранта вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания соответствующие гарантии и компенсации предоставляются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации	132	28
В случае смерти или повреждения здоровья трудящегося-мигранта вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине работодателя предприятие (организация) возмещает расходы, связанные с возвращением трудящегося-мигранта или перевозкой тела на родину	99	21

Социологический опрос работодателей показал, что по-прежнему значительные сложности у работодателей вызывают процедуры оформления трудящихся-мигрантов. Для работодателей основными проблемами являются: значительные штрафы за нарушение процедур найма иностранных работников (61 %), необходимость уведомления МВД о начале и окончании контракта в течение трех рабочих дней (59 %), излишнее количество проверок со стороны разных органов (53 %) (табл. 5.9).

Таблица 5.9. Распределение ответов работодателей на вопрос: «Что Вас не устраивает в современной процедуре найма иностранных граждан в Российской Федерации?» (мультивариантный ответ) (результаты социологического опроса, N = 473 работодателя)

Ответы	Количество работодателей	Доля ответов, %
Значительные штрафы за неправильный найм иностранного гражданина	289	61
Необходимость уведомления МВД о начале и окончании контракта	279	59
Излишнее количество проверок со стороны разных органов	251	53
Сложная (непрозрачная) система получения квот на иностранных граждан из визовых стран	132	28
Невозможность регистрации иностранного гражданина по месту пребывания работодателем	123	26

Четвертая часть отмечает невозможность регистрации иностранных граждан по месту пребывания у работодателя, например в общежитиях, принадлежащих работодателям (26 %). Также отмечается экспертами недостаточная развитость цифровых технологий в вопросах оформления иностранных граждан. Значительны затраты труда и времени кадровых служб работодателей на «хождение по инстанциям» в связи с необходимостью оформления трудящихся-мигрантов. Примерно четверть экспертов отмечает сложную и непрозрачную систему квотирования иностранной рабочей силы из стран с визовым режимом.

Типичные ответы экспертов: «ежемесячная оплата патента, в связи с чем ежемесячное продление регистрации», «записи в органы власти нет, ездим еженедельно», «иногда стоим в очереди по 4 часа», «невозможно в режиме реального времени отслеживать статус разрешительных документов», «сложный процесс документооборота при найме иностранных граждан», «сложность регистрации».

ii. Работодатели в Казахстане

Наем трудящихся-мигрантов из стран Центральной Азии работодателями в Казахстане

Опрос работодателей в Казахстане показал, что больше половины опрошенных обращаются к знакомым для привлечения на работу трудящихся-мигрантов (29 респондентов – около 51 %). 14 % (или 8 респондентов) осуществляют поиск через сайты и социальные сети. Более 12 % (7 респондентов) обращаются в рекрутинговые агентства.

При организованном найме рабочей силы из стран Центральной Азии действуют посредники – это в основном не специализированные компании, а самостоятельные рекрутеры в Казахстане, которые имеют связи с работодателями и едут в села в Узбекистан, Таджикистан и Кыргызстан и уговаривают там потенциальных претендентов поехать на объекты в Казахстан. Их деятельность не регламентирована, они не несут ответственность за добросовестность работодателей и не могут обеспечить набранным ими людям защиту их интересов в стране приема. Бывают случаи, когда такие посредники забирают документы и заставляют людей работать на себя, «отрабатывая» затраты за проезд и проживание в стране приема трудящихся-мигрантов. Зачастую распространена в таких случаях «торговля людьми», жертвами которой становятся юридически неграмотные, не знающие других языков, кроме родного, имеющие низкую квалификацию выходцы из отдаленных сел стран Центральной Азии. К тому же есть неформальный институт посредников – «помогаек», которые за определенную плату «решают» проблемы с оформлением документов трудящихся-мигрантов в центрах обслуживания населения, в миграционной полиции, в госучреждениях.

Если работодатели обращаются к услугам таких неформальных посредников, то несут дополнительные затраты по привлечению иностранных работников, а также несут риски того, что рекрутированная таким образом рабочая сила может иметь проблемы с регистрацией, с документами, и зачастую не имеет средств для существования на первое время (до первой зарплаты). Значит, работодатель должен решить дальше вопросы их легализации (оформление документов, прохождение медосмотра, покупка медстраховки – если требуется), если не хочет оплачивать штрафы. Далее нужно решить вопросы устройства их на временное жилье, обеспечения питанием, спецодеждой, доставкой иностранных работников на объект, где они будут работать. Если у работодателя есть общежитие для работников, то эти вопросы уже частично решаемы. Если нет, то необходимы дополнительные денежные ресурсы для разрешения перечисленных проблем, а также нужно выделять время – свое или приставлять отдельного сотрудника к мигрантам, чтобы он организовал их обустройство на месте в первое время.

Второй способ привлечения работников из стран Центральной Азии, который используется чаще, – это привлечение работодателем – физическим лицом для работы в подсобном хозяйстве, дома трудящихся-мигрантов через разрешение от Миграционной службы МВД Республики Казахстан (не более пяти человек). При этом работодатель обеспечивает условия, чтобы нанимаемые трудящиеся-мигранты прошли процедуры оформления. В первую очередь это подача документов трудящимся-мигрантом и уплата предварительного налогового платежа.

Разрешение трудящемуся-мигранту выдается при представлении документов, подтверждающих законность его нахождения на территории Казахстана, а также уплату предварительного платежа по индивидуальному подоходному налогу (далее – ИПН) на период, указанный в заявлении на получение разрешения.

Для получения разрешения трудящийся-мигрант лично представляет в подразделение миграционной полиции по месту временной регистрации на территории Казахстана следующие документы:

- заявление-анкету о выдаче (продлении) разрешения трудящемуся-мигранту по форме согласно утвержденным Правилам;
- копию квитанции об уплате предварительного платежа по ИПН (оригинал предоставляется для сверки);
- копию документа, удостоверяющего личность, с отметкой о пересечении Государственной границы (оригинал предоставляется для сверки);
- медицинскую справку по форме № 086/у, утвержденную приказом исполняющего обязанности Министра здравоохранения Республики Казахстан от 23 ноября 2010 года № 907 «Об утверждении форм первичной медицинской документации организаций здравоохранения» (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов за № 6697);

- справку о прохождении дактилоскопирования и фотографирования (при наличии сведений о получении трудового разрешения мигрантом в течение предыдущего календарного года дактилоскопирование и фотографирование не производятся).

Если работодатель нанимает работника на постоянную работу или в оговоренный срок не закончены разовые работы, то может возникнуть необходимость в продлении разрешения.

Максимальный срок разрешения трудящемуся-мигранту не может превышать 12 месяцев.

Новое разрешение трудящемуся-мигранту выдается не ранее чем через 30 календарных дней после окончания срока предыдущего разрешения.

При обращении трудящегося-мигранта первичное разрешение или продление, а также отказ оформляются в течение рабочего дня со дня обращения.

Ключевые проблемы в процессе найма трудящихся-мигрантов из стран Центральной Азии в Казахстане

Работодатели на всех этапах отбора и найма иностранного работника сталкиваются со следующими проблемами:

- Работодателям в Казахстане тяжело найти опытного и умелого работника из других стран Центральной Азии, так как в этих странах не развита сеть официально зарегистрированных частных агентств занятости, которые имеют обширную базу с профилями потенциальных кандидатов и которые провели бы сами проверку подлинности документов об образовании, сертификатов о прохождении профессиональных курсов претендентов, могли бы иметь профессиональную аккредитацию по сферам привлечения кандидатов и могли бы дать гарантию добросовестности кандидата на должность (аттестовать его на реальное знание своей профессии, искомой специализации).
- У многих из кандидатов, по словам работодателей, завышенные ожидания зарплаты, не подкрепленные уровнем профессионализма в своей области (уровень квалификации, наличие эксклюзивных компетенций и высокого уровня развития навыков). Ведь в этом случае работодатель не готов платить высокую заработную плату, так как не уверен в высокой производительности работника.
- При оформлении в штат иностранного работника трудно определить, все ли документы иностранца оформлены легально или подлинны, так как не каждый работодатель обладает квалификациями юриста для оценки правильности оформления документов и не может на должном уровне провести аттестацию профессиональных умений, навыков, знаний претендента.

Собеседования с работодателями в целом показали ограниченность знаний и отсутствие прозрачности в рамках самой системы найма, требующей от работодателей определенных рисков, связанных с несоблюдением правил. Собеседования ясно показывают, что требуется создание более формализованной системы найма и упрощение процесса, а также улучшение связи с работодателями.

В Казахстане механизм организованного набора окончательно не сформирован. Требования по защите внутреннего рынка ограничивают возможности привлечения неквалифицированных кадров. Получение разрешения на работу в Казахстане трудящимися-мигрантами в целях снижения коррупционных рисков переведено в центры обслуживания населения. Сотрудники центральных государственных органов власти (Министерство социальной защиты и занятости населения, МВД) информированы о межгосударственных соглашениях относительно трудящихся-мигрантов с Узбекистаном, Таджикистаном, Азербайджаном, но еще не знакомы с концепцией организованного набора персонала. В то же время существует понимание того, что организованный набор может способствовать легитимизации трудовой миграции и трудоустройству трудящихся-мигрантов, что во многих случаях в настоящее время происходит неофициально. Исследование показало, что в Казахстане до сих пор не созданы специальные органы или не определена сфера компетенции государственных органов и частных агентств занятости в области организованного найма трудящихся-мигрантов. Организованный набор еще не институционализирован в качестве механизма привлечения трудящихся-мигрантов на рынок труда Казахстана.

Организованный набор в Казахстане: спрос, ограничения и механизмы

Как указано в ряде интервью, а также в обзоре литературы, регулярные пути трудовой миграции в Казахстан, как правило, предполагают приток ограниченных по количеству высококвалифицированных кадров. Респонденты отметили, что существует особая потребность в трудящихся-мигрантах и организованной схеме найма в Нур-Султане и Северном Казахстане, которые из-за географической удаленности не пользуются преимуществами краткосрочных трансграничных перемещений, как города Южного Казахстана. Изменения в мобильности и закрытие границ во время пандемии COVID-19 лишь усилили нехватку рабочей силы во многих секторах.

Многие участники опросов пришли к единому мнению о том, что отсутствие простых и легальных процедур привлечения необходимых работников способствует неурегулированному найму мигрантов, а также злоупотреблению другими формами разрешений на работу, как отмечалось выше. По мнению ряда опрошенных работодателей, центры занятости в стране также могли бы способствовать процессу международного найма в тех случаях, когда для заполнения вакансий не хватает национального квалифицированного персонала. Такая поддержка может включать выдачу списков вакансий, облегчение поиска работодателей и помощь в оформлении документов для международного найма.

Это мнение также разделяет представитель Департамента занятости населения Восточного Казахстана, который заявил, что центры занятости *«могли бы осуществлять посредническую деятельность между нашими работодателями и теми организациями в других странах, которые осуществляют оргнабор. Если наладить контакт, потом заключать договоры, вести учет»*.

Респонденты отметили многочисленные проблемы, связанные с нынешней международной системой найма, в том числе отсутствие ясности в процедурах и нежелание работодателей платить необходимые сборы за урегулированное трудоустройство иностранных работников. Несколько респондентов также отметили дублирование процедур, требующих выдачи разрешений как Министерством внутренних дел, так и Департаментом занятости. Таким образом, существует необходимость в оценке и рационализации процедур, с тем чтобы, когда и где это необходимо, работодатели могли легко привлекать иностранных работников на регулярной и организованной основе.

С 1 июля 2021 года запущен цифровой проект «Работа без границ» – международная поисковая система, которая предоставляет доступ к информации о свободных рабочих местах и соискателях вакансий, содержащейся в информационных системах государств – членов ЕАЭС в сфере трудоустройства и занятости⁶⁸. Этот пример может быть использован и для расширения возможностей поиска работников и вакансий из стран Узбекистана и Таджикистана. Было высказано предположение, что помимо онлайн-системы центры занятости в Казахстане могли бы также взять на себя более активную роль в поощрении и оказании помощи работодателям в использовании системы и оформлении необходимых документов для международного найма.

Таким образом, в Казахстане пока не сформирована нормативная база и институциональные меры по внедрению оргнабора с целью привлечения трудящихся-мигрантов из стран Центральной Азии. При этом среди респондентов есть понимание необходимости создания такого механизма по привлечению трудящихся-мигрантов в соответствии с потребностями рынка труда страны и целями развития, который бы одновременно и защищал казахстанских работников. Респонденты признали, что создание функционирующей международной системы найма позволит снизить уровень неурегулируемой миграции и занятости, существующей в настоящее время в стране, и лучше защитить права и обеспечить безопасность трудящихся-мигрантов в Казахстане, а также национальных работников.

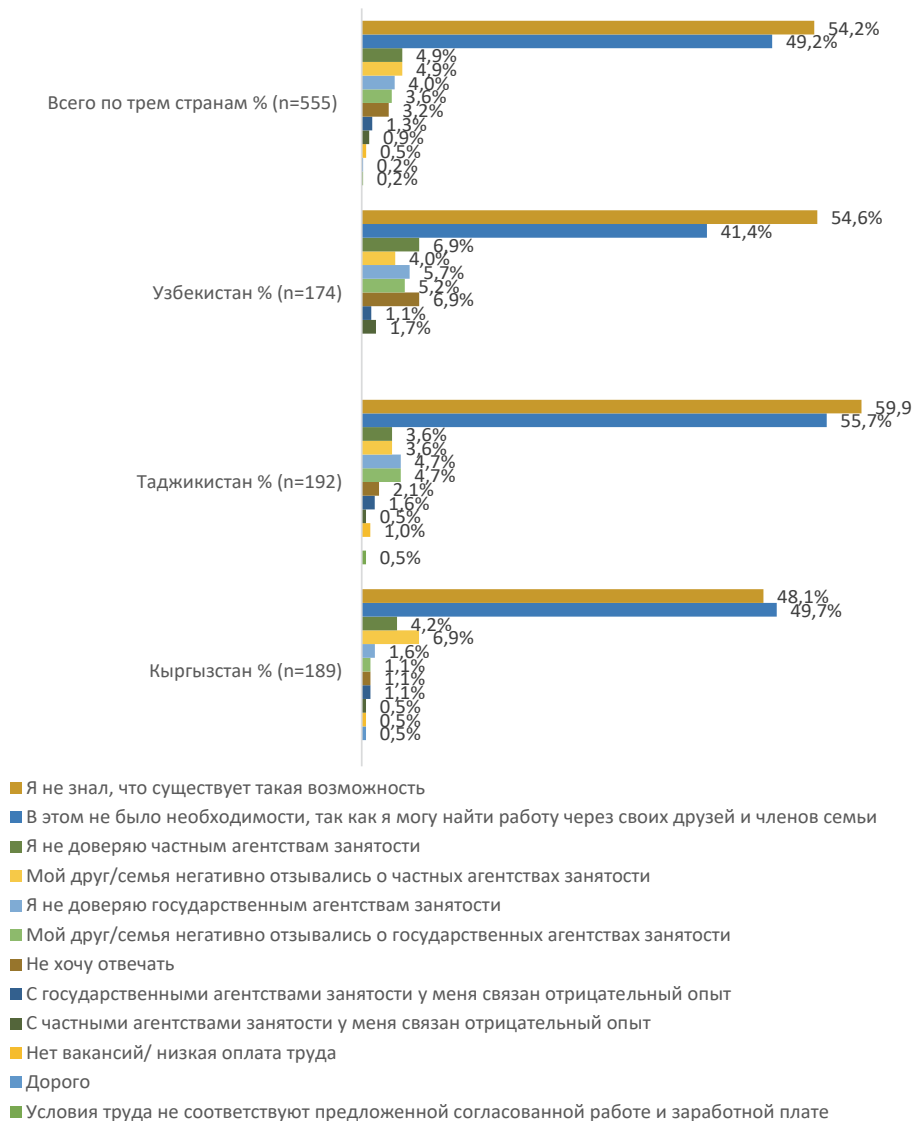
iii. Вернувшиеся и потенциальные трудящиеся-мигранты в Центральной Азии

Уровень осведомленности о деятельности агентств занятости среди вернувшихся и потенциальных трудящихся-мигрантов недостаточный, также более половины опрошенных не готовы обратиться в такие агентства за услугами.

⁶⁸ URL: <https://eec.eaunion.org/news/proekt-rabota-bez-granic-startoval-v-eaes/>

Согласно рис. 5.5, в общей выборке по трем странам 54 % вернувшихся мигрантов указали, что не знают об услугах государственных и частных агентств занятости в своей родной стране. В выборке по Таджикистану процент был намного выше, чем по другим странам, – 60 %; в Кыргызстане 48 % и в Узбекистане 54,6 %.

Рисунок 5.5. «Если Вы НЕ воспользовались услугами государственного/частного агентства занятости в своей стране для поиска работы, то почему?»

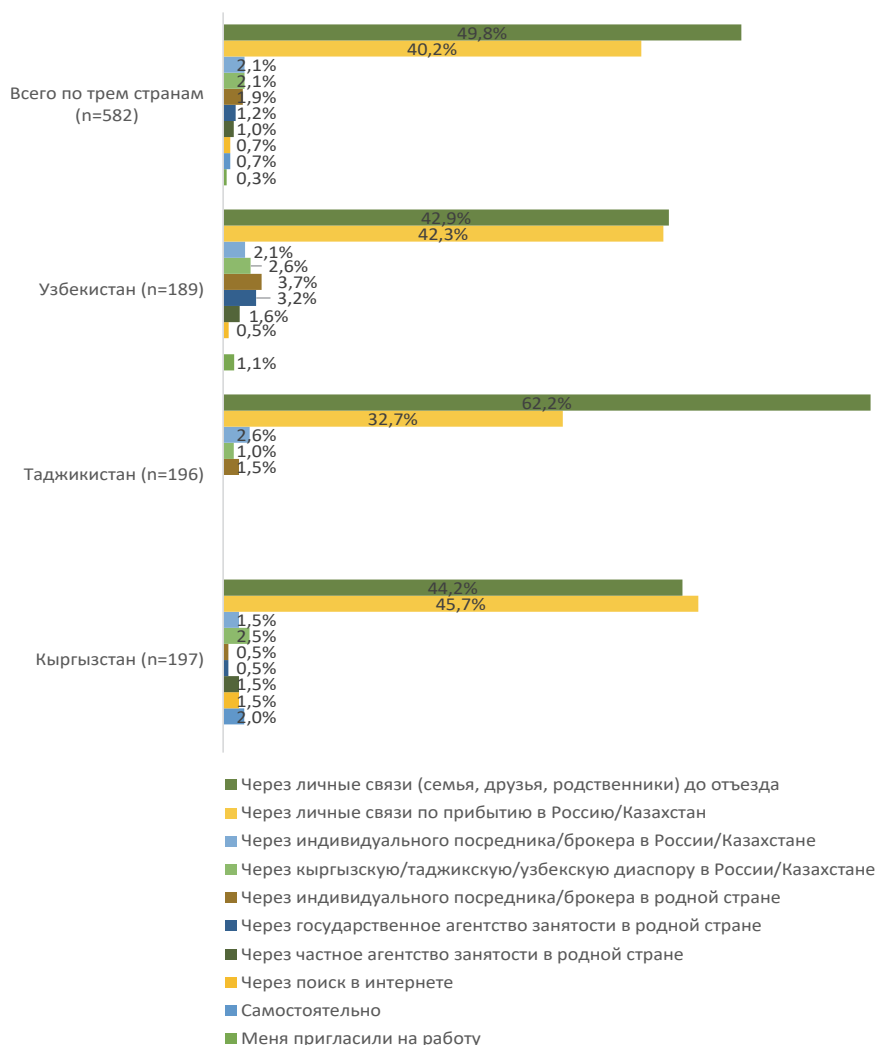


49 % респондентов из общей выборки по трем странам предпочитают искать работу через неофициальные источники и личные контакты – это вернувшиеся мигранты, которым не понадобились услуги государственных и частных агентств занятости, поскольку они сумели найти работу через друзей и членов семьи. Среди них наибольший процент граждан Таджикистана (55,7 %) по сравнению с 49,7 % респондентов из выборки по Кыргызстану и 41,4 % – по Узбекистану.

Среди тех, кто не знал об агентствах занятости, женщин больше, в то время как в числе тех, кто нашел работу через родственников или знакомых, больше мужчин, и данная тенденция в большей степени характерна для вернувшихся мигрантов из Кыргызстана. Недоверие к государственным и частным агентствам занятости сильнее среди вернувшихся мигрантов из Узбекистана (5,7 % по отношению к государственным и 6,9 % – к частным), распространена практика обмена опытом между друзьями и родственниками, а негативные отзывы о государственных и частных агентствах занятости в большей степени присущи вернувшимся женщинам – гражданкам Узбекистана и Таджикистана. Однако по всему спектру недоверие как к частным, так и к государственным агентствам по трудоустройству оказалось очень низким, что указывает на то, что отсутствие доверия не является серьезной проблемой для мигрантов при использовании услуг агентств по найму.

Вернувшиеся мигранты находят работу посредством неофициальных личных каналов. Более половины вернувшихся мигрантов нашли работу через собственную сеть контактов (члены семьи, друзья, родственники) до отъезда, 40 % – через собственные связи по приезду в Российскую Федерацию и Казахстан (рис. 5.6).

Рисунок 5.6. «Как Вы нашли/определили место работы?»



Вернувшиеся мигранты – граждане Таджикистана (62 % из выборки по Таджикистану) чаще находили работу до отъезда, в то время как вернувшиеся мигранты – граждане Кыргызстана (46 % из выборки по Кыргызстану) чаще находили работу по прибытии в страну трудоустройства. Эта разница, вероятно, связана с членством Кыргызстана в ЕАЭС, что облегчает гражданам Кыргызстана трудоустройство по прибытии в Российскую Федерацию.

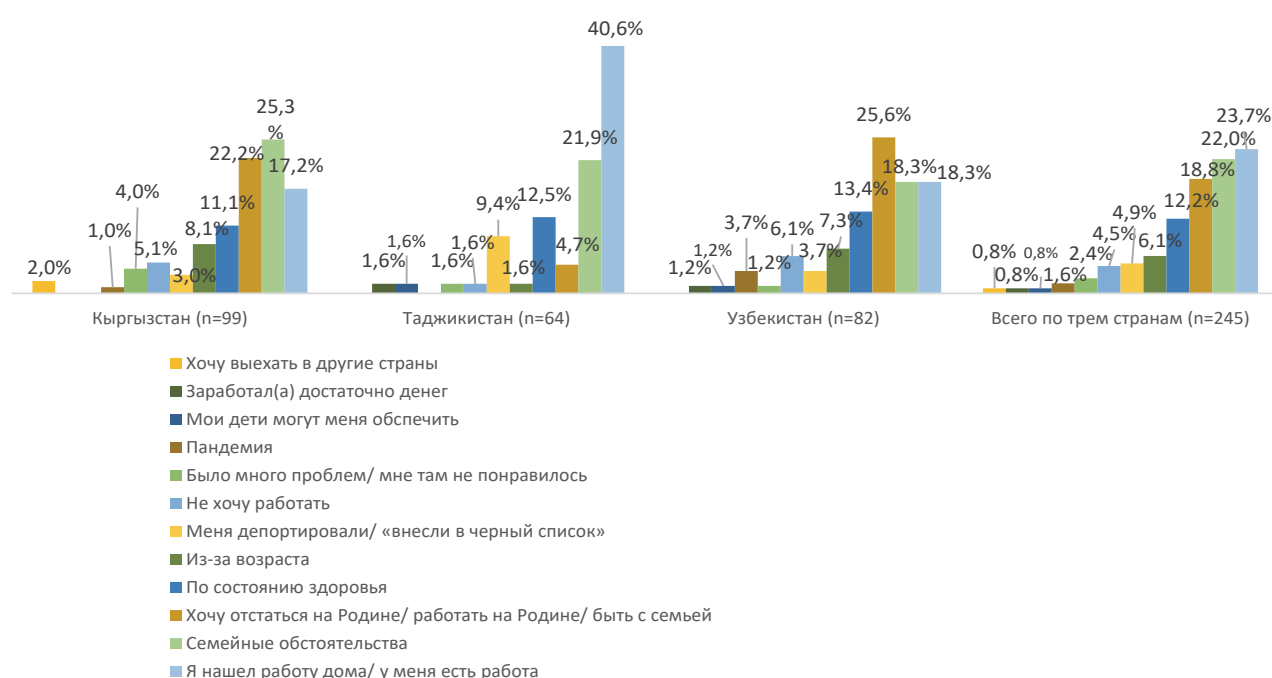
Крайне малое количество опрошенных вернувшихся мигрантов нашли работу по системе организованного набора, еще меньше – через государственные агентства занятости. Наибольшее число вернувшихся мигрантов, которые нашли работу через индивидуального брокера/посредника, отмечено в Узбекистане (3,7 % от выборки по Узбекистану), при этом 2 % мигрантов из выборки по Узбекистану нашли работу через индивидуального брокера/посредника на территории Российской Федерации и Казахстана. Кроме того, 3,2 % вернувшихся мигрантов из Узбекистана нашли работу через Государственное агентство занятости в Узбекистане, 1,6 % – через частное агентство занятости в Узбекистане. В выборке по Таджикистану 2,6 % нашли работу через индивидуального брокера/посредника на территории Российской Федерации и Казахстана и лишь 1,5 % – через индивидуального брокера/посредника в Таджикистане.

В выборке по Кыргызстану 2 % мигрантов нашли работу самостоятельно, 1,5 % – в интернете и 1,5 % – через частные агентства занятости в Кыргызстане. Только 0,5 % мигрантов в данной выборке ответили, что нашли работу через Государственное агентство занятости.

Более половины вернувшихся трудящихся-мигрантов вернутся в Российскую Федерацию и Казахстан, чтобы работать. Более половины мигрантов из общей выборки (54 %) намерены вернуться в Российскую Федерацию и Казахстан для работы, включая 61 % из выборки по Таджикистану, 51 % – по Узбекистану и 49,5 % – по Кыргызстану.

При этом 46 % респондентов из выборки не хотят возвращаться в Российскую Федерацию и Казахстан в качестве трудящихся-мигрантов. Из данных 46 % мигрантов 23,7 % не желают возвращаться, так как нашли работу в родной стране, 12,2 % – по состоянию здоровья, 6 % – в силу возраста, 5 % – ввиду запрета на въезд в страну после депортации из Российской Федерации и Казахстана (в «черном списке»), а 2,4 % ответили, что у них было много проблем или что им не понравилось работать в стране (рис. 5.7).

Рисунок 5.7. «Укажите, почему Вы не хотите работать в Российской Федерации/Казахстане?»



Из тех, кто собирается вернуться в Российскую Федерацию и Казахстан для работы (313 респондентов), 59 % планируют искать работу через личные контакты, друзей и членов семьи до отъезда, 29 % – через личные контакты с людьми, уже находящимися в Российской Федерации и Казахстане, 27,5 % – через государственные агентства занятости, 2,6 % – через государственные центры профессионального обучения, 2,6 % – через ЧАЗ, 2,2 % – через индивидуальных посредников в Российской Федерации и Казахстане, 1,9 % – через диаспоры в странах трудоустройства, 1,3 % – через индивидуального посредника в родной стране, 1,3 % – через частные центры профессионального обучения и 1,3 % «вернутся на предыдущее место работы» (рис. 5.8).

Больше всего мигрантов, планирующих искать работу через личные контакты до отъезда и после прибытия в Российскую Федерацию и Казахстан, в выборке по Кыргызстану (83,5 % и 40 %) и Таджикистану (73 % и 26 %), при этом среди узбекских мигрантов лишь 17,3 % планируют искать работу до отъезда в Российскую Федерацию и Казахстан и 20 % – после прибытия.

Больше всего мигрантов, планирующих искать работу через государственные агентства занятости, в выборке по Узбекистану – 63,3 % по сравнению с 14,4 % по Таджикистану и 7,2 % по Кыргызстану.

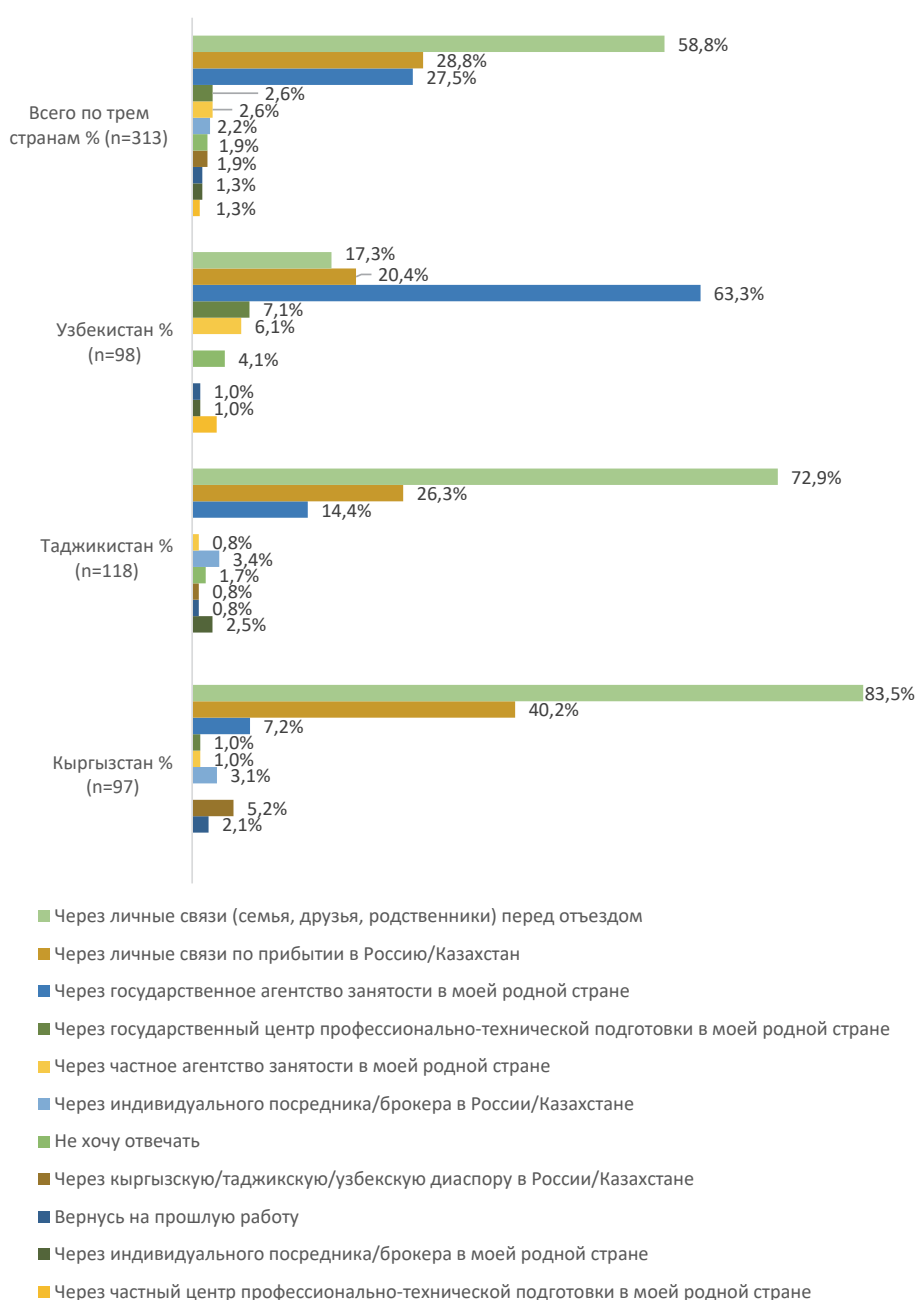
Таким образом, мы видим явную разницу между вернувшимися мигрантами из Узбекистана и теми, кто проживает в Кыргызстане и Таджикистане, что подтверждается ответами потенциальных мигрантов из этих стран, при этом узбекские мигранты гораздо чаще пользуются услугами государственных и частных агентств занятости для поиска работы с помощью организованных механизмов найма. Такая высокая частота обращения вернувшихся мигрантов из Узбекистана в государственные службы по подбору персонала может быть как-то связана с надежностью и функциональностью подобных агентств, а также с информированием об этих

возможностях. Это также, по-видимому, свидетельствует о том, что при эффективном развитии в Центральной Азии существует рынок организованных услуг по найму потенциальных мигрантов.

Тем не менее результаты ОФГ показывают потенциальные причины расхождения степени заинтересованности в отношении агентств занятости между тремя странами:

- ограниченность возможностей ЧАЗ в Узбекистане (что делает государственные агентства занятости практически монополистами в данной сфере);
- восприятие государственного регулирования как более эффективного и способного обеспечить решение проблем мигрантов на уровне властей и организаций в Российской Федерации и Казахстане в части межправительственных соглашений и пособий, договоров, виз, разрешений на работу, налогообложения, пенсионного обеспечения, компенсаций, сверки с «черным списком», отказов и т. п.;
- более строгое соответствие и соблюдение государственных законов и регламентов относительно респондентов/участников ОФГ из Кыргызстана и Таджикистана.

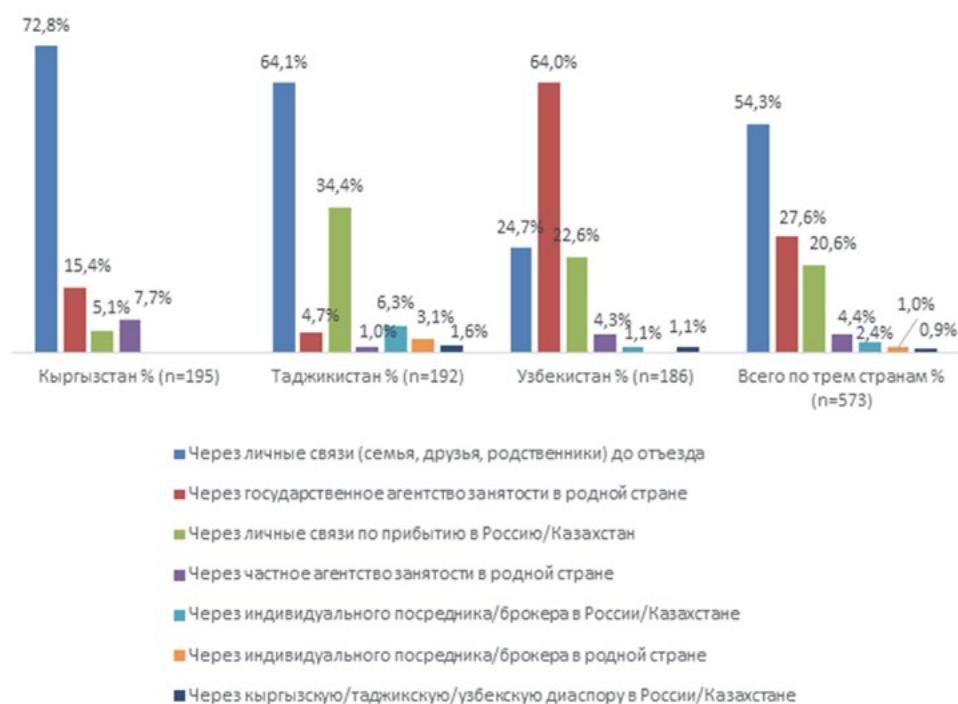
Рисунок 5.8. «Как Вы будете искать работу на этот раз?»



Среди потенциальных мигрантов 54,3 % из общей выборки планируют искать работу в Российской Федерации и Казахстане через сеть личных контактов (семья, друзья, родственники) до отъезда, среди них 73 % мигрантов из выборки по Кыргызстану, 64 % – по Таджикистану и только четвертая часть (25 %) – по Узбекистану (рис. 5.9). Возможно, это объясняется тем, что 64 % респондентов в Узбекистане планировали искать работу через государственное агентство занятости, в то время как потенциальные мигранты в Кыргызстане и Таджикистане показывали меньший интерес – 15 % и 5 % соответственно. Несмотря на эти различия, во всех трех странах наблюдается повышенный интерес к услугам государственных агентств занятости и связанное с этим снижение запланированного использования социальных сетей для поиска работы.

Также в ходе проведения дискуссий в фокус-группах было выявлено, что наиболее активно искать работу через частные агентства занятости планировали респонденты из Кыргызстана (8 %), а из Узбекистана и Таджикистана – только 4 % и 1 % соответственно.

Рисунок 5.9. «Как Вы планируете искать работу в Российской Федерации/Казахстане?»



В целом потенциальные мигранты доверяют агентствам занятости, и лишь небольшой процент говорит о том, что они не доверяют ни государственным, ни частным. Около 11,6 % респондентов от общей выборки не доверяют ЧАЗ, из них по Узбекистану – 12,3 %, 13,5 % – по Кыргызстану и 9,4 % – по Таджикистану (рис. 5.10).

6,5 % от общей выборки не доверяют государственным агентствам занятости, при этом наивысший показатель отмечен в выборке по Узбекистану – 14 %, 6,7 % – среди респондентов из Таджикистана и 3,4 % – из Кыргызстана.

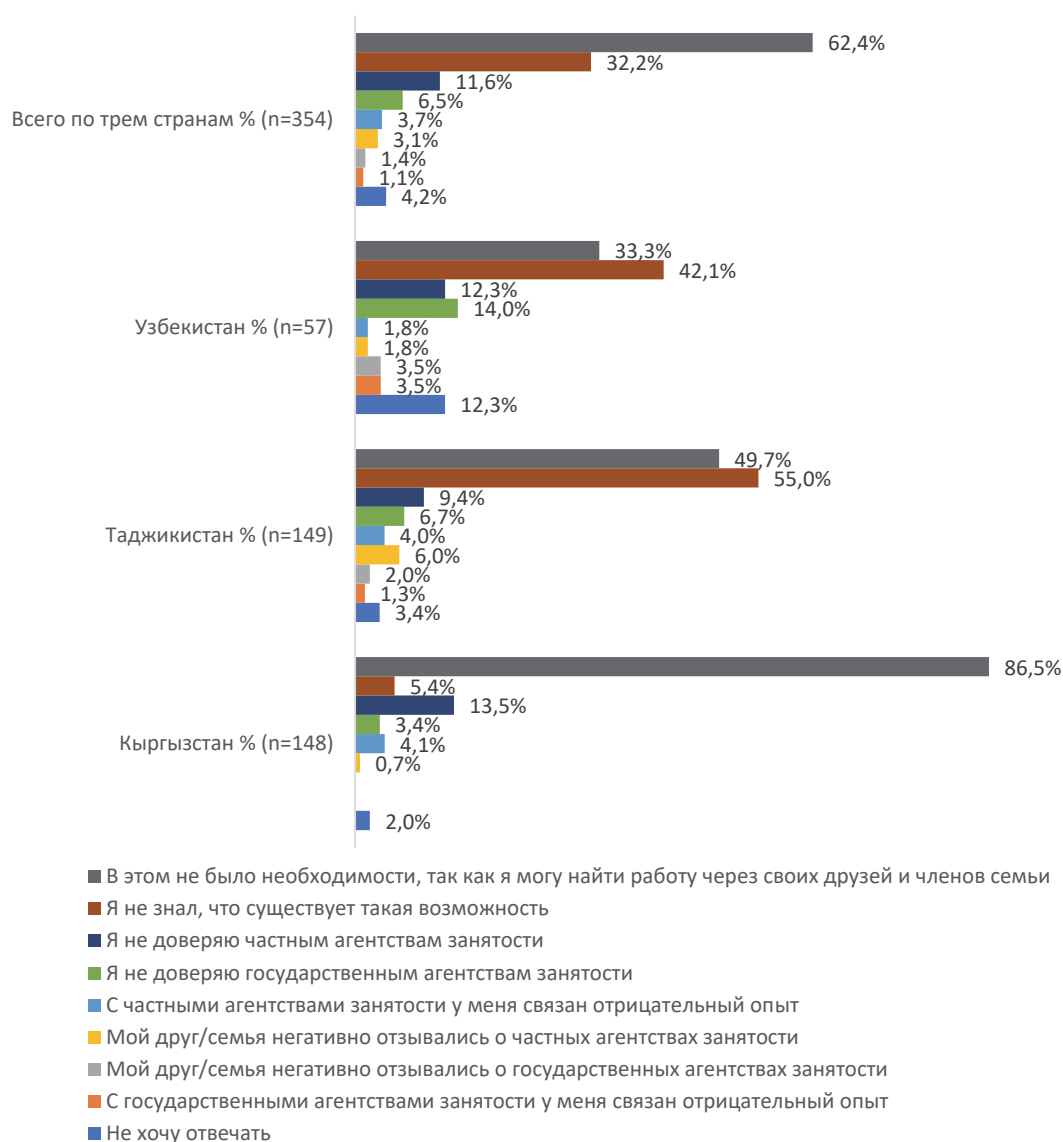
Хотя вопросы доверия, по-видимому, не играют определяющей роли при обращении к услугам государственных или частных агентств занятости, существует недостаток знаний или осведомленности об услугах или преимуществах услуг, предоставляемых агентствами. Согласно рис. 5.10, 32,2 % мигрантов из общей выборки отметили, что им неизвестно о возможности обратиться в государственное или частное агентство занятости, из них больше всего респондентов из Таджикистана – 55,0 %, а также Узбекистана – 42,1 %, меньше всего из Кыргызстана – 5,4 %.

62,4 % респондентов из общей выборки потенциальных мигрантов не видят необходимости в обращении в государственные и частные агентства занятости для поиска работы до отъезда, поскольку могут обратиться к друзьям и членам семьи. Среди них 86,5 % респондентов из выборки по Кыргызстану, 49,7 % – по Таджикистану и 33,3 % – по Узбекистану.

3,7 % респондентов из общей выборки не хотят обращаться в ЧАЗ, поскольку ассоциируют их с собственным негативным опытом, среди них 4,1 % респондентов из Кыргызстана, 4 % – из Таджикистана и 1,8 % – из Узбекистана.

3 % от общей выборки потенциальных мигрантов не хотят обращаться в ЧАЗ в силу негативных отзывов со стороны своих родственников и друзей, среди них 6,0 % респондентов из Таджикистана, 1,8 % – из Узбекистана и 0,7 % – из Кыргызстана.

Рисунок 5.10. «Почему Вы НЕ хотите использовать услуги государственного/частного агентства занятости в своей стране для поиска работы?»



Из перекрестной таблицы с разбивкой по половому признаку мигрантов из всех трех стран (354 выбранных ответа) (рис. 5.11–5.13) видно, что женщины чаще не доверяют агентствам занятости, чем мужчины (в некоторых случаях в соотношении 3:1), а мужчины чаще (почти в два раза) женщин не знают об услугах таких агентств. Выше всего показатель недоверия к частным агентствам занятости у потенциальных мигрантов из Кыргызстана (18 % женщин и 11 % мужчин из выборки по Кыргызстану не доверяют ЧАЗ).

Среди тех, кто не знал об агентствах занятости как способе поиска трудоустройства в Российской Федерации и Казахстане, наибольший процент отмечен в выборке по Таджикистану. Женщины – потенциальные мигранты, планирующие уехать на заработки, из выборки по Кыргызстану и Узбекистану, чаще выбирали ответ «нет необходимости, поскольку я найду работу через родственников и знакомых».

Рисунок 5.11. Кросстабуляция по полу и «Почему Вы НЕ хотите использовать услуги государственного/частного агентства занятости в своей стране для поиска работы?» (Кыргызстан, n = 148)

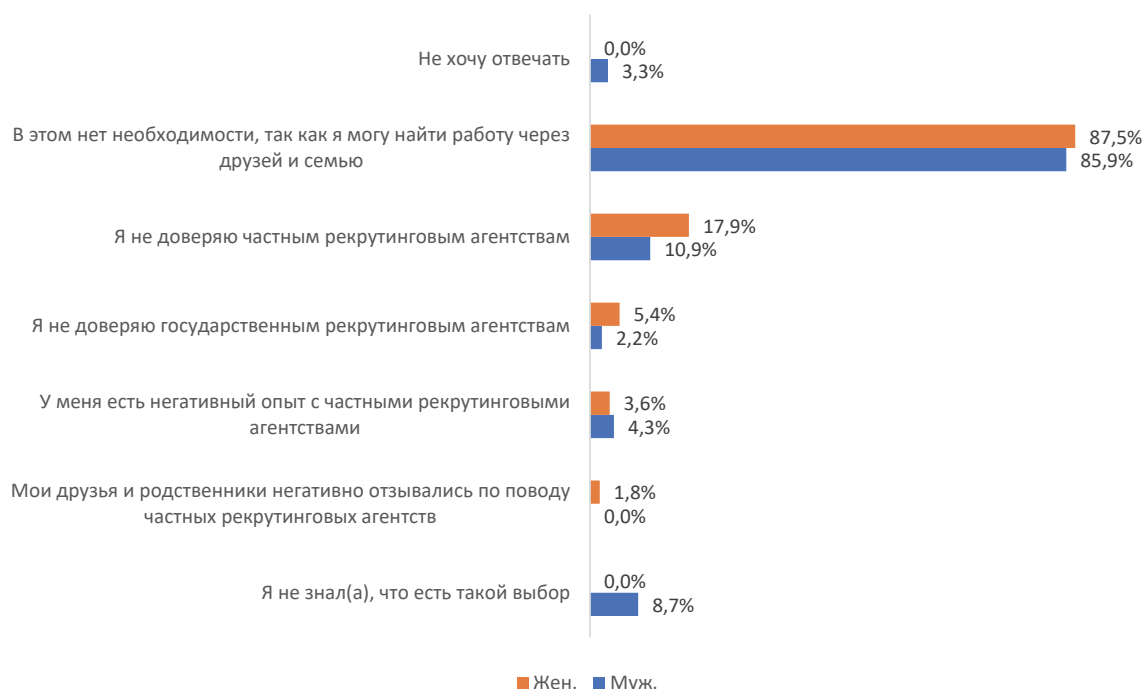
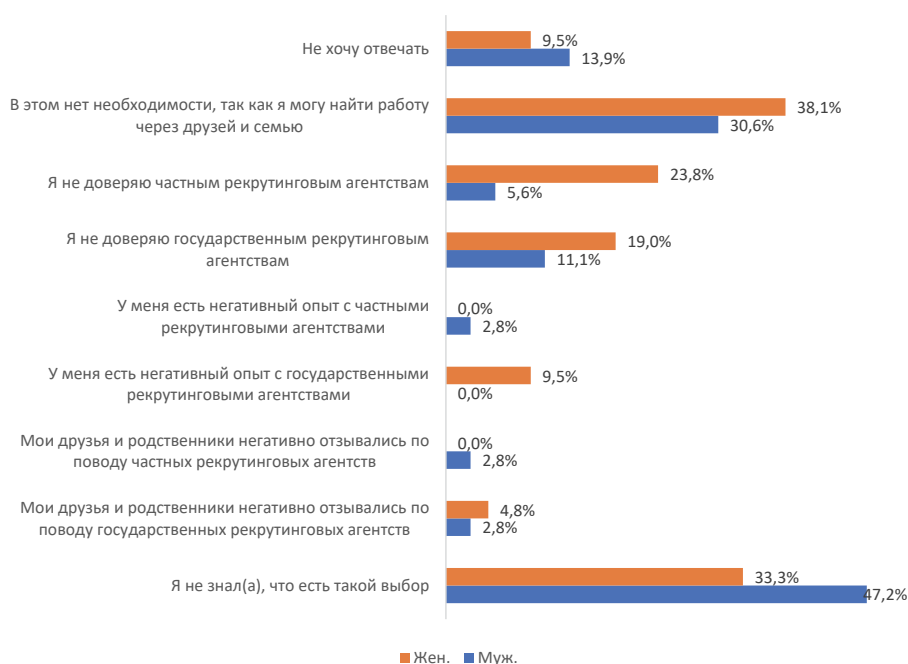


Рисунок 5.12. Кросстабуляция по полу и «Почему Вы НЕ хотите использовать услуги государственного/частного агентства занятости в своей стране для поиска работы?» (Таджикистан, n = 149)



Рисунок 5.13. Кросстабуляция по полу и «Почему Вы НЕ хотите использовать услуги государственного/частного агентства занятости в своей стране для поиска работы?» (Узбекистан, n= 57)

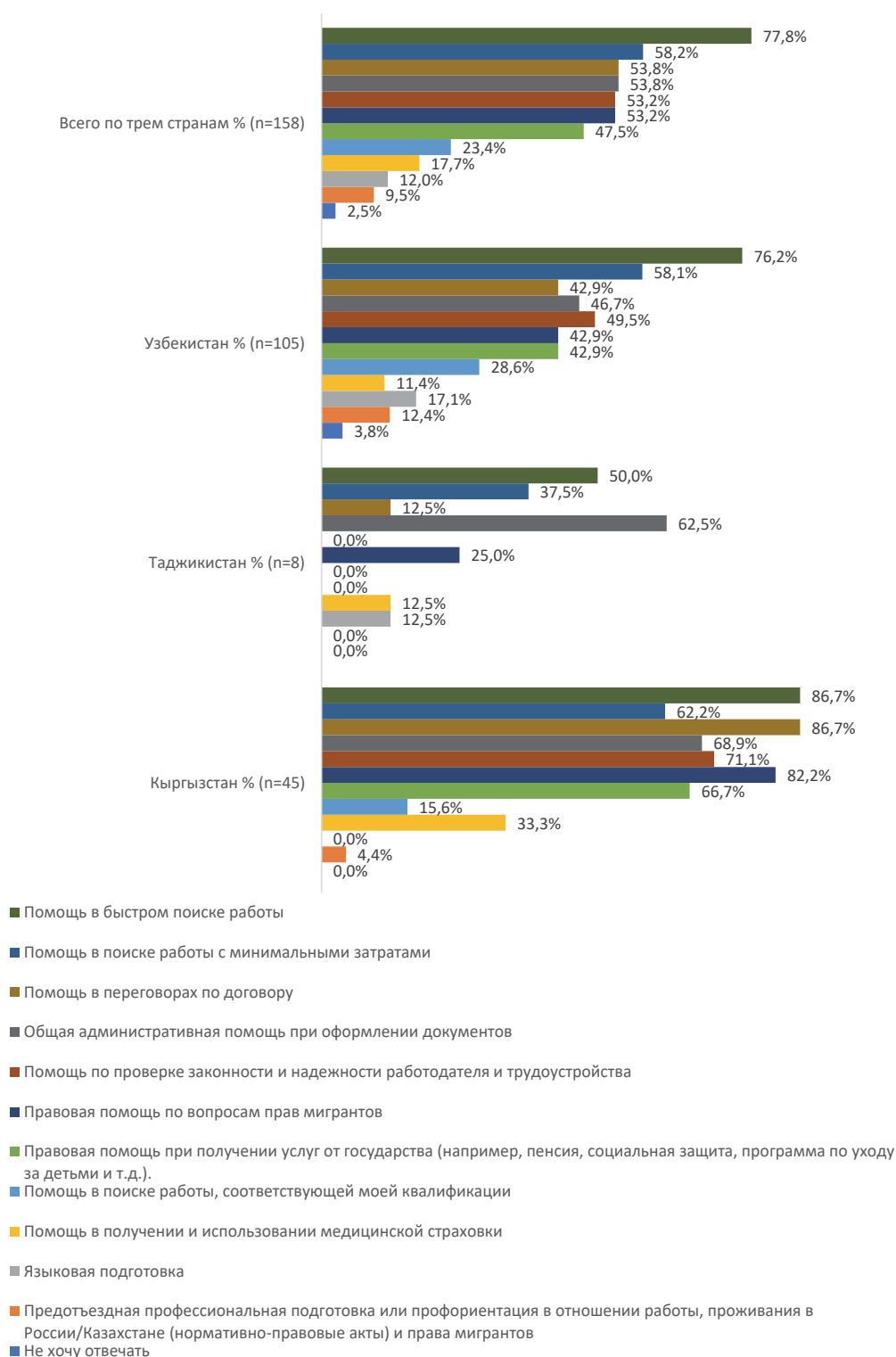


Потенциальные трудящиеся-мигранты во всех трех изученных странах были готовы обозначить наиболее полезные или предпочтительные услуги агентств занятости, которые они хотели бы получать. Эти данные можно использовать в качестве базы для формирования оптимального пакета услуг для мигрантов, ищущих работу в Российской Федерации и Казахстане, чтобы исключить неформальные сети контактов в области миграции (и соответствующие коммуникационные инструменты социальных сетей) (рис. 5.14).

Ниже перечислены наиболее важные (то есть полезные) услуги, которые государственные и частные агентства занятости в родных странах мигрантов могли бы оптимизировать в рамках своего предложения (перечислены в порядке от наиболее востребованных к наименее востребованным):

- «Помощь в быстром поиске работы» – 77,8 % от общей выборки, из них наибольший процент среди мигрантов из Кыргызстана – 86,7 %, по Узбекистану – 76,2 %, по Таджикистану – 50,0 %;
- «Содействие в поиске работы при минимальных затратах» – 58,2 % от общей выборки, из них наибольший процент среди мигрантов из Кыргызстана – 62 %, по Узбекистану – 58 %, по Таджикистану – 37,5 %;
- «Содействие в согласовании условий трудового договора» – 53,8 % от общей выборки, из них наибольший процент среди мигрантов из Кыргызстана – 86,7 %, по Узбекистану – 42,9 %, по Таджикистану – 12,5 %;
- «Общая административная помощь в оформлении документов» – 53,8 % от общей выборки, среди них по Кыргызстану – 68,9 %, по Таджикистану – 62,5 %, по Узбекистану – 46,7 %;
- «Помощь в проверке соответствия законодательным требованиям и надежности работодателя» – 53,2 % от общей выборки, среди них по Кыргызстану – 71,1 %, по Узбекистану – 49,5 %; респонденты от Таджикистана не отметили данный ответ;
- «Юридическая поддержка по вопросам прав мигрантов» – 53,2 % от общей выборки, среди них по Кыргызстану – 82,2 %, по Узбекистану – 42,9 %, по Таджикистану – 25,0 %;
- «Юридическая поддержка в получении услуг от государства (в частности, пенсионные выплаты, социальное обеспечение, программы дошкольного образования для детей и т. п.)» – 47,5 % от общей выборки, среди них по Кыргызстану – 66,7 %, по Узбекистану – 42,9 %; респонденты от Таджикистана не отметили данный ответ.

Рисунок 5.14. «Какие услуги государственного/частного агентства занятости в родной стране Вы считаете наиболее полезными/необходимыми?»



Рассматривая эти результаты, можно выделить четыре ключевых приоритета: (i) скорость, с которой может быть определена вакансия и завершен процесс найма, имеет решающее значение; (ii) мигранты чувствительны к затратам и вряд ли будут платить больше за организованный набор, чем за иные процедуры по найму; (iii) ключевое преимущество государственных и частных агентств занятости заключается в предоставлении помощи в подготовке трудового договора, прохождении административных процедур и заполнении документов; (iv) существует особый интерес в получении информации и поддержки по правовым аспектам пребывания и трудоустройства мигрантов в стране назначения.

Таким образом, идеальное государственное и частное агентство занятости 1) работает оперативно; 2) выгодно; 3) обеспечивает правовую защиту работника и надежность работодателя; 4) оформляет документы и ведет административный процесс; 5) оказывает предвыездную юридическую поддержку по вопросам прав мигрантов (например, обучение до отъезда), взаимодействует с государством, НПО в странах трудоустройства с целью защиты прав мигрантов в случае жестокого обращения, принудительного труда и насилия.

Секторы с потенциалом роста, в которых ЧАЗ могут подбирать вакансии

Из числа вернувшихся мигрантов, которые нашли работу через родственников и знакомых (то есть с помощью неформальных связей), больше всего человек имели опыт работы в строительстве (52 %), гостиничном бизнесе (64 %), оптовой торговле (45 %), пищевой промышленности (54 %) и производстве (49 %). Среди мигрантов, не знавших о возможности поиска работы через агентство занятости, больше вернувшихся мигрантов имели опыт работы в секторе рыболовства (100 %), сельского хозяйства (80 %), строительства (54 %), оптовой торговли (57 %), производства (61 %), пищевой промышленности (54 %), а также домашнего труда и коммунально-бытовых услуг, например в уборке, обустройстве территории (60 %), здравоохранении и социальных услугах (71 %) (табл. 5.10).

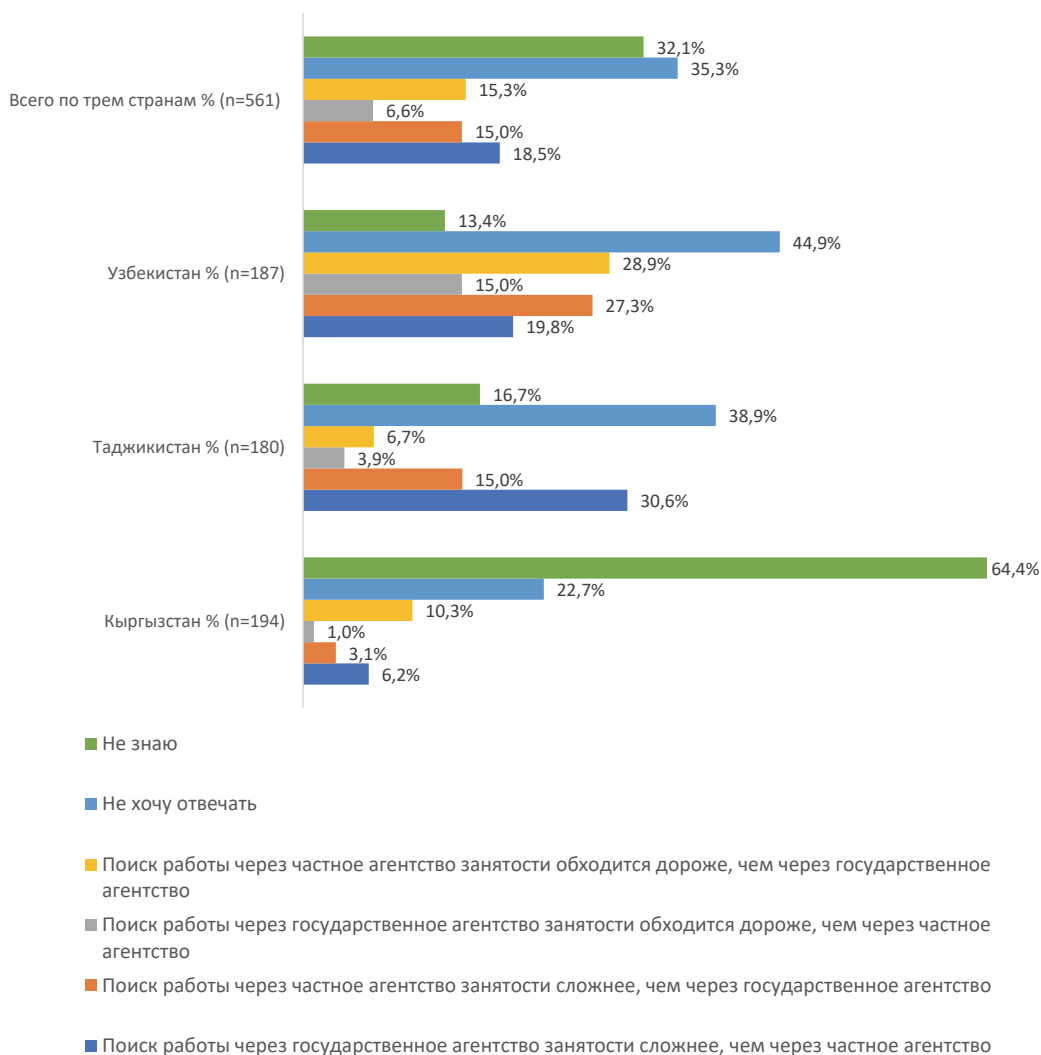
Таким образом, коммуникация и повышение осведомленности о возможностях организованного набора персонала в этих секторах могут обеспечить высокий уровень заинтересованности пользователей.

Таблица 5.10. Кросстабуляция. Секторы трудоустройства и «Если Вы НЕ обращались в государственное/частное агентство занятости в своей стране, чтобы найти работу, почему это было так?»

	В каком секторе было ваше последнее место работы? %												
	Сельское/лесное хозяйство	Строительство	Рыболовство	Производство/другие производственные работы	Пищевая промышленность	Транспортировка (маршрутка, микроавтобус/такси/автобус/мотоцикл)	Оптовая и розничная торговля (базар)	Ремонт автомобилей и мотоциклов	Гостиницы/размещение и рестораны	Домашние работы	Государственные административные и вспомогательные услуги, в том числе уборка, уход за ландшафтом и другие виды деятельности	Здоровье человека и социальная работа	Искусство, развлечения (включая представления) и отдых
Если Вы НЕ обращались в государственное/частное агентство занятости в своей стране, чтобы найти работу, почему Вы это не сделали?													
Я не знал, что есть такой вариант	80,0	54,0	100,0	60,5	53,8	46,4	57,1	75,0	36,4	50,0	60,0	71,4	
Мой друг/семья сказали мне негативные отзывы о государственных агентствах занятости		2,8			2,6	3,6	8,2		4,5	8,3	3,3		
Мой друг/семья сказали мне отрицательные отзывы о частных агентствах занятости		5,7			2,6	7,1	8,2		4,5	8,3	6,7		
Имею негативный опыт работы с государственными агентствами занятости		2,4			2,6				2,3				
Имею негативный опыт работы с частными агентствами занятости		0,9											
Я не доверяю государственным агентствам занятости		4,7					0,0			14,3			
Я не доверяю частным агентствам занятости		5,7		2,3	2,6	7,1	6,1		4,5	2,8			
В этом не было необходимости, так как я могу найти работу через своих друзей и семью		5,7		4,7	5,1	10,7	6,1		2,3	2,8	14,3		
Не хочу отвечать	25,0	51,7		48,8	53,8	42,9	44,9	37,5	63,6	38,9	46,7	42,9	100,0
Условия труда не соответствуют предложенной согласованной работе и заработной плате		1,4			2,6	7,1	6,1		2,3	13,9	3,3		
Нет вакансий/низкая заработная плата		0,9					2,0						
Это слишком дорого										2,8			

В процессе поиска трудоустройства вернувшиеся мигранты придерживаются взглядов, препятствующих их обращению в агентства занятости. Перекрестная таблица по числу мигрантов, фактически воспользовавшихся услугами частных или государственных агентств занятости, указывает на явную неосведомленность со стороны мигрантов об услугах таких агентств: 32 % респондентов из выборки не знали, как ответить на этот вопрос, а 35 % отказались отвечать (рис. 5.15). Кроме того, общее впечатление таково, что найти работу через государственные агентства занятости сложнее, в то время как услуги частных агентств занятости более дорогостоящие.

Рисунок 5.15. «Каков процесс поиска работы через государственное/частное агентство занятости в Вашей родной стране?» (вернувшиеся мигранты)



Для оптимизации пакета услуг, предлагаемых агентствами занятости, также важно рассмотреть факторы, влияющие на принятие решений по трудоустройству в конкретной стране назначения и секторе.

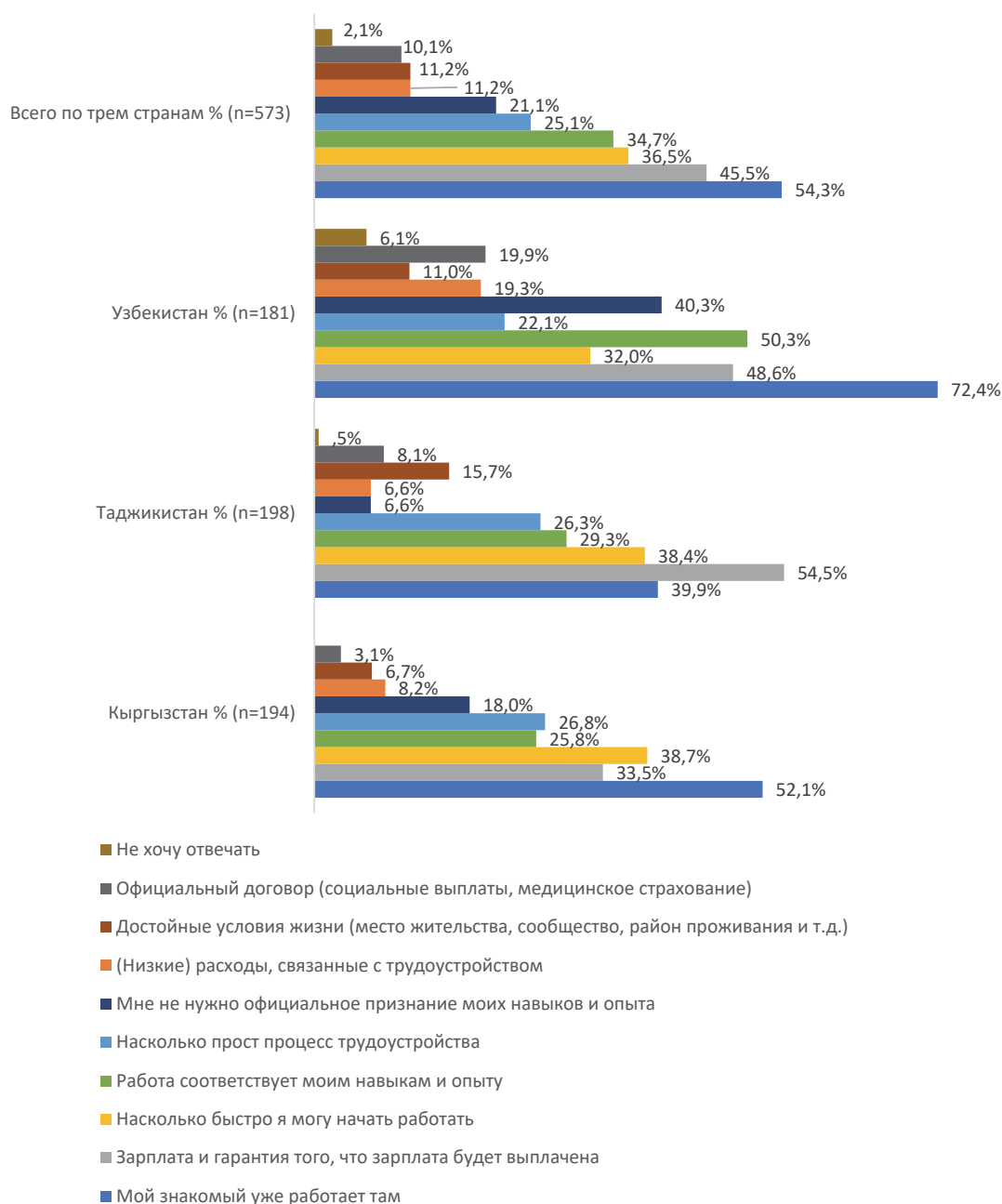
На вопрос, какие факторы являются наиболее важными при выборе вернувшимся мигрантом конкретной работы, многие респонденты отвечали охотно и подробно, хотя 6 % респондентов от Узбекистана все же отказались давать ответ (рис. 5.16).

Среди ответов респондентов из общей выборки преобладают следующие факторы, определяющие выбор мигрантами конкретной страны или сектора (от наиболее предпочтительных к наименее предпочтительным):

- «Мой знакомый уже там работает» – 54,3 % (максимум среди респондентов от Узбекистана – 73 %, по Кыргызстану – 52 %, по Таджикистану – 40 %);
- «Размер заработной платы и гарантия оплаты» – 45,5 % (максимум по Таджикистану – 54,5 %, по Узбекистану – 48,6 %, по Кыргызстану – 33,5 %);

- «Как скоро я могу приступить к работе» – 36,5 % (максимум по Кыргызстану и Таджикистану – 38,7 % и 38,4 % соответственно, по Узбекистану – 32 %);
- «Должностные обязанности соответствуют моей квалификации и опыту» – 34,7 % (по Узбекистану – 50,3 %, по Таджикистану – 29,3 %, по Кыргызстану – 25,8 %).

Рисунок 5.16. «При рассмотрении возможностей трудоустройства в Российской Федерации/Казахстане каковы были наиболее важные факторы, которые убедили Вас согласиться на эту работу?»



Согласно таблице 5.11, лишь 1/6 (17,4 %) респондентов из общей выборки по трем странам отметили, что не сталкивались с трудностями во время работы в Российской Федерации/Казахстане, среди них 22 % – вернувшиеся мигранты из Кыргызстана, 14,5 % – из Таджикистана и 15,7 % – из Узбекистана. Более четверти (26 %) респондентов были вынуждены работать больше часов в день, чем согласовывалось.

Почти столько же (24 %) респондентов испытывали трудности в связи с языковым барьером. Больше 1/5 (22 %) респондентов отметили ухудшение состояния здоровья из-за условий труда, 17 % получили меньшую зарплату, чем установлено в договоре. 12 % респондентов от всех трех стран столкнулись с дискриминацией и

жестоким обращением на рабочем месте, 6 % респондентов из общей выборки имели трудности с интеграцией в местное сообщество на территории Российской Федерации/Казахстана.

Ценность услуг, предоставляемых государственными и частными агентствами занятости для трудящихся-мигрантов, может во многом возрасти за счет эффективного разъяснения вопросов в связи с трудовыми договорами и гарантии обеспечения хороших условий труда со стороны работодателей-партнеров.

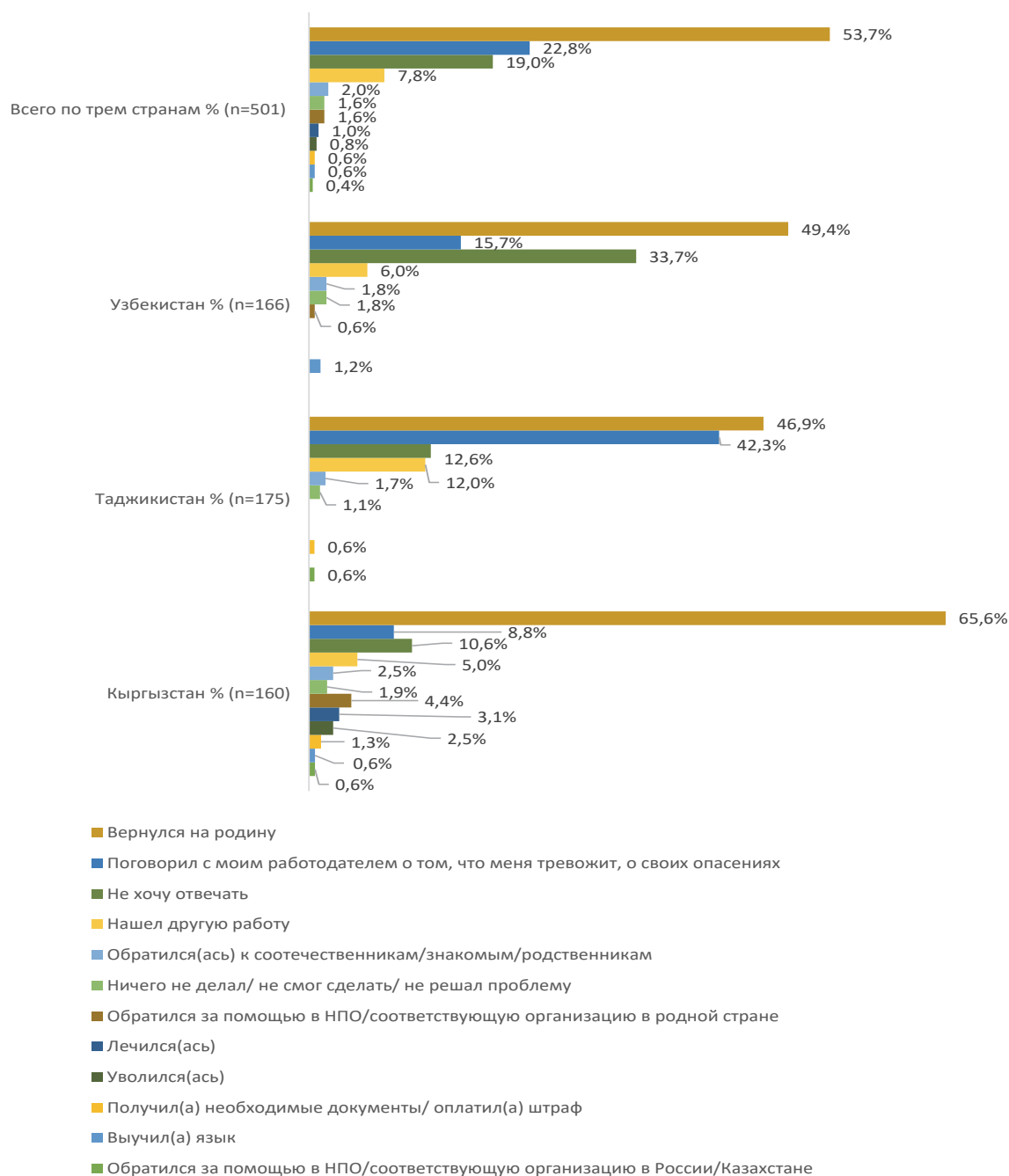
Таблица 5.11. «С какими трудностями/проблемами Вы столкнулись во время работы в Российской Федерации /Казахстане?»

	Кыргызстан, % (n=195)	Таджикистан, % (n=193)	Узбекистан, % (n=191)	Всего по трем странам, % (n=579)
Продолжительность рабочего времени зачастую превышала указанную в договоре(ах)	34,4	20,7	22,0	25,7
Языковой барьер	25,1	23,3	23,6	24,0
Мое здоровье ухудшилось из-за условий труда	31,8	15,5	18,8	22,1
Моя зарплата часто была ниже указанной в договоре(ах)	19,5	17,1	14,1	16,9
Я физически не мог позаботиться о своей семье, которая осталась дома	22,6	9,3	9,9	14,0
Я сталкивался с дискриминацией на рабочем месте (пол, раса, возраст) и/или злоупотреблениями	24,6	7,8	2,6	11,7
Я не знал, где можно получить поддержку в случае жестокого обращения, насилия или эксплуатации со стороны работодателя	15,9	2,1	3,1	7,1
Мне было трудно интегрироваться в местное сообщество	9,7	5,7	2,1	5,9
Мои навыки не соответствовали моей работе	5,1	5,2	4,2	4,8
Условия договора/контракта не соответствовали условиям работы по прибытии в страну	7,2	4,7	1,6	4,5
Работодатель не выплачивал/задерживал/выдавал неполную зарплату	3,6	0,5	0,0	1,4
Пандемия	1,5	0,0	0,5	0,7
С надзорными государственными органами	0,5	0,5	0,0	0,3
Семейные обстоятельства	0,0	1,0	0,0	0,3
Проблем не было	22,1	14,5	15,7	17,4
Не хочу отвечать	4,1	6,2	25,1	11,7

Касательно способов решения проблем 53,7 % респондентов из общей выборки выбрали ответ «вернулся домой» (рис. 5.17). 22,8 % сообщали работодателю о своих проблемах и опасениях, 19 % отказались отвечать и 8 % нашли другую работу. Больше всего вернувшихся домой среди мигрантов из Кыргызстана (65,6 %), меньше всего – из Таджикистана (47 %). Больше всего мигрантов, обсудивших свои проблемы с работодателем, в выборке по Таджикистану – 42,3 %, по Узбекистану – 16 %, а по Кыргызстану – 9 %. Кроме того, 2,5 % респондентов из выборки по Кыргызстану, 1,8 % по Узбекистану и 1,7 % по Таджикистану решили свои проблемы с работодателем, обратившись за помощью к культурной и этнической диаспоре в Российской Федерации и Казахстане.

Результаты ясно показывают, что работники сталкиваются с трудностями при обсуждении вопросов с работодателями. Для решения этой проблемы следует рассмотреть возможность внедрения более совершенных механизмов рассмотрения жалоб или услуг НПО для поддержки работников.

Рисунок 5.17. «Как Вы разрешили указанные трудности/проблемы/вопросы?»



iv. Агентства занятости и центры профессионального обучения в Центральной Азии

Роль центров профессионального обучения в трудовой миграции

Кыргызстан

В Кыргызстане центры профессионального обучения сыграли поворотную роль в течение двух условных периодов своего развития. Первый период относится к временам СССР, когда профессиональные училища и технические колледжи создавались и функционировали для обеспечения профессиональной рабочей силы для секторов промышленности, сельского хозяйства, транспорта, добычи и др. в СССР и соответственно во всех трех изученных странах Центральной Азии. Второй период развития наблюдается в последние 20 лет или с начала второго десятилетия с момента обретения Кыргызстаном независимости от бывшего СССР. Помимо государственных профессиональных училищ сейчас в Кыргызстане появляется все больше частных

центров профессионального обучения, предлагающих различные программы обучения профессиональным, управленческим и техническим навыкам, которые во времена СССР было трудно представить. В частности, это навыки в области ИКТ, бухгалтерского учета, менеджмента с конкретной специализацией, логистики, технических дисциплин на базе усовершенствованных технологий и оборудования и с применением различных научных и инновационных решений.

В 2009 году МОТ опубликовала отчет «Трудовая миграция и продуктивное использование человеческих ресурсов», в котором отмечались недостатки системы профессионального образования и обучения в Кыргызстане в части привязки к спросу на рынке труда в странах назначения и взаимодействия с частным сектором. В число рекомендаций входила актуализация программ обучения в рамках системы профессионального образования и национальных стандартов квалификации, а также ориентированность на защиту прав уязвимых категорий населения и молодежи. Результаты проведенной МОТ ускоренной оценки рынка труда Кыргызстана подтвердили преобладание неофициального трудоустройства среди трудящихся-мигрантов из Кыргызстана⁶⁹.

Динамика развития государственных и частных агентств занятости и их взаимодействие с центрами профессионального образования и обучения изучались в исследовании Евразийского банка развития «Трудовая миграция и трудоемкие отрасли в Кыргызстане и Таджикистане: возможности развития кадровых ресурсов в Центральной Азии»⁷⁰. Повышение квалификации через государственно-частное партнерство между центрами профессионального обучения и агентствами занятости изучалось в ОЭСР в рамках исследования «Повышение навыков через государственно-частные партнерства в Кыргызской Республике»⁷¹.

Таджикистан

Программы развития навыков и профессионального обучения, доступные мигрантам в Таджикистане, были изучены МОМ (2017), АБР (2018, 2019 и 2020). Динамика государственных и частных агентств занятости и их взаимодействие с центрами профессионального обучения частично изучены АБР в 2007 году⁷², 2019 году⁷³ и 2020 году⁷⁴. Рынок частных учреждений профессионального обучения в Таджикистане ограничен. На сегодняшний день он представлен в основном Университетом Центральной Азии (UCA), который предлагает платные курсы для потенциальных мигрантов. По окончании обучения Университет выдает свидетельство, формат которого отличается от выдаваемых Министерством труда, миграции и занятости населения и Министерством образования и науки Республики Таджикистан. Поэтому большинство таджикских мигрантов (потенциальных и вернувшихся) выбирают курсы обучения в рамках традиционной системы профессионального образования. Следует отметить, что государственные центры профессионального обучения имеют гораздо больше шансов стать полезными для зарубежных агентств занятости и работодателей благодаря более тесной синергии и высокому уровню подготовки. Например, их преимуществом является аттестация и выдача дипломов образца, установленного Министерством труда, миграции и занятости населения и Министерством образования и науки Республики Таджикистан, которые признаются в Российской Федерации, Казахстане и других странах СНГ. Существуют и другие преимущества государственных центров профессионального обучения перед частными. В рамках подсектора центры профессионального обучения имеют более сформированную базу для предложения услуг в области трудоустройства и подбора вакансий для своих выпускников.

Узбекистан

Для понимания системы профессионального обучения необходимо учитывать особенности национальной системы образования. Помимо среднего общего и среднего специального образования, существует также профессиональное образование для молодых людей, окончивших учреждение среднего общего образования. По указу президента от 06.09.2019 учреждения профессионального образования уполномочены предоставлять образовательные программы по международным стандартам, а также программы подготовки менее квалифицированных кадров с получением специальности.

⁶⁹ URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_761673.pdf

⁷⁰ URL: https://eabr.org/upload/iblock/0b9/report_ca_labour_migration_and_labour_intensive_sectors_full_rus.pdf

⁷¹ URL: [https://www.oecd.org/eurasia/competitiveness-programme/centralasia/ImprovingSkills%20\(3\).pdf](https://www.oecd.org/eurasia/competitiveness-programme/centralasia/ImprovingSkills%20(3).pdf)

⁷² АБР, 2007. Диагностика занятости в Таджикистане, Азиатский банк развития.

⁷³ АБР, 2019. Проект повышения квалификации и трудоспособности (SEEP), Республика Таджикистан, техническое содействие, Проект финального отчета, Манила, АБР.

⁷⁴ АБР, 2020. Усиление поддержки трудовой миграции в Таджикистане: оценка и рекомендации, АБР.

В Узбекистане ведущей организацией в секторе профессионального обучения является «Ишга Мархамат», в структуру которой входит центр обеспечения занятости населения, а также отделения финансовой грамотности, миграции и поддержки работников⁷⁵. Центр создан при Министерстве занятости и трудовых отношений на основании постановления Президента Узбекистана № ПП-3913⁷⁶. В соответствии с указом президента об обеспечении безопасной, упорядоченной и законной миграции «Ишга Мархамат» было поручено в сотрудничестве с рядом зарубежных агентств занятости открыть специализированные центры для обучения потенциальных мигрантов различным специальностям.

Взаимодействие между центрами профессионального обучения и государственными или частными агентствами занятости

Хотя желательно было бы иметь взаимосвязанную систему, в рамках которой ЧАЗ и центры профессионального обучения взаимодействуют при подготовке соискателей, которые заинтересованы в заработке и подходят по уровню квалификации, то есть две стороны предложения на рынке рабочей силы. Представители некоторых государственных центров профессионального обучения отметили, что сотрудничают с теми агентствами занятости, которые они сами предпочитают/выбирают для поиска вариантов трудоустройства, стажировки или направления выпускников на вакантные должности. Представители ассоциаций ЧАЗ в Кыргызстане отметили, что сотрудничают с частными центрами профессионального обучения, при этом крайне мало информации получено по взаимодействию с государственными центрами. Учитывая, что государственные агентства занятости (ИКЦ в Кыргызстане) являются подразделением Министерства иностранных дел Кыргызской Республики, а частные/государственные центры профессионального обучения подконтрольны Агентству профессионального образования при Министерстве образования и науки Кыргызской Республики, синергия между двумя сторонами минимальная, и необходимо усиление данного сотрудничества в части трудовой миграции и повышения навыков. Узбекистан успешно решает этот вопрос: требования в отношении профессионального обучения и уровня подготовки трудящихся-мигрантов из Узбекистана установлены в межправительственном соглашении о сотрудничестве в сфере трудовой миграции между Российской Федерацией и Узбекистаном, подписанном в 2018 году. Поэтому в Узбекистане государственные/частные агентства занятости тесно сотрудничают с государственными/частными центрами профессионального обучения.

⁷⁵ МОНОЦЕНТР (monomarkaz.uz).

⁷⁶ ПП-3913-сон 20.08.2018. О мерах по совершенствованию структуры органов по труду и укреплению системы защиты трудовых прав и охраны труда граждан (lex.uz).

Таблица 5.12. Законодательство, которое регулирует профессиональный найм и профессионально-техническое обучение, заинтересованные стороны и государственные институты

Кыргызстан	Таджикистан	Узбекистан
<p>Перечень законодательных актов, регулирующих рекрутинг/профессионально-техническое обучение в Кыргызстане:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Закон о начальном профессиональном образовании; 2. Постановление Правительства об Агентстве начального профессионального образования (http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/55555555?c1=ru-ru); 3. Закон Кыргызской Республики «О внешней трудовой миграции» от 13.01.2006 № 4 (с изменениями и дополнениями от 24.07.2020) http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1792?C1=ru-ru; 4. Часть 9 статьи 17 Закона Кыргызской Республики «О лицензионно-разрешительной системе в Кыргызской Республике» от 19.10.2013 № 195 (с изменениями и дополнениями от 22.04.2020) http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/2050587?c1=ru-ru; 5. Пункты 4, 23–24 Положения о порядке осуществления деятельности по трудоустройству граждан Кыргызской Республики за рубежом, Приложение 2 (к Постановлению Правительства Кыргызской Республики от 16.04.2019 № 175) (в редакции Правительства КР от 06.08.2020 № 412) http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/13565?c1=ru-ru; 6. Инструкция ИКЦ по мониторингу ЧАЗ http://migrant.kg/index.php?act=view_material&id=1278; 7. Постановление Правительства от 06.08.2020 № 412 «О внесении изменений в постановление Правительства Кыргызской Республики «О некоторых вопросах в сфере трудовой миграции в Кыргызской Республике» от 16.04.2019 года № 175 	<p>Перечень законодательных актов, регулирующих рекрутинг/профессионально-техническое обучение в Таджикистане:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Закон «Об образовании Республики Таджикистан» от 22.07.2013 № 1004; 2. Закон Республики Таджикистан «Об образовании взрослых» от 24.02.2017 № 1394; 3. Закон о подготовке специалиста в соответствии с потребностями рынка труда от 29.01.2021 № 1761; 4. Закон Республики Таджикистан «О поддержке занятости» от 01.08.2003 № 44; 5. Закон «О внесении изменений в Закон о поддержке занятости в Республике Таджикистан» от 17.05.2018 № 1526 	<p>Перечень законодательных актов, регулирующих рекрутинг/профессионально-техническое обучение в Узбекистане:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Указ Президента Республики Узбекистан № ПП-4939 от 31.12.2020 «О мерах по кардинальному совершенствованию системы оценки квалификаций и обеспечению рынка труда квалифицированными кадрами»; 2. Постановление Кабинета Министров № 466 от 07.08.2020 «Утверждение нормативно-правовых документов, регулирующих систему непрерывного начального, среднего и среднего специального профессионального образования в Республике Узбекистан»; 3. Указ Президента Республики Узбекистан № ПП-5094 от 28.04.2021 «О государственной программе создания новых рабочих мест и содействия занятости населения на 2021 год»; 4. Приказ Министра занятости и трудовых отношений № 1052 от 27.12.2018 «О внесении изменений и дополнений в положение о порядке распределения субсидий и грантов за счет средств государственного фонда занятости Республики Узбекистан»; 5. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан № 183 от 05.04.2021 «О дополнительных мерах по совершенствованию системы профессиональной подготовки малообеспеченных и безработных граждан и повышению эффективности органов труда»; 6. Закон Республики Узбекистан № ЗРУ-632 от 13.08.2020 «О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Узбекистан «О частных агентствах занятости»»; 7. Указ Президента Республики Узбекистан № ПП-4804 от 11.08.2020 «О дополнительных мерах, направленных на привлечение предпринимательства, повышение занятости и профессиональной подготовки малообеспеченных и безработных граждан, а также обеспечение занятости населения»;

<p>Список заинтересованных сторон, которые участвуют в разработке и (или) реализации политики в отношении найма и профессионального обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Департамент внешней миграции Министерства иностранных дел Кыргызской Республики; ● Информационно-консультационный центр Департамента внешней миграции Министерства иностранных дел Кыргызской Республики; ● Агентство начального профессионального образования; ● Министерство здравоохранения и социального развития Кыргызской Республики; ● Министерство образования и науки Кыргызской Республики; ● Министерство юстиции Кыргызской Республики; ● Министерство экономики и финансов Кыргызской Республики; ● Ассоциация частных агентств занятости Кыргызской Республики; ● Союз частных агентств занятости Кыргызской Республики 	<p>Список заинтересованных сторон, которые участвуют в разработке и (или) реализации политики в отношении найма и профессионального обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Министерство труда, миграции и занятости Республики Таджикистан (его подструктуры занимаются реализацией политики); – Министерство образования и науки Республики Таджикистан (его подструктуры занимаются реализацией политики); – Министерство экономического развития и торговли Республики Таджикистан (его подструктуры занимаются реализацией политики); – организации гражданского общества; – Университет Центральной Азии 	<p>8. Закон Республики Узбекистан № ЗРУ-501 от 16.10.2018 «О частных агентствах занятости»;</p> <p>9. Межправительственное соглашение от 21.12.2017 «Об организованном найме и привлечении граждан Узбекистана для временной работы на территории Российской Федерации»;</p> <p>10. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 14.10.2017 № 824 «Об утверждении положений о порядке приема на обучение и порядке прохождения обучения в региональных центрах профессионального обучения безработных и незанятого населения»;</p> <p>11. Постановление Кабинета Министров № 199 от 10.04.2017 «О мерах по созданию центров профессиональной подготовки безработных граждан на территориях Республики Узбекистан»;</p>
<p>Официальные онлайн-справочники: https://www.migrant.kg/ru/about/normativno-pravovaya-baza/ https://www.migrant.kg/ru/services/black-list/ https://www.migrant.kg/ru/about/istoriya/ https://www.migrant.kg/ru/services/employment-agency/?page=5&country_id=1</p>		<p>Список заинтересованных сторон, которые участвуют в разработке и (или) реализации политики в отношении найма и профессионального обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан; – Министерство поддержки махалли и семьи Республики Узбекистан (и Департамент защиты прав и поддержки граждан Узбекистана, работающих за рубежом); – Агентство внешней трудовой миграции Республики Узбекистан; – Национальный центр Республики Узбекистан по правам человека
		<p>Официальные онлайн-справочники: https://mehnat.uz/ru/documents/ukazy-i-postanovleniya-prezidenta-respubliki-uzbekistan https://mehnat.uz/ru https://mehnat.uz/ru/services/reestr-chastnyh-agentstv-zanyatosti</p>

Что касается Таджикистана, профессиональное обучение не является там таким же приоритетом, как в Узбекистане, однако предпринимаются усилия в направлении развития образования для взрослых и диверсификации навыков через частные центры профессионального образования по целому набору услуг и специализаций с целью удовлетворения потребностей развивающегося рынка и населения. Участники ОФГ отметили, что у взрослого образования есть своя специфика, и подчеркнули, что данный сегмент нуждается в новых специализированных методиках (андрагогический подход). Принципы андрагогики в Таджикистане (в рамках проекта технического содействия со стороны ЕС в разработке системы признания профессионального обучения) уже действуют, а учреждения высшего образования могут получить специальную лицензию, чтобы повысить предусмотренную действующей лицензией квалификацию. Также было отмечено, что принятый в Таджикистане закон «Об образовании» содержит положение об андрагогике. «Получили признание само понятие «образование и обучение взрослых» и закон «Об образовании взрослых в Республике Таджикистан». Данный закон – один из первых подобных законов, принятых в бывших республиках СССР. Он был направлен на решение таких вопросов, как подтверждение, сертификация и признание навыков трудящихся-мигрантов (ОФГ РТ) (табл. 5.13).

Таблица 5.13. Профессиоанально-техническое обучение по секторам экономики, сравнение по трем странам Центральной Азии

Кыргызстан	Таджикистан	Узбекистан
<p>Государственные центры профессионального обучения (ГЦПО) в Кыргызстане на протяжении многих лет оказывают поддержку малоимущим и их семьям, предоставляя студентам профессиональные и технические навыки и помогая им найти практическое обучение на рабочем месте или оплачиваемую работу.</p> <p>Готовят рабочих к таким профессиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● строительство, коммунальные услуги (электричество, газ), ремонтные работы зданий (строители, электрогазосварщики, электрики, штукатуры-маляры, гипскартонщики); ● строители, отделочники, плотники, мебельщики; ● железнодорожный транспорт (машинист тепловоза, кондуктор пассажирского вагона); ● автомеханика (выпускает около 8–9 специальностей и около 24–25 краткосрочных курсов); ● легкая промышленность, швейная промышленность (швея, слесарь-ремонтник швейного оборудования, закройщица швейных изделий); ● услуги питания и напитков (повар национальной и зарубежной кухни, кондитер); ● туризм (повара, официанты, бармены, горничные, администраторы). <p>Самыми популярными долгосрочными программами являются: «машинист тепловоза», «повар, кондитер».</p> <p>В 2021 году один из центров получил лицензию на проведение трехмесячного курса обучения «Проводник пассажирских перевозок».</p> <p>Самые популярные профессии: швеи и все профессии рабочих в швейной промышленности.</p> <p>Три больших секторных вектора включают:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) легкая промышленность (швей); 2) туризм (повара, официанты, бармены, горничные, администраторы); 3) большой интерес представляет сектор «автомеханика», который включает около 8–9 специальностей и 24–25 краткосрочных курсов. 	<ul style="list-style-type: none"> ● В пятерку самых популярных профессий среди таджикских студентов входят такие специальности, как сварщик, электрик, сантехник, швея и кондитер. ● 90 % студентов выбирают профессию швеи или кондитера, студенты выбирают направления, востребованные как в Таджикистане, так и за рубежом. ● Мужчин больше всего интересует получение компьютерных навыков, а также изучение основ бухгалтерского учета в программе 1С. ● На внутреннем рынке востребованность образовательных услуг центров профессионального обучения свидетельствует о заинтересованности в получении навыков швеи, кондитера, повара, а также навыков детского и взрослого массажа. Поскольку большинство студентов – женщины, следует отметить, что дополнительно они изучают английский и русский языки. <p>Планируемые и наиболее популярные курсы:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● среди студентов есть спрос на обучение по специальностям в области экономики, на данный момент предлагается только курс бухгалтерского учета. Вполне вероятно, что студент, завершивший курс бухгалтерского учета, сможет работать в самых разных областях, от образования и здравоохранения до деятельности, требующей учета и отчетности; ● бизнес-планирование в сфере агробизнеса, программирование, бухгалтерский учет и владение английским языком являются наиболее конкурентоспособными и востребованными направлениями обучения 	<ul style="list-style-type: none"> ● В январе 2021 года был подписан Указ Президента Узбекистана о создании в каждом регионе центра профессионального обучения. В соответствии с Указом № 14 приоритетными должны быть профессии в сфере строительства: бетонщик, сварщик и т. А. ● В центре восемь направлений технических специальностей, в том числе обучение монтажников и электриков. Все они подготовлены для работы в Российской Федерации, из 36 обучаемых 20 уже трудоустроены в Российской Федерации. ● Помимо технических специальностей, студенты обучают русскому языку – в основном технической терминологии, чтобы не было трудностей в процессе работы. Отмечалось, что для обучения русскому языку студентов в течение 12 дней был приглашен специалист РУАН. В 2021 году центр также планирует пригласить специалиста для обучения своих студентов. ● Центры заключают соглашения с организациями и предприятиями, в частности в сельскохозяйственной, животноводческой сфере, чтобы предоставить своим студентам практическое закрепление теоретических знаний, они работают в качестве ветеринаров, зоотехников и т. А.

Kyrgyzstan	Tajikistan	Uzbekistan
<p>В Кыргызском частном секторе профессионального обучения есть высококлассные лидеры, которые готовят профессионалов в сфере ИКТ, и у них есть стратегическое видение – обучить 50 тыс. кодеров/щиков к 2030 году, что в среднем составляет 2,5 тыс. человек в год.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Другой лидер рынка за последние 15 лет подготовил 150 тыс. выпускников по самым разным профессиям по состоянию на 2021 год, что означает в среднем около 2,5–3 тыс. человек в год, и эта цифра будет только расти. ● Выпускники частных центров профессионального обучения (ЧЦПО) работают в частном секторе в Кыргызстане, некоторые находят работу в Российской Федерации, Республике Корея, Чехии и Литве. Посредством участия ЧЦПО в ярмарках вакансий 30–40 % выпускников находят работу в Российской Федерации и Казахстане в соответствии со своей специализацией, полученной в ЧЦПО. У некоторых ЧЦПО есть сильные партнеры в частном секторе, такие как строительные компании в Новосибирске и Санкт-Петербурге. Существуют проекты сотрудничества с партнерами из правительства Кыргызстана, такими как Департамент социальной защиты населения, Миграционная служба, а также с донорами, такими как ПРООН и ЮНИСЕФ. 		
<p>Самый популярный разовый курс – «Турагент», он востребован среди желающих работать как в Кыргызстане, так и в Российской Федерации.</p> <p>Есть популярные курсы кулинару, кройки и шитья, парикмахерского дела, курсы дизайна, а также методика ментальной арифметики для детей; обучение компьютерному дизайну.</p> <p>Планируется открытие профессионально-технического колледжа на базе производственных цехов, расширение базы и продление лицензий</p>		

Услуги по трудоустройству в Российской Федерации и других странах по секторам занятости и специальностям

Существует расхождение между услугами, которые агентства занятости хотели бы и могут предоставлять соискателям вакансий. Ввиду необходимости соблюдения множества федеральных и локальных законодательных актов и корпоративных регламентов в области этики/качества услуг агентства занятости также вынуждены учитывать потребности и нужды работодателей в Российской Федерации и Казахстане в зависимости от того, что последние готовы предложить трудящимся-мигрантам, а зачастую это тяжелые условия труда, для которого требуются низкоквалифицированные и низкооплачиваемые работники. В данном случае участники ОФГ отметили, что другие страны могут предложить более выгодные условия, в частности более высококвалифицированную работу с возможностью карьерного роста, хорошую зарплату и социальное обеспечение (например, страны ЕС: Польша, Литва, Чехия, а также Турция, ОАЭ и другие арабские страны, заключившие соглашение об организованном наборе с ИКЦ Кыргызстана)⁷⁷. Что касается направлений трудовой миграции, отличных от Российской Федерации и Казахстана, – их много, и в основном это ниша для частных агентств по подбору персонала и государственных профессиональных учебных заведений, которые имеют соглашения с конкретными работодателями в Германии, Польше, Республике Корея и т. д., как упоминалось выше.

Наблюдается растущая тенденция к разбивке по специализации по секторам между странами исхода и назначения (табл. 5.14).

Таблица 5.14. Страны/секторы, в которых формируются рекрутинговые специализации, сравнение по трем странам Центральной Азии (по итогам обсуждений в фокус-группах)

Кыргызстан	Таджикистан	Узбекистан
<ul style="list-style-type: none"> Секторы в Российской Федерации, такие как сельское хозяйство, промышленное производство (то есть производственные предприятия, популярные среди соискателей в возрасте от 29 до 55 лет) включают такие направления, как строительство, услуги; сборка/разборка продукции, упаковка, комплектация, сборка оборудования, а также машиностроение, услуги (гостиницы, сервис). Что касается регионов Российской Федерации, то кыргызские мигранты часто едут в Московскую и Ленинградскую области, Татарстан (все виды работ); Сибирь для вахтовой работы на строительстве и на заводах (популярны среди соискателей в возрасте от 25 до 55 лет); Тамбовскую область, Екатеринбург, Самару, Ярославль, Липецк, Санкт-Петербург для работы в различных секторах, включая производство бытовой техники, работу на птицефабрике, складскую логистику (популярны среди соискателей в возрасте 18–30 лет) и строительный сектор. В Республике Корея популярны промышленный сектор, туризм, гостиничный бизнес (в основном требуется персонал в возрасте от 19 до 40 лет). В ОАЭ – туристический и гостиничный бизнес. В странах Европы и Персидского залива популярен сектор медицинских услуг и здравоохранения (врачи и медсестры). В последнее время это направление становится излюбленным местом работы, поскольку заработная плата, выплачиваемая квалифицированным врачам, равняется примерно 4 тыс. долларов США, и чуть меньше – квалифицированным медсестрам. В Катаре, Литве уже сформированы популярные рекрутинговые специализации. В Канаде и Японии новые направления для трудоустройства исследуются, ведутся переговоры с ключевыми заинтересованными сторонами 	<ul style="list-style-type: none"> Таджикские мигранты, направляющиеся в Российскую Федерацию, в основном заняты в строительном секторе (90 % мигрантов, в основном мужчины), в жилищно-коммунальном секторе, торговле и, в меньшей степени, сельском хозяйстве. Таджикские женщины-мигранты в основном заняты в таких отраслях, как тепличное хозяйство, общественное питание, торговля, а также в области медицины, но гораздо меньше. В текстильной промышленности, сельском хозяйстве, полевом земледелии, а также строительстве могут работать и женщины, и мужчины. Технический персонал, например, в Европе очень востребованы сварщики-аргонщики. «Мы пытались набрать таких людей, работодатель попросил 20 сварщиков, но мы нашли только троих в Таджикистане». Часто в популярных секторах навыки и опыт соискателей не соответствуют требованиям работодателей. «В машиностроительном секторе в Германии, Чехии и Словакии большой спрос, но наши граждане просто не подходят под требования работодателей. В результате чаще всего мы отправляем рабочих в такие секторы, как строительство и услуги». 	<ul style="list-style-type: none"> Частное агентство занятости, принявшее участие в обсуждении в фокус-группе, сообщило, что направляет своих клиентов в основном в страны Центральной и Восточной Европы, Европейский союз, а также в Российскую Федерацию. Помимо Российской Федерации, есть такие направления, как Словакия, Польша, Литва, Латвия. Самые популярные отрасли – строительство и мясопереработка в Польше и Литве

⁷⁷ Список стран, с которыми Департамент внешней миграции Кыргызской Республики заключил или намерен (этап подготовки/переговоров) заключить соглашения об организованном наборе: Российская Федерация, Республика Корея, Турция, ОАЭ, Польша, Катар, Саудовская Аравия, Оман, Латвия, Литва, Германия, Чехия, Словакия, Болгария, Кувейт, Бахрейн, Япония (список доступен по ссылке: <https://www.migrant.kg/ru/>).

Примечание по гендерным и возрастным ограничениям для трудоустройства в странах ЕС:

- Агентства, участвующие в ОФГ, не заинтересованы в соискателях-женщинах, т. е. к определенным видам работ/профессиям применяются гендерные ограничения как со стороны работодателя, так и со стороны инспекторов из служб по контролю трудовых отношений/миграции (то есть в Таджикистане и Узбекистане).
- Также применяются определенные возрастные ограничения: работу предлагают в основном более молодым или зрелым мужчинам, но не мужчинам старше 45 лет, то есть 90 % работодателей требуются работники не старше 45 лет.
- Опыт работы приветствуется, однако это более актуально при подаче документов на визу в посольства и консульства.

Основные вызовы, с которыми сталкиваются государственные и частные агентства занятости при трудоустройстве мигрантов в Российской Федерации

По результатам обсуждений в фокус-группах на тему взаимодействия с работодателями получено три вывода:

1. Развитие отношений с государственными и частными агентствами занятости

- Агентства занятости пытаются вести учет своих клиентов-работодателей, создавая базы данных договоров/соглашений и работодателей с отслеживанием информации по качеству трудоустройства и опыту сотрудничества клиентов-мигрантов с конкретными работодателями.
- Государственные центры профессионального обучения уже долгое время сотрудничают с работодателями, которым требуются программы подготовки кадров с конкретными навыками. Углубленное изучение данного сотрудничества позволило выявить истории успеха и способы решения проблем/вызовов, возникающих в процессе сотрудничества.
- Влиятельные и крупные предприятия часто больше заинтересованы в долгосрочном сотрудничестве с образовательными учреждениями (то есть центрами профессионального обучения), а не агентствами занятости, поэтому представителям отрасли трудоустройства необходимо лучше понимать нужды и потребности работодателей, чтобы улучшить качество и рентабельность своих услуг.

2. Координирование процесса подбора персонала

- Кадровые возможности государственных агентств занятости. В штате ИКЦ (с 15 января 2022 года – Центр трудоустройства граждан за рубежом при Министерстве труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики) состоят 11 сотрудников (6 женщин и 5 мужчин). Постановлением № 854 от 11.12.2015 «О вопросах Государственной службы миграции при Правительстве Кыргызской Республики» предусмотрены дополнительные полномочия ИКЦ Государственной службы миграции при Правительстве Кыргызской Республики. Как подтверждает данное исследование, на сегодняшний день ИКЦ имеет наиболее сильную позицию в части организации набора персонала из числа избыточной рабочей силы Кыргызстана для работы на зарубежных предприятиях и в муниципальных учреждениях. Обслуживая ежегодно 17 тыс. соискателей, Информационно-консультационный центр не располагает соответствующими кадрами или опытом для того, чтобы предоставлять услуги в соответствии с ожиданиями всех заинтересованных работодателей и потенциальных мигрантов. В последние годы ИКЦ обращал особое внимание на разработку политики, реализацию и мониторинг с целью создания необходимой экосистемы для развития индустрии подбора персонала.
- Кадровый потенциал ЧАЗ. Доступность и уровень/качество кадровой поддержки и готовности значительно различаются, и ЧАЗ часто не уделяют достаточного внимания обучению персонала требованиям по соблюдению правил и процедур, а также оказанию качественных услуг работодателям и потенциальным мигрантам.

3. Охват и выявление квалифицированных/заинтересованных кандидатов

- Нехватка офисного оборудования в региональных отделениях государственных агентств занятости. Техническая оснащенность необходима для обеспечения эффективной работы как с работодателями, так и с потенциальными трудящимися-мигрантами в стране происхождения. Без надлежащей инфраструктуры охват и идентификация кандидатов ограничены. Большинство ЧАЗ имеют внутренние базы данных с контактами трудящихся-мигрантов/лиц, ищущих работу, и работодателей. В некоторых агентствах таких баз данных о мигрантах и работодателях не существует.

ИКЦ Кыргызстана имеет необходимые полномочия и ресурсы, чтобы занять место крупнейшего провайдера услуг по набору персонала для иностранных компаний и муниципалитетов. ИКЦ обладает наиболее критичной инфраструктурой для мониторинга и оценки тенденций на рынке рабочей силы и государственной политики в отношении трудящихся-мигрантов из Кыргызстана, находящихся за рубежом, государственных и частных

учреждений, участвующих в процессе набора и обучения работников, а также для формирования более общего представления об уровне получаемых в Кыргызстане знаний, навыков и компетенций, которые можно монетизировать внутри страны или за ее пределами. В среднем 17,7 тыс. граждан ежегодно находят работу через ИКЦ (данные ИКЦ по трудоустройству за 2019 год). ИКЦ не исключает возможность полной передачи на аутсорсинг частным агентствам занятости функции набора трудящихся-мигрантов.

На фоне либерализации рынка, который в Центральной Азии представлен преимущественно отраслью трудоустройства в Кыргызстане, появляется все больше различных частных агентств занятости и центров профессионального обучения. Агентства занятости объединяются в ассоциации, которые служат единой платформой для обсуждения актуальных проблем, разработки политики и лоббирования прав от лица агентств занятости из сегмента малого и среднего бизнеса. Частные центры профессионального обучения также представлены предприятиями малого и среднего бизнеса, ориентированными либо на высокодоходную нишу рынка (например, конкретные навыки в области бронирования туров, программирования ИКТ/управления/инвестиционных стартапов), либо на низкодходный стабильный рынок (например, иностранные языки, обучение сотрудников, кулинария и производство кондитерских изделий, пошив одежды и т. п.). При этом государственные центры профессионального обучения длительное время специализировались на таких отраслях, как строительство и транспортная промышленность (автомобильный транспорт, железная дорога, авиация и логистика), легкая промышленность (включая крупномасштабное текстильное производство, производство одежды и т. п.).

Недавно в законодательство Узбекистана по трудовой миграции были внесены поправки в сторону либерализации с целью повышения безопасности мигрантов из Узбекистана и содействия в организованном наборе. Однако слишком много компаний, включая российские, предлагали ненадлежащие услуги под видом набора рабочей силы для зарубежных рынков и (или) компаний. Правительство Узбекистана отозвало лицензии у всех частных агентств занятости, кроме трех компаний, которые в настоящее время работают в стране. Многих трудящихся-мигрантов обслуживают региональные агентства по вопросам внешней трудовой миграции и несколько мелких ЧАЗ, хотя на официальном сайте представлен список из более чем 50 ЧАЗ⁷⁸. В то же время система государственного (контролируемого правительством) профессионального обучения для трудящихся-мигрантов была усилена за счет системной поддержки, оказываемой государственным профессиональным и техническим колледжам и техникумам в муниципальных центрах по всей стране с высокой численностью трудящихся-мигрантов и в регионах с избытком рабочей силы (Сурхандарьинская и Кашкадарьинская области).

Благодаря усилиям государственных регуляторов, исполнителей, контролеров, а также государственным субсидиям для предпринимателей и социального бизнеса в стране создана обширная сеть государственных учреждений профессионального образования, на обучение в которых могут быть предоставлены субсидии (учащиеся могут получить стипендию или кредит, а также жилье на период краткого или длительного курса). Поэтому в сегменте частного бизнеса практически нет игроков, желающих конкурировать на таком хорошо сформированном рынке государственного образования (по крайней мере, в рамках исследования такие не выявлены). Например, в декабре 2020 года АБР выделил кредит в размере 93 млн долларов США для реализации общенационального проекта «Развитие навыков для современной экономики Узбекистана», целью которого является укрепление взаимосвязи между рынком труда и системой профобразования, улучшение качества профессионального обучения безработных и молодежи, совершенствование управления системой профессионального образования и содействия занятости. Возможно, этот проект будет в некоторой степени направлен на развитие деятельности компаний частного сектора по формированию профессиональных навыков и организации трудоустройства трудящихся-мигрантов.

В политике Таджикистана в области занятости населения внутреннему рынку отдается предпочтение перед внешним (подтверждено в фокус-группах по Таджикистану). Существует ряд преимуществ, связанных с трудоустройством через Центр («Центр консультирования и подготовки трудящихся-мигрантов»). Работодатели направляют конкретный запрос, в котором указываются все требования к сотрудникам, а Центр осуществляет набор и отправку обученных сотрудников, обладающих необходимыми навыками. Граждане Таджикистана подают заявки в Центр, Центр вносит их в список претендентов, и, если в этом списке нет претендентов, соответствующих запросу работодателя, Центр объявляет прием дополнительных заявок от более широких кругов соискателей вакансий.

Департаменты занятости, такие как Агентство труда и занятости населения в Душанбе (в стране работают четыре таких государственных агентства занятости), в основном занимаются трудоустройством внутри

⁷⁸ URL: <https://mehnat.uz/ru/services/reestr-chastnyh-agentstv-zanyatosti>

страны, то есть на территории Таджикистана. Это система внутреннего рынка занятости, в рамках которой доверие к государственным агентствам и официальной занятости обуславливает соблюдение правил местными ассоциациями работодателей, то есть зарплата выплачивается своевременно, а дополнительные преимущества, такие как изучение русского языка, предоставляются через бесплатные курсы. Основными сферами занятости внутри Таджикистана являются: пищевая промышленность (завод компании Coca-Cola); строительство, ремонт дорог, горнодобывающая и транспортная промышленность; вождение троллейбусов и такси; садоводство; медицинские услуги, больницы и поликлиники (в основном для граждан, имеющих высшее и среднее медицинское образование).

Информация о существующих целях и средствах регулирования рынка отражена в законодательстве, регулирующем набор и профессиональную подготовку, а также в документах государственных учреждений заинтересованных сторон. Результаты полевых исследований свидетельствуют о существующем несоответствии навыков и ожиданий мигрантов в отношении конкретных производственных секторов и стран/регионов. Эти проблемы необходимо решать с целью оптимизации процесса найма наряду с развитием навыков и гармонизацией соответствия существующим и вновь создаваемым рабочим местам, а также работодателям.

Понимание опыта вернувшихся мигрантов, связанного с несоответствием навыков и требований, и его использование для улучшения профессионального обучения и соответствия

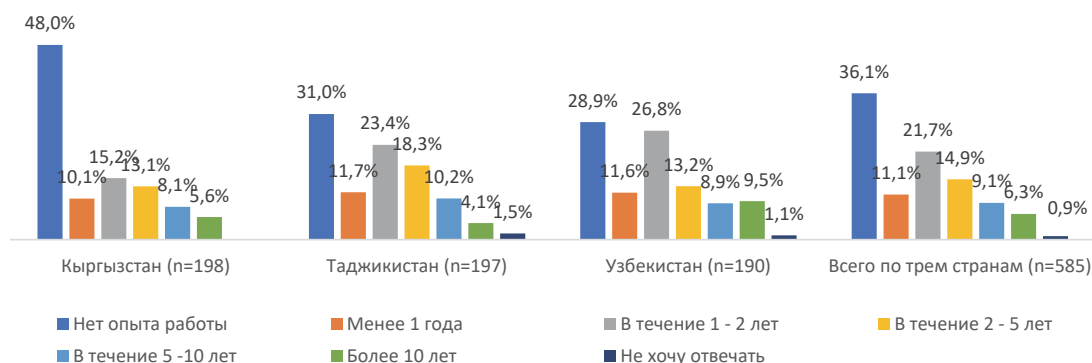
На основании полученного опыта работы в Российской Федерации и Казахстане отмечалось несоответствие навыков трудящихся-мигрантов предъявляемым требованиям. Хотя последним местом работы большинства вернувшихся мигрантов были компании в таких секторах, как строительство, гостиничный бизнес и туризм, административные и вспомогательные услуги (уборка, садоводство, стирка, косметология, кассовое обслуживание и т. д.), а также производство и пищевая промышленность (табл. 5.15).

Таблица 5.15. Секторы, в которых вернувшиеся мигранты работали в последнее время (в Российской Федерации и Казахстане)

	Кыргызстан, % (n = 197)	Таджикистан, % (n = 195)	Узбекистан, % (n = 190)	Всего по трем странам, % (n = 582)
Строительство	29,4	49,2	34,2	37,6
Оптовая и розничная торговля (базар)	7,1	13,8	6,3	9,1
Гостиничное дело/проживание и рестораны	10,7	7,2	6,8	8,2
Промышленное производство/другое производство	7,1	5,1	10,5	7,6
Пищевая промышленность	9,1	3,1	8,9	7,0
Домашняя работа	2,0	4,6	13,7	6,7
Государственные административные и вспомогательные услуги, в том числе уборка, благоустройство и озеленение и прочие услуги, связанные с эксплуатацией зданий	10,2	3,1	3,2	5,5
Другие виды обслуживания, в том числе стирка/химчистка одежды, парикмахерские и другие косметические процедуры (например, массажный салон)/кассирша	9,1	4,1	1,6	5,0
Транспортное обслуживание (маршрутка/такси/автобус/мотоцикл)	6,1	2,6	5,8	4,8
Сельское хозяйство/лесное хозяйство	6,1	3,1	2,6	4,0
Ремонт автомобилей и мотоциклов	1,0	1,5	2,1	1,5
Сфера здравоохранения и социальная работа	1,5	1,5	1,1	1,4
Рыболовство	0,5	0,0	1,1	0,5
Искусство, развлечения (в том числе спектакли) и отдых	0,0	0,5	0,5	0,3
Добыча полезных ископаемых	0,0	0,0	0,5	0,2
Сфера образования	0,0	0,0	0,5	0,2
Не хочу отвечать	0,0	0,5	0,5	0,3

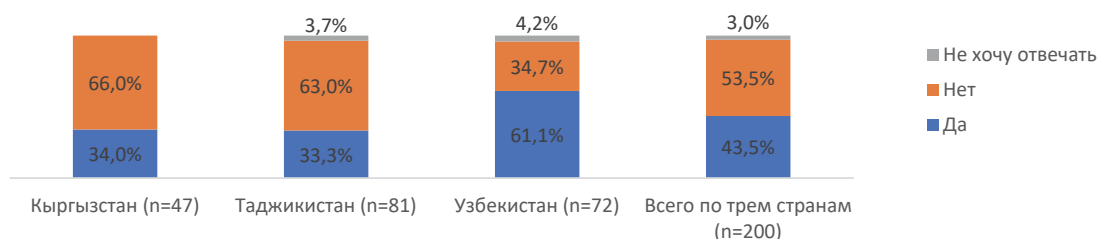
Более трети вернувшихся мигрантов не имели опыта работы в этих секторах (36 %), при этом в выборке по Кыргызстану не имела опыта работы почти половина респондентов (48 %), в выборках по Таджикистану и Узбекистану не имели опыта работы около 30 % (рис. 5.18). Одиннадцать процентов от общей выборки имели опыт работы в этих секторах менее 1 года, 22 % имели опыт работы 1–2 года.

Рисунок 5.18. «Вы раньше работали в данном секторе? Если да, то в течение какого времени?»



Согласно рис. 5.19, в вопросе о том, были ли полезны образование и навыки для дальнейших поисков работы, разница между выборкой по Узбекистану и по другим странам очень велика. Для 61 % вернувшихся мигрантов в выборке по Узбекистану образование, дипломы и навыки, полученные на предыдущей работе, были полезны, при этом в выборке по Кыргызстану несоответствие между образованием и результатами поиска работы было наиболее разительным: 66 % респондентов выборки по Кыргызстану заявили, что образование, дипломы и опыт работы не были полезны для поиска работы, в то время как в выборке по Таджикистану такие ответы составили 63 %.

Рисунок 5.19. «Пригодилось ли Ваше образование (в том числе официальные сертификаты) и навыки, полученные на предыдущем рабочем месте, в поиске работы?»



Частично на основе результатов обсуждений в фокус-группах это можно объяснить следующим образом: для рабочих мест, имеющихся в Российской Федерации и Казахстане, часто требуется низкоквалифицированная рабочая сила, поэтому нет необходимости подтверждать какую-либо квалификацию. Узбекистан инвестировал значительные средства в развитие центров профессиональной подготовки кадров, что также подтверждается соответствием профессиональных качеств работников навыкам, требуемым за рубежом.

VI. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

I. Общие рекомендации

Рекомендации в сфере межгосударственного регулирования миграции между странами Центральной Азии с одной стороны и принимающими странами, прежде всего, Российской Федерацией, Казахстаном, с другой стороны

- Способствовать подписанию новых двусторонних (и если необходимо многосторонних) соглашений об организованном найме рабочей силы между направляющими государствами и принимающими странами (правительства, МИД, министерства труда стран Центральной Азии и Российской Федерации, МОМ, МОТ).
- Способствовать созданию координационного механизма между всеми заинтересованными сторонами, участвующими в организованном наборе трудящихся-мигрантов (правительства, государственные и частные агентства занятости, МОМ, работодатели, трудящиеся-мигранты).
- Способствовать разработке коммуникационной стратегии между всеми заинтересованными сторонами, участвующими в организованном наборе трудящихся-мигрантов (правительства, государственные и частные агентства занятости, МОМ, работодатели, трудящиеся-мигранты).
- Способствовать разработке общих принципов методики оценки потребностей принимающих стран в трудящихся-мигрантах из стран Центральной Азии с учетом международного опыта (правительства, министерства труда, МВД стран Центральной Азии и Российской Федерации, МОМ, МОТ).
- Способствовать разработке и утверждению общих руководящих принципов этичного организованного найма трудящихся-мигрантов в коридоре Центральная Азия – Российская Федерация (МОМ, МОТ).
- Способствовать снижению уровня давления проверяющих и контролирующих органов на трудящихся-мигрантов в принимающих странах путем сокращения доли таких проверок, проводимых непосредственно в отношении трудящихся-мигрантов, и увеличения доли проверок законности пребывания трудящихся-мигрантов в странах приема и их участия в трудовых правоотношениях в странах приема, проводимых в отношении работодателей и агентств занятости/агентств по трудоустройству (правительства, МВД стран Центральной Азии и Российской Федерации, НПО, УВКПЧ ООН).
- Способствовать разработке единых квалификационных требований к работникам, признаваемым государствами – участниками схемы организованного набора рабочей силы (правительства, МВД стран Центральной Азии и Российской Федерации, министерства труда стран Центральной Азии и Российской Федерации, торгово-промышленные палаты, WorldSkills Россия, МОМ).
- Способствовать разработке и организации курсов (программ) повышения квалификации, переобучения в странах Центральной Азии, согласованных с работодателями в странах назначения (правительства, государственные и частные агентства занятости, центры профессиональной подготовки в государствах выезда, работодатели, МОМ).
- Способствовать созданию условий для организации прохождения тестирования, сертификации трудящихся-мигрантов на соответствие заявленным профессионально-квалификационным требованиям в странах Центральной Азии (правительства, государственные и частные агентства занятости, центры профессиональной подготовки в государствах выезда, работодатели, МОМ).
- Способствовать созданию устойчивой системы предвыездной подготовки и ориентационных программ для потенциальных трудящихся-мигрантов в Центральной Азии (правительства, государственные и частные агентства занятости, работодатели, НПО, МОМ).
- Разработать систему мониторинга каждого этапа организованного набора с целью повышения его эффективности (правительства, МВД стран Центральной Азии и Российской Федерации, министерства труда стран Центральной Азии и Российской Федерации, МОМ).

Рекомендации по обеспечению лучших условий труда мигрантам из стран Центральной Азии в принимающих странах

- Поддерживать профсоюзные организации в различных отраслях экономики и другие организации, которые оказывают помощь трудящимся-мигрантам в решении повседневных проблем (правительства стран Центральной Азии и Российской Федерации, МОТ, МОМ).
- Стимулировать включение работодателями положений об этичном найме и защите прав всех работников в корпоративную социальную политику (работодатели, муниципальные и региональные органы власти, МОМ, МОТ).

- Поощрять работодателей к созданию более эффективных механизмов подачи жалоб, чтобы работники могли легко и эффективно обращаться с вопросами, которые необходимо решить на рабочем месте (МОМ).

Рекомендации по совершенствованию механизма коммуникации и координации в Центральной Азии и Российской Федерации

- Способствовать улучшению регулярного обмена данными для упорядочения управления трудовой миграцией в странах Центральной Азии и Российской Федерации, включая неперсонифицированную информацию о количестве выданных виз, количестве пересечения границ, регистрации по месту пребывания, количестве выданных разрешений на работу и патентов, месте работы и социально-демографическом составе мигрантов, основываясь на открытых источниках данных (Статистический комитет СНГ, национальные службы статистики, МВД, МИД, министерства труда, пограничные службы стран Центральной Азии и Российской Федерации, Отдел народонаселения ООН, МОМ, МОТ, ЮНФПА).
- Стимулировать открытость и доступность статистических данных о миграции на электронных ресурсах агентств по статистике в странах Центральной Азии и Российской Федерации в разрезе ключевых стран, регионов, отраслей экономики, социально-демографических характеристик мигрантов (Статистический комитет СНГ, национальные службы статистики, МВД, МИД, министерства труда, пограничные службы стран Центральной Азии и Российской Федерации, Отдел народонаселения ООН, МОМ, МОТ, ЮНФПА).

II. Рекомендации для Российской Федерации

- Определить единого российского оператора организованного набора – государственный орган, обеспечивающий: «продвижение» оргнабора; координацию деятельности участников; централизованное взаимодействие с операторами зарубежных стран; ведение единой системы мониторинга и контроля от определения потребности работодателей до трудоустройства.
- Включить в Соглашение об оргнаборе положения, определяющие порядок размещения списков иностранных работников, привлекаемых по оргнабору, на портале «Работа в России» (по аналогии с Алгоритмом привлечения в экономику Российской Федерации иностранных граждан) с последующим мониторингом и контролем административных процедур – со стороны единого российского оператора организованного набора.
- Ввести в законодательство Российской Федерации институт лицензирования деятельности российских коммерческих организаций, осуществляющих деятельность по привлечению в российскую экономику иностранной рабочей силы. Ведение данными организациями всех административных процедур, связанных с привлечением иностранных работников по организованному набору, на базе портала «Работа в России». Данная мера позволит добросовестным участникам этого рынка работать легально, в том числе в рамках оргнабора, обеспечивать соблюдение всех его процедур, получать эксклюзивное право «аккредитации» у зарубежных государственных операторов оргнабора и при этом избегать нездоровой конкуренции со стороны организаций, использующих противозаконные или «серые» схемы. Предусмотренная законодательством Российской Федерации административная и уголовная ответственность создаст серьезные правовые последствия для нелегальных участников рынка. В качестве требования к лицензиатам должна быть установлена их обязанность обеспечить ведение всех процедур, связанных с привлечением трудящихся-мигрантов, в единой государственной информационной системе, функции которой может выполнять портал «Работа в России».
- Назначить координатора организованного набора со стороны российского бизнеса – Торгово-промышленную палату Российской Федерации, в функции координатора должны входить: сопровождение участников в процессе работы с партнерами; мониторинг процессов и предложений по их совершенствованию; разработка и внедрение инструментов урегулирования конфликта интересов; подготовка рекомендаций по работе площадок предвыездной подготовки и площадок профессиональной подготовки в странах Центральной Азии.
- Поддерживать развитие инициатив заинтересованных сторон и учреждений, таких как Торгово-промышленная палата, направленных на создание инфраструктуры для более эффективного организованного набора рабочей силы.

Создать институциональную основу для развития навыков и сертификации

- Включить в соглашения об оргнаборе положения о возможности проведения независимой сертификации уровня квалификации трудящихся-мигрантов на территории Узбекистана и Российской Федерации с получением трудящимися-мигрантами соответствующих сертификационных документов (независимая оценка уровня владения компетенциями по методике WorldSkills Россия с последующей выдачей ПрофПаспорта – SkillsPassport).

Адаптировать существующий механизм организованного набора рабочей силы к потребностям как мигрантов, так и работодателей и обеспечить его стратегическое продвижение

- Развивать механизмы государственно-частного партнерства с целью упрощения и ускорения процедур оформления необходимых разрешительных документов для осуществления трудовой деятельности в Российской Федерации.
- Разработать четкую и понятную систему преференций для всех участников организованного набора, включая механизмы экономического стимулирования трудящихся-мигрантов к оформлению с работодателем долгосрочных трудовых отношений и работодателей к участию в системе организованного набора.
- Разработать и внедрить систему мер поддержки участников организованного набора, в том числе информационно-консультационную, методическую, правовую, организационную и иную поддержку и сопровождение (особенно для малого и среднего бизнеса).
- Создать реестр трудовых кадров для мигрантов, занятых в основных отраслях экономики (строительство, сельское хозяйство, ЖКХ) на базе профессиональных объединений работодателей. Создание такого реестра позволило бы упростить вопросы налогообложения мигрантов, предоставить им гарантии своевременной оплаты их работы и обеспечить необходимый уровень охраны труда, облегчить поиск трудовых ресурсов для работодателей.

III. Рекомендации для Казахстана

- *Рекомендации по совершенствованию законодательства:* Способствовать внедрению понятия оргнабора на внутреннем рынке Казахстана. На данном этапе оргнабор воспринимается как механизм отправки казахстанцев на работу зарубеж. Как механизм организованного найма трудящихся-мигрантов на рынок труда Казахстана пока не институционализирован. В проекте Концепции миграционной политики Республики Казахстан на 2022–2026 годы предусмотреть создание системы организованного набора трудящихся-мигрантов на рынке труда Казахстана в сферах ЖКХ, услуг, гостиничного и ресторанного бизнеса.
- Для развития региональных рынков труда стран Центральной Азии важно создавать условия для деятельности частных или государственных агентств занятости трудящихся-мигрантов, поскольку сейчас, как правило, работодатели не обращаются за услугами в такие агентства.
- Оформление документов для въезда в страну с 1 ноября 2020 года, прием заявок от трудящихся-мигрантов и выдача документов осуществляется во всех центрах обслуживания населения страны (далее – ЦОН). В перечне документов есть требование о предоставлении договора с работодателем. В настоящее время это требование затрудняет получение разрешения трудящимися-мигрантами. Необходимо до подачи документов в ЦОН ввести этап подбора и найма через частные рекрутинговые агентства и центры занятости населения.

Другие рекомендации

- Деятельность частных агентств занятости необходимо включить в систему организованного найма и определить некие правила оказания услуг и формирование тарифов на услуги (Министерство экономики, Министерство труда и социальной защиты, Министерство финансов).
- Повышать осведомленность работодателей о деятельности частных или государственных рекрутинговых агентств (Министерство экономики, Министерство труда и социальной защиты населения, Министерство финансов).

- В рамках реализации поручений Послания Президента Республики Казахстан по углублению цифровизации создать цифровую платформу и приложения для органбора иностранных граждан, интегрировать в базу данных госорганов для обеспечения прозрачности трудоустройства трудящихся-мигрантов, контроля социально-трудовых условий, налоговых выплат от работодателей и др. (Национальная палата предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен», Министерство труда и социальной защиты населения, Министерство цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности).
- В рамках межгосударственных соглашений относительно трудящихся-мигрантов с Узбекистаном и Таджикистаном выработать механизмы их дальнейшей реализации с учетом новых экономических условий, социальных ограничений и текущей эпидемиологической ситуации⁷⁹ (Министерство иностранных дел, Министерство труда и социальной защиты).

IV. Рекомендации для Кыргызстана

- Развивать сотрудничество между государственными учреждениями и частными агентствами занятости с целью оказания помощи и решения проблем трудящихся-мигрантов.
- Как было предложено в исследовании Всемирного банка, необходима качественная «значимая цифровая связь», а грамотность/владение цифровыми навыками будут в значительной степени полезны всем участникам процесса организованного набора.
- Расширение возможностей частных агентств занятости по предоставлению качественных услуг и мониторингу бизнеса путем создания клиентских баз данных.
- Необходимо укреплять взаимодействие между частными агентствами занятости и Посольством Кыргызской Республики в Российской Федерации в целях улучшения защиты прав трудящихся-мигрантов.
- Разработка механизма подачи жалоб для быстрого и эффективного решения вопросов в случаях нарушения контракта любой из участвующих сторон.
- Поскольку значительное количество вернувшихся и потенциальных мигрантов не знали, что ИКЦ и ЧАЗ являются одним из вариантов поиска работы, необходимо продвигать более эффективную коммуникационную стратегию, стимулирующую мигрантов использовать организованные системы найма.
- Потребности мигрантов в помощи по подготовке трудовых договоров могут быть удовлетворены за счет улучшения оптимального пакета услуг для соискателей в агентствах занятости, разработки форматов договоров и стандартов, которые могут повысить привлекательность агентств для мигрантов.
- Необходимо повышать уровень сотрудничества между частными/государственными профессиональными училищами и частными/государственными агентствами занятости в целях улучшения подбора кадров.

V. Рекомендации для Таджикистана

- Необходимо предлагать бесплатные курсы для изучения языков тех стран, куда в конечном итоге уезжает большинство соискателей вакансий, а также для изучения истории и законодательства этих стран.
- Для улучшения работы государственных агентств занятости и информирования потенциальных трудящихся-мигрантов Таджикистан и Кыргызстан могли бы изучить опыт Узбекистана (поскольку 64 % потенциальных узбекских мигрантов намерены искать работу через государственные агентства занятости).
- Улучшенная координация и развитие отношений между учреждениями профессионального образования и государственными и частными агентствами занятости и работодателями может способствовать эффективности подобных услуг как для мигрантов, так и для работодателей.

⁷⁹ О ратификации Соглашения между Правительством Республики Казахстан и Правительством Республики Узбекистан о трудовой деятельности и защите прав трудящихся-мигрантов, являющихся гражданами Республики Узбекистан, в Республике Казахстан и трудящихся-мигрантов, являющихся гражданами Республики Казахстан, в Республике Узбекистан / Закон Республики Казахстан от 17.04.2020 № 314-VI ЗРК // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z2000000314>; О подписании Соглашения между Правительством Республики Казахстан и Правительством Республики Таджикистан о трудовой деятельности и защите прав трудящихся-мигрантов, граждан Республики Казахстан, временно работающих на территории Республики Таджикистан, о трудовой деятельности и защите прав трудящихся-мигрантов, граждан Республики Таджикистан, временно работающих на территории Республики Казахстан / Постановление Правительства Республики Казахстан от 03.05.2006 № 359 // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P060000359>

VI. Рекомендации для Узбекистана

- Принимая во внимание прогнозируемое увеличение потоков организованного набора трудящихся-мигрантов между Узбекистаном и Российской Федерацией, будет важно увеличить численность персонала и обучить новых сотрудников, а также изучить потребности в инфраструктуре управления для повышения эффективности и расширения масштабов деятельности.
- Хотя за последние пять лет была создана достаточно глубокая и объемная нормативно-правовая база, информация, полученная как от потенциальных мигрантов, так и от работодателей, указывает на то, что для того чтобы системы организованного набора оставались привлекательными, необходимо дальнейшее совершенствование законодательства в сфере трудовой миграции, особенно по мере открытия границ и повышения доступности неофициальных каналов найма.
- Необходимо проведение оценки структур и ресурсов государственных агентств занятости с целью выработки рекомендаций по расширению сферы деятельности и повышения эффективности системы.
- Языковой барьер был определен как одна из наиболее важных проблем мигрантов, которую необходимо решать более гибким и долгосрочным способом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Источники на английском языке

Abdulloev I., I.N. Gang, M. Yun

2014 Migration as a substitute for informal activities: Evidence from Tajikistan, No. 24/11, Centre for Research and Analysis of Migration, Department of Economics, University College London. London.
URL: <https://ideas.repec.org/p/crm/wpaper/1124.html>

Bartolomeo A., W. Makaryan

2014 Regional migration report: The Russian Federation and Central Asia. European University Institute. Italy.
RussiaAndCentralAsia_MPC_CarimEastReport.pdf (eui.eu)

Burunciuc L.

2021 How Central Asia can ensure it doesn't miss out on a digital future, JUNE 21, 2021.
URL: <https://blogs.worldbank.org/europeandcentralasia/how-central-asia-can-ensure-it-doesnt-miss-out-digital-future>

Dzholdosheva D.S.

2018 "Migration processes and the demographic dividend of the Kyrgyz Republic" Innovations and investments, no. 10, pp. 87-91.

National Statistics Committee of the Kyrgyz Republic

2020 "Women and Men of the Kyrgyz Republic"

National Statistics Committee of the Kyrgyz Republic,

2021 URL: <http://www.stat.kg/en/>

OECD

2018 Enhancing competitiveness in Central Asia 2018.
A regional agenda for economic diversification in Central Asia.

Sagynbekova L.

2017 International Labour Migration in the Context of the Eurasian Economic Union: Issues and Challenges of Kyrgyz Migrants in The Russian Federation, Working Paper #39.

Slay, B

2015 Fast Facts: Economic Situation in Central Asia, May 25, 2015, UNDP Regional Bureau for Europe and CIS.
URL: https://www.eurasia.undp.org/content/rbec/en/home/presscenter/articles/2015/5/25/fast-facts-economic-situation-in-central-asia.html?utm_source=EN&utm_medium=GSR&utm_content=US_UNDP_PaidSearch_Brand_English&utm_campaign=CENTRAL&c_src=CENTRAL&c_src2=GSR&gclid=Cj0KCQjwssyJBhDXARIsAK98ITTpG6yI9csiMkYvgrxBqGsBoeV6Jk7162HRFGHgQgphuLFtM-Zyo2kaAgLvEALw_wcB

Burunciuc L., Izvorski I.

2020 Central Asia: the first economic contraction in a quarter century, October 08, 2020, World Bank blogs.
URL: <https://blogs.worldbank.org/europeandcentralasia/central-asia-first-economic-contraction-quarter-century>

Burunciuc L.

2020 Natural disasters cost Central Asia \$10 billion a year – Are we doing enough to prevent them?
November 05, 2020, World Bank blogs.
URL: <https://blogs.worldbank.org/europeandcentralasia/natural-disasters-cost-central-asia-10-billion-year-are-we-doing-enough>
URL: <https://cabar.asia/en/the-third-decade-of-independence-how-fast-does-the-central-asian-population-grow>
URL: <https://mehnat.uz/en/services/list-of-private-employment-agencies>
URL: <https://www.unicef.org/kyrgyzstan/press-releases/over-277000-children-have-been-left-behind-their-parents-kyrgyzstan-labour-migration>

URL: <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2021/03/17/one-year-later-in-the-kyrgyz-republic-s-battle-against-covid-19>

URL: <https://xn--b1aew.xn--p1ai/Deljatelnost/statistics/migracionnaya/item/22689602/>

Источники на русском языке

Акромов Ш.Ю., Хуснутдинова Л.Г.

Миграционные потоки из Таджикистана в Россию в социально-демографическом разрезе // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика, № 4 (26), 2018, с. 122–129.

Акрамова Ш.Г.

Региональные особенности демографического развития Республики Узбекистан, Социально-экономические факторы демографического развития УДК 314.02.

Аскарров З.С.

Тенденции государственной политики Республики Узбекистан в области внешней трудовой миграции. Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, Санкт-Петербург, Россия.

Максакова Л.П.

Демографическая ситуация в Узбекистане с точки зрения социальной безопасности // Центральная Азия и Кавказ. 2012. № 3.

URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/demograficheskaya-situatsiya-v-uzbekistane-s-tochki-zreniya-sotsialnoy-bezopasnosti>

Подробно. уз 2019,

Примерно половина частных агентств занятости в Узбекистане не смогла отправить за рубеж ни одного человека, Новости Узбекистана сегодня (podrobno.uz) 25/10/2019.

