


ОЦЕНКА ПОТРЕБНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЕ В КЛЮЧЕВЫХ РЕГИОНАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



 Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC

 IOM
UN MIGRATION

Москва, 2021

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; и обеспечение уважения человеческого достоинства и благополучия мигрантов.

Данное исследование подготовлено научными сотрудниками Института демографических исследований ФНИСЦ РАН. Руководитель исследования: чл.-корр. РАН, д.э.н., проф. Рязанцев Сергей Васильевич. 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. Общая редакция: Рыбакова Ольга Александровна, специалист Бюро МОМ в Москве.

Руководство Бюро МОМ в Москве и коллектив авторов выражают благодарность Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации, а также Федеральной службе по труду и занятости за содействие в проведении исследования и подготовку инструментария.

Исследование проведено в рамках начального этапа регионального проекта Международной организации по миграции «Безопасная и квалифицированная миграция в коридоре Центральная Азия – Российская Федерация» при финансовой поддержке Швейцарского Агентства по развитию и сотрудничеству (SDC).

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: <http://moscow.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.

ОЦЕНКА ПОТРЕБНОСТИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЕ В КЛЮЧЕВЫХ РЕГИОНАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Руководитель исследования:

Рязанцев Сергей Васильевич,
чл.-корр. РАН, д.э.н., проф.,
директор Института демографических исследований ФНИСЦ РАН

Исполнители проекта:

Кашепов Алексей Владимирович, д.э.н., проф.

Алхасов Станислав Сергеевич, к.т.н.

Вазиров Зафар Кабутович, к.э.н.

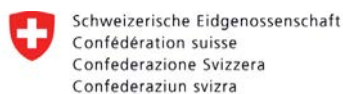
Касымов Осим Касимович, к.э.н.

Мирязов Тимур Робертович

Смирнов Алексей Викторович

научные сотрудники

Института демографических исследований ФНИСЦ РАН



Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC



Москва, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

Список сокращений.....	6
Раздел 1. Основное содержание исследования	7
Раздел 2. Актуальность исследования	10
Раздел 3. Методология исследования	11
Раздел 4. Экономический и демографический контексты развития Российской Федерации в 2020–2021 годах	15
4.1. Российская экономика в 2020–2021 годах как фактор спроса на рабочую силу.....	15
4.2. Демографическая ситуация как фактор развития экономики, рынка труда и привлечения иностранной рабочей силы	16
4.3. Рынок труда, занятость, безработица в Российской Федерации.....	19
4.4. Структура занятости населения в российской экономике	21
4.5. Уровень жизни и заработная плата в Российской Федерации.....	24
Раздел 5. Прогноз занятости и потребности в рабочей силе, включая трудящихся-мигрантов, в ключевых регионах Российской Федерации до 2025 года.....	27
Раздел 6. Занятость трудящихся-мигрантов из стран Центральной Азии в экономике Российской Федерации в период пандемии COVID-19.....	30
Раздел 7. Спрос и предложение на рабочую силу, включая трудящихся-мигрантов, в ключевых регионах Российской Федерации во время пандемии COVID-19, в том числе в строительстве и сельском хозяйстве: исследование на основе данных рекрутинговых порталов	41
7.1. Спрос и предложение иностранной рабочей силы в сфере строительства в ключевых регионах Российской Федерации	46
7.1.1. Спрос и предложение иностранной рабочей силы в строительстве в г. Москве и Московской области	47
7.1.2. Спрос и предложение иностранной рабочей силы в строительстве в г. Санкт-Петербурге и Ленинградской области	56
7.1.3. Спрос и предложение иностранной рабочей силы в строительстве в Республике Татарстан.....	61
7.1.4. Спрос и предложение иностранной рабочей силы в строительстве в Свердловской области.....	65
7.2. Спрос и предложение иностранной рабочей силы в сфере сельского хозяйства ключевых регионах Российской Федерации	69
7.2.1. Спрос и предложение иностранной рабочей силы в сельском хозяйстве в г. Москве и Московской области.....	69
7.2.2. Спрос и предложение иностранной рабочей силы в сельском хозяйстве в г. Санкт-Петербурге и Ленинградской области	72
7.2.3. Спрос и предложение иностранной рабочей силы в сельском хозяйстве в Республике Татарстан	74
7.2.4. Спрос и предложение иностранной рабочей силы в сельском хозяйстве в Свердловской области.....	75
Раздел 8. Участие, отношение и ключевые проблемы российских работодателей в сфере организованного набора рабочей силы из стран Центральной Азии: результаты социологического исследования	76

**Раздел 9. Заключение и рекомендации по совершенствованию управления трудовой миграцией и механизма организованного набора рабочей силы в коридоре
Центральная Азия – Российская Федерация 87**

Приложения

Приложение 1. Картографические материалы..... 92

Приложение 2. Анкета социологического опроса для оценки потребности работодателей в Российской Федерации в трудящихся-мигрантах из стран Центральной Азии в контексте совершенствования механизмов организованного набора рабочей силы 98

Приложение 3. Путеводитель глубинного интервью с представителями государственных структур, работодателей, рекрутинговых агентств для оценки потребности работодателей в трудящихся-мигрантах из стран Центральной Азии в регионах Российской Федерации в контексте совершенствования механизмов организованного набора рабочей силы 107

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

ВВП	Валовой внутренний продукт
ВРП	Валовой региональный продукт
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ГУВМ	Главное управление по вопросам миграции
ЕАЭС	Евразийский экономический союз
Евростат	Статистическая служба Европейского союза
ЕС	Европейский союз
ЖКХ	Жилищно-коммунальное хозяйство
МВД	Министерство внутренних дел
МВФ	Международный валютный фонд
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
ОРС	Обследование рабочей силы
ПАО	Публичное акционерное общество
Росстат	Федеральная служба государственной статистики
Роструд	Федеральная служба по труду и занятости
СИЗ	Средства индивидуальной защиты
СНГ	Содружество Независимых Государств
УВКБ	Управление Верховного комиссара ООН по делам беженцев
УВКПЧ	Управление Верховного комиссара ООН по правам человека
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения

РАЗДЕЛ 1.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Трудовая миграция из стран Центральной Азии, направленная в Российскую Федерацию и Республику Казахстан, представляет собой один из крупнейших и важных миграционных коридоров не только в Евразии, но и в мире. 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 Республики Казахстан, 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 (рывком) между фактическим спросом на специалистов и рабочих и теми ключевыми профессиональными навыками, которыми они обладают, 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 Республике Казахстан¹, а также группой исследователей в трех отправляющих странах – Республике Узбекистан, Кыргызской Республике и Республике Таджикистан² по согласованной методологии при финансовой поддержке Швейцарского агентства по развитию и сотрудничеству (SDC). Данная публикация отображает результаты исследования, проведенного в Российской Федерации.

Авторами исследования были выявлены ключевые проблемы, препятствующие эффективному управлению трудовой ми-

¹ В Республике Казахстан исследование проведено командой национальных экспертов: Айгуль Садвокасова, заместитель директора Института прикладных этнополитических исследований, исследователь проекта, Бауыржан Баглай, член команды исследователей.

² В Республике Узбекистан, Кыргызской Республике и Республике Таджикистан исследование проведено командой национальных экспертов: Жамиля Жеенбаева, международный эксперт по вопросам миграции, ведущий национальный исследователь проекта, Манас Шакетаев, член команды исследователей.

грацией в регионе:

- отсутствие регулярных коммуникаций и координации между заинтересованными сторонами, участвующими в управлении и осуществлении трудовой миграции, что приводит к неэффективности и различным препятствиям;
- 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 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 выезда, что приводит к фактическому отсутствию системы преференций для отдельных участников организованного набора.
- Система организованного набора рабочей силы охватывает только два государства: Республику Узбекистан и Республику 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 цифровизованы процедуры подбора персонала и найма трудящихся-мигрантов в странах Центральной Азии и Российской Федерации, что снижает их эффективность.
- Отсутствует четкая система мониторинга процесса организованного набора рабочей силы на государственном уровне с точки зрения эффективности для всех участников.
- 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 подготовки 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, предъявляемыми 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 9 публикации.

РАЗДЕЛ 2. АКТУАЛЬНОСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

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).

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-эконо-

мического развития (рост потребностей на рынке труда) в Российской Федерации и Республике Казахстан в среднесрочной перспективе будут усиливаться потребности 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 Республикой Узбекистан и Республикой Таджикистан 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.

Со стороны предложения в странах выезда трудящихся-мигрантов (Кыргызстан, Таджикистан, Узбекистан) исследование было сконцентрировано на изучении поведенческих аспектов трудящихся-мигрантов, отправляющихся на работу за границу, а также процесса реинтеграции трудящихся-мигрантов, вернувшихся домой; структурных/институциональных факторов, позволяющих или ограничивающих частные и государственные агентства занятости и центры профессиональной подготовки обеспечить успешное трудоустройство за рубежом.

РАЗДЕЛ 3.

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

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 («перереформирования») 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 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 2020–2021 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, Программы развития ООН 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» трудящихся-мигрантов; 2) о количестве уведомлений работодателей о контрактах с работниками из Республики Узбекистан, Республики Таджикистан, Кыргызской Республики; 3) о количестве выданных патентов на работу в Российской Федерации гражданам Республики Узбекистан и Республики Таджикистан.

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 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 (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.

На основе GIS-технологий подготовлена серия картографических материалов, отражающих региональные особенности разных аспектов исследования (масштабы использования иностранной рабочей силы из стран Центральной Азии, привлекаемой российскими работодателями; потребности в иностранной рабочей силе. (ПРИЛОЖЕНИЕ 1).

Полевое исследование. Основано на социологических методах. Проведен 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 (ПРИЛОЖЕНИЕ 2). 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 через ZOOM), с помощью рассылки писем на имя руководителей предприятий (организаций) по электронной почте. Фактически отвечали на вопросы анкеты заместители директоров по кадровой политике или руководители HR-отделов (отделов кадров).

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

Глубинные интервью проводились на основе путеводителя интервью, включавшего девять открытых вопросов об осо-

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

бенностях использования рабочей силы из стран Центральной Азии в Российской Федерации и механизмах функционирования системы организованного набора (ПРИЛОЖЕНИЕ 3). 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 работода-

телей (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.

РАЗДЕЛ 4.

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ И ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ КОНТЕКСТЫ РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В 2020–2021 ГОДАХ

4.1. Российская экономика в 2020–2021 годах как фактор спроса на рабочую силу

К прямым экономическим потерям от пандемии можно отнести вклад смертности от коронавируса в недопроизводство ВВП и отрицательные структурные эффекты от перенаправления инвестиций и частичного переключения экономики на производство средств индивидуальной защиты (СИЗ) и специализированных лекарств и вакцин.

Гораздо более значительный масштаб имели косвенные экономические потери, возникшие вследствие введенных большинством стран вынужденных ограничительных мер (локдаунов) и последовавшей за этим глобальной рецессии. Именно об этих потерях приходится говорить, когда мы подводим итоги 2020 года.

Согласно оценкам доклада МВФ «Перспективы мировой экономики, январь 2021», мировой ВВП сократился в 2020 году на 3,5 %. Компенсирующий рост в 2021 году ожидается в пределах 5,5 % и 4,2 % в 2022 году. Темпы восстановительного роста будут зависеть как от динамики и структуры экономики стран мира в 2019–2020 годах, структуры их взаимодействий (внешнеэкономических связей), так и от темпов и эффективности глобальной вакцинации. По оценкам МВФ, экономика США сократилась за 2020 год на 3,4 % с последующим прогнозируемым ростом в 2021 году на 5,1 %, в Еврозоне эти показатели составляют -7,2 % и 4,2 %, в Китае +2,3 % и 8,1 %, в Российской Федерации -3,6 % и 3 %.

В докладе ООН «Мировая экономика: ситуация и перспективы» (25.01.2021) динамика мирового ВВП в 2020 году оценена в -4,3 %, перспективы роста в 2021 году +4,7 %. Оценки экспертов ООН по США составляют -3,9 % и +3,4 %, по Европейскому сою-

зу -7,4 % и +4,8 %, по Китаю +2,4 % и +7,2 %, по Российской Федерации -4 % и 3 %. 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 %. Это более точная и более оптимистическая оценка, чем приведенные выше данные международных организаций. 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-м и в последующие годы 2,5–3 %⁴³. 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 таблице 4.1.1 представлены консервативные (минимальные) варианты региональных прогнозов. «Прогноз социально-экономического развития на 2021 год и на плановый период 2022–2023 гг.» 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

⁴³ 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_sotsialno_ekonomicheskogo_razvitiya/scenarnye_usloviya_osnovnye_parametry_proгноza_sotsialno_ekonomicheskogo_razvitiya_rf_na_2022_god_i_na_planovyy_period_2023_i_2024_godov.html

Таблица 4.1.1.

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

варианты. Имеется в виду, что при более высоких темпах роста экономики безработица будет снижаться, а спрос на иностранную рабочую силу будет стабилен или увеличится.

4.2. Демографическая ситуация как фактор развития экономики, рынка труда и привлечения иностранной рабочей силы

Демографические потери от пандемии COVID-19. По отношению к общему числу умерших в мире в 2019 году – 58 млн человек, опубликованному ООН⁴³, смертность от COVID-19 в 2020 году составила 3,1 % (1,8 млн человек). На период написания настоящего доклада число умерших непосредственно от коронавируса составляет 3,7 млн человек, то есть 6,4 % от годовой смертности 2019 года.

Гораздо выше, чем смертность непосредственно от коронавируса, избыточная (дополнительная) смертность в период пандемии (excess mortality). «Вклад» коронавируса в увеличение общей смертности варьирует по странам как в результате различий в эффективности систем здравоохранения, так и статистических стандартов разграничения причин смерти.

Стрессы, вызванные как массовой заболеваемостью коронавирусом, так и введенными ограничениями на передвижение, работу, обязанностью использовать СИЗ и т. д., также повлияли на рост общей смертности. Также вследствие, в первую очередь, стрессов во многих странах в 2020

году произошло снижение рождаемости, брачности и сокращение разводимости населения (многие подобного рода решения люди стали откладывать). В странах – акцепторах миграции (принимающих миграционные потоки) сократилось или стало отрицательным сальдо внешней миграции. Все это в комплексе вызвало в некоторых странах сокращение численности населения. По данным Росстата, численность постоянного населения Российской Федерации на 1 января 2020 года составляла 146 748,6 тыс. человек, а на 1 января 2021 года – 146 238,2 тыс. человек, таким образом, сокращение за год достигло 519,4 тыс. человек против 32,1 тыс. человек в 2019 году⁴⁴.

Данные об общей смертности населения в мире и по большинству стран за 2020 год пока не опубликованы ООН.

В США опубликован общий прирост населения за 2020 год, который составил 3,1 млн человек (+0,9 %), и общий коэффициент смертности (ОКС) – 10 человек на тысячу (промилле). Официально зарегистрированное число умерших от COVID-19 в США на 15 декабря 2020 года составляло 352,5 тыс. человек, а прирост общего числа умерших за год 334 тыс. человек⁴⁵. Эти предварительные данные за 2020 год позволяют предположить, что система здравоохранения США смогла компенсировать рост смертности непосредственно от коронавируса снижением чисел умерших от других причин.

По 27 странам Европейского союза Ев-

⁴³ United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). World Mortality Report 2019, CD-ROM Edition - Datasets in Excel formats (POP/DB/MORT/2019) - URL: <https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/mortality/world-mortality-cdrom-2019.asp>

⁴⁴ Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстата). URL: <https://rosstat.gov.ru/>

⁴⁵ United States Census Bureau. URL: <https://www.census.gov/en.html>

ростат оценивает избыточную смертность за март – декабрь 2020 года в 580 тыс. человек⁴³. Далее Евростат сообщает, что «во время первого пика смертности в апреле 2020 года три страны вышли за рамки 50 % превышения смертности: Испания (+79,4 %), Бельгия (+73,9 %) и Нидерланды (+53,6 %). В трех других странах рост смертности в апреле превысил 35 %, а именно в Италии (+41,7 %, хотя самый высокий рост уже произошел в марте: +49,6 %), Швеции (+38,3 %) и Франции (+36,4 %). Затем второй резкий рост избыточной смертности появился в большинстве государств-членов, даже в тех, которые не особенно обеспокоены весенними пиками. Увеличение более чем на 10 % по сравнению с исходным уровнем впервые было зарегистрировано в Румынии в июле (+11,7 %), в Польше в августе (+11,3 %), а также в Чехии (+11,4 %) и Греции (+10,3 %) в сентябре. Начиная с сентября подъем стал более сильным и универсальным, достигнув новых пиков в ноябре, со значительно высокими темпами в Болгарии (94,3 %), Польше (96,9 %), Словении (88,7 %), Чехии (75,8 %), Румынии (63,1 %) и Венгрии (58,9 %). Среди стран ЕС, которые уже сильно пострадали весной, избыточная смертность все еще была высокой: в ноябре в Бельгии (59,2 %), Италии (51,6 %), Австрии (47,8 %), на Мальте (37,9 %), во Франции (31,2 %) и Испании (27,5 %)⁴⁴.

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. чел. 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. 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. 4.1.1).

После изменения пенсионного законодательства Российской Федерации в 2018 году и перехода к ступенчатому, рассчитанному правительством на 2019–2023 годах 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.

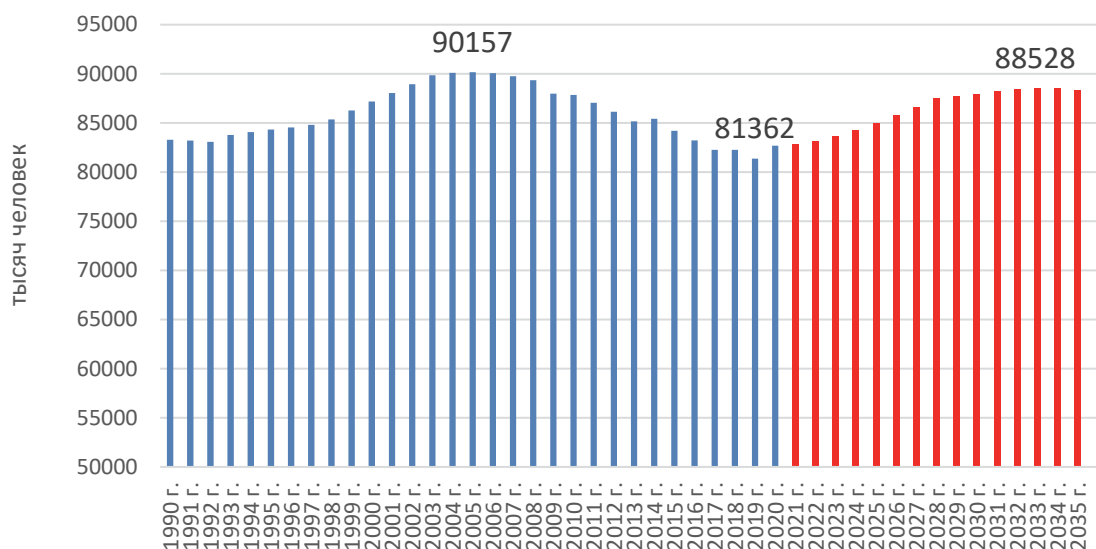
Дальнейший рост численности этой категории населения затормозится в 2020–2021 годы вследствие избыточной смертности. Вероятно, в 2021 году потребуется пересчет Росстатом действующего в настоящее время прогноза численности на-

⁴³ 580 000 excess deaths between March and December 2020. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210312-2>

⁴⁴ Eurostat. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php>

Рисунок 4.1.1.

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.

селения 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 году⁴³. Согласно прогнозу, разработанному в трех вариантах, численность 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 таблице 4.2.1.

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 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 пока-

⁴³ Предположительная численность населения Российской Федерации до 2035 года. Статистический бюллетень. – М.: Федеральная служба государственной статистики. 2020.

Таблица 4.2.1.

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

	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	204	2025	Прирост за 2020-2025 гг., тыс. человек
	Прогноз (средний вариант), тыс. человек					
Российская Федерация	827 65	83 143	83 596	84 246	84 956	2 278
г. Москва	7337	7376	7415	7471	7530	244
Московская область	4543	4615	4690	4774	4863	391
г. Санкт-Петербург	3141	3166	3191	3223	3256	147
Ленинградская область	1107	1128	1149	1171	1195	109
Республика Татарстан	2180	2187	2195	2209	2225	51
Свердловская область	2373	2383	2396	2414	2434	68

Источник: Росстат, 2020.

зывает 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.

4.3. Рынок труда, занятость, безработица в Российской Федерации

Согласно докладу МОТ «Мониторинг МОТ: COVID-19 и мир труда. Седьмое издание» (25.01.2021), численность потерянных рабочих часов в эквиваленте полной занятости (48 часов в неделю на человека), составлявшая в 2019 году 188 млн человек, в 2020 году достигла 255 млн человек (рабочих мест), что составляет 8,8 % от общей мировой занятости. Согласно этому докладу, в период наиболее жесткого глобального локдауна (во II квартале 2020 года) потери рабочего времени достигали в пересчете на год 18,2 %, или 525 млн человек (рабочих мест). Потери доходов от труда, по оценке МОТ, составили в 2020 году 3,7 трлн долл., что сопоставимо с оценкой МВФ глобальных потерь ВВП.

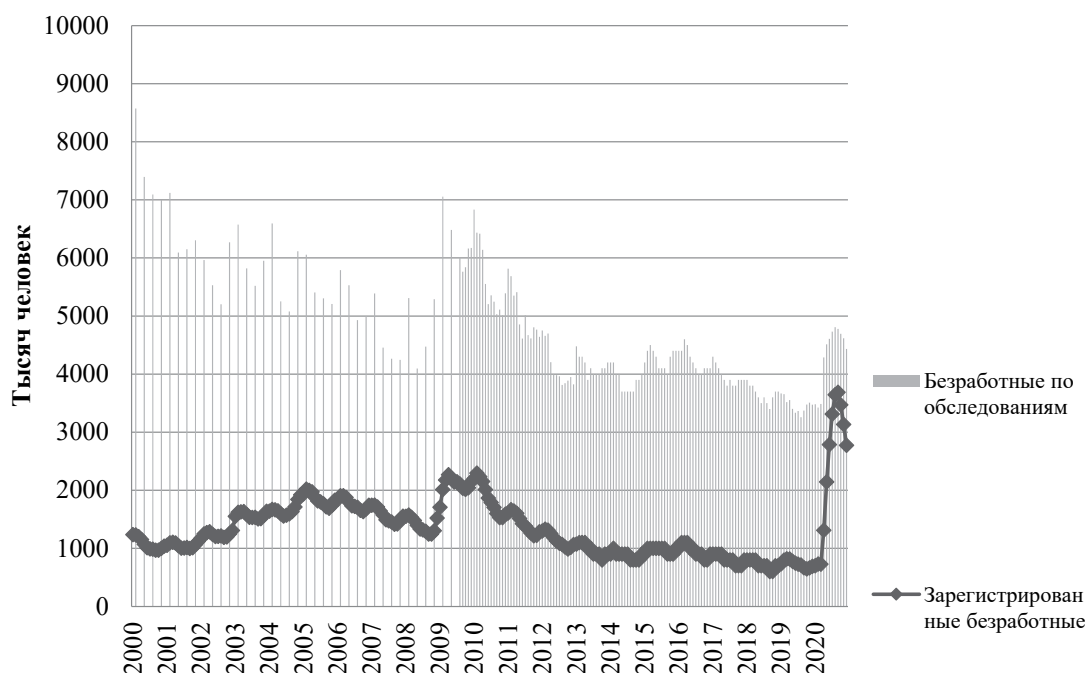
По прогнозу МОТ, глобальные потери труда (условный эквивалент безработицы) в 2021 году должны уменьшиться до 1,3–4,6 %, по среднему варианту прогноза они составят 3 %, то есть 90 млн человек (рабочих мест).

По оценке авторов исследования, в приведенных данных МОТ условный объем труда в мире (от которого отсчитаны названные выше 8,8 %) принимается эквивалентным 2,9 млрд работников (рабочих мест). Между тем численность населения в возрасте 15–64 года оценивается ООН в 2020 году в 5 083,5 млн человек и в возрастной категории 16+ в 5 686,5 млн человек из общей мировой численности населения 7 794,8 млн человек. Таким образом, глобальные потери труда, вынужденная экономическая неактивность и безработица в 2020 году, особенно в странах «третьего мира», реально могут быть значительно больше, чем говорится в докладе МОТ.

Перейдем к анализу последствий пандемии COVID-19, ограничительных мер и

Рисунок 4.3.1.

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



Источник: Росстат.

экономической рецессии непосредственно для российского рынка труда.

Макроэкономические показатели рынка труда Росстат публикует в виде балансов трудовых ресурсов и в отчетах о

результатах выборочных обследований рабочей силы – ОРС (до 2016 года – Обследования населения по проблемам занятости), методология которых совместима с рекомендациями МОТ и Международной конференции статистиков труда. Предста-

Таблица 4.3.1.

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 году 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	4 579,5	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.

вители государственной службы занятости не всегда соглашаются с точностью результатов выборочного ОРС, особенно в региональном разрезе. В частности, в официальной аналитике рынка труда г. Москвы, как правило, используются только данные о зарегистрированных в службе занятых безработных и вакансиях. Авторы исследования считают возможным совместное использование данных ОРС и регистрационной статистики службы занятости населения.

По данным 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.

На этой траектории было два подъема – до 7 млн человек в феврале 2009 года (глобальный финансовый кризис) и до 4,5 млн человек в марте 2015 года (санкции), новый подъем произошел в августе 2020 года, когда безработица достигла значения в 4,8 млн человек (рис. 4.3.1). Уровень безработицы по ОРС в данной точке составил 6,4 %. Максимальный уровень безработицы в Российской Федерации в период пандемии был ниже, чем во время глобальных кризисов 1998-го и 2008–2009 годов. К декабрю 2020 года этот показатель снизился до 5,9 %. В апреле 2021 года общая численность безработных составила 3,9 млн человек (5,2 %), а численность зарегистрированных безработных – 1,5 млн человек (2,1 %). По оценкам, в течение 2021 года зарегистрированная безработица будет снижаться.

Разумеется, общая численность людей в Российской Федерации, которые нуждаются

ся в работе, возрастает за счет категории, которая в методологии ОРС (совместимой с рекомендациями МОТ) относится к «лицам в трудоспособном возрасте, не входящим в состав рабочей силы» и конкретно делится на две категории – «потенциальная рабочая сила» и «лица, желающие работать, но не ищущие работу и не готовые приступить к ней». Суммарно численность этих двух последних категорий российского населения составляла в августе 2019 года 3,5 млн человек и в августе 2020 года – 3,8 млн человек. Общая численность населения, нуждающегося в работе, таким образом, составляла в августе 2019 года 6,8 млн человек (около 9,0 % потенциальной рабочей силы) и в августе 2020 года – 8,6 млн человек (около 11 %).

Наиболее драматичной была в 2020 году динамика численности безработных, зарегистрированных в службе занятости. 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 %).

В Российской Федерации имеет место высокая региональная дифференциация уровней и динамики занятости и безработицы по субъектам федерации. 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.

4.4. Структура занятости населения в российской экономике

Структура экономики и структура занятости в экономике являются одновременно индикаторами, результатами и факто-

Таблица 4.4.1.

Оценка МОТ рисков потери рабочих мест в мировой экономике в 2020 году по секторам

	Статус риска	Рост занятости (год к году, %)	
		2020, 2 кв.	2020, 3 кв.
Услуги предоставления жилья и питания	Высокий	-20,3	-13,6
Другие услуги	Средне-высокий	-13,4	-6,3
Строительство	Средний	-8,4	-2,2
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	Высокий	-7,2	-2,8
Промышленность	Высокий	-5,6	-2,5
Образование	Низкий	-1,4	0,1
Транспорт, хранение; связь, в том числе:	Средне-высокий	-3,1	-1,6
транспорт и хранение		-6,2	-6,1
информация и связь		+5,0	+7,3
Недвижимость; деловая и административная деятельность	Высокий	-2,5	-2,1
Сельское, лесное хозяйство и рыболовство	Низко-средний	-3,9	-3,1
Государственное управление и оборона, социальное обеспечение	Низкий	-1,2	+1,8
Коммунальные услуги	Низкий	+0,1	+1,1
Здравоохранение и социальная работа	Низкий	-0,8	+0,5
Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	Средний	+3,6	+2,8
Финансовая и страховая деятельность	Средний	+3,4	+3,5

рами общественного развития и многих социально-трудовых процессов, включая миграцию населения. В данном контексте авторы исследования рассматривают эту структуру как характеристику отраслевой дифференциации спроса на рабочую силу.

В докладе МОТ «Мониторинг МОТ: COVID-19 и мир труда» представлена оценка рисков падения спроса на труд (занятости) по секторам экономики. Для целей настоящего доклада это важно потому, что занятость трудящихся-мигрантов сильно структурирована, она не равномерно распределяется по видам экономической деятельности.

Наибольшее падение численности рабочих мест в мире в 2020 году испытали гостиницы, аренда жилья и рестораны – то есть отрасли, специализированные на обслуживании отдыхающих, туристов, командировочных, трудящихся-мигрантов и других подобных категорий населения (табл. 4.4.1). В период локдаунов в странах мира ограничивалась возможность для людей свободно перемещаться и пользо-

ваться услугами объектов рекреации, общественного питания.

Сократилась также занятость в других отраслях услуг, деятельность которых также была ограничена во время локдаунов: в торговле, в некоторых отраслях промышленности, на транспорте, особенно в пассажирских перевозках. Из промышленного сектора наиболее полезной для мирового рынка (и одновременно размещенной вне крупных городов, то есть за пределами зоны большинства локдаунов) оказалась горнодобывающая промышленность.

В связи с массовым переходом многих видов деятельности в виртуальное пространство значительно возросла занятость в сфере коммуникаций, различных услуг, оказываемых по интернету. В 2020 году существенно увеличилась занятость в интернет-торговле и доставке товаров на дом. Стабильную занятость в большинстве стран обеспечили образование, здравоохранение, финансы, страхование, социальная работа, государственное управление и оборона.

Таблица 4.4.2.
Занятое население Российской Федерации в возрасте 15 лет и старше по видам экономической деятельности на основной работе в 2019–2020 годах

	2019 декабрь, тыс. чел.	2020 декабрь, тыс. чел.	Рост 2020 к 2019, %	Структура 2019, %	Структура 2020, %
Всего	72 425	70 772	97,7	100,0	100,0
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	3 852	3 882	100,8	5,3	5,5
Добыча полезных ископаемых	1 760	1 837	104,4	2,4	2,6
Обрабатывающие производства	10 586	10 315	97,4	14,6	14,6
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	1 955	1 932	98,8	2,7	2,7
Водоснабжение, водоотведение, организация сбора и утилизация отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	450	566	125,8	0,6	0,8
Строительство	4 983	4 347	87,2	6,9	6,1
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов; деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	13 052	12 691	97,2	18,0	17,9
Транспортировка и хранение; деятельность в области информации и связи	7 325	7 683	104,9	10,1	10,9
Деятельность финансовая и страховая; деятельность по операциям с недвижимым имуществом	2 929	2 793	95,4	4,0	3,9
Деятельность профессиональная, научная и техническая; деятельность административная и сопутствующие дополнителные услуги	4 283	4 127	96,4	5,9	5,8
Государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное обеспечение	5 317	5 117	96,2	7,3	7,2
Образование	7 049	6 895	97,8	9,7	9,7
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	5 733	5 290	92,3	7,9	7,5
Другие виды экономической деятельности	3 153	3 297	104,6	4,4	4,7

Источник: Росстат.

В Российской Федерации отраслевая структура занятости в рамках балансов трудовых ресурсов и ОРС отслеживается с большим лагом времени. Данные ОРС представлены в таблице 4.4.2. 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 % (табл. 4.4.2). 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 риэлтерском 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 ритейла в службы доставки интернет-магазинов. Кроме того, относительно незначительное сокращение спроса на труд в крупнейшей отрасли экономики Российской Федерации – в реальных работниках это 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 %.

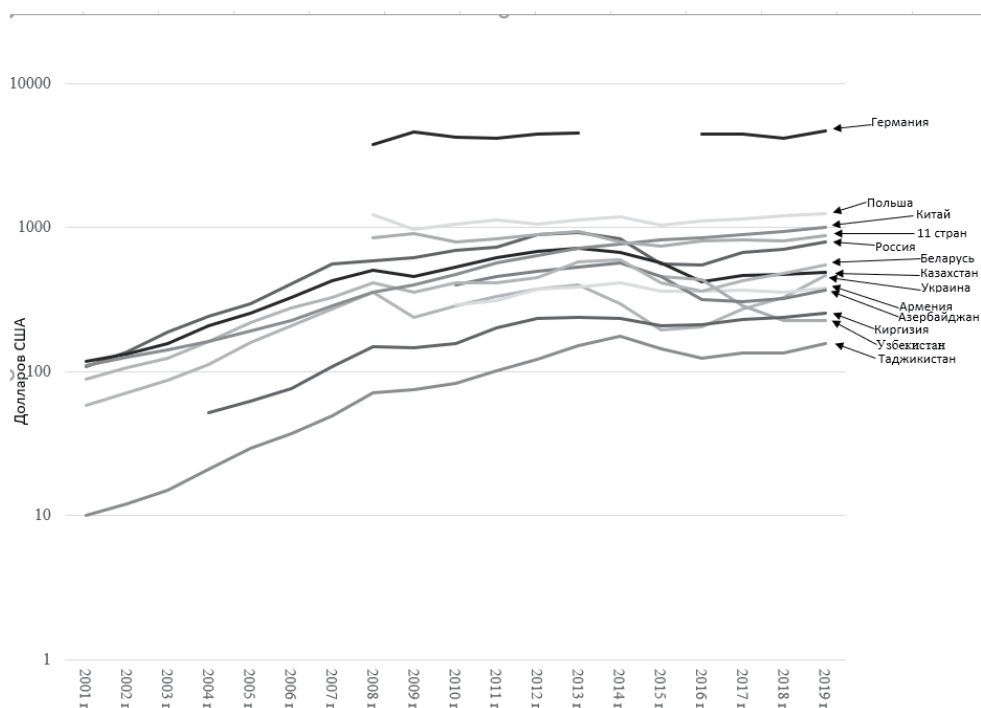
4.5. Уровень жизни и заработная плата в Российской Федерации

Наряду с институциональными регуляторами (режимом пересечения границы, порядком регистрации, получения разрешений на работу и т. д.) одним из наиболее важных факторов международной трудовой миграции является соотношение между странами в уровнях заработной платы. Причем, как показывают исследования авторов, важно не только соотношение таких уровней для каждой пары стран – участников миграционного процесса, одна из которых является отдающей стороной (донором), другая принимающей стороной (реципиентом, акцептором), но и влияние третьих стран-конкурентов как за поставку, так и за получение иностранной рабочей силы.

Со средней заработной платой по странам не все просто ввиду различий методик учета заработной платы между странами и даже между международными организациями. По одним странам публикуется только почасовая заработная плата, по другим – в одних источниках заработная плата до налогообложения (брутто), в других – после (нетто). В Китае публикуется заработная плата только по городской экономике. Росстат публикует сведения по странам мира в национальных валютах, без их приведения к сопоставимому виду. Данные, которые авторам исследования удалось выбрать из многообразия публикаций о за-

Рисунок 4.5.1.

Средняя заработная плата в Российской Федерации и 11 странах мира, долларов США в месяц



Источник: Росстат, Статкомитет СНГ⁸, Евростат⁹.

работной плате, представлены на рис. 4.5.1. На рисунке представлены государства, которые получают или предоставляют Российской Федерации наибольшее количество трудящихся-мигрантов, чем страны, не вошедшие в этот список.

Из числа миграционных партнеров Российской Федерации значительное превосходство в заработной плате имеет Германия, но эмиграция туда ограничена жестким для россиян и граждан большинства стран СНГ визовым законодательством ЕС (шенгенской зоны). Польша, которая недавно обошла Российскую Федерацию по величине ВВП на душу населения, стабильно удерживает более высокую заработную плату, чем в России, поэтому переманивает рабочую силу из основного в недавнем прошлом миграционного партнера Российской Федерации страны – Украины. Эта страна также является потенциальным акцептором трудовой миграции из Белоруссии.

Для целей настоящей работы наиболее актуально сопоставление средней заработной платы в Российской Федерации, странах Центральной Азии и Китае. Китай опередил Российскую Федерацию по заработной плате в долларовом эквива-

ленте в 2015 году и теперь имеет возможность привлекать квалифицированных специалистов из Российской Федерации и других стран (рис. 4.5.1), кроме Германии и Польши (речь идет о массовом перетоке квалифицированных кадров, а не о точечной, выражаясь языком HR-агентств, «охоте за головами»). Вследствие кризиса на Украине 2014–2015 годов и последовавших санкций произошло падение долларо-вого курса валют не только в Российской Федерации, но и (или) взаимосвязанных стран СНГ. После кризиса 2014–2015 годов заработные платы в странах СНГ увеличились, но соотношение между ними в 2015–2019 годах (и предположительно в 2020 году) существенно не изменилось, следовательно, не претерпела изменений их сравнительная конкурентоспособность на международном рынке труда. Seriously усилилась в этот период конкурентная позиция Китая, который все больше трансформируется из донора рабочей силы в ее реципиента. Только трудности изучения китайского языка (языков) пока сдерживают массовую переориентацию миграционных потоков в СНГ на гигантскую и быстро растущую экономику этой страны. Накануне нынешнего кризиса в 2019 году соотношение уровней среднемесячной заработной платы в долларах по текуще-

⁸ Официальный сайт Статистического комитета СНГ. URL: <http://www.cisstat.com/>

⁹ Официальный сайт Статистической службы Европейского союза. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat>

му курсу на конец года было следующим: Китай – 1000 долл., Российская Федерация – 790 долл., Республика Казахстан – 490 долл., Кыргызская Республика – 255 долл., Туркменистан – 228 долл., Республика Узбекистан – 226 долл., Республика Таджикистан – 155 долл. США.

Кризис 2020 года существенно повлиял на качество жизни населения в странах мира и Российской Федерации, произошло падение уровня жизни. Согласно докладу Всемирного банка (октябрь 2020 года), «пандемия COVID-19 добавила в 2020 году к крайней нищете еще от 88 до 115 млн человек, а в 2021 году их число может возрасти до 150 млн, в зависимости от серьезности экономического спада. Крайняя бедность, определяемая как жизнь менее чем на 1,90 доллара в день, вероятно, затронет до 9,5 % населения мира».

В Российской Федерации доходы населения, как и занятость, подвержены цикличности. Отчасти это связано с хозяйственными циклами в зоне Севера и сельской местности, отчасти с тем, что финансовый год заканчивается в декабре, когда происходит массовая выплата премий, оплаты по гражданско-правовым договорам и т. д. Обычно максимум доходов население получает в IV квартале, минимум – в I квартале. В 2020 году после весеннего, самого тяжелого для экономики, локдауна

основное падение доходов сместилось с I на II квартал. В апреле – июне сокращение реальных доходов населения составило 8 % и было эквивалентно темпу падения ВВП. После начала восстановительного роста ВВП и вследствие эффекта «конца года» в IV квартале указанное сокращение удалось уменьшить до -1,5 %, а в целом 2020 год закончить с результатом -3,0 %. Потери доходов населения в абсолютных цифрах по трем кварталам уже можно легко рассчитать, так как квартальные данные опубликованы Росстатом: во II квартале 2020 года сокращение по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года составило 821,6 млрд рублей, а в III квартале – 35,3 млрд рублей.

Среднемесячная заработная плата в ноябре 2020 года составляла 49,3 тыс. рублей и в реальном исчислении была практически равна уровню ноября 2019 года – 100,2 % (декабрь каждого года в Российской Федерации, как месяц массовой выплаты премий, не вполне пригоден для сравнений). В целом за год Росстат определил среднемесячную начисленную заработную плату работников организаций в номинальном исчислении в 51,1 тыс. рублей, а за апрель 2021 года – в 55,2 тыс. рублей. В долларовом исчислении средняя заработная плата за апрель 2021 года составляет около 740 долл. США (против 790 долл. США в 2019 году).

РАЗДЕЛ 5.

ПРОГНОЗ ЗАНЯТОСТИ И ПОТРЕБНОСТИ В РАБОЧЕЙ СИЛЕ, ВКЛЮЧАЯ ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ, В КЛЮЧЕВЫХ РЕГИОНАХ 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 годах, 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 (Российской Федерации) 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 одном варианте или в двух-трех вариантах. В тех случаях, когда были опубликованы два 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-й (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, авторы исследования использовали также «консервативный» вариант прогноза и дальше экстраполировали его на 2024–2025 годы. По регионам, где такой публикации не было, авторы исследования использовали для расчетов средний вариант Министерства экономического развития Российской Федерации, относящийся к экономике страны.

Получив по обозначенной выше методике численность рабочей силы, численность занятых и разницу между ними,

¹⁰ По данным «Выборочного наблюдения труда мигрантов. 2019», Росстат, 2019.

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. 5.1.1. 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 авторы исследования

дополнительно рассчитали суммарные показатели по Москве, Санкт-Петербургу и прилежащим к ним областям, это позволяет сделать прогнозы более адекватными.

Согласно отчетным данным Росстата за 2020 год и прогнозу авторов исследования 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, детерминированным 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

Таблица 5.1.1.

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		Привлечение трудящихся-мигрантов, тыс. человек	
	2020	2025	2020	2025	2020	2025	2020	2025	2019 ¹⁰	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.

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 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 от-

раслях, которые сейчас в наибольшей степени зависят от использования труда мигрантов. Поэтому, исходя из темпов экономического роста и структуры занятости населения, авторы исследования предполагают, 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.

РАЗДЕЛ 6.

ЗАНЯТОСТЬ ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ ИЗ СТРАН ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ В ЭКОНОМИКЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ COVID-19

Тремя крупнейшими донорами рабочей силы для Российской Федерации остаются три страны Центральной Азии – Республика Узбекистан, Республика Таджикистан, Кыргызская Республика, несмотря на наметившиеся тренды и новые направления эмиграции в Турцию, Республику Корею, 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 Республики Узбекистана и 498 тыс. – гражданам Республики Таджикистан. Гражданам Туркменистана было выдано 645 разрешений на работу в Российской Федерации в 2019 году. Граждане Кыргызской Республики

и Республики Казахстан (39 и 31 человек соответственно) также присутствуют в российской статистике в части получения патентов и разрешений на работу по непонятным причинам, но учитывая, что государства входят в ЕАЭС, им не требуется оформлять разрешение на работу в Российской Федерации (табл. 6.1). 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 Кыргызской Республики и Республики Казахстан в Российской Федерации в 2019 году могла быть 231 тыс. и 15,4 тыс. человек соответственно.

Таблица 6.1.

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, человек	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, человек	442 32/72	447 274/103	497 947/138	432 769/4 392	443 202/4 090	490 955/4 097
Кыргызстан, человек	95/0	76/0	39/0	128/1 132	143/1 118	64/1 115
Казахстан, человек	95/11	78/7	27/4	223/157	145/146	52/139
Туркменистан, человек	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 Республики Узбекистан, 247 тыс. из Республики Таджикистан, 115 тыс. – из Кыргызской Республики, 49 тыс. из Республики Казахстан¹¹. Среди них наиболее заметную часть составляют мигранты, которые остались после начала пандемии, поскольку работодатели давали обещания выплатить компенсации, но не смогли сделать этого, в результате люди попали в недокументированное положение. В крупных городах (Москва, Санкт-Петербург, Екатеринбург) мигранты имели возможность работать за меньшую зарплату, получали некоторую помощь от диаспор. Сейчас эти мигранты готовы легализоваться и продолжить трудовую деятельность в Российской Федерации. Но есть также категория тех, кто «привык» находиться в недокументированном статусе, не хочет легализовываться, предпочитают договориться с полицейскими, проверяющими документы мигрантов.

Во время пандемии, несмотря на то что российские власти несколько раз продлевали возможность иностранцам находиться в Российской Федерации, руководители МВД выступали с заявлениями о возможной депортации «нелегальных мигрантов», предупреждали об этом посольства и диаспоры выходцев из стран Центральной Азии. Например, 16 апреля 2021 года первый заместитель министра внутренних дел Российской Федерации А. Горовой на пленарном заседании Межпарламентской ассамблеи стран СНГ озвучил требование Российской Федерации: до 15 июня (2021

года) страны СНГ должны «забрать» своих нелегальных мигрантов, находящихся в Российской Федерации. Иначе российские власти примут серьезные меры, «вплоть до выдворения и закрытия границ»^{12, 44}. По оценкам А. Горового, в Российской Федерации находится до 700 тыс. мигрантов из стран СНГ в «тени»¹³.

Численность как документированных, так и недокументированных мигрантов в Российской Федерации колеблется и зависит от нескольких факторов:

- во-первых, общая экономическая ситуация в странах происхождения мигрантов и потребности работодателей в Российской Федерации;
- во-вторых, режим въезда в Российскую Федерацию, процедур регистрации и доступа на российский рынок труда;
- в-третьих, ограничения («барьеры») на занятость мигрантов, которые вводятся российскими властями для регулирования ситуации на рынке труда (например, квоты на занятость по секторам экономики, цена патента и пр.).

Причем зачастую разное сочетание данных факторов приводит к движению мигрантов между данными статусами.

Согласно данным ГУВМ МВД, в 2020 году численность зарегистрированных мигрантов и трудящихся-мигрантов в Российской Федерации снизилась из-за ограничений, связанных с пандемией COVID-19 примерно в 2 раза (табл. 6.2), поскольку Российская Федерация с 20 марта 2020 года остановила регулярное авиационное сообщение, чтобы не допустить распространения коронавируса. Между странами осуществлялись только чартерные (прежде всего, вывозные) рейсы. Многие трудящиеся-мигранты не смогли покинуть территорию Российской Федерации во время пандемии. Неоднократно российские власти продлевали возможность пребывания на территории страны иностранных граждан во время пандемии COVID-19, в том числе до 15 июня 2020 года, до 25 декабря 2020 года, до 15 июня 2021 года, до 30 сентября 2021 года. Естественно, что в этих условиях приток трудя-

¹¹ 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>

¹² 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>

¹³ Полиция раскрыла число нелегальных мигрантов из стран СНГ // РБК. Общество. 05.08.2021. URL: <https://www.rbc.ru/rbcfreenews/610bd0419a79473e841ee1267>

ные для исследования ключевые регионы Российской Федерации имеют максимальную численность трудящихся-мигрантов (рис. 6.1, табл. 6.3).

Большинство трудящихся-мигрантов из стран Центральной Азии (более 70 %) сконцентрированы в шести ключевых регионах Российской Федерации

(табл. 6.4). В данных регионах аналогично высока и концентрация граждан Таджикистана (78 %), Кыргызстана (70 %) и Узбекистана (69 %).

Федеральная служба государственной статистики (Росстат) в 2019 году проводила обследование «Выборочное наблюдение труда мигрантов – 2019», которое

Рисунок 6.1.

Распределение трудящихся-мигрантов по регионам и отраслям экономики Российской Федерации в 2021 году

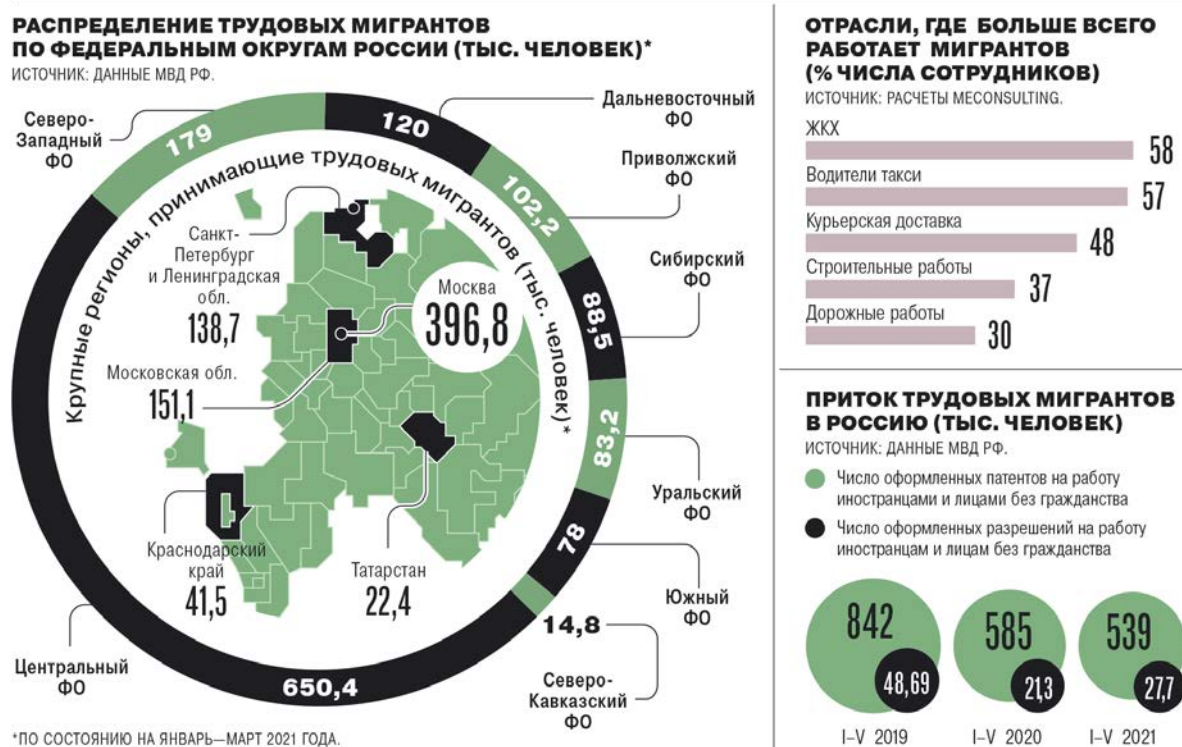


Таблица 6.3.

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	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

Примечание: 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.

Таблица 6.4.

Численность трудящихся-мигрантов из стран Центральной Азии в ключевых регионах Российской Федерации, зарегистрированных по месту пребывания впервые 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	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.

сопоставлено с итогами «Выборочного обследования рабочей силы – 2019» (табл. 6.5). 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 %, 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 %. Определенные трансформа-

ции 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, растет¹⁹.

¹⁹ Дефицит мигрантов привел к росту зарплат разнорабочих... // РБК. 23.08.2021.
URL: https://www.rbc.ru/technology_and_media/23/08/2021/611fa69d9a7947f545ce3f5c

Таблица 6.5.

Распределение занятого населения и трудящихся-мигрантов в Российской Федерации по видам экономической деятельности в 2019 году

	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.

Директор департамента аналитических бизнес-решений HeadHunter Н. Данина прогнозирует: «Определенный тренд с возвратом трудовых 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»²⁰.

Результаты социологического опроса работодателей показали следующие особенности использования труда мигран-

тов из Центральной Азии в Российской Федерации.

Прежде всего, востребованность трудящихся-мигрантов из Центральной Азии объясняется работодателями с нескольких 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 (каче-

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

- ственная 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 %) (табл. 6.6).

и люди стараются очень хорошо делать то дело, за которое берутся. Во-вторых, мигранты из любых стран абсолютно, но и в том числе из стран Средней Азии приезжают сюда заработать, и соответственно, они работают пока не упадут. Эти люди очень экономически выгодны работодателю, потому что они и по 15 часов в сутки работают, их это абсолютно не смущает, важно, чтобы им за это платили.

У работодателей существует чистые бизнес-соображения. «Патентников»

Таблица 6.6.

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.

Интервью эксперта. Юрист неправительственной организации по оказанию помощи мигрантам из стран Центральной Азии (г. Москва)

Во-первых, в среде среднеазиатских работников есть «культ труда». Это куда меньше распространено среди кыргызских работников, чем среди таджикских и узбекских работников. Но у узбеков и таджиков существуют «культ труда»,

нанимать выгоднее и потому, что они примерно на 20 % дешевле, чем мигранты из ЕАЭС. Но для граждан ЕАЭС не существует ограничений на профессию, их легко перекидывать с объекта на объект. Вот из этих соображений это всё на самом деле и происходит. Неправильно говорить, что из Кыргызстана приезжают кыргызы. Это не так, из Кыргызстана приезжает примерно четверть узбеков. Соответственно, этнокультурные особенности у них примерно такие же как, у узбеков из Узбекистана. В тоже время из Узбекистана приезжает примерно четверть этнических таджиков. Неправильно говорить о связи этноса с государством. Это разные вещи. Существуют особенности, связанные с гражданством, с точки зрения регулирования миграции.

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

Таблица 6.7.

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)

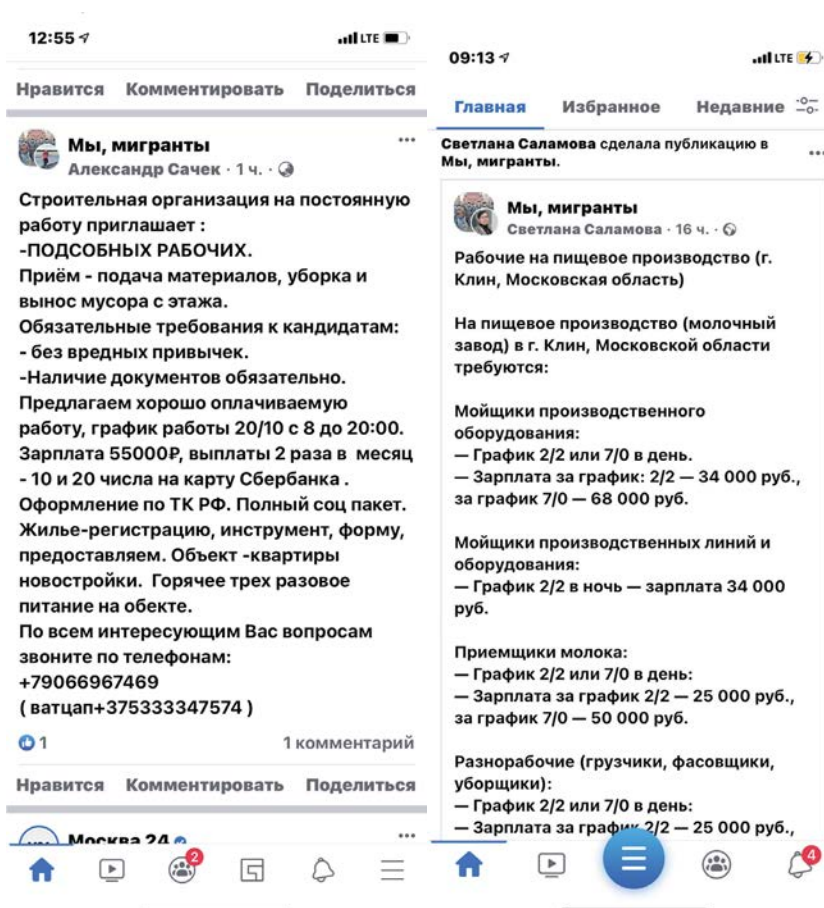
Типы предприятий (организаций)	Профессии
Микропредприятия	Продавец, официант, водитель, курьер, охранник, парикмахер (барбер), пекарь, уборщик, швея-портной
Малые предприятия	Подсобный рабочий, слесарь, кровельщик, монтажник, сварщик, арматурщик, отделочник, электрик, плиточник-облицовщик, бетонщик
Средние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

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, говоря сленгом, «не качают права»,

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

Рисунок 6.2.

Объявления о вакансиях в Российской Федерации в социальной сети Facebook



Менеджер по ра...
www.migranto.ru

MIGRANTO.RU
Легальная жизнь.
Легальная работа.

Деньги на любые цели
Оформляйте займы в приложении

Post

Admin ★ · 15 июля

Менеджер по работе с таджикской аудиторией (г. Москва, ст. м. Пушкинская, Тверская)

Город: Москва
Зарплата: по договоренности
Опыт работы: желателен

Alif mobi – приложение для денежных

05:22

Представительство...

**Представительст
во РТ в РФ по
миграции**
Организация

WhatsApp

Подписаны 1 453 человека

Главная Информация Фото Публик

Информация Предложить изменения

http://tajmigration.ru/
Отправить сообщение
Организация
Выходные данные

Смотреть все

05:22

Главная Избранное Недавние

Представительство РТ в РФ по миграции
13 ч. ·

Чойи кор дар шахри Москва

Намояндагии Вазорати меҳнат, м... Ещё

Моя работа

ГБУ «Жилищник района «Хамовники»

РАБОЧИЕ ПРОФЕССИИ

35 000₽ – 50 000₽

Условия работы:

- Приспособление
- Помощь в оформлении документов
- Зарплата 2 раза в месяц на карту
- Обязательное трудоустройство в соответствии с ТК
- Наблюдение за выполнением работ в течение 30 дней
- Социальные льготы и надбавки (пенсия, больничные, отпуск)

Откроется в...
Отправить сообщение

06:17

Мы, мигранты
Эмом Алий · 8 ч. ·

Правительство, заботится о мигрантов!

Рабочие места в Москве

Представительство Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан в Российской Федерации по миграции информирует граждан Республики Таджикистан - трудовых мигрантов о том, что ГБУ «Жилищник района Хамовники» предлагает рабочие места трудовым мигрантам по специальностям дворника с месячной заработной платой в 27 000,0 рублей (в зимний период - 35-37 тысяч рублей), маляра с зарплатой 32000,0 рублей и мастера кровли с . ежемесячным окладом в 35 000,0 руб, с рабочим режимом с 8:00 до 17:00 .

Также, работодатель предоставляет общежитие, оказывает помощь в оформлении миграционного учёта (регистрация), официальное трудоустройство в соответствии с ТК РФ, гарантирует выплату зарплаты 2 раза в месяц.

Таблица 6.8.

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 Республике Узбекистан; компания имеет свою базу работников)	33	7

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) – 16 % рабочей силы (табл. 6.7).

Согласно опросу российских работодателей, большинство из них находят работников из стран Центральной Азии через социальные контакты, через работников, которые работали ранее у них (71 %). Например, представители кадровых служб промышленных, строительных,

сельскохозяйственных компаний отмечают, что предпочитают нанимать по рекомендации своих работников, зарекомендовавших ранее себя положительно у них на производстве. Интересно, что некоторые работодатели предпочитают нанимать на работу мигрантов семьями, что, как они считают, закрепляет их на одном месте работы.

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)

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 по трудоустройству пользуются только 16 % опрошенных работодателей. Главным образом это крупные предприятия, работающие в строительстве, сельском хозяйстве, про-

мышленности, сфере обслуживания. К услугам частных агентств занятости прибегают социально ориентированные и социально ответственные работодатели, но, как правило, крупные и средние, которые имеют на это средства и специальные HR-отделы. Данные практики распространены прежде всего в Москве и Республике Татарстан.

Через российские государственные структуры нанимали трудящихся-мигрантов около 8 % работодателей. Также 8 % российских работодателей взаимодействовали с государственными структурами в странах Центральной Азии (табл. 6.8). Прежде всего, это Агентство по внешней трудовой миграции Республики Узбекистан. По мнению экспертов, хорошо зарекомендовали себя ярмарки вакансий, которые организуются в Узбекистане.

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 (Республика Узбекистан), Согдийской области Таджикистана, Бишкека (Кыргызская Республика), чем из сельских районов.

Второй аспект связан с гражданством мигрантов. Согласно данным социологического опроса работодателей, более просто нанять и оформить граждан Республики Казахстан и Кыргызской Республики (входят в ЕАЭС). Знание русского языка в совокупности с высокой квалификацией делает граждан Казахстана более востребованным в сегменте квалифицированных и высококвалифицированных специали-

стов. Мигранты из Республики Узбекистан и Республики Таджикистан 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; люди младших возрастных групп (18–30 лет), выросшие в независимых странах, слабо владеют русским языком, уже не разделяют «общую» ментальность, а 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. Хуснуллина: «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»²¹.

²¹ Хуснуллин: ситуация с мигрантами на стройке становится катастрофической // Петербургский экономический форум. 03.06.2021. Режим доступа: <https://realty.ria.ru/20210603/migranty-1735409644.html>

РАЗДЕЛ 7.

СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА РАБОЧУЮ СИЛУ, ВКЛЮЧАЯ ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ, В КЛЮЧЕВЫХ РЕГИОНАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ВО ВРЕМЯ ПАНДЕМИИ COVID-19, В ТОМ ЧИСЛЕ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ И СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ: ИССЛЕДОВАНИЕ НА ОСНОВЕ ДАННЫХ РЕКРУТИНГОВЫХ ПОРТАЛОВ

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 центрально-азиатскими 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»⁴³.

По заявлению президента национального объединения строителей (НОСТРОЙ) А. Глушкова, из-за пандемии COVID-19 строительная отрасль в Российской Федерации потеряла достаточно большое иностранных сотрудников: «Отток мигрантов составил 1,5 млн человек, то есть мы потеряли каждого пятого строителя»⁴⁴. В марте 2020 года вице-премьер М. Хуснуллин сказал: «В стране сегодня 1,5–2 млн 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»⁴⁵.

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 ин-

Портал MIGRANTY.ORG. 03.09.2021. URL: <https://migranty.org/novosti/sergej-lavrov-rossija-nuzhdaetsja-v-trudovyh-migrantah/?fbclid=IwAR3RefhuMgFJM9pmmCNBtoOtiu58imGpiFBLvGuAqLYfWsj7IBVtkjPzcf>

⁴⁴ НОСТРОЙ предлагает создать реестр строителей-мигрантов // Недвижимость. РИА Новости. 22.04.2021. URL: <https://realty.ria.ru/20210422/migranty-1729330901.html?in=t>

⁴⁵ Хуснуллин сообщил, что дефицит рабочих... // Информация ТАСС. 27.03.2021. URL: <https://tass.ru/nedvizhimost/11009647>

⁴³ Сергей Лавров: Россия нуждается в трудовых мигрантах //

фляции). 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»⁴³.

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 человек⁴⁴.

В конце 2020 года, по данным Минстроя Российской Федерации, в 50 регионах страны не хватало трудящихся-мигрантов на строительных объектах⁴⁵. В июне 2021 года заместитель мэра Москвы 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, 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»⁴⁶.

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 шумным работам и число подрядчиков с собственной рабочей силой»⁴⁷.

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»⁴⁸.

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 рабочих.

Среди наиболее востребованных профессий в Российской Федерации: бетонщики, арматурщики, подсобные рабочие, плотники, штукатуры, маляры, монтажники, каменщики, монтажники технологических трубопроводов, опалубщики.

⁴³ Дефицит мигрантов привел к росту зарплат разнорабочих... // РБК. 23.08.2021. URL: https://www.rbc.ru/technology_and_media/23/08/2021/611fa69d9a7947f545ce3f5c

⁴⁴ 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-uzbekistan-okolo-10-tysyach-migrantov-charternymi-poezdami-v-proekte-uch/?fbclid=IwAR3-u06YMqEUgDE628lNCOLzedLVsy7A1T-qLKyRI4Zli1FLhw5rBdkZKRI>

⁴⁵ 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>

⁴⁶ Москве не хватает 300 тысяч трудовых мигрантов, заявили власти // РИА Новости. 03.06.2021. URL: <https://realty.ria.ru/20210603/migranty-1735362078.html>

⁴⁷ Дефицит мигрантов привел к росту зарплат разнорабочих... // РБК. 23.08.2021. URL: https://www.rbc.ru/technology_and_media/23/08/2021/611fa69d9a7947f545ce3f5c

⁴⁸ Дефицит мигрантов привел к росту зарплат разнорабочих... // РБК. 23.08.2021. URL: https://www.rbc.ru/technology_and_media/23/08/2021/611fa69d9a7947f545ce3f5c

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 края⁴³. В сентябре 2021 года заместитель министра строительства и ЖКХ Н. Сташин 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 «Велестрой»; несколько крупных компаний жилищного строительства и компании, которые строят космодром Восточный. В пилотном режиме планиру-

емых 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. 7.1).

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

Таблица 7.1.

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 работников	Увеличилась	Уменьшилась	Не изменилась
В связи с ограничениями из-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 %

ется ввезти 10 тыс. человек из Республики Узбекистан через территорию Республики Казахстан поездами»⁴⁴. 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 % опро-

(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. 7.2).

Как свидетельствуют данные социологического опроса работодателей, большинство из них пытаются искать работников в ¾ случаев (76 %) на региональном рынке труда. Правда, многие эксперты

⁴³ 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/>

⁴⁴ 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-u06YMQEUGDE628INC0LzedLVsy7A1T-qLkYRI4Zii1FLhw5rBdkZKRl>

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. 7.3).

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.

Таблица 7.2.

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

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. 7.4).

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 году⁴³.

Директор департамента аналитических

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 авиaperезовки между Россией и странами Центральной Азии возобновились лишь в апреле 2021 года, а в мае началась третья волна пандемии»⁴⁴.

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

⁴³ Дефицит мигрантов привел к росту зарплат разнорабочих... // РБК. 23.08.2021. URL: https://www.rbc.ru/technology_and_media/23/08/2021/611fa69d9a7947f545ce3f5c

⁴⁴ Дефицит мигрантов привел к росту зарплат разнорабочих... // РБК. 23.08.2021. URL: https://www.rbc.ru/technology_and_media/23/08/2021/611fa69d9a7947f545ce3f5c

Таблица 7.3.

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

Таблица 7.4.

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

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, общепи-

та, 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 строи-

Рисунок 7.1.

Динамика количества вакансий в профессиональных областях с активным наймом трудящихся-мигрантов в 2002–2021 годах

Количество вакансий в профобластях с активным наймом мигрантов

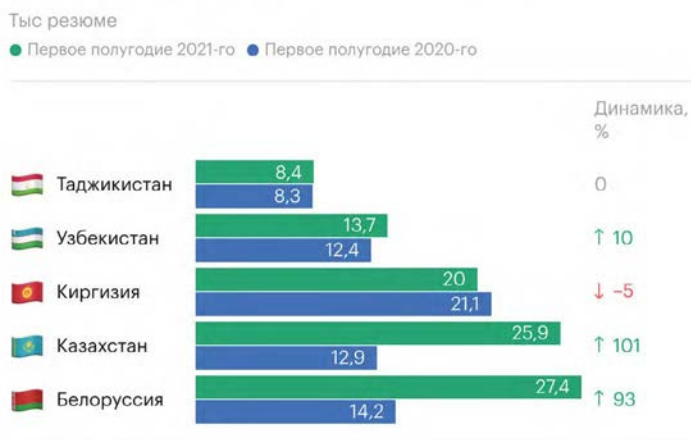


Источник: HeadHunter

Рисунок 7.2.

Динамика количества резюме на сайте HH.RU от соискателей, ищущих работу в Российской Федерации или желающих переехать в Российскую Федерацию в 2002-2021 годах

Количество резюме на hh.ru от соискателей, ищущих работу в России или желающих переехать в Россию



Источник: HeadHunter

тельные 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 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»⁴³.

Эксперты в глубинных интервью отмечают, что потребность 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 планирование больше привязано к наличию подрядов.

7.1. Спрос и предложение иностранной рабочей силы в сфере строительства в ключевых регионах Российской Федерации

Для анализа соотношения спроса и предложения на рынках труда ключевых регионов Российской Федерации использовались данные портала SUPERJOB.RU, который аккумулирует резюме (предложение со стороны работников) и вакансии (спрос со стороны работодателей). Исследование массивов резюме и вакансий позволяет отражать реальные интересы участников рынка труда, доступные через интернет.

Исследованы данные рекрутинговых порталов за последнюю неделю мая 2021 года в шести ключевых регионах исследования в разрезе двух отраслей экономики – строительства и сельского хозяйства.

Полученные результаты рассматриваются в совокупности с прочими данными

⁴³ Дефицит мигрантов привел к росту зарплат разнорабочих... // РБК. 23.08.2021. URL: https://www.rbc.ru/technology_and_media/23/08/2021/611fa69d9a7947f545ce3f5c

о рынках труда, поскольку распространенность рекрутинговых сервисов неоднородна в географических и социальных измерениях. Анализ массивов резюме и вакансий открывает новые перспективы в изучении реальных потребностей участников рынка труда: представляют добровольно публикуемые биографические сведения соискателей работы (в том числе миграционный статус) и дают информацию о реальных потребностях работодателей.

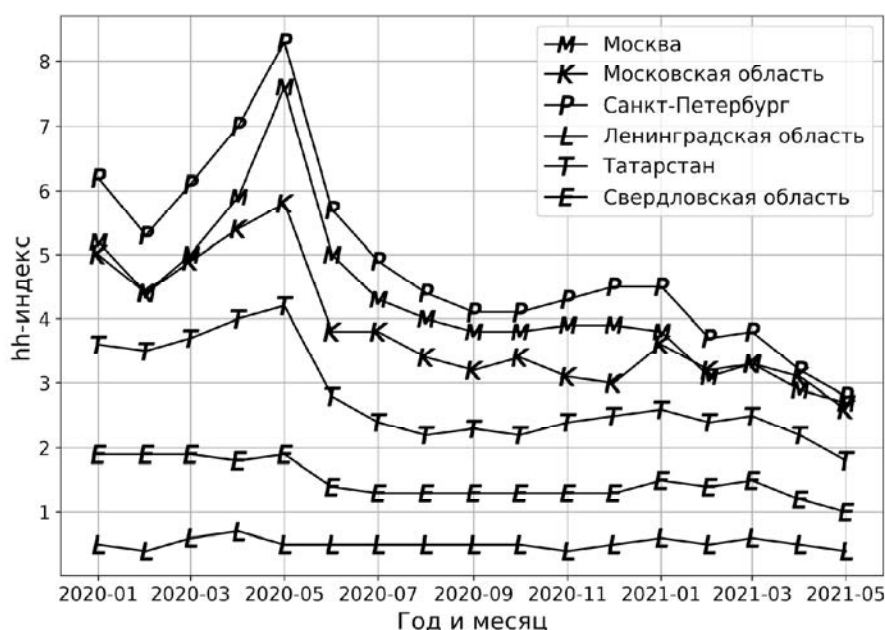
Рекрутинговый портал hh.ru ежемесячно публикует по каждому региону и отрас-

следует считать довольно низким. Данное наблюдение согласуется с тенденцией к снижению hh-индекса – сходным образом рассчитываемого соотношения, публикуемого ежемесячно порталом hh.ru. Так, например, в январе 2020 года hh-индекс для столичной отрасли строительства и недвижимости равнялся 5,2, в январе 2021 года – 3,8, а в мае 2021 года – 2,7.

В отрасли строительства вышеуказанное соотношение варьируется в широких пределах. Как следствие, в сферах технического надзора и экологического сопро-

Рисунок 7.1.

Динамика количества вакансий в профессиональных областях с активным наймом трудящихся-мигрантов в 2002–2021 годах



ли так называемый *hh-индекс*, характеризующий соотношение между числом резюме и числом вакансий. Метод его расчета был применен к анализу данных, собранных на портале SUPERJOB.RU, что позволило выявить определенные закономерности на данных сегментах рынка труда Российской Федерации. Индекс рассчитан для строительной отрасли шести регионов в ежемесячной динамике с января 2020 года по май 2021 года (рис. 7.1.1).

7.1.1. Спрос и предложение иностранной рабочей силы в строительстве в г. Москве и Московской области.

Отношение между количеством резюме и числом вакансий в сфере строительства, проектирования и недвижимости составляет 1,4 (табл. 7.1.1). Такое значение

вождения, экспертизы и эксплуатации, управления недвижимостью и строительством наблюдается двукратный переизбыток предложения рабочей силы, тогда как в сферах ЖКХ, газо- и водоснабжения наблюдается, напротив, нехватка рабочей силы. Наиболее востребованной сферой являются строительно-монтажные и отделочные работы. По ним и ряду других востребованных среди работников и работодателей родов занятий (эксплуатация зданий, электроснабжение и т. д.) не наблюдается резкого недостатка рабочей силы, но и широких возможностей выбора у работодателя не имеется. Так, примерно 1,2 резюме приходится на 1 вакансию в сфере строительно-монтажных и отделочных работ.

Таблица 7.1.1.

Соотношения резюме и вакансий на рынках труда ключевых регионов Российской Федерации в мае 2021 года

Регион	Число резюме	Число вакансий	Соотношение между числом вакансий и резюме
Москва и Московская область	3 505	2 512	1,40
Санкт-Петербург и Ленинградская область	1 509	1 493	1,01
Республика Татарстан	93	457	0,20
Свердловская область	159	488	0,33

Выявлено превышение в несколько раз числа резюме соискателей руководящих должностей относительно реальных потребностей рынка труда. Также обращает на себя внимание заметный переизбыток соискателей должностей энергетиков, теплотехников и экологов. Кроме того, двукратным является переизбыток предложения инженеров (это самая массовая профессия). Напротив, по рабочим строительным профессиям наблюдается недостаток предложения рабочей силы. Более всего работодателям не хватает разнорабочих. Также, согласно полученным результатам, существует дефицит машинистов, отделочников, штукатуров, плотников, сварщиков, маляров и прочих подобных профессий.

Медианное зарплатное предложение в Москве и Московской области – 70 тыс. рублей в пределах строительства, проектирования и недвижимости. По большинству наиболее популярных отраслей заметно расхождение в медианных предложениях работодателей в размере 10–20 тыс. рублей в столице и области. Так, например, в сфере строительного-монтажных и отделочных работ медиана в Москве (без учета Зеленограда и Новой Москвы) составляет 80 тыс. рублей, тогда как вне столицы – только 60 тыс. рублей.

Медианное зарплатное ожидание соискателей в Москве и Московской области также составляет 70 тыс. рублей, что свидетельствует об установившемся в пределах строительной отрасли равновесии на рынке труда (это же по большей части справедливо не только для медианы, но и остальных децилей). Подобно зарплатным предложениям здесь также наблюдается заметное расхождение между Москвой и подмосковным регионом (обычно около 10 тыс. рублей для целого ряда популяр-

ных отраслей). Например, для сферы строительного-монтажных и отделочных работ медиана в Москве равна 80 тыс. рублей, тогда как в Московской области – 70 тыс. рублей.

Доля вакансий и резюме в городах Московской области мала по сравнению с Москвой. Однако это расхождение в масштабе численности населения является ожидаемым. Таким образом, можно сказать, что безусловно не существует заметного дисбаланса в пользу Московской области.

Зарплатные ожидания в пределах наиболее высокооплачиваемых отраслей завышены. Например, в сфере управления проектами при медианном зарплатном предложении 100 тыс. рублей соискатели ожидают медианную зарплату в размере 130 тыс. рублей, притом что на одну вакансию приходится более чем 1,8 резюме.

Сведения о гражданстве потенциально-го работника систематически можно получить лишь из массива резюме. Согласно рассматриваемому массиву резюме, доля иностранных граждан составляет около 5 %. Очевидно, что сервисы интернет-рекрутинга на сегодняшний день покрывают лишь некоторую часть трудящихся-мигрантов, однако данные прежних исследований показали заметный рост популярности таких ресурсов среди граждан стран Центральной Азии. Таким образом, можно ожидать, что в будущем доля иностранцев в подобных массивах резюме будет возрастать в том числе и по причине популяризации рекрутинговых интернет-ресурсов.

Имеет место заметный дисбаланс между образовательными требованиями работодателей и уровнем образования соискателей. Около 56 % соискателей указали наличие высшего образования, тогда как такой

уровень квалификации требуется лишь в 27 % вакансий. Около половины вакансий (47 %) предполагают такой объем служебных обязанностей, при котором уровень образования не имеет значения. Таким образом, современная строительная отрасль демонстрирует довольно невысокий уровень спроса на квалифицированный человеческий капитал.

Медианные зарплатные предложение и ожидание применительно к уровню высшего образования уравновешены и составляют 80 тыс. рублей. Что же касается лиц

с образованием ниже высшего (за исключением уровня неоконченного высшего образования), то их зарплатные ожидания на 5–10 тыс. рублей ниже по сравнению с соответствующими зарплатными предложениями работодателей.

Показатель, рассчитанный по методике индекса Джини на массиве резюме и вакансий, демонстрирует довольно низкий уровень неравенства как в зарплатных предложениях, так и в зарплатных ожиданиях и равняется в обоих случаях примерно 0,25.

Таблица 7.1.1.А.

Сравнение числа вакансий и резюме в строительстве в г. Москве и городах Московской области в мае 2021 года

Город	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме	Соотношение
Москва	1 963	78,1	2747	78,4	1,40
Одинцово	44	1,8	34	1	0,77
Подольск	41	1,6	37	1,1	0,90
Химки	29	1,2	33	0,9	1,14
Мытищи	23	0,9	35	1	1,52
Балашиха	15	0,6	41	1,2	2,73
Красногорск	28	1,1	28	0,8	1,00
Зеленоград	25	1	27	0,8	1,08
Королев	10	0,4	39	1,1	3,90
Люберцы	17	0,7	25	0,7	1,47
Домодедово	15	0,6	26	0,7	1,73
Серпухов	19	0,8	17	0,5	0,89
Щелково	10	0,4	21	0,6	2,10
Долгопрудный	13	0,5	15	0,4	1,15
Раменское	12	0,5	16	0,5	1,33
Прочие города	236	9,8	351	10,3	1,49

Примечание. Приведены города с суммой числа вакансий и числа резюме, большей 25. Сортировка строк в таблице выполнена в порядке убывания суммы числа вакансий и числа резюме.

Таблица 7.1.1.Б.

Соотношение резюме и вакансий по отраслям на рынке труда в строительстве г. Москвы и Московской области в мае 2021 года

Отрасль	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме	Соотношение
Строительно-монтажные и отделочные работы	1 103	24,8	1 361	24	1,23
Эксплуатация зданий	365	8,2	871	15,4	2,39
Электроснабжение	263	5,9	398	7	1,51
Проектирование	254	5,7	281	5	1,11
Технический надзор, строительная экспертиза	170	3,8	347	6,1	2,04
Управление строительством, девелопмент	156	3,5	308	5,4	1,97
Водоснабжение, канализация	241	5,4	183	3,2	0,76
Отопление, вентиляция и кондиционирование	208	4,7	186	3,3	0,89
Агентства недвижимости, оценка недвижимости	163	3,7	170	3	1,04
Транспортные системы (мосты, дороги, тоннели)	106	2,4	197	3,5	1,86
Другие	1 415	31,9	1 359	24,1	0,96

Примечание. Приведены города с суммой числа вакансий и числа резюме, большей 25. Сортировка строк в таблице выполнена в порядке убывания суммы числа вакансий и числа резюме.

Таблица 7.1.1.В.

Отрасли с самыми высокими значениями соотношения числа резюме к числу вакансий в строительстве в г. Москве и Московской области в мае 2021 года

Отрасль	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме	Соотношение
Эксплуатация зданий	365	8,2	871	15,4	2,39
Экологическое сопровождение проектов	11	0,2	24	0,4	2,18
Технический надзор, строительная экспертиза	170	3,8	347	6,1	2,04
Управление недвижимостью	62	1,4	126	2,2	2,03
Управление строительством, девелопмент	156	3,5	308	5,4	1,97

Примечание. Приведены отрасли с суммой числа вакансий и числа резюме, большей 25.

Таблица 7.1.1.Г.

Отрасли с самыми низкими значениями соотношения числа резюме к числу вакансий в строительстве в г. Москве и Московской области в мае 2021 года

Отрасль	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме	Соотношение
ЖКХ	167	3,8	98	1,7	0,59
Газоснабжение	26	0,6	17	0,3	0,65
Водоснабжение, канализация	241	5,4	183	3,2	0,76
Конструирование	66	1,5	53	0,9	0,80
Благоустройство территорий	158	3,6	129	2,3	0,82

Примечание. Приведены отрасли с суммой числа вакансий и числа резюме, большей 25.

Таблица 7.1.1.Д.

Сравнение числа вакансий и резюме по должностям (профессиям) в строительстве в г. Москве и Московской области в мае 2021 года

Краткая формулировка должности или профессии	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме	Соотношение
Инженер	532	17,6	1076	20,9	2,02
Начальник	46	1,5	361	7	7,85
Специалист	141	4,7	201	3,9	1,43
Электрик	78	2,6	256	5	3,28
Монтажник	135	4,5	166	3,2	1,23
Руководитель	41	1,4	254	4,9	6,20
Прораб	87	2,9	200	3,9	2,30
Менеджер	128	4,2	127	2,5	0,99
Сантехник	97	3,2	139	2,7	1,43
Мастер	106	3,5	114	2,2	1,08
Другие	1 636	53,9	2246	43,8	1,37

Примечание. Краткие в одно слово наименования профессий брались из заголовков резюме. С помощью автоматизированного лексического разбора (по категориям части речи, падежа и одушевленности) из заголовков типа «ведущий инженер-конструктор/инженер-строитель» выбирались соответственно три кратких наименования профессий («инженер», «конструктор» и «строитель»). Сортировка строк в таблице выполнена в порядке убывания суммы числа вакансий и числа резюме.

Таблица 7.1.1.Е.

Должности (профессии) с самыми высокими значениями соотношения числа резюме к числу вакансий в строительстве в г. Москве и Московской области в мае 2021 года

Краткая формулировка должности или профессии	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме	Соотношение
Комендант	3	0,1	30	0,6	10,00
Начальник	46	1,5	361	7	7,85
Директор	12	0,4	78	1,5	6,50
Руководитель	41	1,4	254	4,9	6,20
Заместитель	18	0,6	107	2,1	5,94
Энергетик	14	0,5	72	1,4	5,14
Теплотехник	8	0,3	31	0,6	3,88
Эколог	6	0,2	23	0,4	3,83
Бригадир	9	0,3	34	0,7	3,78
Дизайнер	6	0,2	21	0,4	3,50

Примечание. Приведены профессии/должности с суммой числа вакансий и числа резюме, большей 25.

Таблица 7.1.1.Ж.

Должности (профессии) с самыми низкими значениями соотношения числа резюме к числу вакансий в строительстве в г. Москве и Московской области в мае 2021 года

Краткая формулировка должности или профессии	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме	Соотношение
Разнорабочий	35	1,2	9	0,2	0,26
Машинист	73	2,4	37	0,7	0,51
Отделочник	76	2,5	41	0,8	0,54
Каменщик	16	0,5	11	0,2	0,69
Водитель	26	0,9	18	0,4	0,69
Штукатур	30	1	22	0,4	0,73
Плотник	34	1,1	25	0,5	0,74
Сварщик	31	1	23	0,4	0,74
Маляр	44	1,5	33	0,6	0,75
Плиточник	28	0,9	21	0,4	0,75

Примечание. Приведены профессии/должности с суммой числа вакансий и числа резюме, большей 25.

Таблица 7.1.1.З.

Сравнение зарплатных предложений и ожиданий по отраслям строительства в г. Москве и Московской области в мае 2021 года

Отрасль	Медианное зарплатное предложение, руб.	Число вакансий	Медианное зарплатное ожидание, руб.	Число резюме
Управление проектами (ГИП)	100 000	80	130 000	147
Управление строительством, девелопмент	90 000	156	100 000	308
Трубопроводы	90 000	91	90 000	159
Проектирование	85 000	254	90 000	281
Транспортные системы (мосты, дороги, тоннели)	80 000	106	90 000	197
Технический надзор, строительная экспертиза	80 000	170	90 000	347
Сметное дело	80 000	97	80 000	126
Строительно-монтажные и отделочные работы	75 000	1 103	80 000	1 361
Благоустройство территорий	60 000	158	80 000	129
Электроснабжение	60 000	263	75 000	398

Таблица 7.1.1.И.

Зарплатные предложения по отраслям в строительстве в г. Москве и Московской области в мае 2021 года.

Отрасль	Москва		Московская область, Зеленоград и Новая Москва	
	Медианное зарплатное предложение, руб.	Число вакансий	Медианное зарплатное предложение, руб.	Число вакансий
Агентства недвижимости, оценка недвижимости	85 000	125	75 000	29
Строительно-монтажные и отделочные работы	80 000	765	60 000	227
Отопление, вентиляция и кондиционирование	70 000	148	55 000	34
Водоснабжение, канализация	65 000	177	53 750	42
Электроснабжение	61 250	170	55 000	48
ЖКХ	60 000	116	50 000	47
Эксплуатация зданий	55 000	237	50 500	86

Таблица 7.1.1.К.

Зарплатные ожидания по отраслям в строительстве в г. Москве и Московской области в мае 2021 года.

Отрасль	Москва		Московская область, Зеленоград и Новая Москва	
	Медианное зарплатное предложение, руб.	Число вакансий	Медианное зарплатное предложение, руб.	Число вакансий
Управление строительством, девелопмент	100 000	146	90 000	44
Трубопроводы	100 000	95	80 000	25
Транспортные системы (мосты, дороги, тоннели)	100 000	93	80 000	32
Технический надзор, строительная экспертиза	90 000	189	80 000	48
Проектирование	90 000	142	86 000	29
Строительно-монтажные и отделочные работы	80 000	691	70 000	204
Электроснабжение	80 000	212	70 000	70
Отопление, вентиляция и кондиционирование	65 000	99	50 000	30
Эксплуатация зданий	60 000	451	60 000	129
Водоснабжение, канализация	45 000	101	48 750	34

Таблица 7.1.1.Л.

Сравнение зарплатных предложений и ожиданий по должностям (профессиям) в строительстве в г. Москве и Московской области в мае 2021 года

Краткая формулировка должности или профессии	Медианное зарплатное предложение, руб.	Число вакансий	Медианное зарплатное ожидание, руб.	Число резюме
Директор	108 500	12	150 000	78
Заместитель	100 000	18	120 000	107
Руководитель	100 000	41	120 000	254
Начальник	100 000	46	100 000	361
Эксперт	86 250	13	110 000	19
Производитель	90 000	51	90 000	54
Прораб	90 000	87	85 000	200
Геодезист	81 000	38	90 000	50
Проектировщик	90 000	99	80 000	95
Риелтор	95 000	14	75 000	25
Замерщик	100 000	13	70 000	25
Отделочник	91 395	76	77 500	41
Машинист	87 250	73	80 000	37
Инженер	80 000	532	80 000	1076
Сметчик	80 000	71	80 000	102

Таблица 7.1.1.М.

Зарплатные предложения по должностям (профессиям) в строительстве в г. Москве и Московской области в мае 2021 года

Отрасль	Москва		Московская область, Зеленоград и Новая Москва	
	Медианное зарплатное предложение, руб.	Число вакансий	Медианное зарплатное предложение, руб.	Число вакансий
Отделочник	92 790	60	90 000	16
Проектировщик	90 000	86	75 000	13
Прораб	90 000	75	92 500	12
Машинист	87 000	50	90 000	23
Инженер	80 000	451	70 000	81
Менеджер	80 000	103	65 000	25
Мастер	80 000	86	70 000	20
Монтажник	72 000	114	75 000	21
Специалист	65 000	118	50 000	23
Электрик	55 000	56	50 000	22
Электромонтер	55 000	42	45 000	23
Рабочий	54 500	55	45 000	23
Сантехник	53 750	68	50 000	29

Таблица 7.1.1.Н.

Зарплатные ожидания по должностям (профессиям) в строительстве в г. Москве и Московской области в мае 2021 года.

Отрасль	Москва		Московская область, Зеленоград и Новая Москва	
	Медианное зарплатное предложение, руб.	Число вакансий	Медианное зарплатное предложение, руб.	Число вакансий
Заместитель	140 000	84	100 000	23
Руководитель	120 000	204	110 000	50
Начальник	100 000	278	90 000	83
Прораб	90 000	150	80 000	50
Инженер	80 000	830	80 000	246
Проектировщик	77 500	72	80 000	23
Специалист	70 000	163	60 000	38
Менеджер	70 000	107	70 000	20
Монтажник	65 000	132	67 500	34
Мастер	60 000	89	70 000	25
Электрик	50 000	183	50 000	73
Электромонтер	50 000	70	50 000	37
Сантехник	40 000	112	45 000	27

Таблица 7.1.1.О.

Сравнение образовательных уровней вакансий и резюме в строительстве в г. Москве и Московской области в мае 2021 года.

Уровень образования	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме
Не имеет значения	1 175	46,8	471	13,4
Высшее	672	26,8	1 967	56,1
Среднее специальное	517	20,6	641	18,3

Таблица 7.1.1.П.

Сравнение медианных зарплатных предложений и ожиданий в зависимости от уровня образования в строительстве в г. Москве и Московской области в мае 2021 года.

Уровень образования	Медианное зарплатное предложение, руб.	Число вакансий	Медианное зарплатное ожидание, руб.	Число резюме
Высшее	80 000	672	80 000	1967
Не имеет значения	70 000	1175	65 000	471
Среднее	67 500	132	55 000	157
Среднее специальное	60 000	517	50 000	641
Неполное высшее	57 000	16	60 000	158

Таблица 7.1.1.Р.

Сравнение квантилей зарплатных предложений и ожиданий в строительстве в г. Москве и Московской области в мае 2021 года.

Процентиль	Зарплатное предложение, руб.	Зарплатное ожидание, руб.
0 (минимум)	15 000	15 000
10	40 000	40 000
20	48 880	50 000
30	55 000	50 000
40	60 000	60 000
50 (медиана)	70 000	70 000
60	80 000	80 000
70	90 000	90 000
80	100 000	100 000
90	112 500	120 000
100 (максимум)	1 243 800	600 000

Таблица 7.1.1.С.

Число резюме по гражданству соискателей в строительстве в г. Москве и Московской области в мае 2021 года.

Гражданство	Число резюме	Процент резюме
Российская Федерация	2 625	95,6
Республика Беларусь	34	1,2
Кыргызская Республика	20	0,7
Республика Узбекистан	19	0,7
Республика Таджикистан	15	0,5
Республика Казахстан	8	0,3
Украина	7	0,3
Армения	4	0,1
Грузия	2	0,1
Азербайджан	2	0,1
Литва	2	0,1
Молдова	1	0
Латвия	1	0
Дальнее зарубежье	5	0,3

Примечание. Учитываются только резюме, в которых явно указано гражданство соискателя.

7.1.2. Спрос и предложение иностранной рабочей силы в строительстве в г. Санкт-Петербурге и Ленинградской области

Число резюме и число вакансий в сфере строительства, проектирования и недвижимости в пределах Санкт-Петербурга и Ленинградской области примерно равно. Однако при раздельном рассмотрении заметен дефицит рабочей силы в Ленинградской области (соотношение числа резюме к числу вакансий равно 0,69).

В пределах отрасли строительства, проектирования и недвижимости вышеуказанное соотношение варьируется в широких пределах. Как следствие, наблюдается превышение в 1,5–2 раза предложения рабочей силы относительно спроса в таких строительных областях, как управление строительством (1,99) и проектами (1,68), трубопроводы (1,98), транспортные системы (1,63) и технической надзор (1,60), тогда как в сфере ЖКХ (0,46), газо- (0,33) и

Таблица 7.1.2.А.

Сравнение числа вакансий и резюме в строительстве в г. Санкт-Петербурге и городах Ленинградской области в мае 2021 года.

Город	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме	Соотношение
Санкт-Петербург	1 356	90,8	1 414	93,7	1,04
города Ленинградской области	137	9,2	95	6,3	0,69

Примечание. Не приводятся отдельными записями города Ленинградской области, поскольку ни для одного из них сумма числа вакансий и числа резюме не превосходит 25.

Таблица 7.1.2.Б.

Соотношение резюме и вакансий по отраслям строительства на рынке труда г. Санкт-Петербурга и Ленинградской области в мае 2021 года.

Отрасль	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме	Соотношение
Строительно-монтажные и отделочные работы	639	24,8	655	25,9	1,03
Эксплуатация зданий	258	10	317	12,5	1,23
Электроснабжение	187	7,3	201	7,9	1,07
Проектирование	144	5,6	122	4,8	0,85
Технический надзор, строительная экспертиза	94	3,7	150	5,9	1,60
Управление строительством, девелопмент	80	3,1	159	6,3	1,99
Водоснабжение, канализация	140	5,4	82	3,2	0,59
Отопление, вентиляция и кондиционирование	125	4,9	78	3,1	0,62
Транспортные системы (мосты, дороги, тоннели)	75	2,9	122	4,8	1,63
Благоустройство территорий	111	4,3	77	3	0,69
Другие	719	28	570	22,6	0,79

Примечание. Сортировка строк в таблице выполнена в порядке убывания суммы числа вакансий и числа резюме.

водоснабжения (0,59), слаботочных систем и сетей (0,56), напротив, наблюдается нехватка рабочей силы.

Выявлено, прежде всего, превышение в несколько раз числа резюме соискателей руководящих должностей (директор, руководитель, прораб и т. п.) относительно реальных потребностей рынка труда. Обращает также внимание переизбыток в 2–3 раза соискателей должностей энергетиков, механиков, электриков. Кроме того, заметным является переизбыток (1,56) предложения инженеров (это самая массовая профессия). Напротив, по рабочим строительным профессиям наблюдается недостаток предложения рабочей силы. Согласно полученным результатам, существует дефицит маляров, отделочников, сборщиков, сварщиков, сантехников и прочих подобных профессий. Например, на 15 резюме отделочников приходится 31 соответствующая вакансия. Медианное зарплатное предложение в Санкт-Петербурге и Ленинградской области – 60 тыс.

рублей в пределах строительства, проектирования и недвижимости. Это значение зарплатного предложения является медианой для самой распространенной строительной области – строительно-монтажных и отделочных работ. В таких отраслях, как управление проектами и строительством, трубопроводы и геодезия, медиана равна не менее 70 тыс. рублей.

Медианное зарплатное ожидание соискателей в Санкт-Петербурге и Ленинградской области также составляет 60 тыс. рублей. По всем наиболее распространенным отраслям медианные значения превосходят медиану, определенную по строительству, проектированию и недвижимости в целом. Максимальная медиана для области управления проектами (100 тыс. рублей), минимальная – в геодезии (65 тыс. рублей).

При сравнении децилей зарплатных предложений и ожиданий можно заметить, что многим соискателям характерно претендовать на зарплаты на 5–10 тыс. руб.

Таблица 7.1.2.В.

Отрасли с самыми высокими значениями соотношения числа резюме к числу вакансий в строительстве в г. Санкт-Петербурга и Ленинградской области в мае 2021 года.

Отрасль	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме	Соотношение
Управление строительством, девелопмент	80	3,1	159	6,3	1,99
Трубопроводы	53	2,1	105	4,1	1,98
Управление проектами (ГИП)	40	1,6	67	2,6	1,68
Транспортные системы (мосты, дороги, тоннели)	75	2,9	122	4,8	1,63
Технический надзор, строительная экспертиза	94	3,7	150	5,9	1,60

Примечание. Приведены пять отраслей с суммой числа вакансий и числа резюме, большей 25.

Таблица 7.1.2.Г.

Отрасли с самыми низкими значениями соотношения числа резюме в строительстве к числу вакансий в г. Санкт-Петербурге и Ленинградской области в мае 2021 года.

Отрасль	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме	Соотношение
Газоснабжение	21	0,8	7	0,3	0,33
Конструирование	58	2,3	25	1	0,43
ЖКХ	97	3,8	45	1,8	0,46
Слаботочные системы и сети	80	3,1	45	1,8	0,56
Водоснабжение, канализация	140	5,4	82	3,2	0,59

Примечание. Приведены пять отраслей с суммой числа вакансий и числа резюме, большей 25.

Таблица 7.1.2.Д.

Сравнение числа вакансий и резюме по должностям (профессиям) в строительстве в г. Санкт-Петербурге и Ленинградской области в мае 2021 года.

Краткая формулировка должности или профессии	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме	Соотношение
Инженер	326	18,6	509	21,8	1,56
Начальник	39	2,2	218	9,3	5,59
Специалист	71	4,1	87	3,7	1,23
Электрик	50	2,9	102	4,4	2,04
Мастер	50	2,9	86	3,7	1,72
Монтажник	67	3,8	63	2,7	0,94
Руководитель	22	1,3	103	4,4	4,68
Прораб	27	1,5	95	4,1	3,52
Проектировщик	70	4	41	1,8	0,59
Сантехник	57	3,3	50	2,1	0,88
Другие	972	55,4	981	42,0	1,01

Примечание. Здесь сортировка строк в таблице выполнена в порядке убывания суммы числа вакансий и числа резюме.

большие, чем им готовы платить их потенциальные работодатели. Однако на уровне медианных значений достигается равновесие, равное 60 тыс. рублей.

Заметное завышение зарплатных ожиданий наблюдается в отрасли управления проектами (более 20 тыс. рублей разницы

между ожиданиями и предложениями при медианной оценке). При этом на 67 резюме приходится 40 вакансий.

Сведения о гражданстве потенциального работника систематически можно получить лишь из массива резюме. Около 98 % указавших гражданство соискателей – граждане Российской Федерации.

Таблица 7.1.2.Е.

Должности (профессии) с самыми высокими значениями соотношения числа резюме к числу вакансий в строительстве в г. Санкт-Петербурге и Ленинградской области в мае 2021 года.

Краткая формулировка должности или профессии	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме	Соотношение
Директор	5	0,3	42	1,8	8,40
Начальник	39	2,2	218	9,3	5,59
Строитель	5	0,3	24	1	4,80
Руководитель	22	1,3	103	4,4	4,68
Прораб	27	1,5	95	4,1	3,52
Заместитель	15	0,9	47	2	3,13
Энергетик	13	0,7	38	1,6	2,92
Механик	10	0,6	21	0,9	2,10
Электрик	50	2,9	102	4,4	2,04
Помощник	14	0,8	28	1,2	2,00

Примечание. Приведены профессии/должности с суммой числа вакансий и числа резюме, большей 25.

Таблица 7.1.2.Ж.

Должности (профессии) с самыми низкими значениями соотношения числа резюме к числу вакансий в строительстве в г. Санкт-Петербурге и Ленинградской области в мае 2021 года.

Краткая формулировка должности или профессии	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме	Соотношение
Рабочий	78	4,5	19	0,8	0,24
Маляр	26	1,5	12	0,5	0,46
Отделочник	31	1,8	15	0,6	0,48
Сборщик	19	1,1	11	0,5	0,58
Проектировщик	70	4	41	1,8	0,59
Менеджер	55	3,1	34	1,5	0,62
Электромонтер	59	3,4	41	1,8	0,69
Сварщик	17	1	12	0,5	0,71
Водитель	15	0,9	11	0,5	0,73
Сантехник	57	3,3	50	2,1	0,88

Примечание. Приведены профессии/должности с суммой числа вакансий и числа резюме, большей 25.

Таблица 7.1.2.З.

Сравнение зарплатных предложений и ожиданий по отраслям в строительстве в г. Санкт-Петербурге и Ленинградской области в мае 2021 года.

Отрасль	Медианное зарплатное предложение, руб.	Число вакансий	Медианное зарплатное ожидание, руб.	Число резюме
Управление проектами (ГИП)	77 500	40	100 000	67
Управление строительством, девелопмент	72 500	80	80 000	159
Трубопроводы	70 000	53	80 000	105
Проектирование	60 000	144	80 000	122
Транспортные системы (мосты, дороги, тоннели)	60 000	75	80 000	122
Технический надзор, строительная экспертиза	60 000	94	75 000	150
Геодезия, картография, землеустройство	70 000	43	65 000	49
Строительно-монтажные и отделочные работы	60 000	639	70 000	655
Слаботочные системы и сети	58 000	80	70 000	45
Электроснабжение	50 250	187	70 000	201

Таблица 7.1.2.И.

Сравнение зарплатных предложений и ожиданий по должностям (профессиям) в строительстве в г. Санкт-Петербурге и Ленинградской области в мае 2021 года.

Краткая формулировка должности или профессии	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме	Соотношение
Начальник	80 000	39	80 000	218	8,40
Машинист	80 000	46	70 000	42	5,59
Производитель	73 750	42	70 000	49	4,80
Мастер	80 000	50	60 000	86	4,68
Инженер	60 000	326	70 000	509	3,52
Проектировщик	65 000	70	60 000	41	3,13
Монтажник	60 000	67	60 000	63	2,92
Электромонтажник	55 000	38	50 000	45	2,10
Специалист	51 250	71	50 000	87	2,04
Электрик	50 000	50	50 000	102	2,00

Таблица 7.1.2.К.

Сравнение медианных зарплатных предложений и ожиданий в зависимости от уровня образования в строительстве в г. Москве и Московской области в мае 2021 года.

Уровень образования	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме
Не имеет значения	680	45,5	152	10,1
Высшее	445	29,8	922	61,1
Среднее специальное	312	20,9	283	18,8

Таблица 7.1.2.Л.

Сравнение медианных зарплатных предложений и ожиданий в зависимости от уровня образования в строительстве в г. Санкт-Петербурге и Ленинградской области в мае 2021 года.

Уровень образования	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме
Высшее	65 000	445	70 000	922
Не имеет значения	60 000	680	60 000	152
Среднее специальное	50 000	312	50 000	283
Неполное высшее	50 000	13	60 000	63
Среднее	42 000	43	50 000	57

Имеет место заметный дисбаланс между образовательными требованиями работодателей и уровнем образования соискателей. Около половины вакансий (45,5 %) не требуют образования от потенциального соискателя. Потребность же работодателей в сотрудниках с высшим образованием в два раза ниже предложения на рынке труда.

Равновесие между спросом на труд и его предложением можно заметить лишь на уровне среднего специального образо-

вания (около 20 %). Возвращаясь к теме высшего образования, следует отметить, что современная строительная отрасль демонстрирует довольно невысокий уровень спроса на квалифицированный человеческий капитал.

Медианные зарплатные предложение и ожидание наиболее высоки для лиц с высшим образованием и составляют 65 тыс. и 70 тыс. рублей соответственно. Равновесные медианные значения достигаются на более низких уровнях: для среднего специ-

Таблица 7.1.2.М.

Сравнение квантилей зарплатных предложений и ожиданий в зависимости от уровня образования в строительстве в г. Санкт-Петербурге и Ленинградской области в мае 2021 года.

Процентиль	Зарплатное предложение, руб.	Зарплатное ожидание, руб.
0 (минимум)	13 500	15 000
10	35 000	40 000
20	40 000	45 000
30	46 900	50 000
40	50 000	60 000
50 (медиана)	60 000	60 000
60	65 000	70 000
70	75 000	80 000
80	84 400	80 000
90	100 000	100 000
100 (максимум)	1 000 000	250 000

Таблица 7.1.2.Н.

Число резюме по гражданству соискателей в строительстве в г. Санкт-Петербурге и Ленинградской области в мае 2021 года.

Гражданство	Число резюме	Процент резюме
Российская Федерация	1165	97,7
Беларусь	13	1
Украина	4	0,3
Узбекистан	4	0,3
Казахстан	3	0,3
Кыргызстан	3	0,3
Таджикистан	1	0,1

ального образования (50 тыс. рублей) и в случае, когда уровень образования не имеет значения (60 тыс. рублей).

7.1.3. Спрос и предложение иностранной рабочей силы в строительстве в Республике Татарстан

Для Республики Татарстан заметной особенностью, согласно массиву анализируемых данных интернет-рекрутмента, является дефицит рабочей силы. Соотношение числа резюме к числу вакансий составляет 0,20, то есть 93 резюме на 457 вакансий.

Во всех рассмотренных отраслях заметен дефицит рабочей силы. Наиболее благополучна ситуация применительно к таким строительным отраслям, как эксплуатация зданий (0,85) и технический надзор (0,56). Хуже всего положение в отраслях

подводно-технических работ (0,0: ни одного резюме на 41 вакансию), благоустройства территорий (0,08) и транспортных систем (0,09). Велик дефицит на рынке труда также и в широко представленной в массиве вакансий отрасли строительно-монтажных и отделочных работ (0,16: 28 резюме на 281 вакансию).

При всем множестве должностей/вакансий лишь инженеры представлены широко. На 38 резюме инженеров приходится 63 вакансии (0,60). Остальные должности/профессии встречаются в единичных количествах. Медианное зарплатное предложение – 80 тыс. рублей. В таких сферах строительных работ, как управление строительством, трубопроводы, технический надзор, благоустройство территорий, проектирование, медианные зарплатные предложения на 10–25 тыс. рублей выше упомянутой ранее медианы, рассчитанной для

Таблица 7.1.3.А.

Сравнение числа вакансий и резюме в строительстве в Республике Татарстан в мае 2021 года.

Город	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме	Соотношение
Казань	219	47,9	42	45,2	0,19
Набережные Челны	58	12,7	14	15,1	0,24
Альметьевск	17	3,7	13	14	0,76
Прочие города	163	35,7	24	25,7	0,15

Примечание. Приведены города с суммой числа вакансий и числа резюме, большей 25.

Таблица 7.1.3.Б.

Соотношение резюме и вакансий по отраслям строительства на рынке труда Республики Татарстан в мае 2021 года.

Отрасль	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме	Соотношение
Строительно-монтажные и отделочные работы	281	35,3	45	28	0,16
Технический надзор, строительная экспертиза	39	4,9	22	13,7	0,56
Благоустройство территорий	50	6,3	4	2,5	0,08
Транспортные системы (мосты, дороги, тоннели)	44	5,5	4	2,5	0,09
Трубопроводы	34	4,3	8	5	0,24
Электроснабжение	31	3,9	11	6,8	0,35
Подводно-технические работы	41	5,2	0	0	0,00
Эксплуатация зданий	20	2,5	17	10,6	0,85
Проектирование	20	2,5	7	4,3	0,35
Управление строительством, девелопмент	21	2,6	5	3,1	0,24
Другие	214	27,0	38	23,5	0,18

Примечание. Сортировка строк в таблице выполнена в порядке убывания суммы числа вакансий и числа резюме.

отрасли строительства, проектирования и недвижимости в целом.

Медианное зарплатное ожидание – 60 тыс. рублей. По большинству наиболее распространенных отраслей медианы зарплатных ожиданий заметно уступают медианным зарплатным предложениям на 10–25 тыс. рублей. Например, соискатели в области электроснабжения ожидают зарплату в размере 70 тыс. рублей (медиана), тогда как медианное предложение потенциальных работодателей составляет

83 тыс. рублей (для этой отрасли имеется 11 резюме на 31 вакансию).

При рассмотрении децилей это расхождение между зарплатными ожиданиями и предложениями тоже заметно. Так, например, на шестом дециле зарплатное ожидание равно 75 тыс. рублей, тогда как предложение – 90 тыс. рублей. Такая структура рынка труда явным образом говорит о дефиците рабочей силы. Среди лиц, пожелавших указать свое гражданство, все

Таблица 7.1.3.В.

Отрасли с самыми высокими значениями соотношения числа резюме к числу вакансий в строительстве в Республике Татарстан в мае 2021 года.

Отрасль	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме	Соотношение
Эксплуатация зданий	20	2,5	17	10,6	0,85
Технический надзор, строительная экспертиза	39	4,9	22	13,7	0,56
Электроснабжение	31	3,9	11	6,8	0,35
Проектирование	20	2,5	7	4,3	0,35
Управление строительством, девелопмент	21	2,6	5	3,1	0,24

Примечание. Приведены пять отраслей с суммой числа вакансий и числа резюме, большей 25.

Таблица 7.1.3.Г.

Отрасли с самыми низкими значениями соотношения числа резюме к числу вакансий в строительстве в Республике Татарстан в мае 2021 года.

Отрасль	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме	Соотношение
Подводно-технические работы	41	5,2	0	0	0,00
Благоустройство территорий	50	6,3	4	2,5	0,08
Транспортные системы (мосты, дороги, тоннели)	44	5,5	4	2,5	0,09
Строительно-монтажные и отделочные работы	281	35,3	45	28	0,16
Трубопроводы	34	4,3	8	5	0,24

Примечание. Приведены пять отраслей с суммой числа вакансий и числа резюме, большей 25.

Таблица 7.1.3.Д.

Сравнение числа вакансий и резюме по должностям (профессиям) в строительстве в Республике Татарстан в мае 2021 года.

Краткая формулировка должности или профессии	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме	Соотношение
Инженер	63	12,5	38	25,9	0,60
Машинист	53	10,6	4	2,7	0,08
Изолировщик	42	8,4	1	0,7	0,02
Мастер	22	4,4	9	6,1	0,41
Монтажник	24	4,8	6	4,1	0,25
Другие	298	59,3	89	60,5	0,30

Примечание. Здесь сортировка строк в таблице выполнена в порядке убывания суммы числа вакансий и числа резюме. Приведены должности/профессии, для которых сумма числа вакансий и резюме более 25.

Таблица 7.1.3.Е.

Сравнение зарплатных предложений и ожиданий по отраслям строительства в Республике Татарстан в мае 2021 года.

Отрасль	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме	Соотношение
Трубопроводы	106 250	34	95 000	8	0,00
Транспортные системы (мосты, дороги, тоннели)	80 000	44	100 000	4	0,08
Управление строительством, девелопмент	101 250	21	75 000	5	0,09
Проектирование	90 000	20	85 000	7	0,16
Технический надзор, строительная экспертиза	95 000	39	75 000	22	0,24
Благоустройство территорий	90 000	50	80 000	4	
Строительно-монтажные и отделочные работы	76 169,5	281	77 500	45	
Электроснабжение	83 000	31	70 000	11	

Примечание. Приведены профессии/должности с суммой числа вакансий и числа резюме, большей 25.

являются гражданами Российской Федерации. Можно полагать, что среди трудящихся-мигрантов в Республике Татарстан использование интернет-ресурсов для поиска работы к настоящему времени распространения не получило.

Около 70 % вакансий не предъявляют требований к образованию соискателей. На лиц с высшим и средним специальным

образованием ориентированы лишь 18 % и 16 % вакансий соответственно. При этом лиц с высшим образованием в массиве резюме 58 %.

Замечено, что у лиц с высшим образованием медианные зарплатные ожидания (60 тыс. рублей) ниже, чем у лиц со средним специальным (70 тыс. рублей) и чем у тех, кто его не указал (67,5 тыс. рублей). При

Таблица 7.1.3.Ж.

Сравнение зарплатных предложений и ожиданий должностям (профессиям) в строительстве в Республике Татарстан в мае 2021 года.

Краткая формулировка должности или профессии	Медианное зарплатное предложение, руб.	Число вакансий	Медианное зарплатное ожидание, руб.	Число резюме
Машинист	97 567,5	53	105 000	4
Инженер	90 000	63	65 000	38
Монтажник	73 500	24	80 000	6
Мастер	100 000	22	47 500	9

Примечание. Приведены профессии/должности, для которых сумма числа вакансий и резюме более 25.

Таблица 7.1.3.З.

Сравнение образовательных уровней вакансий и резюме в строительстве в Республике Татарстан в мае 2021 года.

Уровень образования	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме
Не имеет значения	292	63,9	13	14
Высшее	81	17,7	54	58,1
Среднее специальное	74	16,2	17	18,3

Таблица 7.1.3.И.

Сравнение медианных зарплатных предложений и ожиданий в зависимости от уровня образования в строительстве в Республике Татарстан в мае 2021 года.

Уровень образования	Медианное зарплатное предложение, руб.	Число вакансий	Медианное зарплатное ожидание, руб.	Число резюме
Высшее	92 000	81	60 000	54
Среднее специальное	85 000	74	70 000	17
Не имеет значения	77 750	292	67 500	13

Таблица 7.1.3.К.

Сравнение квантилей зарплатных предложений и ожиданий в строительстве в Республике Татарстан в мае 2021 года.

Процентиль	Зарплатное предложение, руб.	Зарплатное ожидание, руб.
0 (минимум)	12 792	20 000
10	50 000	35 000
20	65 000	40 000
30	72 000	50 000
40	75 000	60 000
50 (медиана)	80 000	60 000
60	90 000	75 000
70	95 000	83 500
80	102 500	100 000
90	120 000	120 000
100 (максимум)	750 000	150 000

Таблица 7.1.3.Л.

Число резюме по гражданству соискателей в строительстве в Республике Татарстан в мае 2021 года.

Гражданство	Число резюме	Процент резюме
Российская Федерация	70	100

Примечание. Учитываются только резюме, в которых явно указано гражданство соискателя.

сравнении медианных зарплат, как ранее и упоминалось, на себя обращают внимание сильно заниженные зарплатные ожидания по сравнению с зарплатным предложением, которое, помимо прочего, еще и более многочисленно.

Малый объем данных требует воспринимать полученные численные оценки как ориентир для последующих статистических исследований, основанных на анализе большего объема данных. Тем не менее приведенные результаты наглядно демонстрируют такие явления на региональном рынке труда, как нехватку рабочей силы, низкий уровень потребности работодателей в квалифицированном человеческом капитале, невысокий уровень проникновения современных информационно-коммуникационных технологий в среду трудящихся-мигрантов.

7.1.4. Спрос и предложение иностранной рабочей силы в строительстве в Свердловской области

Для Свердловской области, согласно массиву анализируемых данных интернет-рекрутмента, характерен дефицит рабочей силы. Соотношение числа резюме к числу вакансий составляет 0,33, то есть 159 резюме на 488 вакансий. Причем это соотношение по Екатеринбургу оказывается ниже (0,28), чем по прочим городам области (0,42).

Во всех рассмотренных отраслях заметен дефицит рабочей силы. Наиболее благополучна ситуация в отрасли эксплуатации зданий (0,54: 22 резюме на 41 вакансию), тогда как в отраслях геодезии, технического надзора, отопления данное соотношение равняется менее чем 0,30. Самые распространенные (по числу и резюме, и вакансий) строительные отрасли – эксплуатация зданий (0,34) и благоустройство территорий (0,35).

Самая распространенная профессия/должность – инженер (0,40: 31 резюме на 77 вакансий). Наименее дефицитна в отношении наличия рабочей силы (исключая

должности руководящего уровня и редко встречающиеся профессии) позиция мастера (0,64: 16 резюме на 25 вакансий). Напротив, наиболее острый дефицит работодатели испытывают на позициях машинистов (0,17: 11 резюме на 64 вакансии).

Медианное зарплатное предложение – 85 тыс. рублей. Это же значение характерно и для отдельно взятой наиболее распространенной строительной отрасли – строительного-монтажных и отделочных работ. Самые высокие медианные зарплатные предложения в управлении строительством (105 тыс. рублей) и геодезии (100 тыс. рублей), если учитывать только широко распространенные отрасли.

Медианное зарплатное ожидание – 60 тыс. рублей. По большинству наиболее распространенных отраслей медианы зарплатных ожиданий заметно уступают медианным зарплатным предложениям. Так, например, в отрасли строительного-монтажных и отделочных работ ожидания соискателей и предложения работодателей соотносятся как 70 тыс. и 85 тыс. рублей соответственно. Исключением являются технический надзор и благоустройство территорий, где медианное предложение ниже медианного ожидания примерно на 10 тыс. рублей.

При сравнении децилей предлагаемых и ожидаемых зарплат заметно расхождение, уже начиная с первого дециля.

Почти все указавшие свое гражданство соискатели (98 %) – граждане Российской Федерации. Можно полагать, что среди трудящихся-мигрантов в Свердловской области использование интернет-ресурсов для поиска работы к настоящему времени распространения не получило.

55,5 % вакансий не предъявляют требований к образованию соискателей. Лишь 21,7 % и 21,5 % вакансий ориентированы на лиц с высшим и средним специальным образованием соответственно. При этом лиц с высшим и средним специальным образо-

ванием в массиве резюме соответственно 35,2 % и 28,3 %. 23,9 % соискателей готовы работать на должностях, для которых уровень образования не имеет значения.

ориентир для последующих статистических исследований, основанных на анализе большего объема данных. Тем не менее приведенные результаты наглядно демонстрируют такие явления на региональном

Таблица 7.1.4.А.

Сравнение числа вакансий и резюме в строительстве в Свердловской области в мае 2021 года.

Город	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме	Соотношение
Екатеринбург	318	65,2	88	55,3	0,28
Нижний Тагил	26	5,3	13	8,2	0,50
Прочие города	144	29,5	58	36,5	0,40

Примечание. Приведены города с суммой числа вакансий и числа резюме, большей 25.

Таблица 7.1.4.Б.

Соотношение резюме и вакансий по отраслям на рынке труда Свердловской области в мае 2021 года.

Отрасль	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме	Соотношение
Строительно-монтажные и отделочные работы	263	30,7	90	33,2	0,34
Благоустройство территорий	60	7	21	7,7	0,35
Транспортные системы (мосты, дороги, тоннели)	52	6,1	18	6,6	0,35
Электроснабжение	51	6	18	6,6	0,35
Эксплуатация зданий	41	4,8	22	8,1	0,54
Технический надзор, строительная экспертиза	50	5,8	11	4,1	0,22
Трубопроводы	44	5,1	14	5,2	0,32
Отопление, вентиляция и кондиционирование	32	3,7	8	3	0,25
Геодезия, картография, землеустройство	33	3,9	6	2,2	0,18
Водоснабжение, канализация	26	3	11	4,1	0,42
Другие	205	23,9	52	19,2	0,25

Примечание. Сортировка строк в таблице выполнена в порядке убывания суммы числа вакансий и числа резюме.

Таблица 7.1.4.В.

Отрасли с самыми высокими значениями соотношения числа резюме к числу вакансий в строительстве в Свердловской области в мае 2021 года.

Отрасль	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме	Соотношение
Эксплуатация зданий	41	4,8	22	8,1	0,54
Водоснабжение, канализация	26	3	11	4,1	0,42
Проектирование	20	2,3	8	3	0,40
Электроснабжение	51	6	18	6,6	0,35
Благоустройство территорий	60	7	21	7,7	0,35

Примечание. Приведены пять отраслей с суммой числа вакансий и числа резюме, большей 25.

В отношении влияния уровня образования также отмечено, что медианные зарплатные предложения оказываются выше по сравнению с медианными зарплатными ожиданиями.

Малый объем данных требует воспринимать полученные численные оценки как

рынке труда, как нехватку рабочей силы, низкий уровень потребности работодателей в квалифицированном человеческом капитале, невысокий уровень проникновения современных информационно-коммуникационных технологий в среду трудящихся-мигрантов.

Таблица 7.1.4.Г.

Отрасли с самыми низкими значениями соотношения числа резюме к числу вакансий в строительстве в Свердловской области в мае 2021 года.

Отрасль	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме	Соотношение
Геодезия, картография, землеустройство	33	3,9	6	2,2	0,18
Технический надзор, строительная экспертиза	50	5,8	11	4,1	0,22
Отопление, вентиляция и кондиционирование	32	3,7	8	3	0,25
Управление строительством, девелопмент	27	3,2	8	3	0,30
Трубопроводы	44	5,1	14	5,2	0,32

Примечание. Приведены пять отраслей с суммой числа вакансий и числа резюме, большей 25.

Таблица 7.1.4.Д.

Сравнение числа вакансий и резюме по должностям (профессиям) в строительстве в Свердловской области в мае 2021 года.

Краткая формулировка должности или профессии	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме	Соотношение
Инженер	77	14,6	31	12,7	0,40
Машинист	64	12,1	11	4,5	0,17
Мастер	25	4,7	16	6,5	0,64
Монтажник	26	4,9	11	4,5	0,42
Электрогазосварщик	20	3,8	11	4,5	0,55
Начальник	11	2,1	17	6,9	1,55
Специалист	19	3,6	8	3,3	0,42
Другие	287	54,2	140	57,1	0,49

Примечание. Сортировка строк в таблице выполнена в порядке убывания суммы числа вакансий и числа резюме. Приведены должности/профессии, для которых сумма числа вакансий и резюме более 25.

Таблица 7.1.4.Е.

Сравнение зарплатных предложений и ожиданий по отраслям строительства в Свердловской области в мае 2021 года.

Отрасль	Медианное зарплатное предложение, руб.	Число вакансий	Медианное зарплатное ожидание, руб.	Число резюме
Управление строительством, девелопмент	105 000	27	95 000	8
Технический надзор, строительная экспертиза	92 200	50	100 000	11
Благоустройство территорий	90 000	60	100 000	21
Геодезия, картография, землеустройство	100 000	33	75 000	6
Трубопроводы	90 000	44	85 000	14
Строительно-монтажные и отделочные работы	85 000	263	70 000	90
Транспортные системы (мосты, дороги, тоннели)	80 000	52	72 500	18
Электроснабжение	77 250	51	70 000	18
Водоснабжение, канализация	72 500	26	70 000	11
Отопление, вентиляция и кондиционирование	70 000	32	70 000	8

Примечание. Приведены отрасли, для которых сумма числа вакансий и резюме более 25.

Таблица 7.1.4.Ж.

Сравнение зарплатных предложений и ожиданий по должностям (профессиям) в строительстве в Свердловской области в мае 2021 года.

Краткая формулировка должности или профессии	Медианное зарплатное предложение, руб.	Число вакансий	Медианное зарплатное ожидание, руб.	Число резюме
Начальник	120 000	11	85 000	17
Машинист	90 000	64	100 000	11
Электрогазосварщик	91 000	20	85 000	11
Мастер	90 000	25	50 000	16
Инженер	88 750	77	50 000	31
Монтажник	74 000	26	60 000	11

Примечание. Приведены профессии/должности, для которых сумма числа вакансий и резюме более 25.

Таблица 7.1.4.З.

Сравнение образовательных уровней вакансий и резюме в строительстве в Свердловской области в мае 2021 года.

Уровень образования	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме
Не имеет значения	271	55,5	38	23,9
Высшее	106	21,7	56	35,2
Среднее специальное	105	21,5	45	28,3

Таблица 7.1.4.И.

Сравнение образовательных уровней вакансий и резюме в строительстве в Свердловской области в мае 2021 года.

Уровень образования	Медианное зарплатное предложение, руб.	Число вакансий	Медианное зарплатное ожидание, руб.	Число резюме
Высшее	95 000	106	80 000	56
Не имеет значения	80 326	271	60 000	38
Среднее специальное	74 000	105	70 000	45

Таблица 7.1.4.К.

Сравнение квантилей зарплатных предложений и ожиданий в строительстве в Свердловской области в мае 2021 года.

Процентиль	Зарплатное предложение, руб.	Зарплатное ожидание, руб.
0 (минимум)	13 000	15 000
10	44 250	31 000
20	60 000	40 000
30	71 750	50 000
40	77 050	60 000
50 (медиана)	85 000	60 000
60	90 000	76 000
70	97 500	90 000
80	107 500	100 000
90	120 000	100 000
100 (максимум)	750 000	180 000

Таблица 7.1.4.Л.

Число резюме по гражданству соискателей в строительстве в Свердловской области в мае 2021 года.

Гражданство	Число резюме	Процент резюме
Российская Федерация	103	98
Казахстан	1	1
Дальнее зарубежье	1	1

Примечание. Учитываются только резюме, в которых явно указано гражданство соискателя.

7.2. Спрос и предложение иностранной рабочей силы в сфере сельского хозяйства в ключевых регионах Российской Федерации

Рекрутинговый портал hh.ru не выделяет сельское хозяйство в качестве отдельной отрасли (определяет его как подотрасль отрасли продаж). Соответственно, значения hh-индекса по сельскому хозяйству неизвестны.

Исследования массивов резюме и вакансий – важный компонент анализа рынков труда, позволяющий, в частности, отражать реальные (в том числе не документированные более нигде) интересы и особенности участников трудовых отношений. В настоящей работе собраны и исследованы данные рекрутинговых порталов за вторую неделю июня 2021 года по Москве и Московской области, Санкт-Петербургу и Ленинградской области, Республике Татарстан и Свердловской области. Стоит отметить, что полученные результаты и сформулированные выводы должны рассматриваться не изолированно, а в совокупности с прочими источниками сведений о рынках труда, поскольку сама по себе распространенность рекрутинговых сервисов неоднородна в географических и социальных измерениях. Тем не менее массивы резюме и вакансий открывают новые перспективы в изучении реальных потребностей участников рынка труда: представляют добровольно публикуемые биогра-

фические сведения соискателей работы и дают информацию о реальных потребностях работодателей. Отрасль сельского хозяйства по рассматриваемым регионам – одна из самых малочисленных (по числу резюме и вакансий на рекрутинговых порталах). Если для первых четырех вышеупомянутых регионов сформировать отдельные закономерности оказалось возможным, то в случае Татарстана и Свердловской области были найдены лишь единичные резюме и вакансии.

7.2.1. Спрос и предложение иностранной рабочей силы в сельском хозяйстве в г. Москве и Московской области

Отношение между числом резюме и числом вакансий в сфере сельского хозяйства составляет 0,49. Такое значение отражает дефицит в рабочей силе на рынке труда столичного региона. В абсолютном же выражении эти числа соотносятся как 47 к 95 соответственно, что на один-два порядка ниже значений, характерных для целого ряда иных отраслей.

В случае отдельного рассмотрения Москвы и подмосковного региона (включая в него Зеленоград и Новую Москву) можно отметить, что вне столицы дефицит рабочей силы особенно существенен. Так, в Москве данное соотношение составляет 0,61, а вне столицы – 0,29.

Таблица 7.2.1.

Сводные данные по рынку труда в сфере сельского хозяйства в ключевых регионах Российской Федерации в мае 2021 года.

Регион	Число резюме	Число вакансий	Соотношение между числом вакансий и резюме
Москва и	70		100
Московская область	47	95	0,49
Санкт-Петербург и Ленинградская область	17	37	0,46
Республика Татарстан	3	0	–
Свердловская область	3	6	–

Таблица 7.2.1.А.

Сравнение числа вакансий и резюме в сельском хозяйстве в г. Москве и Московской области в мае 2021 года.

Город	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме	Соотношение
Москва	61	64,2	37	78,7	0,61
Московская область, ЗелАО, НАО и ТАО Москвы	34	35,8	10	21,3	0,29

Таблица 7.2.1.Б.

Сравнение числа вакансий и резюме по отраслям сельского хозяйства в г. Москве и Московской области в мае 2021 года.

Отрасль	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме	Соотношение
Растениеводство	34	27,9	29	55,8	0,85
Животноводство	35	28,7	17	32,7	0,49
Птицеводство	10	8,2	0	0,0	0,00
Рыбоводство	6	4,9	1	1,9	0,17
Другие	37	30,3	5	9,6	0,14

Примечание. Сортировка строк в таблице выполнена в порядке убывания суммы числа вакансий и числа резюме. В пределах одной вакансии или резюме могут быть указаны несколько отраслей.

Таблица 7.2.1.В.

Сравнение числа вакансий и резюме по должности (профессиям) по отраслям сельского хозяйства в г. Москве и Московской области в мае 2021 года.

Краткая формулировка должности или профессии	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме	Соотношение
Агроном	5	4,1	18	21,7	3,60
Зоотехник	6	5,0	6	7,2	1,00
Садовник	2	1,7	7	8,4	3,50
Разнорабочий	7	5,8	1	1,2	0,14
Специалист	6	5,0	2	2,4	0,33
Врач (ветеринарный)	6	5,0	2	2,4	0,33
Менеджер	5	4,1	3	3,6	0,60
Технолог	4	3,3	3	3,6	0,75
Другие	80	66,0	41	49,5	0,51

Примечание. Краткие в одно слово наименования профессий брались из заголовков резюме. С помощью автоматизированного лексического разбора (по категориям части речи, падежа и одушевленности) из заголовков типа «ведущий инженер-конструктор/инженер-строитель» выбирались соответственно три кратких наименования профессий («инженер», «конструктор» и «строитель»). Сортировка строк в таблице выполнена в порядке убывания суммы числа вакансий и числа резюме.

Таблица 7.2.1.Г.

Сравнение зарплатных предложений и ожиданий по должности (профессиям) в отраслях сельского хозяйства в г. Москве и Московской области в мае 2021 года.

Отрасль	Медианное зарплатное предложение, руб.	Число вакансий	Медианное зарплатное ожидание, руб.	Число резюме
Растениеводство	47 500	34	60 000	29
Животноводство	56 000	35	50 000	17
Птицеводство	60 000	10	0	0

Таблица 7.2.1.Д.

Сравнение зарплатных предложений и ожиданий по должностям (профессиям) в сельском хозяйстве в г. Москве и Московской области в мае 2021 года.

Краткая формулировка должности или профессии	Медианное зарплатное предложение, руб.	Число вакансий	Медианное зарплатное ожидание, руб.	Число резюме
Технолог	83 250	4	70 000	3
Менеджер	83 750	5	50 000	3
Инженер	70 000	4	62 500	2
Зоотехник	50 000	6	60 000	6
Озеленитель	50 000	3	55 000	3
Агроном	43 750	5	60 000	18
Специалист	47 500	6	52 500	2
Садовник	–	0	65 000	7

Таблица 7.2.1.Е.

Сравнение образовательных уровней вакансий и резюме в строительстве в Свердловской области в мае 2021 года.

Уровень образования	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме
Не имеет значения	45	47,4	5	10,6
Высшее	31	32,6	28	59,6
Среднее специальное	14	14,7	6	12,8

Таблица 7.2.1.Ж.

Сравнение медианных зарплатных предложений и ожиданий в зависимости от уровня образования в сельском хозяйстве в г. Москве и Московской области в мае 2021 года.

Уровень образования	Медианное зарплатное предложение, руб.	Число вакансий	Медианное зарплатное ожидание, руб.	Число резюме
Высшее	58 750	31	60 000	28
Среднее специальное	56 000	14	40 000	6
Не имеет значения	45 000	45	60 000	5

Таблица 7.2.1.З.

Сравнение квантилей зарплатных предложений и ожиданий в сельском хозяйстве в г. Москве и Московской области в мае 2021 года.

Процентиль	Зарплатное предложение, руб.	Зарплатное ожидание, руб.
0 (минимум)	25 000	20 000
10	35 000	30 000
20	37 800	37 000
30	40 450	40 000
40	45 000	45 000
50 (медиана)	50 000	50 000
60	54 800	60 000
70	60 000	64 000
80	70 000	70 000
90	90 000	80 000
100 (максимум)	136 620	150 000

Таблица 7.2.1.И.

Число резюме по гражданству соискателей в сельском хозяйстве в г. Москве и Московской области в мае 2021 года.

Гражданство	Число резюме	Процент резюме
Российская Федерация	37	97,4
Беларусь	1	2,6

Примечание. Учитываются только резюме, в которых явно указано гражданство соискателя.

Объем выборки незначителен, поэтому имеет смысл лишь рассмотрение нескольких наиболее крупных подотраслей. Особое внимание обращает растениеводство, где дефицит рабочей силы наиболее низок (0,85). В животноводстве же на одно резюме приходится примерно две вакансии (0,49). Наиболее сложна ситуация в сфере птицеводства, где открыто за неделю десять вакансий, но нет ни одного резюме (0,00).

При рассмотрении кратких наименований профессий/должностей можно отметить большой избыток агрономов (3,60: 18 резюме на 5 вакансий). С другой стороны, обращает на себя внимание нехватка (ветеринарных) врачей (0,33: 2 резюме на 6 вакансий).

Медианное зарплатное предложение в Москве и области – 50 тыс. рублей в сельском хозяйстве. Одна из наиболее высоких медиан наблюдается в сфере птицеводства (60 тыс. рублей), где, как выше было сказано, имеет место полное отсутствие соискателей работы. В животноводстве и растениеводстве медианные предложения ниже: 56 тыс. и 47,5 тыс. рублей соответственно.

Медианное зарплатное ожидание соискателей в Москве и области также составляет 50 тыс. рублей. В сфере растениеводства соискатели ожидают медианную зарплату в размере 60 тыс. рублей, а соискатели, стремящиеся работать в подотрасли животноводства, – 50 тыс. рублей. Таким образом, ожидания желающих работать в сфере растениеводства завышены, а желающих работать в области животноводства – напротив, занижены (относительно медианных предложений потенциальных работодателей).

Зарплатные ожидания агрономов, которых наблюдается переизбыток на столичном рынке труда, завышены. Работодатель предполагает медианную зарплату в размере 43,8 тыс. рублей, тогда как сами

соискатели ожидают медиану на уровне 60 тыс. рублей. Об остальных профессиях не представляется возможным делать выводы в силу крайне малого числа резюме и вакансий.

В массиве резюме не наблюдается ни одного соискателя из стран Центральной Азии и Закавказья.

Имеет место заметный дисбаланс между образовательными требованиями работодателей и уровнем образования соискателей. Около 60 % соискателей указали наличие у себя высшего образования, тогда как такой уровень квалификации требуется лишь в 33 % вакансий. Около половины вакансий (47 %) предполагают такой объем служебных обязанностей, при котором уровень образования не имеет значения.

Более 50 работодателей представлены 1–2 вакансиями. Лишь несколько компаний представлены в массиве вакансий более широко: группа компаний «РОТА» – 7 вакансий, Останкинский мясоперерабатывающий завод – 4, «Русское молоко» – 4.

7.2.2. Спрос и предложение иностранной рабочей силы в сельском хозяйстве в г. Санкт-Петербурге и Ленинградской области

Объем данных незначителен, поэтому по целому ряду вопросов не представляется возможным дать оценок.

Отношение между числом резюме и числом вакансий в сфере сельского хозяйства составляет 0,46 (то есть на 17 резюме приходится 37 вакансий). Такое значение отражает нехватку рабочей силы в данной отрасли на рынке труда Санкт-Петербурга и Ленинградской области.

В случае отдельного рассмотрения Санкт-Петербурга (исключая упомянутые далее отдаленные городские местности) и сопредельных территорий (Ленинградской области и внутригородских муниципальных территорий – городов Санкт-

Таблица 7.2.2.А.

Сравнение числа вакансий и резюме в сельском хозяйстве в г. Москве и Московской области в мае 2021 года.

Город	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме	Соотношение
Санкт-Петербург	27	73,0	15	88,2	0,56
Ленинградская область, города Санкт-Петербурга	10	27,0	2	11,8	0,20

Примечание. Санкт-Петербург рассматривается без внутригородских муниципальных образований – входящих в него городов Красное Село, Ломоносов и др.

Таблица 7.2.2.Б.

Сравнение числа вакансий и резюме по отраслям сельского хозяйства в г. Санкт Петербурге и Ленинградской области в мае 2021 года.

Отрасль	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме	Соотношение
Животноводство	17	27,4	11	61,1	0,65
Растениеводство	25	40,3	3	16,7	0,12
Другие	20	32,3	4	22,2	0,20

Примечание. Сортировка строк в таблице выполнена в порядке убывания суммы числа вакансий и числа резюме. В пределах одной вакансии или резюме могут быть указаны несколько отраслей.

Таблица 7.2.2.В.

Сравнение числа вакансий и резюме в сельском хозяйстве по профессиям (должностям) в г. Санкт Петербурге и Ленинградской области в мае 2021 года.

Краткая формулировка должности или профессии	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме	Соотношение
Дояр(ка)	5	9,8	1	4,5	0,20
Рабочий	5	9,8	0	0,0	0,00
Сборщик	4	7,8	0	0,0	0,00
Зоотехник	1	0,5	3	13,6	3,00
Другие	36	72,1	18	81,9	0,50

Примечание. Краткие в одно слово наименования профессий брались из заголовков резюме. С помощью автоматизированного лексического разбора (по категориям части речи, падежа и одушевленности) из заголовков типа «ведущий инженер-конструктор/инженер-строитель» выбирались соответственно три кратких наименования профессий («инженер», «конструктор» и «строитель»). Сортировка строк в таблице выполнена в порядке убывания суммы числа вакансий и числа резюме.

Таблица 7.2.2.Г.

Сравнение зарплатных предложений и ожиданий по отраслям сельского хозяйства в г. Санкт Петербурге и Ленинградской области в мае 2021 года.

Отрасль	Медианное зарплатное предложение, руб.	Число вакансий	Медианное зарплатное ожидание, руб.	Число резюме
Животноводство	45 000	17	–	11
Растениеводство	45 000	25	–	3

Примечание. Медианы зарплатных ожиданий для обеих отраслей формально составляют 100 тыс. рублей. В таблице они не приводятся по причине малого объема выборки, не позволяющего получать репрезентативные оценки.

Таблица 7.2.2.Д.

Сравнение образовательных уровней вакансий и резюме в сельском хозяйстве в г. Санкт Петербурге и Ленинградской области в мае 2021 года.

Уровень образования	Число вакансий	Процент вакансий	Число резюме	Процент резюме
Не имеет значения	27	73,0	2	11,8
Высшее	6	16,2	9	52,9
Среднее специальное	3	8,1	2	11,8

Таблица 7.2.2.Е.

Сравнение квантилей зарплатных предложений и ожиданий в сельском хозяйстве в г. Санкт Петербурге и Ленинградской области в мае 2021 года.

Процентиль	Зарплатное предложение, руб.	Зарплатное ожидание, руб.
0 (минимум)	19 595	30 000
10	30 000	33 500
20	30 000	41 000
30	40 000	50 000
40	42 500	50 000
50 (медиана)	45 000	55 000
60	45 000	68 000
70	50 000	96 000
80	55 000	100 000
90	60 000	100 000
100 (максимум)	92 500	100 000

Петербурга: Ломоносова, Красного Села и т. д.) можно отметить, что вне Санкт-Петербурга дефицит рабочей силы особенно существенен.

Объем выборки мал, поэтому возможно рассматривать лишь подотрасли животноводства и растениеводства. Для первой подотрасли соотношение между числом резюме и числом вакансий составляет 0,65, тогда как для другой наблюдается существенно больший дефицит рабочей силы (0,12).

При рассмотрении кратких наименований профессий/должностей можно отметить преобладание вакансий, предполагающих непосредственно производящий сельскохозяйственный труд, а не сервисные задачи.

Медианное зарплатное предложение в Санкт-Петербурге и Ленинградской области – 45 тыс. рублей. в сельском хозяйстве. На том же уровне определяются медианы и для взятых в отдельности подотраслей животноводства и растениеводства.

Медианное зарплатное ожидание соискателей в Санкт-Петербурге и Ленинградской области также составляет 55 тыс. рублей. Таким образом, сравнивая медианы, можно отметить, что соискатели работы ожидают зарплат на 10 тыс. рублей более высоких, чем им готовы платить потенциальные работодатели.

В массиве резюме не наблюдается ни одного соискателя из стран Центральной Азии и Закавказья.

Около трех четвертей от всего числа вакансий не предъявляют никаких требований к образовательному уровню своих потенциальных работников. Лишь для одной четверти всех вакансий требуется высшее или среднее специальное образование. Тогда как образовательный уровень соискателей распределяется совершенно иным образом. В более чем половине от общего числа резюме указано наличие высшего образования у соискателя.

7.2.3. Спрос и предложение иностранной рабочей силы в сельском хозяйстве в Республике Татарстан.

В Республике Татарстан рекрутинговые интернет-ресурсы не получили должного распространения по состоянию на июнь 2021 года применительно к отрасли сельского хозяйства. Соответственно, нет ни одной вакансии, имеется всего три резюме. Резюме представлены по следующим профессиям: зоотехник, агроном, птичник. При этом зоотехник претендует на должность руководящего уровня. Птичник и агроном проживают в Казани, зоотехник – в Зеленодольске. Зарплатные ожидания: зоотехник – 60 тыс. рублей, птичник – 50 тыс. рублей, агроном – 40 тыс. рублей. Зоотехник и агроном имеют высшее образование. Образование птичника не указано.

7.2.4. Спрос и предложение иностранной рабочей силы в сельском хозяйстве в Свердловской области

В Свердловской области рекрутинговые интернет-ресурсы не получили должного распространения по состоянию на лето 2021 года применительно к отрасли сельского хозяйства. Соответственно, имеется шесть вакансий и три резюме.

Вакансии представлены по следующим профессиям/должностям: менеджер (две вакансии), овощевод, работник склада, сборщик коробок/фасовщик, мастер/бригадир. Все вакансии открыты в Екатеринбурге. Вакансии менеджеров требуют высшего образования и предполагают зарплату по договоренности. В свою очередь,

для остальных вакансий образование не имеет значения, и зарплатные предложения приводятся следующие: сборщик – 18 тыс. рублей, овощевод – 29 тыс. рублей, работник склада – 35 тыс. рублей, мастер/бригадир – 40 тыс. рублей.

Резюме представлены по следующим профессиям: оператор механизированных ферм, зоотехник, работник тепличного хозяйства. Проживают соискатели в Волчанске, Екатеринбурге и Нижнем Тагиле соответственно. Зарплатные ожидания и уровень образования определены лишь для двух последних: 50 тыс. и 20 тыс. рублей, высшее и среднее образование соответственно.

РАЗДЕЛ 8.

УЧАСТИЕ, ОТНОШЕНИЕ И КЛЮЧЕВЫЕ ПРОБЛЕМЫ РОССИЙСКИХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СФЕРЕ ОРГАНИЗОВАННОГО НАБОРА РАБОЧЕЙ СИЛЫ ИЗ СТРАН ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ: РЕЗУЛЬТАТЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

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 Республикой Узбекистан (5 апреля 2017 года) и Республикой Таджикистан (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. человек, поскольку механизм его не был четко сформирован⁴³.

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 Республикой Узбекистан и Республикой Таджикистан, 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, обеспечение проживания, соблюдение трудящимися-мигрантами санитарно-эпи-

⁴³ 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/>

демологических норм, а также оформленные 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 предприятиями (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 микропредприятий⁴³.

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 отправления трудящихся-мигрантов⁴⁴. 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 Республики Узбекистан, Кыргызской Республики, Республики Казахстан, Азербайджанской Республики, Республики Сербии, Республики Хорватии, Боснии и Герцеговины⁴⁵.

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 оказывает помощь работодателям государственный Центр трудовых ресурсов Санкт-Петербурга. В результате схема оргнабора в Санкт-Петербурге выглядит следующим образом (рис. 8.1)⁴⁶.

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,

⁴³ 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/>

⁴⁴ В России определили новый порядок привлечения трудовых мигрантов // Портал «migranty.org». 25.03.2021. URL: <https://migranty.org/novosti/v-rossii-opredelili-novyj-porjadok-privlechenija-trudovyh-migrantov/>

⁴⁵ Дефицит мигрантов привел к росту зарплат разнорабочих... // РБК. 23.08.2021. URL: https://www.rbc.ru/technology_and_medi/a/23/08/2021/611fa69d9a7947f545ce3f5c

⁴⁶ Организованный набор иногородних граждан для работы на предприятиях Санкт-Петербурга // Центр трудовых ресурсов. URL: https://gauctr.ru/uslugi/orgnabor_land/

Рисунок 8.1.

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



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 3 тыс. 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 оргнабора⁴³.

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, соответственно, 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. 8.1).

В ходе социологического опроса было установлено, что система оргнабора в настоящее время работает в четырех регионах проведения исследования: Татарстане – 5 работодателей (или 39 % работодателей, ответивших положительно на вопрос об использовании оргнабора в настоящее

43 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 8.1.

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 г. (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 г. по настоящее время (после введения ограничений, связанных с пандемией COVID-19)?	3	84	13 (планируют привлечь)

Таблица 8.2.

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, %	Другое, %
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	

время), Москве – 3 (23 %), Московской области – 3 (23 %), а также в Санкт-Петербурге и Ленинградской области – 2 (15 %) (табл. 8.2). 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 серьез-

ной поддержки со стороны государства.

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

Таблица 8.3.

Распределение ответов работодателей на вопрос: «Какие виды деятельности осуществлял оператор на территории стран Центральной Азии с точки зрения предвыездной подготовки трудящихся-мигрантов для Вашего предприятия (организации)» (мультивариантный ответ) (результаты социологического опроса, N = 13 работодателей).

Виды деятельности операторов	Количество работодателей	Доля ответов, %
Отбор и ознакомление кандидатов с вакансиями и условиями работы в соответствии с заявкой работодателя	8	62
Проверка кандидатов на наличие у них запрета и ограничения на въезд и трудовую деятельность в Российской Федерации	8	62
Организация медицинского освидетельствования	5	39
Предварительное анкетирование и собеседование, направленное на определение уровня квалификации кандидата и знания русского языка	3	23
Проверка наличия у кандидата запрета на выезд из страны происхождения	3	23
Организация собеседования кандидата с работодателем в дистанционном режиме по каналам интернет-коммуникаций	3	23
Содействие и оформление кредита для оплаты расходов на предвыездную подготовку в стране происхождения, проживание и оформление патента на работу в Российской Федерации	3	23
Содействие в приобретении билета на переезд в регион российского работодателя	3	23
Организация курсов или направление на курсы обучения русскому языку	2	15
Предвыездная адаптационная подготовка и инструктаж по вопросам исполнения российского законодательства в сфере пребывания и работы в Российской Федерации	0	0

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 определяются 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 ко-

личество «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, что не отвечает динамично меняющимся запросам бизнеса и жизненным ситуациям иностранных граждан.

Таблица 8.4.

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

Таблица 8.5.

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 работодателей	Доля ответов, %
Размещение трудящихся-мигрантов в общежитии	10	77
Оплата расходов на патент (предоставление кредита на оформление патента) работнику в Российской Федерации	9	69
Подтверждение (признание) 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

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 по миграции), так и российские компании и организации (ООО «Туристическая компания «Апекс-тур»; МигГарант, Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан). Например, Министерство сельского хозяйства Московской области активно помогает агрохолдингу «Малино» в оргнаборе рабочих в Республике Узбекистан и Республике Таджикистан. 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 проверка кандидатов на наличие у них запрета и ограничения на въезд и трудовую деятельность в Российской Федерации (по 62 %), организация медицинского освидетельствования (39 %), предварительное анкетирование и собеседование, направленное на определение уровня квалификации кандидата и знания русского языка, проверка наличия у кандидата запрета на выезд из страны происхождения, организация собеседования кандидата с работодателем в дистанционном режиме по каналам интернет-коммуникаций, содействие в приобретении билета на переезд в регион российского работодателя (по 23 %). В меньшей степени операторы оргнабора были задействованы в адаптационных процедурах: только в 15 % 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 (табл. 8.3).

На следующих этапах оргнабора, уже на территории Российской Федерации, роль оператора также оставалась достаточно значимой. В трех четвертях (78 %) случаев операторы продолжали сопровождать участников механизма оргнабора, а в 44 % случаев помогали осуществлять замену работников (табл. 8.4).

В ходе социологического опроса было выявлено, что российские работодатели – участники оргнабора обеспечивают достаточно широкий пакет социальных услуг и гарантий трудящимся-мигрантам.

Наличие официального трудового договора открывало доступ трудящимся-мигрантам к социальным гарантиям, обеспеченным коллективным трудовым договором между работодателем и трудовым коллек-

Таблица 8.6.

Географическое и отраслевое распределение работодателей, планирующих использовать в ближайшее время системы оргнабора иностранной рабочей силы (результаты социологического опроса, N = 62 работодателя).

Регионы	Количество работодателей	Доля ответов, %	Другое, %
Москва	19	31	<ul style="list-style-type: none"> • Строительство и ремонт зданий и сооружений • Жилищно-коммунальное хозяйство • Промышленное производство • Торговля, общественное питание, гостиничный бизнес
Санкт-Петербург и Ленинградская область	17	28	<ul style="list-style-type: none"> • Строительство и ремонт зданий и сооружений • Промышленное производство • Транспорт, пассажирские и грузовые перевозки • Торговля, общественное питание, гостиничный бизнес
Республика Татарстан	11	17	<ul style="list-style-type: none"> • Строительство и ремонт зданий и сооружений • Промышленное производство • Сельское хозяйство • Торговля, общественное питание, гостиничный бизнес
Московская область	8	13	<ul style="list-style-type: none"> • Строительство и ремонт зданий и сооружений • Промышленное производство • Сельское хозяйство
Свердловская область	7	11	<ul style="list-style-type: none"> • Строительство и ремонт зданий и сооружений • Промышленное производство
Итого	62	100	

Таблица 8.7.

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

Прежде всего, отметим, что в 100 % случаев были подписаны трудовые договоры между работодателем и трудящимся-мигрантами, прибывшими по оргнабору.

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 (табл. 8.5). 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 шести работодателей (46 %), участвовавших в оргнаборе, увольнялись работники, а у семи работодателей (54 %) – не увольнялись. О том, что строительные компании, получив

право ввозить в Российскую Федерацию строителей, столкнулись с проблемой их массового перехода на работу в сфере доставки и другие отрасли, еще в апреле 2021 года рассказывал президент ГК «Интеко» А. Николаев⁴³.

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. 8.5).

⁴³ Дефицит мигрантов привел к росту зарплат разнорабочих... // РБК. 23.08.2021. URL: https://www.rbc.ru/technology_and_media/23/08/2021/611fa69d9a7947f545ce3f5c

Таблица 8.8.

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

Таблица 8.9.

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

Условия, обеспеченные трудящимся-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 техники безопасности на их 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

Приведем положительные примеры оргнабора.

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

Около 40 тыс. человек – персонал предприятия, 70 % – рабочий персонал, 30 % – специалисты, от мастеров до инженеров. На текущий момент нет ни одного иностранного работника. Сейчас начинаем

ности, 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 зарплаты. Мы используем оба варианта, потому что нужны рабочие. Начали мы этот про-

Таблица 8.10.

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

оргнабор. У нас было в планах к 1 марта 2021 года привезти людей (иностранных рабочих), чтобы к периоду летнего оттока персонала в мае-июне мы бы мигрантов обучили в марте-апреле, они были обучены и адаптированы. Но так не получилось, к сожалению, куча препон. Мигранты приезжают под наш патент, который мы им оформляем. 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, выбора у них нет. То есть мы их размещаем. Иностранного гражданина 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 договорен-

цесс 21 января 2021 года, пять месяцев назад. До сих пор решения нет, по моим прогнозам, в июне его не будет, много препон, связанных с Минтрудом, миграционными службами.

Наиболее серьезные проблемы. Контроль мигрантов по прибытии в Россию. 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 Республики Узбекистан, 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. Трудящиеся-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 долл. США при реальной цене за билет 250 долл. США. Устно работодатели обещали зарплату трудящимся-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 банков⁴³.

Данные социологического опроса свидетельствуют, что 62 работодателя из 473 опрошенных (то есть 13 %) планируют нанимать иностранных рабочих через систему оргнабора в ближайшей перспективе: в Москве – 9 работодателей (31 % от потенциально готовых к найму иностранцев через систему оргнабора), в Санкт-Петербурге и Ленинградской области – 17 (28 %), в Республике Татарстан – 11 (17 %), в Московской области – 8 (13 %), в Свердловской области – 7 (11 %) (табл. 8.6). Можно сказать, что ограничения в пересечении границ способствовали «перезапуску» системы оргнабора на российском рынке труда. Однако совершенно очевидно, что данный механизм требует совер-

шения и серьезной организационной поддержки со стороны государства.

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 работодатели называют: стабильность (39 %), гарантированную легальность (37 %), качество отбора трудовых ресурсов (37 %), экономию затрат (35 %), объемы подбора рабочей силы (30 %), сопровождение процесса найма рабочей силы (30 %), возможности реальной адаптации трудящихся-мигрантов (29 %) (табл. 8.7).

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 %) (табл. 8.8).

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 участвуют в улучшении 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 корпора-

⁴³ 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-moskv-pik-/31157561.html>

тивной 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. 8.9).

Социологический опрос работодателей показал, что по-прежнему значительные сложности у работодателей вызывают процедуры оформления трудящихся-мигрантов. Для работодателей основными проблемами являются: значительные штрафы за наем 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. 8.10).

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. Значительные 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».*

РАЗДЕЛ 9.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ И РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИЕЙ И МЕХАНИЗМА ОРГАНИЗОВАННОГО НАБОРА РАБОЧЕЙ СИЛЫ В КОРИДОРЕ ЦЕНТРАЛЬНАЯ АЗИЯ - РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

Рекомендации в сфере межгосударственного регулирования миграции между странами Центральной Азии с одной стороны, и принимающими странами, прежде всего, Российской Федерацией, Республикой Казахстан, 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 утвержде-

нию 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 улучшению доступа мигрантов из стран Центральной Азии к медицинским услугам

Содействовать созданию системы мониторинга состояния здоровья мигрантов в регионе Центральной Азии и Российской Федерации по случаям заражения инфекционными заболеваниями (министерства здравоохранения стран Центральной Азии и Российской Федерации, ВОЗ, МОМ, Красный Крест).

Развивать информационную поддержку мигрантам, в том числе путем перевода рекомендаций и руководств ВОЗ и другой важной информации на национальные языки, обеспечивать мигрантов необходимой информацией о руководящих принципах в отношении здоровья и мерах, связанных с предотвращением инфекционных заболеваний (министерства здравоохранения, культуры и коммуникации стран Центральной Азии и Российской Федерации, ВОЗ, МОМ, Красный Крест, средства массовой информации).

Способствовать расширению доступа мигрантов к получению медицинской помощи (министерства здравоохранения стран Центральной Азии и Российской Федерации, ВОЗ).

В целях обеспечения мигрантам из государств Центральной Азии возможности оформлять полисы добровольного медицинского страхования, признаваемые в Российской Федерации, до въезда в Российскую Федерацию (непосредственно в странах происхождения) предусмотреть расширение представительства российских страховщиков в государствах Центральной Азии. Одновременно целесообразно определить стандартизованный минимальный набор медицинских услуг, которые должны покрываться полисом добровольного медицинского страхования иностранного гражданина в период его пребывания в Российской Федерации. Провести информационную кампанию среди трудящихся-мигрантов по необходимости вакцинации от COVID-19. Сделать вакцинацию бесплатной для всех мигрантов, независимо от правового статуса и наличия полиса медицинского страхования (министерства здравоохранения стран Центральной Азии и Российской Федерации, ВОЗ, МОМ, Красный Крест, средства массовой информации).

Рекомендации по реинтеграции вернувшихся мигрантов в странах Центральной Азии

Способствовать выработке финансовой политики, предусматривающей выдачу вернувшимся мигрантам средне- и долгосрочных кредитов с низкой процентной ставкой для развития малого бизнеса и предпринимательства вернувшимся мигрантам (правительства, налоговые службы, банки стран Центральной Азии, МОМ, ПРООН, Всемирный банк).

Развивать программы профессионального обучения беженцев, лиц, получивших временное убежище, женщин и молодежи из числа семей мигрантов или вернувшихся из миграции с целью повышения их конкурентоспособности на внутреннем рынке труда (правительства, министерства труда, образования стран Центральной Азии, УВКБ ООН, МОМ, МОТ, ООН-Женщины, ЮНИСЕФ).

Оказывать прямую поддержку трудящимся-мигрантам, потерявшим работу и здоровье во время пандемии COVID-19, а также семьям трудящихся-мигрантов в странах Центральной Азии, оставшимся без денежных переводов и средств к существованию по причине потери кормильцев

в период пандемии COVID-19 (правительства, министерства труда, службы социальной защиты стран Центральной Азии, МОМ, ПРООН, ООН- Женщины, ЮНИСЕФ).

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).

Способствовать строительству жилья для трудящихся-мигрантов работодателями (например, городки временного размещения трудящихся-мигрантов) (работодатели, власти городов и регионов приема мигрантов, МОМ, МОТ), отвечающего санитарно-эпидемиологическим требованиям и минимальным требованиям комфорта.

Стимулировать включение работодателями положений об этичном найме и защите прав всех работников в корпоративную социальную политику (работодатели, муниципальные и региональные органы власти, МОМ, МОТ).

Рекомендации в сфере интеграции части мигрантов из стран Центральной Азии в принимающих странах

Стимулировать развитие программ адаптации и интеграции в странах приема мигрантов через изучение языка, культурные и образовательные проекты (министерства образования, культуры, науки стран Центральной Азии и Российской Федерации, МОМ, ЮНЕСКО).

Поддерживать работодателей в принимающих странах, которые занимаются организацией курсов обучения русскому языку, основам законодательства и истории страны пребывания в местах проживания мигрантов (министерства труда, образования, налоговые службы стран Центральной Азии и Российской Федерации, МОТ, МОМ).

Стимулировать образовательную миграцию в регионе с выдачей грантов моло-

дым людям на обучение в университетах стран Центральной Азии и Российской Федерации (министерства образования, культуры, науки стран Центральной Азии и Российской Федерации, ЮНЕСКО, фонды и программы).

Поддерживать активность студенческих землячеств выходцев из стран Центральной Азии в российских университетах (министерства образования, культуры, науки стран Центральной Азии и Российской Федерации, ЮНЕСКО, ЮНИСЕФ, МОМ).

Стимулировать доступ детей мигрантов в детские сады и школы в странах проживания и работы мигрантов (министерства образования, культуры, науки стран Центральной Азии и Российской Федерации, ЮНЕСКО, ЮНИСЕФ, 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).

Рекомендации по совершенствованию системы организованного набора рабочей силы 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.

Внести 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; мониторинга процессов и предложений по их совершенствованию; разработки и внедрения инструментов урегулирования конфликта интересов; подготовки 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.

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

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.

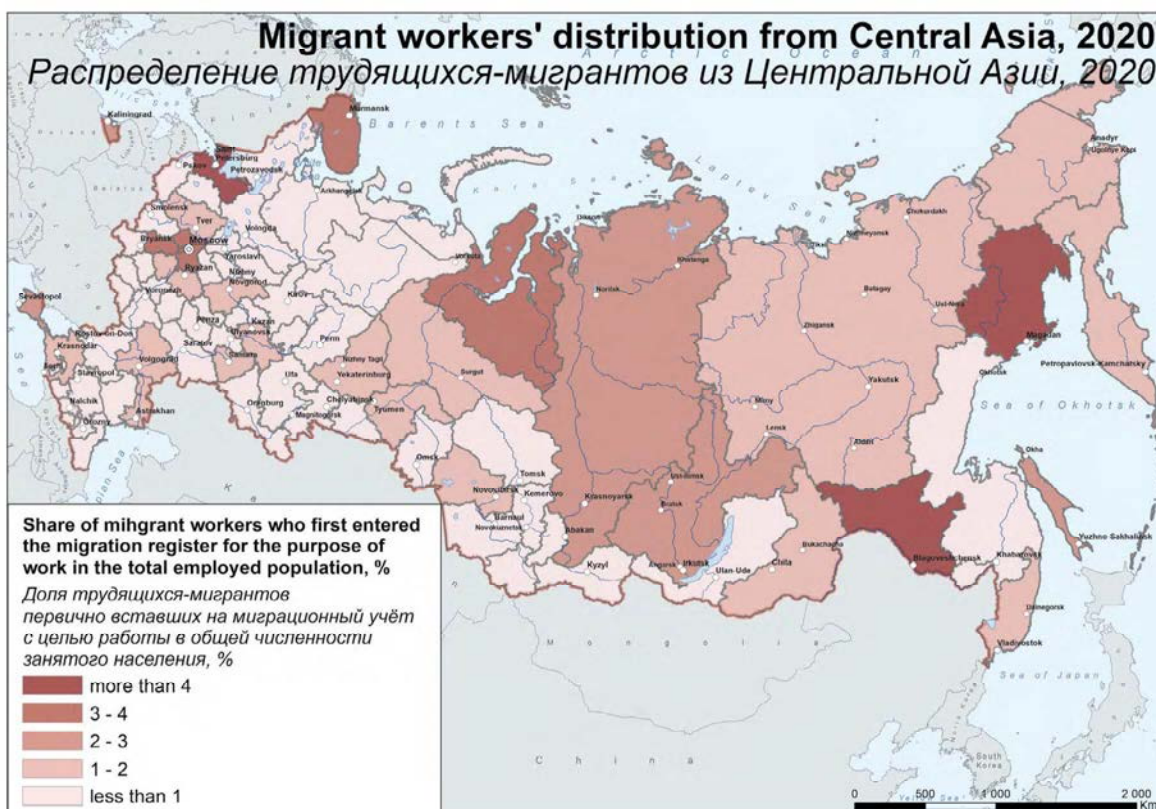
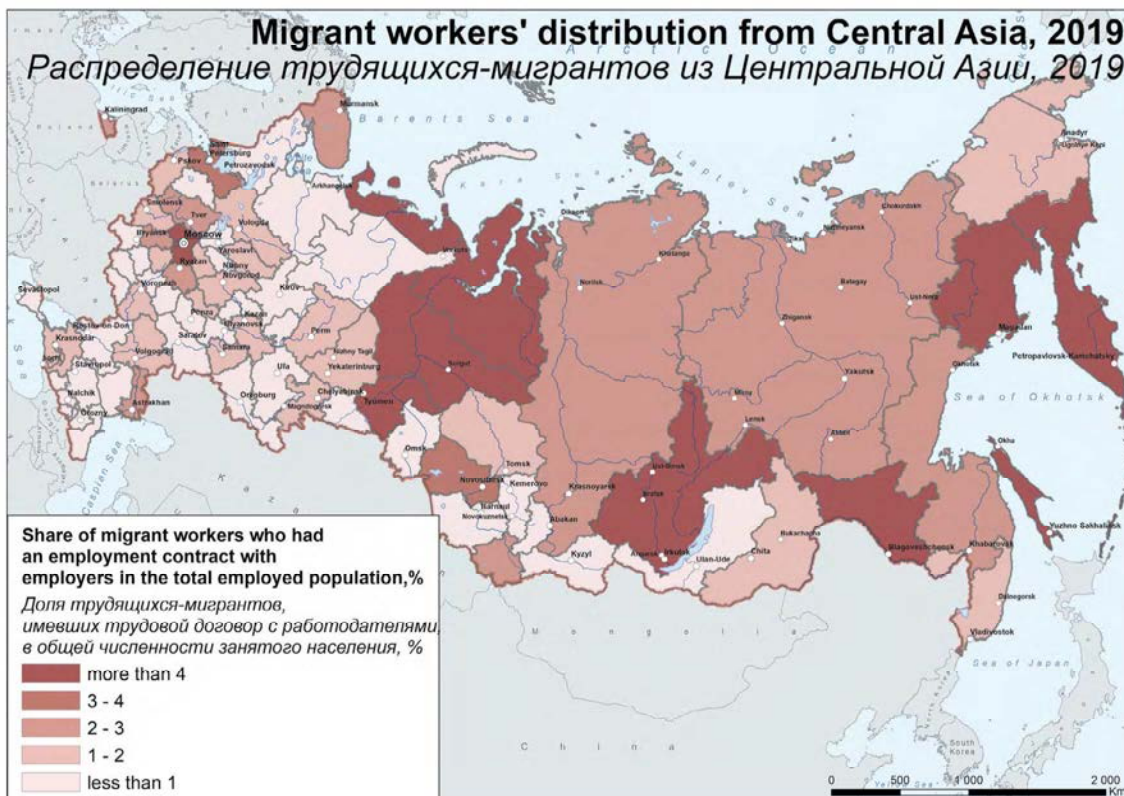
Разработать и внедрить систему мер, включающую, в том числе, информационно-консультационную, методическую, правовую, организационную и иную поддержку и сопровождение (особенно для малого и среднего бизнеса).

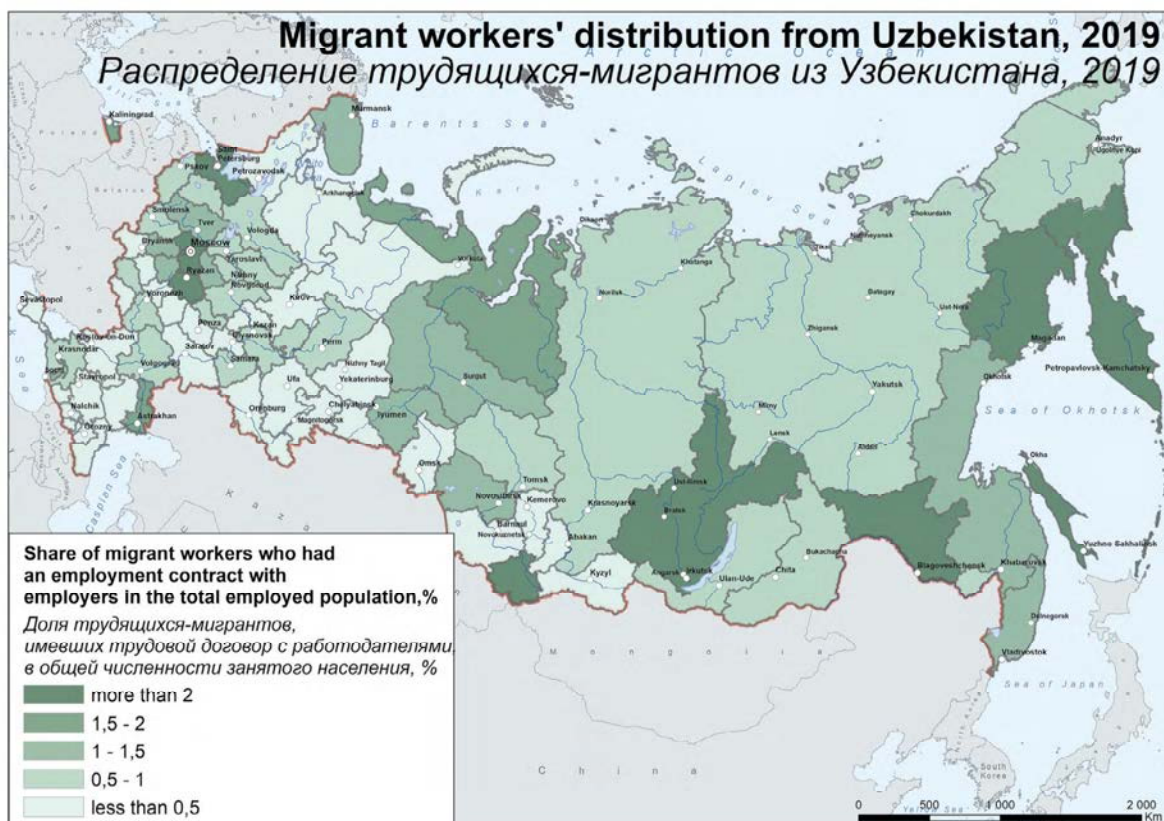
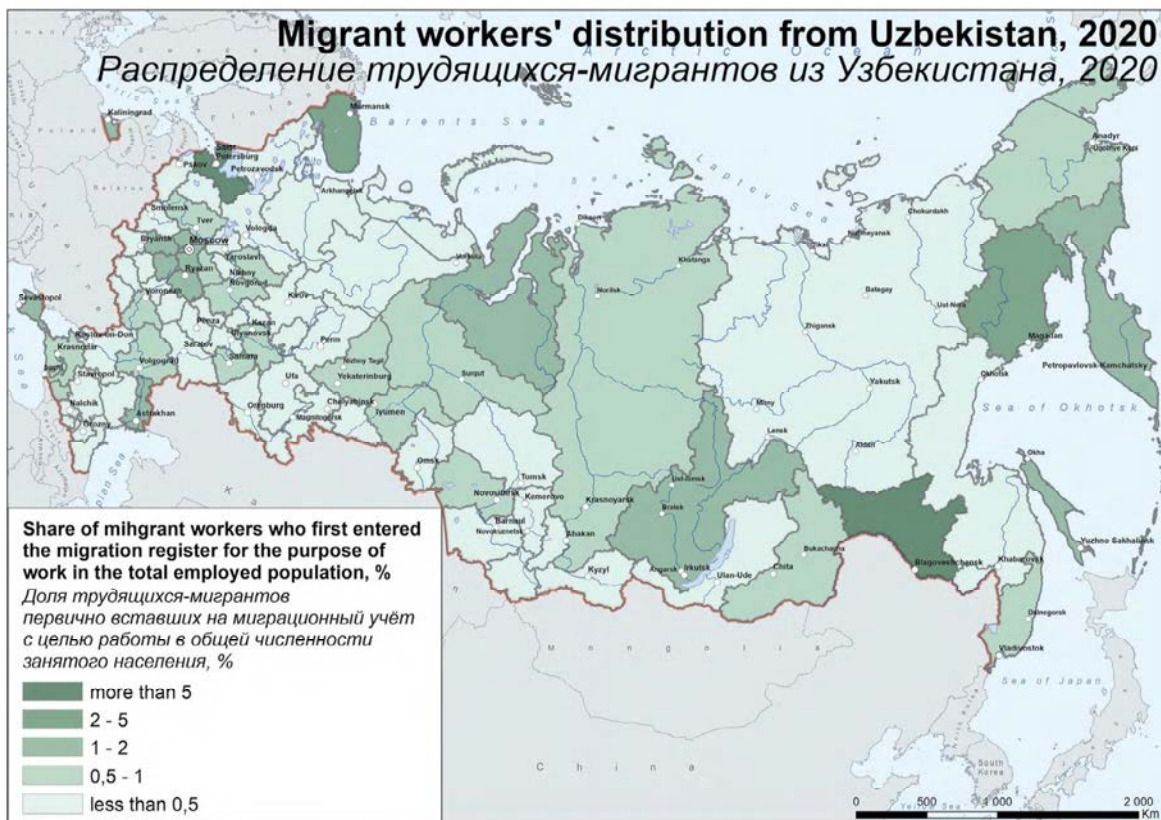
Создать реестр трудовых кадров из числа мигрантов, занятых в основных отраслях экономики (строительство, сельское хозяй-

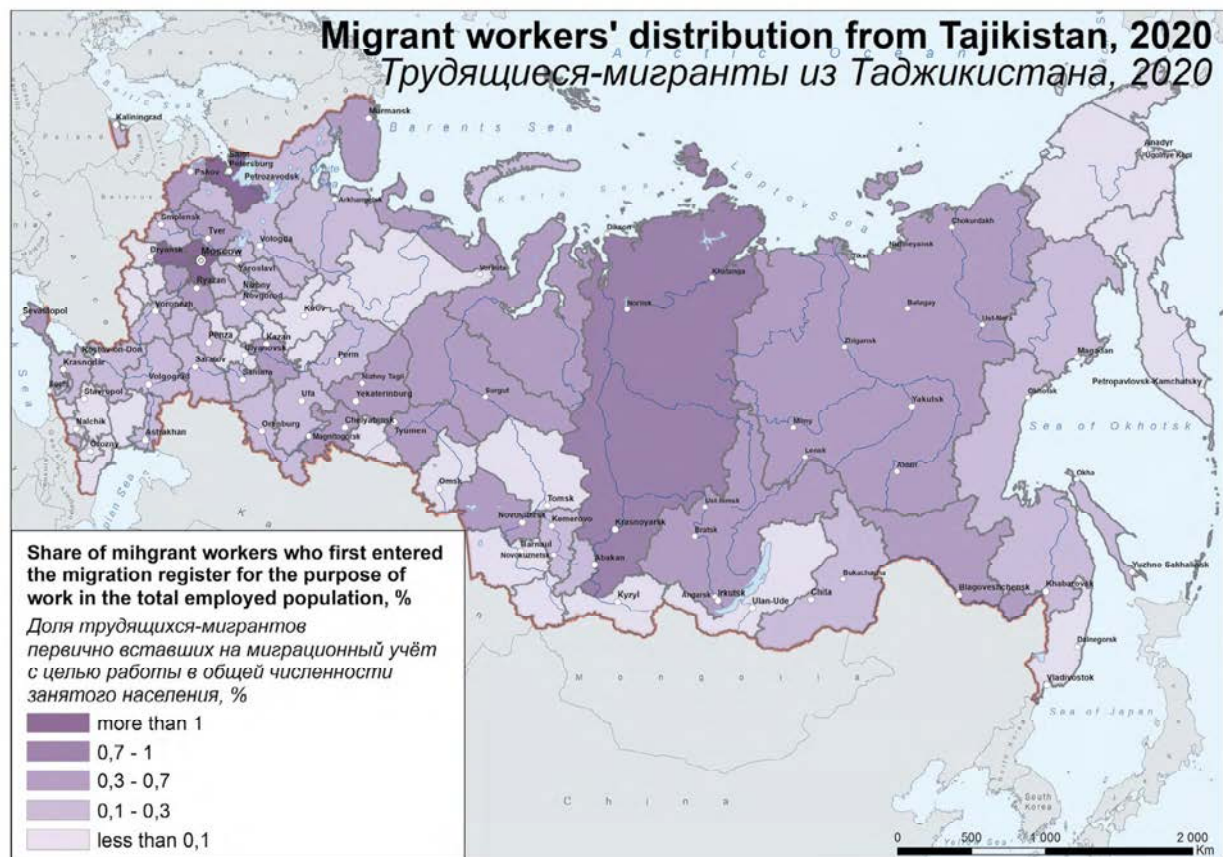
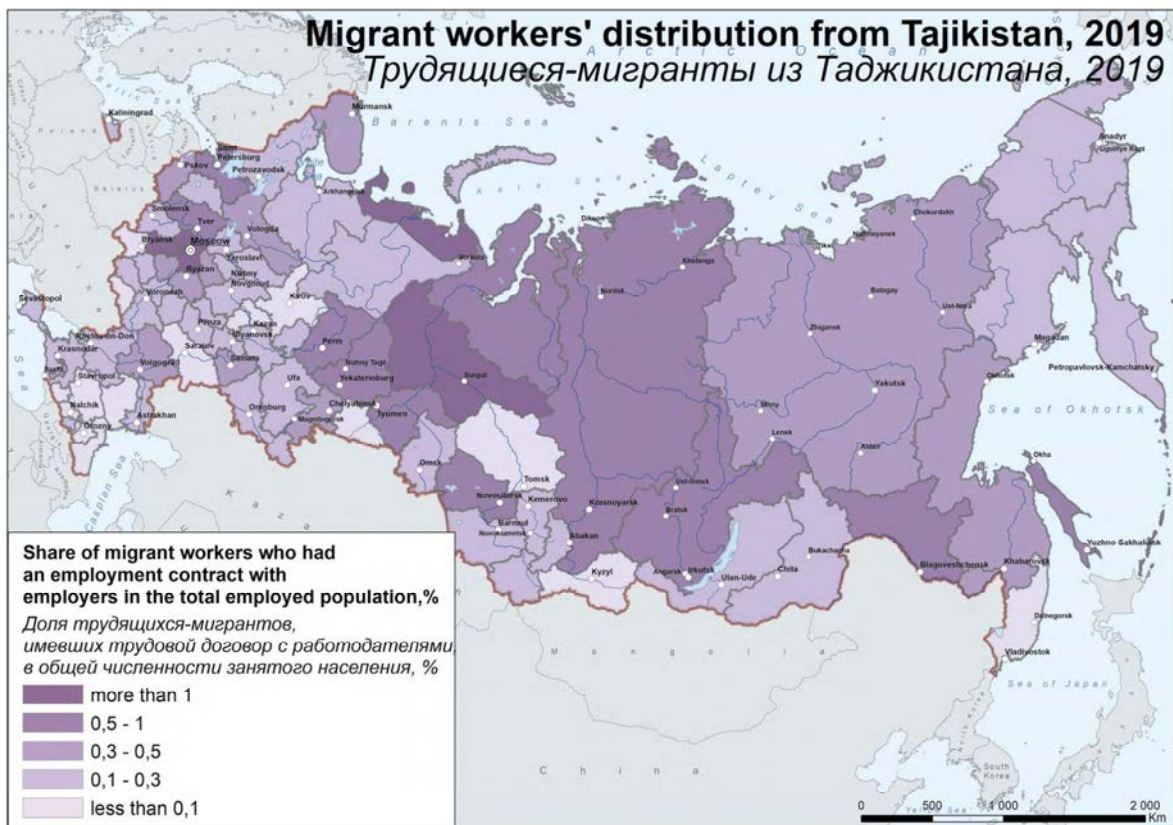
ство, ЖКХ) на базе профессиональных объединений работодателей. Создание такого реестра позволило бы упростить вопросы налогообложения мигрантов, предоставить им гарантии своевременной оплаты их ра-

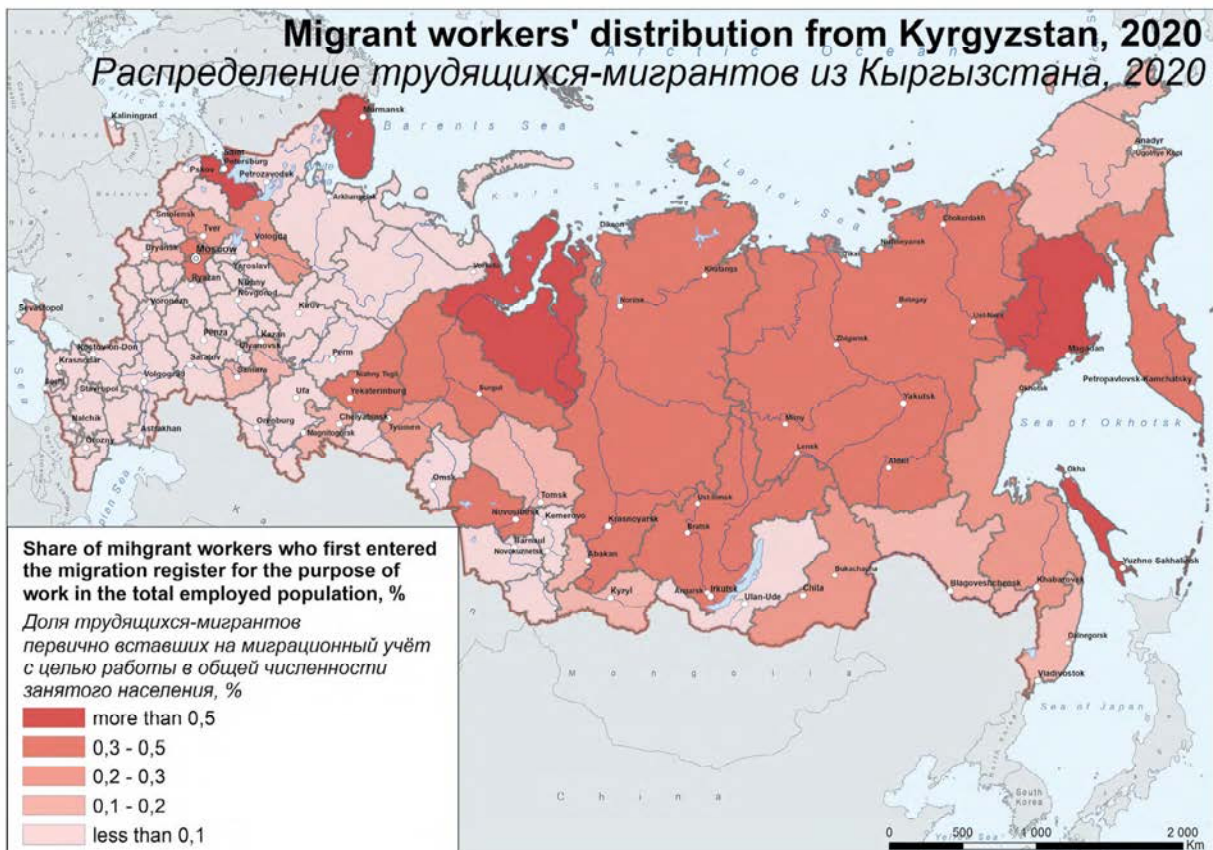
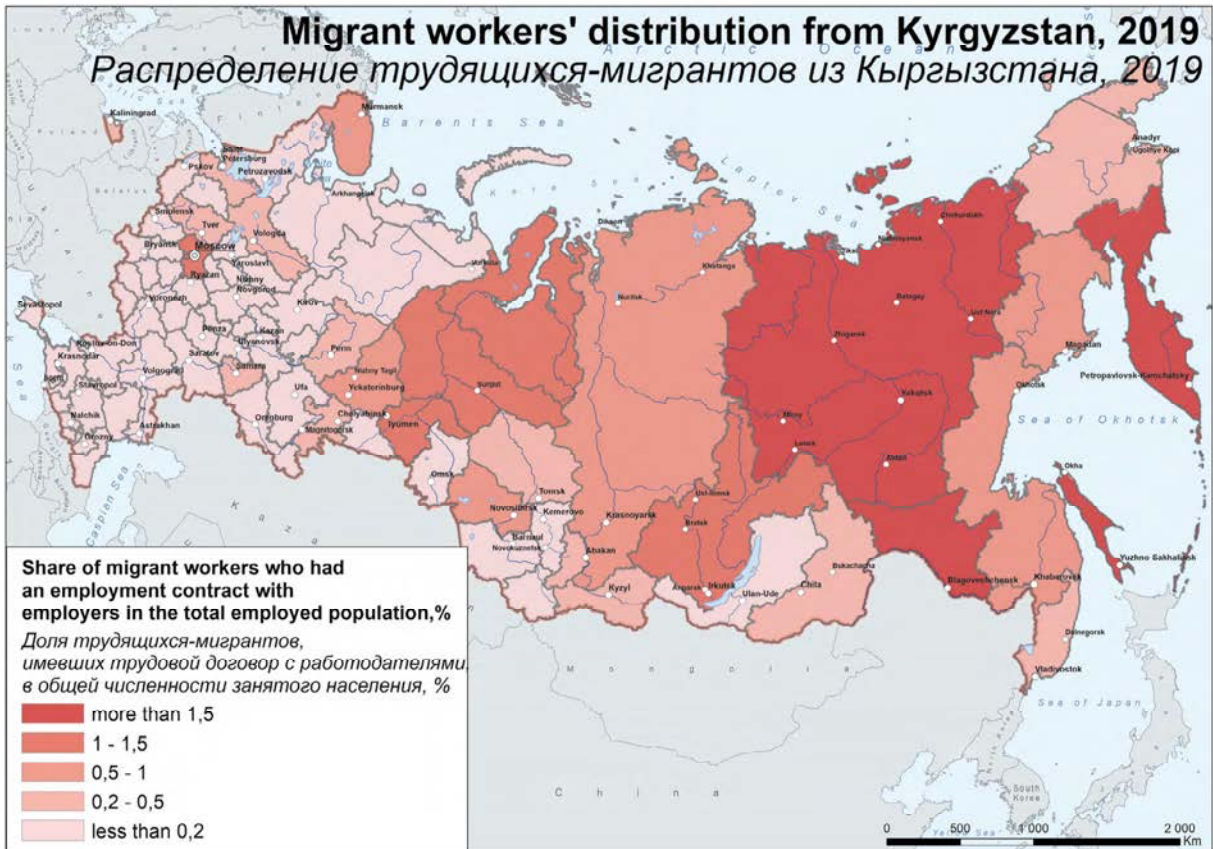
боты и обеспечить необходимый уровень охраны труда, облегчить поиск трудовых ресурсов для работодателей.

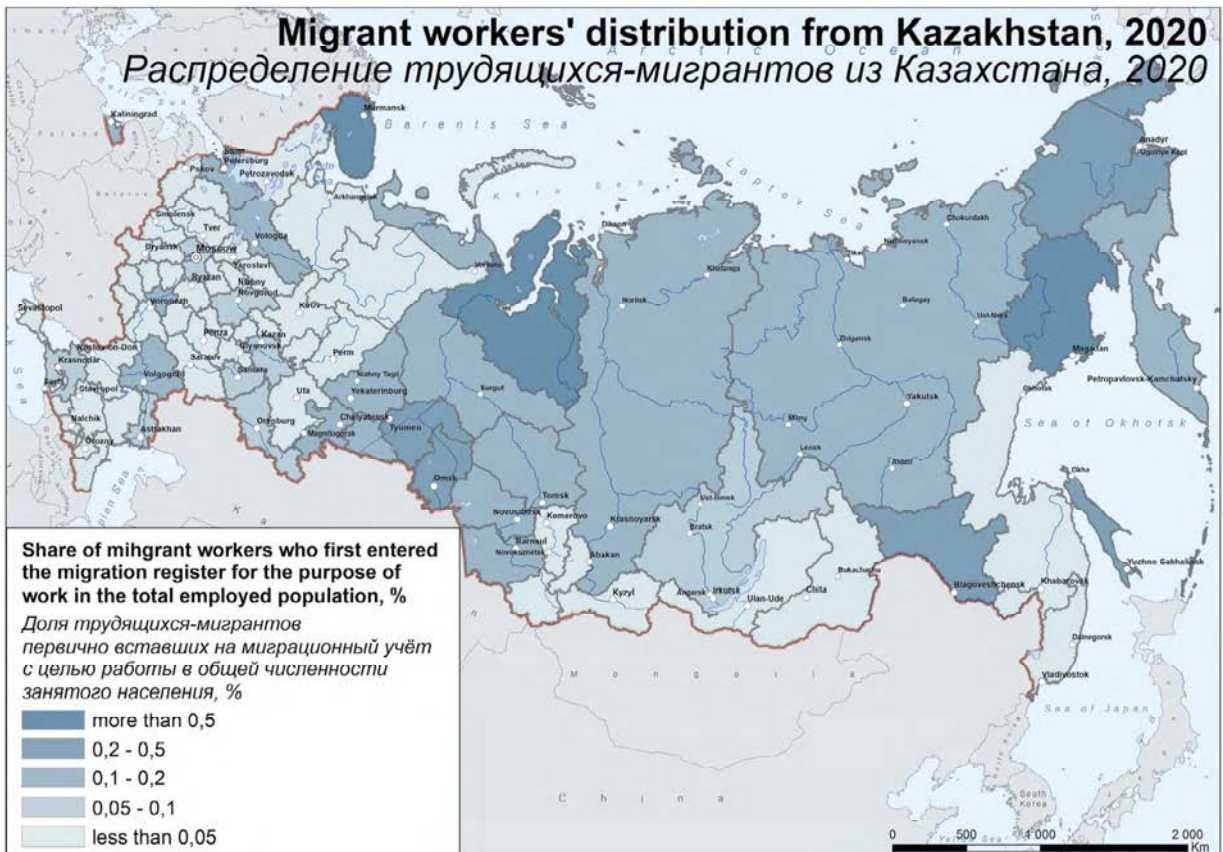
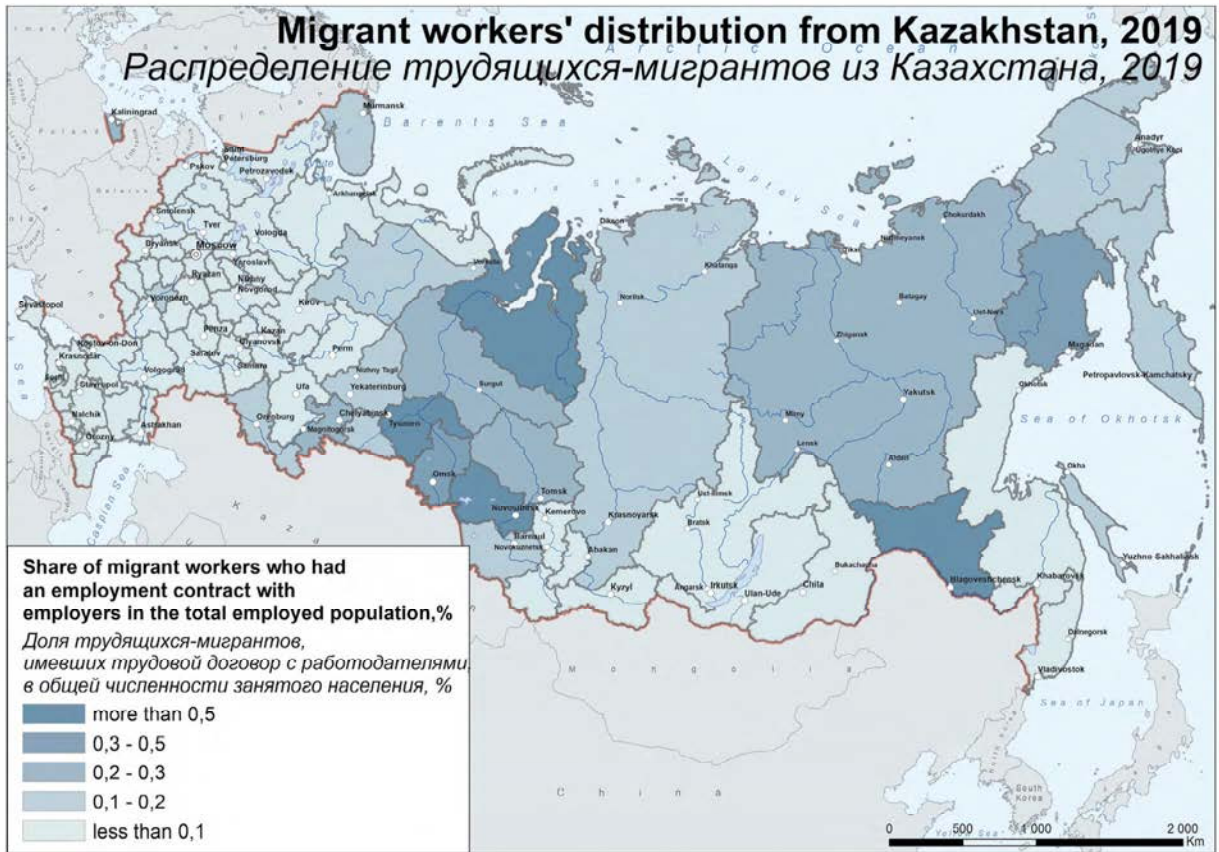
КАРТОГРАФИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ











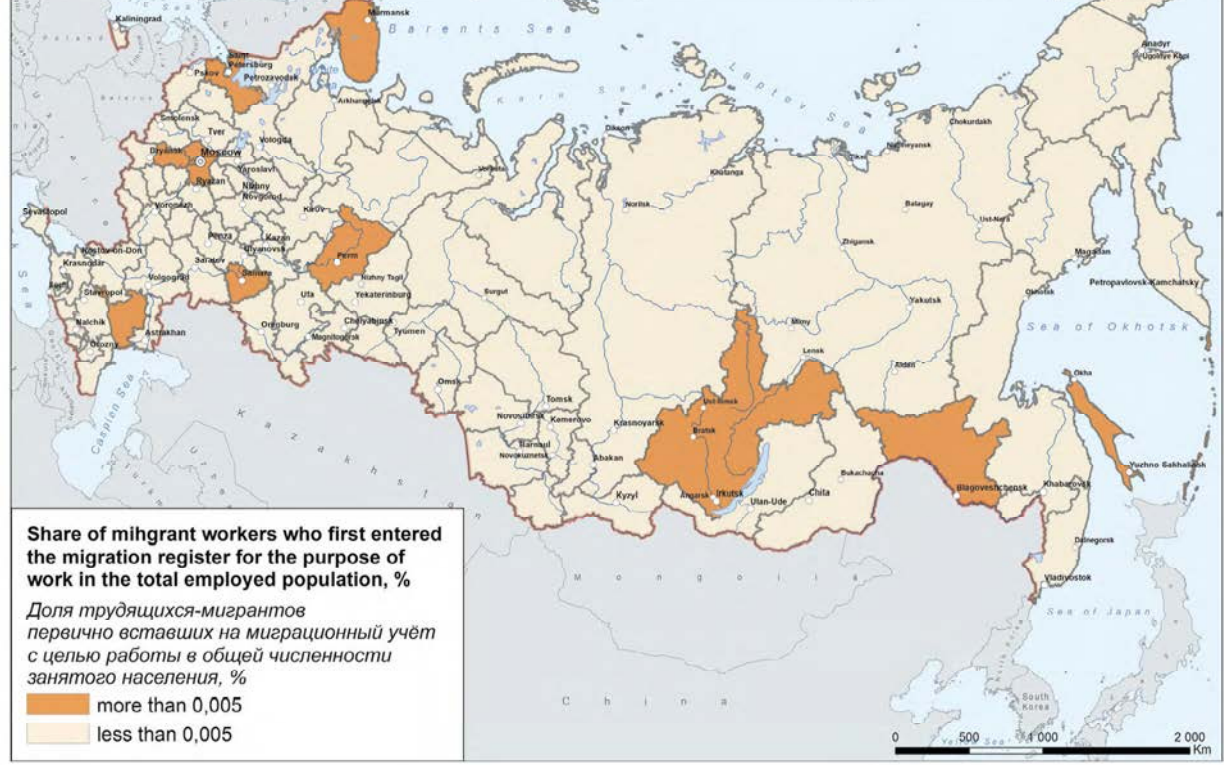
Migrant workers' distribution from Turkmenistan, 2019

Распределение трудящихся-мигрантов из Туркменистана, 2019



Migrant workers' distribution from Turkmenistan, 2020

Распределение трудящихся-мигрантов из Туркменистана, 2020



АНКЕТА СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОПРОСА

для оценки потребности работодателей в Российской Федерации
в трудовых мигрантах из стран Центральной Азии в контексте
совершенствования механизмов
организованного набора рабочей силы

Добрый день!

Ученые Института демографических исследований Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук при поддержке Бюро Международной организации по миграции (МОМ) в Москве проводят социологический опрос работодателей в России, использующих труд рабочих из Центральной Азии, в контексте функционирования каналов организованного найма рабочей силы. Цель социологического опроса: выявить потребности российских работодателей в трудящихся-мигрантах, а также проблемы функционирования и перспективы развития механизмов организованного набора рабочей силы в миграционном коридоре Центральная Азия – Российская Федерация. Результаты социологического опроса помогут сформировать практические рекомендации по совершенствованию процесса организованного набора рабочей силы из Центральной Азии в Российскую Федерацию на межгосударственном и национальном уровнях.

*Результаты опроса будут использоваться только в сводном виде.
Нужный ответ подчеркните или выделите. Необходимое впишите или впечатайте.*

Раздел 1.

Общая информация о предприятии (организации)

Название предприятия (организации)

В.1. Организационно-правовая форма предприятия (организации).

- 1.1. Индивидуальный предприниматель
- 1.2. Государственное или муниципальное (бюджетное, автономное) учреждение
- 1.3. Акционерное общество
- 1.4. Общество с ограниченной ответственностью
- 1.5. Товарищество
- 1.6. Производственный кооператив
- 1.7. Крестьянское (фермерское) хозяйство
- 1.8. Другое (укажите) _____

В.2. Тип предприятия (организации) по количеству работников.

- 2.1. Микропредприятие (численность работников до 15 человек)
- 2.2. Малое предприятие (численность работников от 15 до 100 человек)
- 2.3. Среднее предприятие (численность работников от 100 до 250 человек)
- 2.4. Крупное предприятие (численность работников свыше 250 человек)

В.3. В какой сфере экономики в основном работает Ваше предприятие (организация)?

- 3.1. Строительство и ремонт зданий и сооружений
- 3.2. Промышленное производство, добыча полезных ископаемых
- 3.3. Сельское хозяйство
- 3.4. Торговля, общественное питание, гостиничный бизнес
- 3.5. Транспорт, пассажирские и грузовые перевозки
- 3.6. Другое (укажите) _____

В.4. В каком субъекте Российской Федерации в основном работает Ваше предприятие (организация)? (Выберите из перечня субъектов РФ)**Раздел 2.****Трудовые ресурсы предприятия (организации)****В.5. Сколько иностранных граждан, в том числе с граждан стран Центральной Азии, работает на Вашем предприятии (в организации) в настоящее время?**

	Человек	%
Всего работников		
В том числе:		
- российских граждан		
- иностранных граждан		
- в том числе граждан стран Центральной Азии		
Узбекистан		
Таджикистан		
Кыргызстан		
Казахстан		
Туркменистан		

В.6. С какими профессиями работают на Вашем предприятии (организации) иностранные граждане из стран Центральной Азии? (Укажите до 5-7 наиболее распространенных в порядке убывания по каждой стране с учетом специфики)

Узбекистан	Таджикистан	Кыргызстан	Казахстан	Туркменистан
1.	1.	1.	1.	1.
2.	2.	2.	2.	2.
3.	3.	3.	3.	3.
4.	4.	4.	4.	4.
5.	5.	5.	5.	5.
6.	6.	6.	6.	6.
7.	7.	7.	7.	7.

В.7. С какого года Ваше предприятие (организация) использует труд граждан стран Центральной Азии?

В.8. Почему на Вашем предприятии (организации) используется труд граждан стран Центральной Азии? (Возможно несколько вариантов ответов)

- 8.1. Не хватает российских кадров необходимой квалификации (подготовки)
- 8.2. Граждане стран Центральной Азии соглашаются на меньшую заработную плату
- 8.3. Граждане стран Центральной Азии выполняют работу более качественно
- 8.4. Граждане стран Центральной Азии в целом обходятся дешевле работодателю
- 8.5. Граждане стран Центральной Азии менее притязательны к условиям труда
- 8.6. Граждане стран Центральной Азии неприхотливы к условиям проживания
- 8.7. Граждан стран Центральной Азии можно нанять на временных условиях
- 8.8. За граждан стран Центральной Азии не нужно делать социальных отчислений
- 8.9. Другое (укажите) _____

В.9. В связи с ограничениями из-за пандемии COVID-19 изменилась ли численность работников из стран Центральной Азии на Вашем предприятии (в организации) в 2020–2021 годах?

9.1. Увеличилась	
9.2. Уменьшилась	
9.3. Не изменилась	

В.10. Сколько открытых вакансий в настоящее время на Вашем предприятии (в организации)?

_____единиц

В.11. Работники каких профессий требуются в настоящее время на Вашем предприятии (организации)? (Укажите до 5-7 наиболее востребованных профессий)

В.12. Как изменятся потребности в работниках на Вашем предприятии к концу 2021 года (дайте прогноз)?

12.1. Увеличатся

12.2. Уменьшатся

12.3. Не изменятся

В.13. Как изменится потребность в работниках на Вашем предприятии через два-три года (дайте прогноз)?

13.1. Увеличится

13.2. Уменьшится

13.3. Не изменится

В.14. Что Вас не устраивает в современной процедуре найма иностранных граждан в Российской Федерации? (Возможно несколько вариантов ответов)

14.1. Сложная (непрозрачная) система получения квот на иностранных граждан из визовых стран

14.2. Невозможность регистрации иностранного гражданина по месту пребывания работодателем

14.3. Необходимость уведомления МВД России о начале и окончании контракта

14.4. Излишнее количество проверок со стороны разных органов

14.5. Значительные штрафы за неправильный найм иностранного гражданина

14.6. Другое (укажите) _____

В.15. Где Вы географически ищите работников в настоящее время? (Возможно несколько вариантов ответов)

15.1. На региональном рынке труда	
15.2. В других регионах Российской Федерации	
15.3. За рубежом	
15.4. В странах Центральной Азии	

В.16. Как обычно Вы находили работников в странах Центральной Азии? (Возможно несколько вариантов ответов)

16.1. Через российские государственные структуры

16.2. Через государственные структуры в странах Центральной Азии

16.3. Через частные агентства по трудоустройству

16.4. С помощью частных лиц (посредников)

16.5. Через интернет-сервисы

16.6. На неофициальных биржах труда

16.7. С помощью работников, которые уже работают

16.8. С помощью коллег и знакомых

16.9. Другое (укажите) _____

В.17. Какие условия обеспечиваются на Вашем предприятии (организации) работникам из стран Центральной Азии? (Возможно несколько вариантов ответов)

17.1. Обеспечение местами проживания в соответствии с необходимыми санитарно-гигиеническими и иными нормами, безопасными условиями труда и охраны труда, а также техники безопасности на их рабочих местах.

17.2. Гарантированная оплата труда не ниже минимального уровня, установленного законодательством Российской Федерации.

17.3. Трудящиеся-мигранты имеют право на отдых в соответствии с законодательством Российской Федерации и условиями трудового договора.

17.4. Трудящиеся-мигранты по договоренности с работодателем могут освобождаться от трудовой деятельности в дни официальных праздников своих государств.

17.5. 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.

17.6. 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.

Раздел 3.

Общие принципы и особенности системы организованного набора рабочей силы.

В.18. Известно ли Вам, что в Российской Федерации действует система организованного набора иностранных рабочих?

18.1. Да

18.2. Нет

В.19. Зарегистрировано ли Ваше предприятие (организация) в Общероссийской базе данных вакансий «Работа в России»?

19.1. Да

19.2. Нет

В.20. Известен ли Вам Алгоритм действий по привлечению в экономику Российской Федерации иностранных граждан (утвержден 23.04.2021 г.)?

20.1. Да

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

20.2. Нет

В.21. Нанимало ли Ваше предприятие (организация) работников – граждан стран Центральной Азии через систему организованного набора до марта 2020 года (до введения ограничений, связанных с пандемией COVID-19)?

21.1. Да

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

21.2. Нет

В.22. Нанимало ли Ваше предприятие (организация) работников – граждан стран Центральной Азии через систему организованного набора с марта 2020 года по настоящее время (после введения ограничений, связанных с пандемией COVID-19)?

22.1. Да

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

22.2. Нет

22.3. Только планирует

Если Ваше предприятие (организация) нанимало граждан стран Центральной Азии через систему организованного набора, ответьте на вопросы Раздела 4.

Если Ваше предприятие (организация) не нанимало граждан стран Центральной Азии через систему организованного набора, ответьте на вопрос 37.

Раздел 4.

Функционирование механизма организованного набора рабочей силы

В.23. Сколько граждан и каких стран Центральной Азии Ваше предприятие (организация) наняло через систему организованного набора в последний раз? (Возможно несколько вариантов ответов)

23.1. Узбекистан _____ человек

23.2. Таджикистан _____ человек

23.3. Кыргызстан _____ человек

23.4. Казахстан _____ человек

23.5. Туркменистан _____ человек

23.6. Не нанимали

В.24. Работников каких профессий из стран Центральной Азии Ваше предприятие (организация) наняло через систему организованного набора в последний раз? (Укажите до 5-7 наиболее востребованных)

В.25. Сколько времени занял процесс найма работников из стран Центральной Азии через систему организованного набора (с момента объявления вакансии до приезда работника в Российской Федерации)?

_____ месяцев

В.26. Какая организация выступала оператором оргнабора мигрантов для Вашего предприятия (организации)?

26.1. Российская (укажите) _____

26.2. Зарубежная (укажите) _____

В.27. Какие виды деятельности осуществил оператор на территории стран Центральной Азии с точки зрения предвыездной подготовки трудовых мигрантов? (Возможно несколько вариантов ответов)

27.1. Предварительное анкетирование и собеседование, направленное на определение уровня квалификации кандидата и знания русского языка.

27.2. Организация курсов или направление на курсы обучения русскому языку.

27.3. Отбор и ознакомление кандидатов с вакансиями и условиями работы в соответствии с заявкой работодателя.

27.4. Проверка кандидатов на наличие у них запрета и ограничения на въезд и трудовую деятельность в Российской Федерации.

27.5. Проверка наличия у кандидата запрета на выезд из страны происхождения.

27.6. Организация медицинского освидетельствования.

27.7. Организация собеседования кандидата с работодателем в дистанционном режиме по каналам интернет-коммуникаций.

27.8. Предвыездная адаптационная подготовка и инструктаж по вопросам исполнения российского законодательства в сфере пребывания и работы в Российской Федерации.

27.9. Содействие в оформлении кредита для оплаты расходов на предвыездную подготовку в стране происхождения, проживание и оформление патента на работу в Российской Федерации.

27.10. Содействие в приобретении билета на переезд в регион российского работодателя.

В.28. Как в целом Вы оцениваете работу оператора?

28.1. Положительно

28.2. Отрицательно

В.29. Что из перечисленного ниже обеспечивало Ваше предприятие (организация) при организованном наборе трудящихся-мигрантов – граждан стран Центральной Азии? (Возможно несколько вариантов ответов)

29.1. Покупка билета или предоставление кредита трудовому мигранту на приобретение билета в Российскую Федерацию.

29.2. Встреча трудящихся-мигрантов в аэропорту (на вокзале).

29.3. Размещение трудящихся-мигрантов в общежитии.

29.4. Помощь в постановке трудовых мигрантов на первичный миграционный учет.

29.5. Оплата расходов на патент (предоставление кредита на оформление патента) работнику в Российской Федерации.

29.6. Прохождение необходимых процедур для получения патента (мед. обследование, оформление полисов добровольного мед. страхования, прохождение комплексного экзамена).

В.30. Продолжал ли оператор оргнабора сопровождение трудящихся-мигрантов и Вашего предприятия (организации) до окончания испытательного срока?

- 30.1. Да
- 30.2. Нет

В.31. Осуществлял ли оператор оргнабора замену трудящихся-мигрантов по просьбе Вашего предприятия (организации)?

- 31.1. Да
- 31.2. Нет

В.32. Подписан ли трудовой договор с иностранными работниками из стран Центральной Азии, прибывшими по оргнабору, после получения ими патента на трудовую деятельность на предварительно согласованных (оговоренных в заявке) условиях?

- 32.1. Договор подписан, условия полностью сохранены
- 32.2. Договор подписан, условия изменены
- 32.3. Договор не подписан

В.33. Увольнялись ли с Вашего предприятия (из организации) иностранные работники из стран Центральной Азии, прибывшие по оргнабору?

- 33.1. Да, увольнялись _____%
- 33.2. Нет, не увольнялись

В.34. Обеспечивало ли Ваше предприятие (организация) иностранным гражданам из Центральной Азии обучение в Российской Федерации?

- 34.1. Обеспечивало обучение или повышение квалификации
- 34.2. Обеспечивало подтверждение (признание) квалификации
- 34.3. Не обеспечивало

В.35. Удовлетворены ли Вы уровнем профессиональной подготовки граждан стран Центральной Азии, принятых на работу на Ваше предприятие (организацию) через систему оргнабора?

- 35.1. Полностью удовлетворен
- 35.2. Частично удовлетворен
- 35.3. Не удовлетворен

В.36. Удовлетворены ли Вы уровнем знания русского языка граждан стран Центральной Азии, принятых на работу на Ваше предприятие (организацию) через систему оргнабора?

36.1. Полностью удовлетворен

36.2. Частично удовлетворен

36.3. Не удовлетворен

В.37. Отметьте наиболее значимые преимущества организованного набора рабочей силы для Вашего предприятия (организации) (Возможно несколько вариантов ответов)

37.1. Экономия затрат (передача на аутсорсинг процессов отбора, предвыездной подготовки и оформления патентов для востребованных иностранных работников).

37.2. Качество отбора (предварительный отсев несоответствующих кандидатов).

37.3. Стабильность (нацеленность мигрантов на длительную работу у работодателя, в том числе, для возврата кредита).

37.4. Объемы подбора (возможность отбора больших групп мигрантов в разумный срок).

37.5. Гарантированная легальность (прохождение всеми отобранными кандидатами предвыездных процедур и оформление патента).

37.6. Возможность реальной адаптации мигрантов (реальное знание русского языка на необходимом уровне и прохождение адаптационных мероприятий).

37.7. Сопровождение (взаимодействие оператора оргнабора с работодателем и мигрантами в процессе испытательного срока).

37.8. Дополнительные преференции (услуги по обучению и консалтингу: получение на льготных условиях услуг в сфере привлечения и использования иностранной рабочей силы).

37.9. Другое (укажите) _____

Дополнительная информация, которую Вы хотели бы сообщить об оргнаборе. Например, что в нем не работает или нужно усовершенствовать? (В свободной форме).

Спасибо за участие в опросе!

ПУТЕВОДИТЕЛЬ ГЛУБИННОГО ИНТЕРВЬЮ
с представителями государственных структур, работодателей,
рекрутинговых агентств для оценки потребности работодателей
в трудящихся-мигрантах из стран Центральной Азии в регионах
Российской Федерации в контексте совершенствования
механизмов организованного
набора рабочей силы

Добрый день!

Ученые Института демографических исследований Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук при поддержке Бюро Международной организации по миграции (МОМ) в Москве проводят интервью с государственными служащими, работодателями, рекрутинговыми агентствами в Российской Федерации, использующими труд рабочих из Центральной Азии, на предмет выявления особенностей функционирования каналов организованного найма рабочей силы. Цель интервью выявить потребности российских работодателей, а также проблемы функционирования и перспективы развития механизмов организованного набора рабочей силы в миграционном коридоре Центральная Азия – Российская Федерация». Результаты интервью помогут сформулировать практические рекомендации по совершенствованию процесса организованного набора рабочей силы из Центральной Азии в Российскую Федерацию на межгосударственном и национальном уровнях.

Вопросы для интервью:

В.1. В каком объеме и в каких профессиях существует потребность в рабочей силе на Вашем предприятии (в организации) и/или в регионе в настоящее время? Может ли эта потребность быть удовлетворена за счет российских граждан? Как пандемия COVID-19 изменила потребности работодателей в рабочей силе?

В.2. Привлекаются ли иностранные работники для удовлетворения данной потребности? Как определяются потребности в иностранной рабочей силе на Вашем предприятии (в организации) и/или в регионе? Существует ли прогноз потребностей? Какие главные недостатки существуют в данной системе? Как их можно исправить?

В.3. Есть ли интерес у Вашего предприятия (организации) и/или работодателей в Вашем регионе к привлечению рабочей силы из Центральной Азии? Какими преимуществами обладает рабочая сила из стран Центральной Азии? Есть ли специфика по странам?

В.4. Развита ли система организованного набора рабочей силы на Вашем предприятии (организации) и/или в Вашем регионе? С какими государствами был отработан механизм организованного набора рабочей силы до пандемии COVID-19? Опишите наиболее успешные примеры.

В.5. Как изменилась система организованного набора рабочей силы на Вашем предприятии (организации) и/или в регионе после введения ограничений, связанных с COVID-19? С какими государствами отработывается механизм организованного набора в новых условиях?

В.6. Опишите ключевые подходы и проблемы предвыездной подготовки мигрантов в странах Центральной Азии в процессе организованного набора. Как Ваше предприятие (организация) и/или власти региона участвуют в предвыездной подготовке и отборе кандидатов?

В.7. Опишите ключевые подходы и проблемы трудоустройства и адаптации трудящихся-мигрантов из стран Центральной Азии в Российской Федерации с точки зрения мигрантов и работодателей.

В.8. С какими сложностями сопряжена на практике реализация Алгоритма действий по привлечению в экономику Российской Федерации иностранных граждан (утвержден Протоколом заседания Оперативного штаба по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции на территории РФ от 23 апреля 2021 г.)? Что в данном алгоритме работает неэффективно?

В.9. Что необходимо усовершенствовать с точки зрения законодательного, институционального и организационных подходов к организованному набору рабочей силы в Российской Федерации в современных условиях? Какие специфические особенности стран и мигрантов из Центральной Азии следует при этом учесть?

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

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

Алхасов С.С., Рязанцев С.В. Потенциальная трудовая миграционная мобильность в приграничном регионе юга России по данным интернет-рекрутмента (на примере Ростовской области) // ЦИТИСЭ. 2020. № 4 (26). С. 465-481. DOI: 10.15350/2409-7616.2020.4.40

Варшавер Е.А., Рочева А.Л., Иванова Н.С. Факторы и механизмы складывания мест резидентной концентрации мигрантов вокруг рынков // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 5. С. 425-449. Режим доступа: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.5.1939>

Возвратная миграция: международные подходы и региональные особенности Центральной Азии. Международная организация по миграции (МОМ) – Агентство ООН по миграции. Алматы. 2020. 242 с. Режим доступа: http://ucnu.pф/wp-content/uploads/2020/08/Return-Migration-in-CA_RUS.pdf

Денисенко М.Б., Мукомель В.И. Коронавирус и трудовая миграция // Аналитический бюллетень НИУ ВШЭ об экономических и социальных последствиях коронавируса в России и в мире. 2020. № 7. С. 51-54. <https://www.hse.ru/mirror/pubs/share/375148606.pdf>

Денисенко М.Б., Мукомель В.И. Трудовая миграция в России в период коронавирусной пандемии // Демографическое обозрение. 2020. Т. 7. № 3. С. 84-107. DOI: 10.17323/demreview.v7i3.11637

Мониторинг состояния национальных рынков труда стран Содружества Независимых Государств в 2016-2019 гг. Москва. Межгосударственный статистический комитет СНГ. 2020. Режим доступа: http://www.cisstat.com/rus/Monitoring_labour2016-2019.pdf

Мукомель В.И. Высококвалифицированные мигранты из постсоветских государств: трудовая мобильность // Социологический журнал. 2020. Том. 26. № 2. С. 31-59. DOI: <https://doi.org/10.19181/socjour.2020.26.2.7264>

Мукомель В.И. Миграционная ситуация и мигранты в восприятии россиян // Вестник Российской нации. 2021. № 1-2. С. 53-68. Режим доступа: <http://rosnation.ru/wp-content/uploads/2021/04/%D0%92%D0%A0%D0%9D-2021-%E2%84%96-1.pdf>

Отчет о результатах исследования социально-экономических последствий пандемии COVID-19 для мигрантов из Центральной Азии, пребывающих на территории Российской Федерации 2021, Международная организация по миграции (МОМ) – Агентство ООН по миграции. Москва. 2021. Режим доступа: https://moscow.iom.int/sites/default/files/survey_rf_covid_2021_small_0.pdf

Полетаев Д., Коробков А. Международная миграция в эпоху пандемии: разрыв связей, денежные переводы и мигрантофобия. Доклад Международного дискуссионного клуба «Валдай». Москва. 2021. 35 с. Режим доступа: <https://ru.valdaiclub.com/files/38718/>

Рязанцев С.В., Вазиров З.К., Гарибова Ф.М. «Зависшие на границах» между Россией и родиной: мигранты из стран Центральной Азии во время пандемии COVID-19 // Научное обозрение. Серия 1: Экономика и право. 2020. № 3. С. 45-58. DOI: 10.26653/2076-4650-2020-3-04

Рязанцев С.В., Вазиров З.К., Касымов О.К. Таджикские общины в российских регионах в период пандемии COVID-19: занятость и солидарность // Научное обозрение. Серия 1: Экономика и право. 2021. № 1. С. 50-60. DOI: 10.26653/2076-4650-2021-1-05

Рязанцев С.В., Вазиров З.К., Храмова М.Н., Смирнов А.В. Влияние пандемии COVID-19 на положение трудовых мигрантов из Центральной Азии в России // Центральная Азия и Кавказ. Том 23. Вып. 3, 2020. С. 64-76.

Рязанцев С.В., Касымов О.К. Трансформация миграционной политики России: тренды, приоритеты, место стран Центральной Азии. Миграционное право. 2021. № 2. С. 16-20. DOI: 10.18572/2071-1182-2021-2-16-20

- Рязанцев С.В., Леденёва В.Ю.* Интеграция иммигрантов в условиях этнодемографических трансформаций регионов России // Вопросы национальных и федеративных отношений. 2020. Т. 10. № 12 (69). С. 2850-2858. DOI: 10.35775/PSI.2020.69.12.014
- Рязанцев С.В., Письменная Е.Е.* Международная трудовая миграция в Россию Международные процессы. 2019. Т. 17. № 4 (59). С. 65-83. DOI: 10.17994/IT.2019.17.4.59.5
- Рязанцев С.В., Письменная Е.Е., Перемышлин С.Н.* Положение трудовых мигрантов из стран Центральной Азии на российском рынке труда. Вопросы национальных и федеративных отношений. 2020. Т. 10. № 5 (62). С. 1248-1259. DOI: 10.35775/PSI.2020.62.5.028
- Храмова М.Н., Рязанцев С.В.* Реакция российского рынка труда на «первую» и «вторую» волны пандемии COVID-19 // Научное обозрение. Серия 1: Экономика и право. 2021. № 3. С. 61-73. DOI: 10.26653/2076-4650-2021-3-05
- Jampeisov D., Ryazantsev S., Peremyshlin S., Jampeisov D.* Managing ethnic repatriation experience: Central Asian states and Russian Federation // Central Asia and the Caucasus. 2020. Vol. 21. № 1. Pp. 124-136. DOI: 10.37178/ca-c.20.1.12
- Khramova M., Ryazantsev S., Rakhmonov A., Kasymov O.* The impact of remittances from abroad on socio-economic development in Tajikistan // Central Asia and the Caucasus. 2020. Vol. 21. № 4. Pp. 79-95. DOI: 10.37178/ca-c.20.4.09
- Poletaev D.* Migration and Skills in North and Central Asia. Facilitating Migration Management in North and Central Asia. 2016. Bangkok. ESCAP UN. 57 p. Access mode: https://www.unescap.org/sites/default/files/2%20Migration%20and%20Skills%20%20v2-3-E_ENGLISH.pdf
- Ryazantsev S.V.* Migrant workers as a resource for the demographic development of Russia and the Republic of Kazakhstan // Вестник Национальной академии наук Республики Казахстан. 2021. № 2 (390). С. 204-212. DOI: 10.32014/2021.2518-1467.71
- Ryazantsev S., Khonkhodzhaev F., Akramov S., Ryazantsev N.* Return migration to Tajikistan: Forms, trends, consequences // Central Asia and the Caucasus. 2021. Vol. 22. № 2. Pp. 162-173. DOI: 10.37178/ca-c.21.2.14
- Ryazantsev S.V., Molodikova I.N., Bragin A.D.* The effect of COVID-19 on labour migration in the CIS // Baltic Region. 2020. № 12. Vol. 4. Pp. 10-38. DOI: 10.5922/2079-8555-2020-4-2
- Ryazantsev S.V., Ochirova G.N., Maksimova A.S.* Relationship between trends of highly qualified immigration to Russia and demand of the Russian labor market // Journal of Population and Social Studies. 2019. Vol. 27. № 4. Pp. 307-320. DOI: 10.25133/JPSSv27n4.020
- Ryazantsev S., Rakhmonov A.* Labor force recruitment to the OECD and middle eastern countries in the Republic of Tajikistan: Trends, mechanisms, consequences // Central Asia and the Caucasus. 2020. Vol. 21. № 4. Pp. 96-111. DOI: 10.37178/ca-c.20.4.10
- Varshaver E., Rocheva A., Ivanova N.* E-namus? Social networking sites and conservative norms of romantic relationships among second-generation migrants in Russia // Journal of Ethnic and Migration Studies. 2021. Access mode: <https://doi.org/10.1080/1369183X.2021.1883423>
- World Migration Report 2022. International Organization for Migration (IOM). Geneva. 2021. Access mode: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022>
- World Migration Report 2020. International Organization for Migration (IOM). Geneva. 2020. Access mode: <https://worldmigrationreport.iom.int/2020>



119071, Российская Федерация, Москва, ул. Стасовой, д. 4
Тел.: +7 (495) 660-77-82
Эл. почта: iommoscow@iom.int Веб-сайт: <http://moscow.iom.int>