

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВНЕШНЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В УСЛОВИЯХ ДЕФИЦИТА КАДРОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

А. Э. Евтушенко^а, Н. Г. Чевтаева^б, Д. С. Кононова^а, А. Е. Агумбаева^с

^аДепартамент по труду и занятости населения Свердловской области
(Екатеринбург, Россия)

^бУральский институт управления — филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»
(Екатеринбург, Россия)

^сКазахстанский агротехнический исследовательский университет им. С. Сейфуллина
(Астана, Казахстан)

АННОТАЦИЯ:

Введение. В преддверии запуска в 2025 году нового национального проекта «Кадры» обостряется потребность в поисках инновационных механизмов повышения конкурентоспособности российского рынка труда. Общеизвестной формой борьбы с кадровым дефицитом в мировой экономике является привлечение труда мигрантов.

Материалы и методы. Анализ нормативно-правовых актов позволил рассмотреть специфику государственного регулирования трудоустройства иностранных граждан в Российской Федерации путем предоставления «патентов» и «разрешений на работу». В ситуации закрытости статистических данных со стороны Главного управления по вопросам миграции Министерства внутренних дел Российской Федерации для адекватной оценки современных миграционных тенденций в статье используются данные, предоставленные региональными службами занятости.

Результаты. Зафиксирована потребность в привлечении кадров на российский рынок труда: численность трудоспособного населения в России в 2023 году к 2017 году снизилась более чем на 200 тыс. человек.

Для работодателей остается привлекательным трудоустройство иностранных работников, работающих по патенту ввиду отсутствия дополнительной бюрократической нагрузки. Представлен анализ распределения квоты на привлечение и использование иностранных работников в разрезе видов экономической деятельности и стран привлечения. В 2024 году зафиксирован рост применения труда иностранных работников из стран, которые ранее практически отсутствовали на российском рынке труда: Шри-Ланка, Пакистан, Непал, Мьянма, Лаос.

Выделены точки роста в вопросах регулирования внешней трудовой миграции, связанные с возрастанием роли государства как надежного посредника по привлечению работодателем трудовых мигрантов. Для организаций, находящихся в поиске новых источников привлечения иностранной рабочей силы, важно использование официально установленных дипломатических каналов; действие в соответствии с алгоритмом, разработанным органами власти. Для регионов с острым дефицитом кадров перспективным представляется развитие института организованного набора иностранных работников. Важно расширить информационную представленность потребностей российского рынка труда в сети Интернет для зарубежной аудитории.

© А. Э. Евтушенко, Н. Г. Чевтаева, Д. С. Кононова, А. Е. Агумбаева, 2024

Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons license, and indicate if changes were made.



Обсуждение. Для понимания изменения миграционных потоков нуждается в дальнейшем исследовании региональная специфика размещения предприятий, налаженных устойчивых внешнеэкономических связей, что определяет привлечение иностранных граждан на региональный рынок труда.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: иностранные работники, трудовые ресурсы, патент, разрешение на работу, конкурентоспособность рынка труда

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Евтушенко А. Э., Чевтаева Н. Г., Кононова Д. С., Агумбаева А. Е. Государственное регулирование внешней трудовой миграции в условиях дефицита кадров на рынке труда // Вопросы управления. 2024. Т. 18, № 5. С 69-87. EDN: SOGZHW. DOI: 10.22394/2304-3369-2024-5-69-87.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ:

Евтушенко Александр Эдуардович — Департамент по труду и занятости населения Свердловской области (620144, Россия, г. Екатеринбург, ул. Фурманова, д. 107) — *начальник отдела трудовых ресурсов и миграционной политики*; ea96@mail.ru. SPIN-код: 9915-6282.

Чевтаева Наталия Геннадьевна — доктор социологических наук, профессор; Уральский институт управления — филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (620144, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 марта, д. 66); chevtaeva-ng@ranepa.ru. SPIN-код: 3817-4895, ORCID: 0000-0002-4223-3318, Researcher: ABD-5356-2020, Scopus: 57199859026.

Кононова Дарья Сергеевна — Департамент по труду и занятости населения Свердловской области (620144, Россия, г. Екатеринбург, ул. Фурманова, д. 107) — *заместитель начальника отдела трудовых ресурсов и миграционной политики*; konon99@bk.ru. SPIN-код: 4859-9752.

Агумбаева Ассия Ерликовна — кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономика»; Казахстанский агротехнический исследовательский университет им. С. Сейфуллина (0110011, республика Казахстан, г. Астана, пр. Женис, д. 62); Leila_76_76@mail.ru. SPIN-код: 3675-2780, ORCID: 0000-0002-6493-4908.

Статья поступила 19.06.2024; рецензия получена 15.08.2024; принята к публикации 11.09.2024.

STATE REGULATION OF EXTERNAL LABOR MIGRATION IN CONDITIONS OF PERSONNEL SHORTAGE IN THE LABOR MARKET

A. E. Evtushenko^a, N. G. Chevtaeva^b, D. S. Kononova^a, A. E. Agumbaeva^c

^aDepartment of Labor and Employment of the Sverdlovsk region
(Yekaterinburg, Russia)

^bUral Institute of Management – branch of the federal state budgetary educational institution
of higher education «Russian Academy of National Economy and Public Administration
under the President of the Russian Federation»
(Yekaterinburg, Russia)

^cKazakhstan Agrotechnical Research University named after S. Seifullin
(Astana, Kazakhstan)

ABSTRACT:

Introduction. In anticipation of the launch of a new national project “Personnel” in 2025, the need for innovative mechanisms to increase the competitiveness of the Russian labor market is intensifying. The universally recognized form of combating the personnel deficit in the global economy is the attraction of migrant labor.

Materials and methods. The analysis of regulatory legal acts made it possible to consider the specifics of state regulation of the employment of foreign citizens in the Russian Federation by providing “patents” and “work permits.” In the situation of closed statistical data on the part of the Main Directorate for Migration of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation, for an adequate assessment of modern migration trends, the article uses data provided by regional employment services.

Results. The need to attract personnel to the Russian labor market was recorded: the working-age population in Russia in 2023 decreased by more than 200 thousand people by 2017. For employers, the employment of foreign workers working under the patent remains attractive due to the lack of additional bureaucratic burden. An analysis of the distribution of quotas for the attraction and use of foreign workers by types of economic activity and countries of attraction is presented. In 2024, an increase in the use of labor by foreign workers from countries that were previously practically absent in the Russian labor market was recorded: Sri Lanka, Pakistan, Nepal, Myanmar, Laos.

Growth points in the regulation of external labor migration related to the growing role of the state as a reliable intermediary for attracting labor migrants by the employer were highlighted. For organizations in search of new sources of attracting foreign labor, it is important to use officially established diplomatic channels; action according to an algorithm developed by the authorities. For regions with an acute shortage of personnel, the development of the institution of organized recruitment of foreign workers seems promising. It is important to expand the information representation of the needs of the Russian labor market on the Internet for foreign audiences.

Discussion. To understand the change in migration flows, the regional specifics of the placement of enterprises, established stable foreign economic relations, which determines the attraction of foreign citizens to the regional labor market, need further research.

KEYWORDS: foreign workers, labor resources, patent, work permit, labor market competitiveness

FOR CITATION: Yevtushenko A. E., Chevtayeva N. G., Kononova D. S. & Agumbayeva A. Y. (2024). State regulation of external labor migration in conditions of personnel shortage in the labor market. *Management Issues*, 18(5), 69–87. <https://doi.org/10.22394/2304-3369-2024-5-69-87>.

AUTHORS' INFORMATION:

Alexander E. Yevtushenko — Department of Labor and Employment of the Sverdlovsk region (107, st. Furmanova Ekaterinburg, 620144, Russia) — *Head of the Department of Labor Resources and Migration Policy*; ea96@mail.ru. SPIN: 9915-6282.

Natalia G. Chevtayeva — Doctor of Sociology, Professor; Ural Institute of Management — branch of the federal state budgetary educational institution of higher education «Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation» (66, st. March 8, Ekaterinburg, 620144, Russia); chevtayeva-ng@ranepa.ru. SPIN: 3817-4895, ORCID: 0000-0002-4223-3318, Researcher: ABD-5356-2020, Scopus: 57199859026.

Daria S. Kononova — Department of Labor and Employment of the Sverdlovsk region (107, st. Furmanova Ekaterinburg, 620144, Russia) — *Deputy Head of the Department of Labor Resources and Migration Policy*; konon99@bk.ru. SPIN: 4859-9752.

Asia E. Agumbayeva — Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Economics; Kazakhstan Agrotechnical Research University named after S. Seifullin (62, av. Zhenis, Astana, 0110011, Republic of Kazakhstan); Leila_76_76@mail.ru. SPIN: 3675-2780, ORCID: 0000-0002-6493-4908.

The article was submitted 19/06/2024; reviewed 15/08/2024; accepted for publication 11/09/2024.

■ ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы. Российский рынок труда столкнулся сегодня с двумя доминирующими вызовами: дефицитом кадров и обо-

стрением конкуренции за трудовых мигрантов с другими странами.

О масштабе дефицита кадров в России говорят сегодня многие эксперты. Опрос, про-

веденный «Коммерсантом», фиксирует, что «почти 90 % российских компаний во всех сферах экономики испытывают нехватку кадров, причем в крупном бизнесе дефицит персонала ощутимее, чем в мелких (89 % против 85 %). По другим данным, количество компаний, испытывающих кадровый голод, даже превышает 90 %»¹. «Большинство (85 %) компаний, опрошенных в конце 2023 года, полностью согласны с утверждением, что в 2024 году дефицит кадров останется основной проблемой на рынке труда»².

Общепризнанной формой борьбы с кадровым дефицитом в мировой экономике является привлечение труда мигрантов. Однако использование этого ресурса на российском рынке труда оказывается в современных реалиях проблематичным. Эксперты Института демографических исследований РАН отмечают «обострение конкуренции между Россией и Арабским миром, Китаем, Европой за трудовых мигрантов из традиционных для российского рынка центрально азиатских стран (Казахстана, Кыргызстана, Таджикистана, Туркменистана и Узбекистана)³. Российский бизнес вынужден осваивать новые рынки привлечения рабочей силы за счет стран Африки, Вьетнама, Индии, Пакистана»⁴, что в свою очередь требует проработки логистических схем и новых форматов регулирования миграционных потоков.

Еще одним аргументом, подтверждающим актуальность обращения авторов к заявленной теме, является ожидаемый в 2025 году запуск нового национального проекта «Кадры», подготовка к которому требует от всех заинтересованных участников поиска инновационных механизмов повышения конкурентоспособности российского рынка труда, в том числе и для внешних трудовых мигрантов.

Обзор литературы. В современных российских и зарубежных исследованиях фиксируется тенденция усиления роли трудовой миграции [1]. Авторы выделяют факторы роста международной миграции, связанные с военными конфликтами (Saman Essa & Julika

Karlan и др.) [2]; экономической нестабильностью (Amanpreet Kaur & Prabhjot Kaur)[3]; политическим насилием (Federico Maggio & Carlo Caporali) [4], а также влиянием «выталкивающих» и «притягивающих» демографических факторов (Guo, Rufeï & Zhang, Junsen и др.) [5], когда страны, испытывающие демографический кризис, восполняют свои трудовые ресурсы за счет мигрантов [6]. «Трудовая миграция, – справедливо замечают А. В. Моисеев, И. М. Гусаков, – превратилась в структурный элемент экономики многих государств, включая и Россию, став ее безальтернативным ресурсом» [7, с. 3].

Исследователи (Е. Е. Ноева, Б. И. Алехин) отмечают положительное влияние миграции на российский рынок труда, поскольку «группы иммигрантов и местных работников являются взаимодополняющими» [8, с. 237], а труд приезжих работников «позволяет увеличивать подушевой валовой продукт регионов» [9, с. 234]. В то же время иностранные граждане могут стать потенциальным источником конфликтов при отсутствии грамотной адаптационной политики. А. Малик, Л. Манруп; Р. Андрияевич обращаются к вопросам социализации вновь прибывших мигрантов [10]; к проблемам, с которыми сталкиваются мигранты при выходе на рынок труда [11]. В. Оманович и А. Лэнгли исследуют управленческие практики адаптации трудовых мигрантов, которые нередко ставят мигрантов в невыгодное положение, вызывая социальную напряженность в отношении с местным сообществом [12]. Учитывая растущее значение миграций во всем мире, А. И. Зуева указывает на необходимость обеспечения «гибкости и адаптивности миграционной политики, активного привлечения диаспор, разумной дискриминации в части ограничения притока неквалифицированных трудовых мигрантов» [13, с. 28].

Многочисленный блок исследований сосредотачивает внимание на анализе организации процесса трудовой миграции и структуры мигрантов. Н. Г. Чевтаева отмечает, что пробле-

¹ РАН: дефицит кадров в России в 2023 году составил 4,8 млн человек. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6425588> (дата обращения: 12.06.2024).

² Особенности подбора кадров в 2024 году. URL: <https://www.audit-it.ru/articles/personnel/a111/1095591.html> (дата обращения: 12.06.2024).

³ России придется бороться за трудовых мигрантов с Китаем, ОАЭ и Европой. URL: <https://www.gazeta.ru/business/news/2024/02/10/22305961.shtml> (дата обращения: 12.06.2024).

⁴ Глава Института демографии РАН: мигранты вместо РФ стали уезжать в Китай и ОАЭ. URL: <https://www.dp.ru/a/2024/02/10/glava-institutu-demografi> (дата обращения: 12.06.2024).

ма дисбаланса рынка труда частично решается с помощью гибких форм занятости, а также внутренней трудовой миграции [14]. А. А. Соколова «представляет группировки регионов России по удельному весу работающего населения в маятниковых трудовых перемещениях, подчеркивая, что поток маятниковых трудовых мигрантов преимущественно состоит из представителей сельского населения, которые совершают трудовые поездки ежедневно» [15, с. 52]. В. В. Комаровский выявляет потребность в разработке «классификаций национальных контингентов мигрантов по объемам и целям въезда для прогнозирования масштабов и структуры привлечения иностранной рабочей силы в Россию» [16, с. 90]. Изучается «динамика и структура национальных потоков мигрантов из стран СНГ. И. А. Шичкин представляет «географию происхождения и российские регионы-реципиенты мигрантов, половозрастную структуру иностранных работников, а также экономические сферы приложения их труда» [17, с. 177]. А. С. Хитяева проводит оценку состояния и перспектив филиппинской трудовой миграции на российский Дальний Восток [18]. Анализируются этнические (Elda Luciana Pardede) [19]; гендерные (Marup Hossain) [20] особенности миграции; проблемы «дисбаланса между уровнем профессиональной подготовленности мигрантов и потребностями рынка труда Российской Федерации» [21, с. 41].

Рассматривая процесс привлечения трудовых мигрантов в РФ из стран Центральной Азии, Ю. В. Югай отмечает, что большинство «устраиваются на работу через социальные сети, родственные контакты, частных посредников и пр. При этом роль государственных структур и частных агентств занятости в трудоустройстве мигрантов остается крайне низкой» [22, с. 206].

Данные выводы актуализируют проблематику регулирования внешней трудовой миграции в Россию. В литературе активно обсуждаются итоги международного научно-практического форума «Миграционные мосты в Евразии», который объединил более ста участников из таких стран, как Россия, Армения, Белоруссия, Казахстан, Кыргызстан, Таджикистан, Вьетнам, Монголия, Турция, Бразилия [23]; вопросы «трансформации международной миграции и миграционной политики» [24]; использования новых форм политического и правового управления

международной трудовой миграцией [25]; Н. А. Нуралиев разрабатывает модели государственного регулирования трудовой миграции по следующим основаниям: «предпочтение принимающих стран, особенности миграционной политики «открытых дверей», консервативное «сильное ограничение» и «запретительная» политика» [26, с. 28]. К. В. Корсаков, А. В. Серова выявляют приоритетные направления совершенствования деятельности государственной службы занятости населения, связанные с «повышением уровня информированности иностранных граждан об основах трудового законодательства, видах, порядке и способах получения соответствующих государственных услуг; адаптацией отдельных государственных услуг под потребности и возможности внешних трудовых мигрантов; совершенствованием межведомственного взаимодействия» [27, с. 106]. Рассматривают вопросы цифровизации предоставления государственных услуг в сфере миграции, включая активизацию единой цифровой платформы «Работа в России» во взаимодействии с мигрантами [28]. П. О. Дутов формулирует предложения по наделению дополнительными полномочиями органов публичной власти в вопросах регулирования рынка труда субъектов Российской Федерации [29].

Представленный анализ литературы позволяет сделать вывод о необходимости анализа управленческих механизмов реализации государственной политики регулирования внешней миграции в России с учетом современных экономических и геополитических реалий.

Цель данной статьи: выделить точки роста, перспективные направления взаимодействия бизнеса и власти в вопросах регулирования внешней трудовой миграции (на примере промышленного региона Свердловской области). Анализ эффективных алгоритмов коммуникации работодателей и служб занятости позволит задействовать ресурс внешней трудовой миграции для стабилизации кадрового обеспечения развития экономики региона.

■ МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Авторы, опираясь на анализ нормативно-правовых актов, рассматривают специфику государственного регулирования трудоустройства иностранных граждан на российском рынке труда, путем предоставления «патентов» и «разрешений на работу».

В процессе анализа статистических данных авторы столкнулись с объективной трудностью. Ранее Главным управлением по вопросам миграции Министерства внутренних дел Российской Федерации публиковалась ежеквартальная информационная справка об оформленных и действующих патентах и разрешениях на работу в разрезе стран гражданской принадлежности и субъектов Российской Федерации. С текущего года данные удалены, а статистический сборник Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации предоставляет информацию фактически на два года позже, что в текущей динамике геополитической и социально-экономической ситуации не позволяет адекватно оценить миграционные тенденции.

Тем не менее, в распоряжении авторов имеются данные, предоставленные Департаментом по труду и занятости населения Свердловской области, что позволило провести анализ актуальной миграционной ситуации.

■ РЕЗУЛЬТАТЫ

Подтверждение необходимости привлечения квалифицированных кадров на российский рынок труда можно найти в объективных статистических данных Федеральной службы статистики. По данным указанного ведомства, численность населения России с 2017 по 2023 год имеет тенденцию к снижению. Показатель «Численность трудоспособного населения» при этом колеблется. К примеру, в 2021 году данный показатель по сравнению с 2020 годом вырос. Хотя, если сравнить численность трудоспособного населения в 2023 году к 2017 году, можно увидеть, что тенденция неутешительна – показатель снизился за рассматриваемый период более чем на 200 тыс. человек⁵.

Проанализируем изменение численности трудоспособного населения в 2023 году к 2017 году в разрезе федеральных округов. Можно отметить, что в 2023 году численность трудоспособного населения значительно выросла в Южном федеральном округе на 220,4 тыс. человек, Северо-Кавказском федеральном округе – на 202,4 тыс. человек и Центральном федеральном округе – на 170 тыс. человек.

Значительное снижение численности трудоспособного населения в рассматриваемый период наблюдается в Приволжском федеральном округе на 574,6 тыс. человек, Сибирском федеральном округе – на 344,9 тыс. человек, Дальневосточном федеральном округе на 160 тыс. человек. В Уральском федеральном округе численность трудоспособного населения снизилась на 81,6 тыс. человек, а в Северо-Западном – на 55,0 тыс. человек.

Вместе с тем, в наблюдаемый период времени уровень безработицы постоянно снижается. Несмотря на резкий скачок уровня безработицы в 2020 году, связанный с введенными ограничениями по защите населения от коронавирусной инфекции и приостановлением деятельности отдельных предприятий, в конце 2023 года официальная безработица в России находилась на историческом минимуме – 3,2 %.

Обращаясь к рассмотрению **уровня безработицы** по Российской Федерации, стоит отметить, что уровень безработицы ниже общероссийского фиксируется в 2023 году на территории следующих федеральных округов: Приволжский (2,4 %), Уральский (2,5 %), Центральный (2,5 %), Северо-Западный (2,7 %) и Южный (2,9 %). Самые низкие показатели безработицы в столичных регионах: г. Москва и г. Санкт-Петербург, а также развитых в социально-экономическом плане регионах. Уровень безработицы чуть выше среднего зафиксирован в 2023 году на территории Сибирского федерального округа (3,3 %) и Дальневосточного федерального округа (3,7 %). Максимальные значения безработицы (9,7 %) зафиксированы на территории Северо-Кавказского федерального округа.

Тенденция кратного превышения численности рабочих мест и зарегистрированных в качестве безработных граждан в службе занятости населения говорит о наличии проблемы дефицита кадров на российском рынке труда.

Существующая тенденция сокращения сформировалась ввиду наличия ряда причин. Во-первых, постоянное сокращение численности трудоспособного населения имеет прямое влияние на количество работников на рынке труда. Во-вторых, с 2022 года сформировалось

⁵ Регионы России. Социально-экономические показатели. 2023: Стат. сб. / Председатель редакционной коллегии Егоренко С.Е. Росстат. М., 2023. 1126. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Region_Pokaz_2023.pdf (дата обращения: 15.08.2024).

две тенденции, влияющие на дефицит кадров: убытие мужчин в зону специальной военной операции и релокация специалистов за рубеж.

Принимая во внимание сложившуюся ситуацию и стратегические цели привлечения иностранных кадров в Российскую Федерацию, необходимо провести анализ **динамики миграционных потоков**, прибывающих из стран с визовым режимом въезда в Россию для дальнейшего трудоустройства.

Законодатель предусматривает два основных типа разрешительных документов для иностранных граждан: патент и разрешение на работу. Важное примечание, что иностранные работники, приезжающие из стран Евразийского экономического союза, не оформляют разрешительных документов для дальнейшей работы, следовательно, находятся практически вне сферы регулирования, будучи приравненными к российским гражданам в контексте защиты национального рынка труда.

Обратим внимание на специфику двух категорий иностранных граждан: **работающие по патенту и работающие по разрешению на работу**. Первая категория – наиболее массовая. Как правило, это граждане из Узбекистана и Таджикистана. Патент оформляет иностранный работник самостоятельно, обращаясь в территориальный орган Министерства внутренних дел Российской Федерации.

Принято считать, что иностранные работники из стран ближнего зарубежья являются низкоквалифицированной рабочей силой. Подтверждение данному утверждению можно найти в исследовании Е. С. Красинец, подчеркивающего, что большинство мигрантов не имеют достаточного уровня образования и опыта работы в высокотехнологичных отраслях народного хозяйства, что в свою очередь сказывается на общем процессе поступательного повышения производительности труда и модернизации российской экономики⁶. В. И. Мукомель, изучая трудовые траектории иностранных работников из безвизовых стран, отметил, что большинство находит себе работу хуже по условиям, чем в стране исхода [31]. Нередки случаи переориентации и ухода в другую сферу деятельности, где не приносятся более квалифицированные навыки, полученные в родной стране.

Тем не менее, для *работодателей остается привлекательным трудоустройство иностранных работников, работающих по патенту*, ввиду отсутствия дополнительной бюрократической нагрузки: из обязательных требований оформление трудового и гражданско-правового договора и подача соответствующего уведомления в органы внутренних дел. Такого работника можно устроить на работу достаточно быстро, что в условиях кадрового дефицита является ключевым фактором принятия решения. Также, учитывая спрос на рынке труда и сложность поиска российских граждан на низкоквалифицированные рабочие места даже среди официально зарегистрированных в органах службы занятости населения, мигранты, работающие по патенту, так и останутся наиболее желательными кандидатурами для трудоустройства.

Вторая категория – иностранные работники из визовых стран. Для данной категории законодателем предусмотрен иной механизм легализации – через получение соответствующей квоты. С учетом проблемы кадрового дефицита необходимость поиска новых рынков труда является одной из актуальных задач – в этом могут помочь страны Юго-Восточной Азии.

Для российских работодателей привлечение иностранных работников из визовых стран достаточно понятный механизм, существующий с 2015 года. Суть механизма заключается в следующем: работодатель изначально регистрируется в Автоматизированном информационном комплексе «Миграционные квоты», подает заявку о потребности в привлечении иностранного работника, содержащую количество, страну и профессионально-квалификационные требования к планируемым к привлечению иностранным работникам.

На уровне субъектов Российской Федерации созданы соответствующие коллегиальные органы (комиссии), которые рассматривают заявки с учетом ситуации на рынке труда, анализа миграционной ситуации и добросовестности работодателей по соблюдению норм законодательства Российской Федерации. Одобренные заявки данными комиссиями направляются на федеральный уровень – в Меж-

⁶ Красинец Е. С. Иностранная рабочая сила на российском рынке труда: проблемы и решения. // Экономика и бизнеса. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/inostrannaya-rabochaya-sila-na-rossijskom-rynke-truda-problemy-i-resheniya> (дата обращения: 12.06.2024).

ведомственную комиссию по определению потребности в привлечении в Российскую Федерацию иностранных работников, в том числе по приоритетным профессионально-квалификационным группам, утверждению квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности, а также квоты на выдачу иностранным гражданам разрешений на работу. В случае, если заявка одобрена указанной Межведомственной комиссией, подготавливается приказ для всех субъектов Российской Федерации. И только после вступления в силу приказа работодатель может обращаться в территориальный орган Министерства внутренних дел Российской Федерации за необходимым пакетом документов.

Процесс **получения квоты** на привлечение и использование иностранных работников достаточно длителен. С учетом прохождения всех формальных процедур для работодателя весь процесс получения разрешительной документации на иностранных граждан может растянуться на срок более полугода. Если работодатель уже годами привлекает иностранных работников по данной схеме, для него уже понятны стадии получения квоты, и он делает все необходимые процедуры заранее ввиду того, что можно подать заявку сразу на предстоящий год. А если бизнес вновь организованный или у работодателя резко возникла потребность: выиграли тендер, получили одобрение на реализацию инвестиционного проекта, то придется пройти длительную процедуру. Несмотря на прозрачность участия в квотной кампании, хозяйствующие субъекты для ускорения процесса занятия вакантных рабочих мест привлекают граждан из стран ближнего зарубежья, что дальше усугубляет проблему наполнения экономики низкоквалифицированными кадрами. Также для покрытия данной проблемы работодатель может преступить черту «теневого» сектора, трудоустроивая необходимых иностранных работников без оформления необходимых документов.

Переходя к анализу **статистической информации**, одним ограничением данного исследования и в целом формирования понимания о миграционных потоках, прибывающих в Российскую Федерацию, является неоднозначность публикуемых открытых данных, позволяющих судить о численности иностранных работников в целом в Российской Федера-

ции. Основным источником информации служат данные Главного управления по вопросам миграции Министерства внутренних дел Российской Федерации, чьи территориальные органы в субъектах Российской Федерации отвечают за оформление, выдачу и аннуляцию всех разрешительных документов. Все процессы по легализации иностранных работников происходят исключительно с данным ведомством.

Поскольку в настоящее время официальная информация главного управления по вопросам миграции Министерства внутренних дел Российской Федерации об оформленных и действующих патентах и разрешениях на работу перестала публиковаться в открытых источниках, а статистический сборник Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации предоставляет информацию фактически на два года позже, авторы используют для анализа **данные, предоставленные Департаментом по труду и занятости населения Свердловской области**.

Количество оформленных патентов в 2022 году по сравнению с 2021 годом снизилось на 7,0 % и составило 2 059 964 единицы. Лидерами по количеству оформленных патентов являются следующие субъекты Российской Федерации: Москва и Московская область, Санкт-Петербург и Ленинградская область, а также Свердловская область и Краснодарский край. Тенденция понятная – иностранные работники едут в регионы, имеющие привлекательные условия рынка труда, представленные разнообразными вакансиями. Также немаловажный фактор миграционной привлекательности – наличие удобного транспортного узла и возможности легкого и доступного переезда в регион.

Несмотря на сохранение интереса трудовых мигрантов к данным регионам, нельзя не отметить достаточное снижение количества оформляемых патентов в 2022 году: к примеру, в Москве на 17,0 %. Всего количество оформляемых патентов снизилось у 39 регионов, что также сигнализирует о постепенном оттоке безвизовых иностранных работников с российского рынка труда.

Наименьшее количество патентов (до 1000 единиц ежегодно) оформляется в следующих регионах: Республика Хакасия, Чеченская Республика, Еврейская автономная область, Республика Калмыкия, Республика Марий Эл, Республика Тыва, Ненецкий авто-

номный округ. Здесь также можно проследить интересную тенденцию: в регионы с выраженной национальной спецификой, а также имеющих определенные климатические особенности, не стремятся выходы из Средней Азии.

Переходя к изучению ситуации по привлечению иностранных работников из визовых стран, стоит отметить, что в данном исследовании использовался набор данных, состоящих из информации по одобренной квоте на привлечение и использование иностранных работников, а также количество оформленных разрешений на работу. Такой набор данных продиктован поиском объективности в рамках данного исследования. Так, получение квоты не обязывает работодателя привлечь иностранного работника. Это некая возможность в отличие от выданного разрешения на работу, что подтверждает конкретный факт прибытия иностранного гражданина в Россию.

Несмотря на то, что количество оформляемых разрешений на работу кратно ниже количества оформленных патентов, можно отследить, что в 2022 году по сравнению с 2021 годом рост данного показателя составил 2,4 %. Так, в 2022 году оформлено 95 328 разрешений на работу, а в 2021 году – 93 031. Можно сказать, что в период действия ограничительных мер «визовые» иностранные работники оказались в менее комплементарном положении по сравнению с безвизовыми, границы были закрыты, а авиасообщение со многими странами было приостановлено практически полностью. В середине 2021 года с безвизовыми странами было открыто авиасообщение, также существовала возможность сухопутного прохождения пограничных пунктов, что позволило ряду иностранных работников из ближнего зарубежья вернуться в Российскую Федерацию в целях дальнейшего трудоустройства.

Говоря о конкретных данных **по квоте на привлечение и использование иностранных работников**, стоит отметить, что с 2017 по 2024 годы данное значение находится в диапазоне от 101 000 до 179 000 рабочих мест. Наибольшие значения фиксировались в 2017–2018 годах, а наименьшие – в «пандемийных» 2020–2021 годах. Стоит отметить, что после снятия ограничений цифра по потребности работодателей в иностранной рабочей силе из стран с визовым режимом въезда стала ди-

намично изменяться в сторону увеличения. Рост данного показателя с 2021 по 2024 год составляет около 20 %. Такие цифры говорят о поэтапном восстановлении потребности российских работодателей в такой категории иностранных работников.

Определенную специфику по распределению квоты по субъектам Российской Федерации, в отличие от ситуации по оформляемым патентам, можно отследить в рамках проводимого анализа. Важное ограничение: размеры квот по субъектам Российской Федерации могут меняться: увеличиваться и уменьшаться, так как это динамичный процесс. В данном исследовании мы руководствуемся данными по определенной квоте на привлечение и использование иностранных работников согласно приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 января 2024 года № 1 «Об утверждении перечня профессий (специальностей, должностей) для привлечения иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, на 2024 год» (в редакции от 19.04.2024 № 222).

Так, в лидерах по выделенной квоте регионы Дальневосточного федерального округа: а именно: Амурская область, Хабаровский и Приморский край, что обусловлено географической составляющей (близость к русско-китайской границе).

Интересно отметить, что для Московской области, что для Ленинградской области выделяется в несколько раз больше квоты, чем для самой Москвы и Санкт-Петербурга. Еще один лидер в предыдущем году по количеству одобренных рабочих мест для визовых иностранных работников – Тульская область. В качестве гипотезы: для работодателей из столичного региона выгоднее привлечь иностранных работников в Тульской области. Дело в обеспечении социального пакета по более низкой цене для организаций.

Еще одним регионом, который является одним из лидеров по объемам привлекаемой рабочей силы иностранных работников, является Свердловская область. Интересно отметить, что данный регион находится в топе и по безвизовым, и по визовым иностранным работникам. Развитый рынок труда и удобство инфраструктуры обуславливает востребованность среди обеих категорий иностранных работников. При этом каждый регион, находя-

щийся в лидерах по количеству привлекаемых иностранных работников, имеет свою специфику – наличие предприятий и проектов, которые обуславливают необходимость применения труда данной категории иностранных работников.

Кейс Свердловской области, заключающийся в привлечении значительного количества иностранных работников из Китая, неразрывно связан с присутствием в регионе одной из самых больших торгово-рыночных площадок в целом в Российской Федерации – Торговый Центр «Таганский ряд». Привлечение иностранных работников для осуществления работ в сфере оптовой и розничной торговли скорее исключение, а не общероссийский тренд.

Анализируя **сферы применения труда иностранных работников**, стоит отметить,

что на протяжении рассматриваемого периода значительное количество иностранных работников планируется по следующим видам экономической деятельности: строительство и обрабатывающие производства. Суммарно примерно 60,0 % приходится на данные виды экономической деятельности к общей численности одобренных рабочих мест по квоте на привлечение и использование иностранных работников. По данным сферам также видится положительная динамика после пандемии. Говоря про обрабатывающие производства, стоит отметить, что наибольшая потребность в иностранных работниках отмечается в следующих видах экономической деятельности: производство пищевых продуктов, производство одежды, а также производство кожи и изделий из кожи.

Таблица 1 – Распределение квоты на привлечение и использование иностранных работников в разрезе видов экономической деятельности
Table 1 – Distribution of quotas for attracting and using foreign workers by type of economic activity

№	Вид экономической деятельности	Размер квоты в 2018 году	Вид экономической деятельности	Размер квоты в 2021 году	Вид экономической деятельности	Размер квоты в 2024 году
1	РАЗДЕЛ F Строительство	66104	РАЗДЕЛ F Строительство	48723	РАЗДЕЛ F Строительство	63532
2	РАЗДЕЛ С Обрабатывающие производства	32526	РАЗДЕЛ С Обрабатывающие производства	22437	РАЗДЕЛ С Обрабатывающие производства	45039
3	РАЗДЕЛ А Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	10256	РАЗДЕЛ G Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	4977	РАЗДЕЛ G Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	6223
4	РАЗДЕЛ G Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мото	7959	РАЗДЕЛ А Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	3122	РАЗДЕЛ А Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	5375
5	РАЗДЕЛ I Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	3323	РАЗДЕЛ I Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	2684	РАЗДЕЛ I Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	2932

После пандемии снижается количество потребности российских работодателей в следующих сферах: гостиницы и общественное питание, торговля; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов, а также сельское хозяйство.

Переходя к анализу разреза стран гражданской принадлежности, стоит отметить, что с 2017 по 2024 годы иностранные работники из Китая остаются наиболее востребованными на российском рынке труда. В текущем году практически восстановилось значение количе-

ства планируемых к привлечению иностранных работников из Китая: 52 982 человека к 58 698 (значение 2017 года). В целом структура топ-5 стран по планируемым к привлечению иностранных работников достаточно динамична. Топ-5 стран в 2024 году представлен в Таблице № 2. По сравнению с 2021 годом

появился, например, Бангладеш, вышла в топ Индия. В топ-5 стран по привлечению иностранных работников больше не находится Сербия. С 2017 года более востребованными были специалисты из Социалистической Республики Вьетнам и менее востребованными из Турции.

Таблица 2 – Распределение квоты на привлечение и использование иностранных работников в разрезе стран привлечения

Table 2 – Distribution of quotas for attracting and using foreign workers by country of attraction

№	Страна привлечения	Размер квоты в 2018 году	Страна привлечения	Размер квоты в 2021 году	Страна привлечения	Размер квоты в 2024 году
1	Китайская Народная Республика	58698	Китайская Народная Республика	38157	Китайская Народная Республика	52982
2	Турецкая Республика	21742	Турецкая Республика	16264	Социалистическая Республика Вьетнам	26627
3	Социалистическая Республика Вьетнам	20068	Социалистическая Республика Вьетнам	16240	Республика Индия	20533
4	Корейская Народно-Демократическая Республика	10038	Корейская Народно-Демократическая Республика	6860	Турецкая Республика	11234
5	Республика Сербия	6867	Республика Сербия	4338	Народная Республика Бангладеш	4450

Здесь необходимо проанализировать, с чем связан именно такой разрез топ-5 стран гражданской принадлежности иностранных работников. В настоящее время Российская Федерация столкнулась с беспрецедентным санкционным давлением, разрывом отношений с рядом стран и изменением логистических цепочек. С 2022 года появилось такое понятие, как «недружественная страна». Структура топ-5 стран лидеров по численности иностранных работников в Российской Федерации наглядно показывает, какие страны остались стратегическими партнерами и какие только наращивают потенциал сотрудничества.

Китай остается основным поставщиком рабочей силы для России из числа стран с визовым режимом въезда в Россию. Обратимся к данным Министерства иностранных дел Российской Федерации. Так, основные принципы дипломатических отношений между Российской Федерацией и Китаем, заключающиеся во всеобъемлющем партнерстве и стратегиче-

ском взаимодействии, отражены в Договоре о добрососедстве, дружбе и сотрудничестве между Российской Федерацией и Китайской Народной Республикой от 16 июля 2001 года⁷. Углубление отношений с Китаем носит для Российской Федерации приоритетное и долгосрочное значение, что прослеживается в постоянно проводимых встречах лидеров государства, практиками помощи в борьбе с коронавирусной инфекцией и другими кейсами двухсторонней помощи и договоренностями об углублении сотрудничества.

За последние три года в лидерах по количеству привлекаемых иностранных работников можно заметить Вьетнам. Данная страна является ключевым стратегическим партнером в Азиатско-Тихоокеанском регионе. Если сравнивать с Китаем, российско-вьетнамское всеобъемлющее партнерство носит более долгосрочный характер – дипломатические отношения были установлены в 1950 году.

Между странами развита международная торговая и инвестиционная кооперация,

⁷ Договор о добрососедстве, дружбе и сотрудничестве между Российской Федерацией и Китайской Народной Республикой от 16.07.2001. URL: <http://www.kremlin.ru/supplement/3418> (дата обращения: 12.06.2024).

а также сотрудничество в сфере культуры и образования. В июне 2024 года состоялся визит Президента Российской Федерации во Вьетнам, где обсуждалось также расширение международной кооперации и сотрудничества по выше обозначенным сферам.

В 2024 году значительно выросло количество иностранных работников из Индии. Отношения с Индией носят характер стратегического партнерства – лидеры стран на встрече в начале июля 2024 года подчеркнули важность налаженных тесных контактов, позволяющих двум странам, имеющим схожие внешнеполитические взгляды насчет многополярного мира. Кроме того, приводятся данные о значительном росте (в два раза) товарооборота между Российской Федерацией и Индией в 2023 году⁸.

Имеет тенденцию снижение иностранных работников из Турции, несмотря на то, что после 2022 года Турция осталась одной из экономических российских партнеров. При этом еще с 2016 года постепенно снижается количество турецкого бизнеса в Российской Федерации – к настоящему году проекты в сфере строительства подходят к завершению, а находятся турецким работникам в Российской Федерации невыгодно ввиду существующего курса рубля.

Важную роль также играет наличие удобства полетов между странами – все приведенные выше страны имеют прямо авиасообщение, восстановленное после пандемии. К примеру, Сербия поддерживает политическую линию России, но не имеет прямого авиасообщения, а существующие билеты достаточно дорогостоящие. Данный факт несет дополнительные издержки для работников из данной страны – дорога до места работы в России обойдется в квартальную заработную плату. При этом работники из Сербии были преимущественно заняты в сфере общественного питания – ранее отмечалась тенденция на балканскую кухню. В настоящее время тренд задают заведения общественного питания паназиатской направленности.

Продолжая тему растущей потребности работодателей на поиск новых рынков труда, стоит отметить, что, судя по актуальной квоте на привлечение и использование иностранных работников, российские работодатели уже

оперативно отреагировали на новые тенденции и успели заявиться на получение необходимых квот. В 2024 году рекордный рост зафиксирован по следующим странам: Шри-Ланка (3582 % к значению 2018 года), Пакистан (1840 % к значению 2018 года), Туркменистан (976% к значению 2018 года), Непал (878 % к значению 2018 года). Интересное наблюдение, что в квоте на привлечение и использование иностранных работников 2024 года появилось сразу 200 рабочих мест для работников из Мьянмы и 105 рабочих мест для работников из Лаоса. Ранее не планировалось применение труда представителей данных стран.

Стабильно сохраняется интерес работодателей к иностранным работникам из Таиланда, Индонезии и Филиппин – можно отметить постепенное восстановление потребности работодателей в специалистах после пандемии. Нельзя не отметить корреляцию политической обстановки и привлечение специалистов из западных стран, о чем говорилось выше.

Представители так называемых недружественных стран не покинули Российскую Федерацию в полном составе – так или иначе в 2024 году планируется их привлечение. При этом их присутствие в общероссийской квоте практически минимальное по сравнению со значениями прошлых годов. Зависимость потребности в привлечении иностранных работников от геополитической обстановки можно было увидеть на примере Северной Кореи. Так, 2018 год стал последним годом привлечения иностранных работников из данной страны, что можно связать с выходом резолюции Совета Безопасности ООН, косвенно подтверждающей невозможность осуществления трудовой деятельности жителей Северной Кореи за пределами своей страны. При этом в 2018 году соответствующая квота для данной категории иностранных работников была определена в размере 10 038 рабочих мест.

■ ОБСУЖДЕНИЕ

В рамках данного исследования мы акцентировали внимание на **региональную составляющую – какие субъекты Российской Федерации имеют большую потребность в иностранных работниках, прибывающих в порядке, требующем получения визы?** Интересно отметить, что в рассматриваемом пе-

⁸ Россия и Индия подписали совместное заявление по результатам визита Моди (2024) Ведомости URL: <https://www.vedomosti.ru/politics/articles/2024/07/09/1049004-rossiya-i-indiya-podpisali> (дата обращения: 12.06.2024).

риоде с 2018 по 2024 годы в лидеры по количеству потребности в привлечении иностранных работников стабильно входят следующие регионы: Амурская область; Ленинградская область; Приморский край; Новосибирская область; Омская область; Свердловская область; Рязанская область; Московская область; Тульская область; Владимирская область. В данный перечень не вошли г. Москва и г. Санкт-Петербург.

Суммарно квота на привлечение и использование иностранных работников, прибывающих в порядке, требующем получения визы, с 2018 по 2024 годы в разрезе вышеуказанных субъектов Российской Федерации увеличилась на 58,0 %, или более чем на 30 тысяч рабочих мест.

Географическую составляющую для понимания изменения миграционных потоков целесообразно рассмотреть по каждому субъекту ввиду того, что у каждого региона своя специфика, связанная с наличием размещения предприятий, а также налаженных устойчивых внешнеэкономических связей. У лидера по количеству квоты на привлечение и использование иностранных работников, прибывающих в порядке, требующем получения визы, – **Амурской области** расширилось количество стран, из которых привлекают иностранных работников, с 10 до 14 единиц. Снизилось присутствие работников из Китая и Турции, Сербии. При этом значительно выросла доля работников из Индии – с 5 до 12 %. Появились представители новых стран: это Бангладеш и Туркменистан.

В Приморском крае в 2018 году 87,0 % планируемых к привлечению иностранных работников были граждане Китая. К 2024 году данный показатель снизился до 77,0 %. Тем не менее, это практически самый большой показатель по Российской Федерации, больше только у Омской области – 99,0 % всей потребности в иностранных трудовых ресурсах у работодателей в китайских работниках.

Омская область в целом регион, привлекающий неширокий круг стран к осуществлению трудовой деятельности, в 2024 году в общей потребности можно найти представителей балканского полуострова – Боснии и Герцеговины и Сербии (по 0,4% на каждую страну). Интересный феномен, что Омскую область, несмотря на ее миграционную привлекательность, не затронули текущие трен-

ды расширения сотрудничества со странами Юго-Восточной Азии.

В Ленинградской области несколько иные процессы. К примеру, в общей численности планируемых к привлечению иностранных работников значительно выросла доля работников из Китая – практически в два раза. Снизилось практически в 5,5 раза количество иностранных работников из Вьетнама и 4,5 раза из Сербии. Наблюдается рост потребности работодателей региона на применение труда иностранных работников из Туркменистана.

У Новосибирской области в 30 раз выросла потребность в иностранных работниках из Индии. В числовом значении – с 15 до 774 иностранных работников. Для рынка труда Новосибирской области также появилась новая категория иностранных работников – граждане Бангладеш. В общей структуре потребности их доля в 2024 году составляет 18,7 %.

У Свердловской области остается стабильной ситуация по привлечению китайских работников – доля данной категории иностранных граждан на рынке труда Свердловской области находится в диапазоне от 65 до 67 % на протяжении наблюдаемого периода. Увеличение доли иностранных работников из Вьетнама от общей численности иностранной рабочей силы составило 5 %. На несколько процентных пунктов подросла доля иностранных работников из Таиланда и появились новые две страны – Камбоджа и Лаос. При этом тренд на Индию пока еще не сильно заметен в Свердловской области, наоборот, доля потребности даже снизилась с 0,8% до 0,5 %.

В Рязанской области наблюдается прева-лирование иностранных работников из Вьетнама. Данная категория остается в топ-стран, несмотря на снижение потребности данной категории иностранных граждан с 93,4 % до 84,9%. Иностранные работники из Китая занимают 0,1% в общей потребности региона (2 человека в 2024 году). С 2018 по 2024 год значительно выросла доля иностранных работников из Индии – с 0 % до 14 %.

Схожая ситуация **в Московской области**, где у работодателей также более востребованы иностранные работники из Вьетнама, чем из Китая. В 2018 году данная категория иностранных работников занимала 65,9%, а в 2024 году – 74,0 %. В целом, стоит отметить, что у Московской области в 2018 году была самая широкая география стран привле-

чения иностранных работников – 19 единиц. К 2024 году она приблизилась к общероссийским тенденциям – 12 единиц. Снижение можно объяснить отъездом граждан недружественных стран: Германия, Франция, Хорватия, Япония, Черногория и других. Также наметился рост потребности работодателей на иностранных работников из Индии от практически нулевых значений, как у Рязанской области, до 15,0 %.

Продолжая рассматривать приближенные к столице регионы, стоит отметить, что также **в Тульской области и Владимирской области** востребованы работники из Вьетнама, как и в двух вышеназванных. В Тульской и Владимирской областях их доля практически статична и находится приблизительно в значении 88,0 %. У Тульской области и Владимирской области китайские работники присутствуют в большей степени, чем в Московской и Рязанской областях, и даже их количество выросло с 2018 года по настоящий момент.

Вышесказанное подчеркивает сформированную специфику привлечения иностранных работников из стран с визовым режимом въезда в Россию. География и налаженные культурно-духовные связи определяют специфику трудовой миграции. Это ярко проявляется для регионов, расположенных на границе с Китаем.

Географическая составляющая также значима для регионов Центральной России, где приближенность к столице является привлекательным для трудовых ресурсов. В топ-10 регионов, со значительной потребностью в привлечении иностранных работников, входят регионы Уральского и Сибирского федеральных округов, которые отличаются развитым промышленным потенциалом. Свердловскую, Новосибирскую и Омскую области можно отнести к индустриально развитым регионам, чья специфика связана с обрабатывающими производствами: металлургия, металлообработка, машиностроение и приборостроение – и другими. Учитывая ограничения по трудоустройству иностранных работников на промышленных предприятиях, отдающих предпочтение российским гражданам, для трудовых мигрантов доступной оказывается сфера торговли и предоставления услуг. Стабильно развивающаяся экономика в данных регионах создает благоприятные предпосылки для расширения рабочих вакансий в сфере услуг, которые могут быть заняты трудовыми мигрантами.

Проведенный авторами анализ позволяет выявить точки роста и наметить дальнейшие перспективы развития взаимодействия бизнеса и власти в вопросах трудовой миграции.

1) В нынешней геополитической ситуации возрастает роль государства как надежного посредника по привлечению трудовых мигрантов. Поясним свою мысль. Существующий механизм привлечения иностранных граждан из «визовых» стран может быть применен к категории хозяйствующих субъектов, которые имеют установленный контакт с представителями зарубежных стран (поставщиками) иностранной рабочей силы либо если учредитель организации является иностранным гражданином и релоцирует своих сотрудников. Если работодатель, ощутивший внезапный кадровый дефицит, и планирует трудоустроить иностранные кадры в моменте, то один из наиболее серьезных вопросов – подбор персонала в части первичного взаимодействия с зарубежными странами. В странах ближнего зарубежья поиск персонала немного попроще: остались культурные связи в виде «сарафанного радио» и нет языкового барьера с представителями данных стран. Со странами Азии ситуация иная: нет механизмов подбора персонала – службы занятости, интернет-ресурсов. Работодатель может столкнуться с мошенниками, предлагающими услуги по подбору, которые впоследствии не окажут услуги. Взаимодействие бизнеса с органами государственной власти через официальные установленные дипломатические контакты позволяет минимизировать риски, связанные с привлечением иностранных работников. Важная роль отводится и межведомственному взаимодействию органов государственной власти – ответственных за регулирование рынка труда и контакты с зарубежными странами.

2) Региональными органами власти, в чьи полномочия входит регулирование рынка труда, апробирован алгоритм подбора персонала, которым могут воспользоваться бизнес-структуры. На первом этапе формируется актуальная потребность работодателей в иностранных работниках, потенциально заинтересованных в привлечении иностранных работников, но не имеющих представление о методах подбора персонала за рубежом. Следующий этап – данная потребность согла-

совыивается с исполнительным органом государственной власти, ответственным за международные и внешнеэкономические связи. Третий этап – при зарубежных визитах областных делегаций и иных контактах устанавливаются связи с местными органами власти, отвечающими за регулирование рынка труда. В последующем работодатели могут уже после установленных связей подбирать работников с помощью данного механизма.

3) Следующая точка роста – развитие института организованного набора иностранных работников. Данный механизм не новый для российской истории развития рынка труда: он был апробирован в советский период за счет внутреннего перераспределения трудовых ресурсов под мегапроекты/мегастройки. В настоящее время механизм привлечения иностранных работников через организованный набор предусмотрен для граждан из Узбекистана и Таджикистана. Органами власти детально проработан алгоритм взаимодействия с потенциальным работодателем: организации необходимо подать соответствующую заявку на портале «Работа в России» и быть готовым к обеспечению прибывающим иностранным работникам жилья, необходимых санитарно-гигиенических условий, медицинскому дополнительному страхованию и оплаты заработной платы в размере, превышающем минимальный размер оплаты труда. В то же время работодатели отмечают, что на практике реализация этого алгоритма может сопровождаться следующими проблемными моментами: каковы гарантии прибытия специалистов, обладающих необходимой квалификацией; также не ясен механизм обратной связи работодателей с Узбекистаном и Таджикистаном. Авторы данного исследования считают, что необходимо развивать потенциал механизма организованного набора для регионов с острым дефицитом кадров. Одной из точек роста является транслирование данного механизма на страны Юго-Восточной Азии.

4) Важной точкой роста является повышение информационной представленности потребностей российского рынка труда в сети Интернет для зарубежной аудитории. В нынешней ситуации ограничений по присутствию российских официальных источников на развитых международных площадках поиска работы необходим портал, где можно будет

размещать актуальную информацию. Необходимы интернет-ресурсы, где иностранная аудитория сможет ознакомиться с регионом и конкретными предложениями от работодателей в доступной для потенциальных работников форме (достаточным будет использование преимущественно английского языка, широко распространенного среди населения в странах Юго-Восточной Азии). Потребуется решение вопросов о каналах распространения информации с помощью налаженных взаимосвязей российской стороны и зарубежных стран-поставщиков рабочей силы.

Выделенные авторами точки роста во взаимодействии бизнеса и государства потребуют также и координации работы различных органов государственной власти, задействованных в решении вопросов трудовой миграции (Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерство внутренних дел Российской Федерации, Федеральное агентство по делам национальностей, а также исполнительные органы власти субъектов Российской Федерации). Такая схема потенциально сможет решить проблему института посредничества и наладить контроль процесса привлечения иностранных работников: от потребности до приема на работу.

В данной научной статье проанализирована процедура определения потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы. Также рассмотрено изменение по годам сфер применения труда данной категории иностранных граждан и стран гражданской принадлежности. Выделены субъекты Российской Федерации с наибольшей потребностью в иностранных рабочих, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы. Очевидна тенденция роста потребности работодателей на мигрантов из стран Юго-Восточной Азии, которые ранее не были востребованы.

Существующий механизм привлечения иностранных работников через получение квот актуален только тем работодателям, которые имеют уже налаженные связи со странами-поставщиками иностранной рабочей силы. В настоящее время в связи с существующим дефицитом кадров в Российской Федерации, когда безработица фиксируется на историческом минимуме, привлечение иностранных работников актуально для работодателей,

ранее не использовавших данный механизм. Если получение квоты – урегулированный механизм, то поиск работников в стране исхода несет свои риски, например, недобросовестные посредники получают оплату за услуги, но не привезут нужных работников.

Для решения данной проблемы в статье предлагаются возможные механизмы взаи-

модействия органов государственной власти субъектов Российской Федерации, оцениваются перспективы расширения стран, которые могут стать потенциально участниками организованного набора, а также предлагается решение проблемы информационной представленности для зарубежных стран российского рынка труда. ●

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Сулова А. В., Брюханов Д. В. Международная миграция трудовых ресурсов: будущие центры притяжения рабочей силы // Региональная и отраслевая экономика. 2023. № 1. С. 52-57. DOI: [10.47576/2949-1916_2023_1_52](https://doi.org/10.47576/2949-1916_2023_1_52). EDN: OXXUMU.
2. Essa, S., Kaplan, J., & Huang, S. et al (2024). Pre-migration and Post-migration Protective Factors in Refugee Resettlement—a Qualitative Study. *Int. Migration & Integration*, 25, 465–481. <https://doi.org/10.1007/s12134-023-01086-w>.
3. Kaur, A., & Kaur, P. (2024). Rethinking International Migration in Punjab: A Push–Pull–Mooring Framework. *Int. Migration & Integration*, 25, 331–358. <https://doi.org/10.1007/s12134-023-01077-x>.
4. Maggio, F., & Caporali, C. (2024). The impact of police violence on migration: evidence from Venezuela. *Journal of Population Economics*, 37(1), 1-27. <https://doi.org/10.1007/s00148-024-00997-x>.
5. Guo, R., Zhang, J., & Zhou, M. (2024). The demography of the great migration in China. *Journal of Development Economics*, 167, 103235. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2023.103235>.
6. Ионцев В. А. Международная трудовая миграция в условиях «комфортного» рынка труда в России // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. 2023. № 2. С. 90-96. DOI: [10.24412/1994-3776-2023-2-90-96](https://doi.org/10.24412/1994-3776-2023-2-90-96). EDN: AXNOWY.
7. Моисеев А. В., Гусаков И. М. Современная трудовая миграция. Монография. Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Русайнс», 2023. 96 с. EDN: ACRRGX.
8. Ноева Е. Е., Ноев Е. П. Влияние международной трудовой миграции на российский рынок труда // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2022. № 11-4(74). С. 237-240. DOI: [10.24412/2500-1000-2022-11-4-237-240](https://doi.org/10.24412/2500-1000-2022-11-4-237-240). EDN: NIJYAR.
9. Алехин Б. И. Российская межрегиональная трудовая миграция как фактор динамики экономики её субъектов: опыт эконометрического объяснения // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2023. № 63. С. 234-255. DOI: [10.17223/19988648/63/14](https://doi.org/10.17223/19988648/63/14). EDN: BHTHFG.
10. Malik, A., & Manroop, L. (2017). Recent immigrant newcomers’ socialization in the workplace: Roles of organizational socialization tactics and newcomer strategies. *Equality, Diversity and Inclusion*, 36(5), 382–400. <https://doi.org/10.1108/EDI-11-2016-0083>.
11. Andrijasevic, R., Rhodes, C., & Yu, K. H. (2019). Foreign workers: On the other side of gendered, racial, political and ethical borders. *Organization*, 26(3), 313–320. <https://doi.org/10.1177/1350508419828583>.
12. Omanović, V., & Langley, A. (2023). Assimilation, Integration or Inclusion? A Dialectical Perspective on the Organizational Socialization of Migrants. *Journal of Management Inquiry*, 32(1), 76-97. <https://doi.org/10.1177/10564926211063777>.
13. Зуева А. И. Совершенствование российской миграционной политики на основе ключевых положений современных теорий международной трудовой миграции // Вестник МИРБИС. 2022. № 4(32). С. 66-78. DOI: [10.25634/MIRBIS.2022.4.8](https://doi.org/10.25634/MIRBIS.2022.4.8). EDN: XNDMGV.
14. Чевтаева Н. Г., Егунов Э. В. Маятниковая миграция в жизнедеятельности населения пригородов // Институты развития демографической системы общества: Сборник материалов V Уральского демографического форума с международным участием. Екатеринбург, Институт экономики Уральского отделения РАН, 2014. С. 184-187. EDN: PQWNBR.
15. Соколова А. А. Масштабы маятниковой трудовой миграции в регионах России // Проблемы развития территорий. 2023. Т. 27. № 4. С. 52-70. DOI: [10.15838/ptd.2023.4.126.4](https://doi.org/10.15838/ptd.2023.4.126.4). EDN: PIAZRV.

16. Комаровский В. В. Динамика безвизовой трудовой миграции в период пандемии 2019-2021 гг. // Социально-трудовые исследования. 2022. № 1(46). С. 90-102. DOI: [10.34022/2658-3712-2022-46-1-90-102](https://doi.org/10.34022/2658-3712-2022-46-1-90-102). EDN: UFRVFR.

17. Шичкин И. А. Тенденции и детерминанты трудовой миграции в России в условиях дефицита достойного труда // Экономическое развитие России. 2023. Т. 30. № 12. С. 177-183. EDN: DYQJZS.

18. Хитева А. С. Филиппинская трудовая миграция: потенциальный фактор развития российско-филиппинских отношений // Юго-Восточная Азия: актуальные проблемы развития. 2023. Т. 5, № 4(61). С. 166-177. DOI: [10.31696/2072-8271-2023-5-4-61-166-177](https://doi.org/10.31696/2072-8271-2023-5-4-61-166-177). EDN: AVXDYK.

19. Pardede, E. L., & Venhorst, V. A. (2024). Does Ethnicity Affect Ever Migrating and the Number of Migrations? The Case of Indonesia. *Eur J Population*, 40(6). <https://doi.org/10.1007/s10680-023-09694-z>.

20. Hossain, M., Mullally, C., & Onel, G. (2024). Migration and economic activity at origin: the role of female household headship in rural Bangladesh. *Empir Econ*, 66, 1757–1818. <https://doi.org/10.1007/s00181-023-02500-z>.

21. Махмадбекзода М. Ш., Алимов А. Л. Тенденции развития трудовой миграции из Республики Таджикистан и проблемы возвращающихся трудовых мигрантов // Вестник Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики. Серия общественных наук. 2022. № 1(90). С. 41-52. DOI: [10.24412/2411-1945-2022-1-41-52](https://doi.org/10.24412/2411-1945-2022-1-41-52). EDN: UDLGSY.

22. Югай Ю. В. Трудовая миграция из стран Центральной Азии в Россию // Постсоветские исследования. 2022. Т. 5, № 2. С. 206-219. EDN: AWMDSN.

23. Деловарова Л. Ф. Храмова М. Н., Махмадбекзода М. Ш. XIV Международный форум «Миграционные мосты в Евразии: Социально-экономические эффекты миграции в постковидном мире» в МГИМО МИД Рос-

сии // ДЕМИС. Демографические исследования. 2023. Т. 3, № 1. С. 117-123. DOI: [10.19181/demis.2023.3.1.10](https://doi.org/10.19181/demis.2023.3.1.10). EDN: TILEQY.

24. Рязанцев С. В., Храмова М. Н. VIII Международный конгресс исследований Америки «200-летие Латинской Америки – глобализация, политические и социальные процессы во время пандемии» // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2023. Т. 23. № 1. С. 207-216. DOI: [10.22363/2313-2272-2023-23-1-207-216](https://doi.org/10.22363/2313-2272-2023-23-1-207-216). EDN: JTOVDE.

25. Волох В. А. Политико-правовые формы управления трудовой миграцией в Российской Федерации. Монография. Москва: Издательский дом «ИМЦ». 2022. 240 с. EDN: KWNZDY.

26. Нуралиев Н. А. Международный опыт государственного регулирования трудовой миграции // Вестник Международного Университета Кыргызстана. 2022. № 4(48). С. 28-40. DOI: [10.53473/16946324_2022_4_28](https://doi.org/10.53473/16946324_2022_4_28). EDN: SRZJED.

27. Корсаков К. В., Серова А. В. Национальная политика России по регулированию отношений в сфере внешней трудовой миграции // Дискурс-Пи. 2023. Т. 20. № 2. С. 106-126. DOI: [10.17506/18179568_2023_20_2_106](https://doi.org/10.17506/18179568_2023_20_2_106). EDN: CIAMFZ.

28. Chevtaeva, N., Kachanova, E., Ruchkin, A., & Kukhar, V. (2021). Improving communication between citizens and authorities in the process of providing municipal services in urban and rural areas. In *E3S Web of Conferences* (p. 10026). EDP Sciences. DOI: [10.1051/e3sconf/202125410026](https://doi.org/10.1051/e3sconf/202125410026). EDN: KLIZIH.

29. Дутов П. О. О некоторых вопросах реализации полномочий органов публичной власти по регулированию внешней трудовой миграции (на примере Москвы) // Государственная служба и кадры. 2023. № 2. С. 80-84. DOI: [10.56539/23120444_2023_2_80](https://doi.org/10.56539/23120444_2023_2_80). EDN: PQPZVX.

30. Мукомель В. И. Мигранты на российском рынке труда: занятость, мобильность, интенсивность и оплата труда // Статистика и экономика. 2017. № 6. С. 69-79. DOI: [10.21686/2500-3925-2017-6-69-79](https://doi.org/10.21686/2500-3925-2017-6-69-79). EDN: YMWJPM.

REFERENCES

1. Suslova, A. V., & Bryukhanov, D. V. (2023). International labor migration: future centers of gravity for the labor force. *Regional and branch economy*, 1, 52-57. https://doi.org/10.47576/2949-1916_2023_1_52.

2. Essa, S., Kaplan, J., & Huang, S. et al (2024). Pre-migration and Post-migration Protective Factors in Refugee Resettlement—a Qualitative Study. *Int. Migration & Integration*, 25, 465–481. <https://doi.org/10.1007/s12134-023-01086-w>.

3. Kaur, A., & Kaur, P. (2024). Rethinking International Migration in Punjab: A Push–Pull–Mooring Framework. *Int. Migration & Integration*, 25, 331–358. <https://doi.org/10.1007/s12134-023-01077-x>.
4. Maggio, F., & Caporali, C. (2024). The impact of police violence on migration: evidence from Venezuela. *Journal of Population Economics*, 37(1), 1–27. <https://doi.org/10.1007/s00148-024-00997-x>.
5. Guo, R., Zhang, J., & Zhou, M. (2024). The demography of the great migration in China. *Journal of Development Economics*, 167, 103235. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2023.103235>.
6. Iontsev, V. A. (2023). International labor migration in a «comfortable» labor market in Russia. *Russian scientific journal «Telescope: journal of sociological and marketing research»*, 2, 90–96. <https://doi.org/10.24412/1994-3776-2023-2-90-96>. <https://elibrary.ru/AXNOWY>.
7. Moiseev, A. V., & Gusakov, I. M. (2023). Modern labor migration. *Rusains Limited Liability Company*, 96 p. <https://elibrary.ru/ACRRGX>.
8. Noeva E. E., & Noev E. P. (2022). Impact of international labor migration on the Russian labor market. *International Journal of Humanities and Natural Sciences*, 11-4(74), 237–240. <https://doi.org/10.24412/2500-1000-2022-11-4-237-240>. <https://elibrary.ru/NIJYAR>.
9. Alyokhin, B. I. (2023). Interregional labor migration as a factor of economic dynamics of the Russian regions: An econometric explanation. *Bulletin of Tomsk State University. Economy*, 63, 234–255. <https://doi.org/10.17223/19988648/63/14>. <https://elibrary.ru/BHTHFG>.
10. Malik, A., & Manroop, L. (2017). Recent immigrant newcomers' socialization in the workplace: Roles of organizational socialization tactics and newcomer strategies. *Equality, Diversity and Inclusion*, 36(5), 382–400. <https://doi.org/10.1108/EDI-11-2016-0083>.
11. Andrijasevic, R., Rhodes, C., & Yu, K.-H. (2019). Foreign workers: On the other side of gendered, racial, political and ethical borders. *Organization*, 26(3), 313–320. <https://doi.org/10.1177/1350508419828583>.
12. Omanović, V., & Langley, A. (2023). Assimilation, Integration or Inclusion? A Dialectical Perspective on the Organizational Socialization of Migrants. *Journal of Management Inquiry*, 32(1), 76–97. <https://doi.org/10.1177/10564926211063777>.
13. Zueva, A. I. (2022). Improving the russian migration policy based on the key provisions of modern theories of international labor migration. *Vestnik MIRBIS*, 4(32), 66–78. <https://doi.org/10.25634/MIRBIS.2022.4.8>. <https://elibrary.ru/XNDMGV>.
14. Chevtaeva, N. G., & Egunov, E. V. (2014). Pendulum migration in the life of the suburban population. In *Institutes of development of the demographic system of society* (pp. 184–187). Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences. <https://elibrary.ru/PQWNBR>.
15. Sokolova, A. A. (2023). Scale of commuting in russian regions. *Problems of Territory's development*, 27(4), 52–70. <https://doi.org/10.15838/ptd.2023.4.126.4>. <https://elibrary.ru/PIAZRV>.
16. Komarovskiy, V. V. (2022). Dynamics of visa-free labor migration during the pandemic in 2019–2021. *Social & labour research*, 1(46), 90–102. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2022-46-1-90-102>. <https://elibrary.ru/UFRVFR>.
17. Shichkin, I. A. (2023). Trends and determinants of labor migration in Russia in the context of decent labor shortages. *Economic development of Russia*, 12, 177–183. <https://elibrary.ru/DYQJZS>.
18. Hiteva, A. S. (2023). The philippine labor migration: a potential role for the development of russian-philippine relations. *South-East Asia: actual problems of development*, 4(61), 166–177. <https://doi.org/10.31696/2072-8271-2023-5-4-61-166-177>. <https://elibrary.ru/AVXDYK>.
19. Pardede, E.L., & Venhorst, V. A. (2024). Does Ethnicity Affect Ever Migrating and the Number of Migrations? The Case of Indonesia. *Eur J Population*, 40(6). <https://doi.org/10.1007/s10680-023-09694-z>.
20. Hossain, M., Mullally, C., & Onel, G. (2024). Migration and economic activity at origin: the role of female household headship in rural Bangladesh. *Empir Econ*, 66, 1757–1818. <https://doi.org/10.1007/s00181-023-02500-z>.
21. Mahmadbekzoda, M. Sh., & Olimov, A. L. (2022). Trends in the development of labor migration from the Republic of Tajikistan and problems of returning migrants. *Bulletin of TSU LBP. Series of Social Sciences*, 1(90), 41–52. <https://doi.org/10.24412/2411-1945-2022-1-41-52>. <https://elibrary.ru/UDLGSY>.
22. Yugai, Yu. V. (2022). Labor migration from Central Asian countries to Russia. *Post-Soviet Studies*, 5(2), 206–219. <https://elibrary.ru/AW-MDSN>.
23. Delovarova, L. F., Khramova, M. N., & Mahmadbekzoda, M. Sh. (2023). XIV International Forum «Migration bridges in Eurasia: Social

and economic effects of migration in the post-covid world» at MGIMO University. *DEMIS. Demographic Research*, 3(1), 117-123. <https://doi.org/10.19181/demis.2023.3.1.10>. <https://elibrary.ru/TILEQY>.

24. Ryazantsev, S. V., & Khramova, M. N. (2023). VIII International American Studies Congress «200th Anniversary of Latin America - globalization, political and social processes during the pandemic». *RUDN Journal of Sociology*, 23, 207-216. <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2023-23-1-207-216>. <https://elibrary.ru/JTOVDE>.

25. Volokh, V. A. (2022). Political and legal forms of labor migration management in the Russian Federation. *Publishing house «IMC»*, 240 p. <https://elibrary.ru/KWNZDY>.

26. Nuraliev, N. A. (2022). The International experience of state regulation of labor migration. *Bulletin of the International University of Kyrgyzstan*, 4(48), 28-40. https://doi.org/10.53473/16946324_2022_4_28. <https://elibrary.ru/SRZJED>.

27. Korsakov, K. V., & Serova, A. V. (2023). Russia's national policy on regulating rela-

tions in the field of external labor migration. *Discourse-P*, 2, 106-126. https://doi.org/10.17506/18179568_2023_20_2_106. <https://elibrary.ru/CIAMFZ>.

28. Chevtaeva, N., Kachanova, E., Ruchkin, A., & Kukhar, V. (2021). Improving communication between citizens and authorities in the process of providing municipal services in urban and rural areas. In *E3S Web of Conferences* (p. 10026). EDP Sciences. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202125410026>. <https://elibrary.ru/KLIZIH>.

29. Dutov, P. O. (2023). On some issues of the implementation of the powers of public authorities to regulate external labor migration (on the example of Moscow). *Gosudarstvennaja sluzhba i kadry*, 2, 80-84. https://doi.org/10.56539/2312044_4_2023_2_80. <https://elibrary.ru/PQPZVX>.

31. Mukomel, V. I. (2017). Migrants at the Russian labor market: occupations, mobility, intensity of labor and wages. *Statistics and Economic*, 6, 69-76. <https://doi.org/10.21686/2500-3925-2017-6-69-79>. <https://elibrary.ru/YMWJPM>.