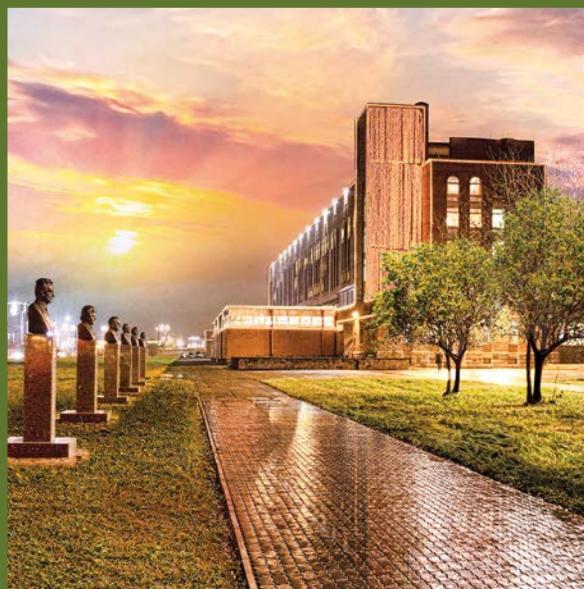




СОЦИАЛЬНО-  
ТРУДОВЫЕ  
КОНФЛИКТЫ

# РОССИЙСКИЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА МИГРАНТОВ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ



Выпуск  
46

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

**РОССИЙСКИЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ  
РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА МИГРАНТОВ:  
ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ**

Издано в рамках Программы получателя субсидии  
Министерства труда и социальной защиты РФ в 2023 году

---

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

---

Выпуск 46

Санкт-Петербург  
2023

ББК 67.405.1

P76

*Авторский коллектив:*

**Д. В. Лобок** (научный руководитель), **Г. М. Бирженюк**, **О. Н. Громова**,  
**Е. С. Кутузова**, **И. Д. Лобок**, **В. М. Соловейчик**, **В. Е. Триодин**

*Рецензенты:*

**А. А. Луговой**, профессор кафедры общегуманитарных  
и социально-экономических дисциплин Санкт-Петербургского  
юридического института (филиала) Университета прокуратуры РФ,  
доктор философских наук, старший советник юстиции,  
Заслуженный работник высшей школы РФ;

**Г. Ф. Фейгин**, профессор кафедры экономики и управления СПбГУП,  
доктор экономических наук

Рекомендовано к публикации  
редакционно-издательским советом СПбГУП

**Российский** и зарубежный опыт регулирования труда мигрантов: история и современность / Д. В. Лобок [и др.]. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2023. — 256 с. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 46). — ISBN 978-5-7621-1253-6. — Текст : непосредственный.

Монография посвящена историческому развитию и современному опыту регулирования труда мигрантов в России и за рубежом. В исследовании рассматривается история эволюции государственной политики по отношению к трудовой миграции, а также современные проблемы интеграции трудовых мигрантов. В книге обобщается опыт влияния профессиональных союзов на формирование миграционной политики.

Издание адресовано ученым, профсоюзным работникам, работодателям, сотрудникам государственных служб и ведомств, аспирантам, студентам, а также всем, кто интересуется историей и современным состоянием социально-трудовых отношений.

**ББК 67.405.1**

**ISBN 978-5-7621-1253-6**

© СПбГУП, 2023

# ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>Введение</b> .....	5
<b>Глава 1. ВОЗНИКНОВЕНИЕ И РАЗВИТИЕ МАССОВОЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ ВО ВТОРОЙ ПОЛОВИНЕ XIX — НАЧАЛЕ XX ВЕКА</b> .....	9
1.1. У истоков проблемы: основные этапы развития трудоу мигрaции на рубеже XIX–XX веков .....	9
1.2. Эволюция политики по отношению к трудоу мигрaции во второй половине XX века .....	20
Выводы .....	35
<b>Глава 2. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В НАЧАЛЕ XXI ВЕКА</b> .....	37
2.1. Современные проблемы интеграции трудоу мигрaнтов: европейский опыт .....	37
2.2. Влияние новых форм занятости на трудоу мигрaнтов в США .....	75
2.3. Проблемы интеграции трудоу мигрaнтов в странах Азии .....	86
Выводы .....	94
<b>Глава 3. СОВРЕМЕННЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В РОССИИ</b> .....	97
3.1. Влияние международного права на развитие законодательства РФ о трудоу мигрaции .....	97
3.2. Формирование государственной миграционной политики в России на современном этапе .....	122
Выводы .....	138
<b>Глава 4. ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ В ФРГ: РОЛЬ МИГРАНТОВ В НАРОДНОМ ХОЗЯЙСТВЕ, ПРОБЛЕМЫ ИХ АДАПТАЦИИ И ЗАЩИТА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СОЮЗАМИ</b> .....	140
4.1. Общие данные о беженцах и трудоу мигрaнтах в народном хозяйстве ФРГ .....	140
4.2. Основные направления государственной политики интеграции мигрaнтов в немецкое общество в общеевропейском контексте .....	155
4.3. Практика интеграции трудоу мигрaнтов на корпоративном уровне .....	166

---

4.4. Проблемы интеграции трудовых мигрантов и их детей в социальной сфере (дошкольное воспитание, образование, жилищная политика) . . . . .	178
4.5. Немецкие профсоюзы на защите социально-трудовых прав мигрантов . . . . .	190
Выводы . . . . .	206
<b>Заключение</b> . . . . .	207
<b>Литература</b> . . . . .	212
<b>Глоссарий</b> . . . . .	239

## ВВЕДЕНИЕ

Миграция — это социальное явление, выражающееся в том, что массы оседлого населения, не находящие на родине приложения своим способностям и труду, снимаются с мест и направляются в другие страны в поисках лучших условий жизни. Миграционное движение в отношении страны, из которой оно исходит, носит название эмиграции, в отношении же страны, в которую оно направлено, — иммиграции.

Неодинаковая плотность населения земного шара, разная плодородность почвы, различное состояние производительных сил разных стран создают возможность и необходимость для передвижения больших человеческих потоков из одних стран в другие. В эпоху капитализма с кризисами перепроизводства, сопровождаемыми массовой безработицей, такие передвижения трудовых масс (крестьянства и рабочих) используются господствующими элитами в целях наживы. Работодатели стран иммиграции стремятся в первую очередь извлечь пользу из иммигрантов, используя их в качестве дешевой рабочей силы. Иммигранты вследствие большой материальной нужды, социальной отчужденности и политического бесправия являются благодатным материалом для эксплуатации. Но, продавая дешево свою рабочую силу, иммигранты понижают жизненный уровень местных рабочих и ухудшают условия их труда. Из-за своей неорганизованности они часто затрудняют борьбу профессиональных союзов в стране иммиграции. Таким образом, миграционная проблема приобретает огромное значение для наемных работников и их политических и профессиональных объединений.

Во всем мире последние несколько лет общественные дебаты о международной миграции становятся все более острыми. Одни правительства, особенно в стареющих обществах, вновь открывают двери для трудовых мигрантов и одновременно рассматривают программы поддержки мультикультурализма. Другие реформируют или создают трудовое законодательство для домашних работников, применимое как к гражданам, так и к мигрантам. Однако недавние опросы и выборы в других странах показывают, что ксенофобия в отношении трудящихся-мигрантов является мощным политическим инструментом<sup>1</sup>. Негативное отношение к трудящимся-мигрантам

---

<sup>1</sup> Grosfoguel R., Oso L., Christou A. Racism, intersectionality and migration studies: Framing some theoretical reflections // *Global Studies in Culture and Power*. 2015.

выражается в различных контекстах в виде дискриминационных действий, таких как ограничение или отказ во въезде, лишение доступа к услугам или исключение из ряда правил охраны труда, применимых к национальным работникам, включая социальную защиту.

Проблемы трудовой миграции и регулирования труда мигрантов очень актуальны как в странах Европейского союза, так и в России, где остаются нерешенными системные проблемы в миграционной сфере. Анализ изменений транснациональной миграции в Россию показывает определенное сходство с миграционными процессами в Западной Европе, которые имели место в 1990-х годах.

В последний период наметилась тенденция перехода европейских государств к новой модели адаптации мигрантов к трудовым отношениям.

Включение России в мировой процесс глобальной трудовой миграции требует изучения как собственного, так и зарубежного опыта, что позволит спрогнозировать направления правового регулирования труда мигрантов. Сравнительный анализ исторического и современного опыта принимающих миграционные потоки стран является важным для России.

Современные тенденции использования труда мигрантов связаны со множеством побочных эффектов политики управления внутренним рынком труда, что представляет угрозу реализации трудовых стандартов и социальной защиты работников.

Миллионы людей продолжают пересекать границы в результате демографических сдвигов, конфликтов, отсутствия продовольственной безопасности, неравенства и изменения климата. Изменение политического, экономического и социального контекста в последние несколько десятилетий создает новые проблемы для работников, мигрирующих между странами в поисках работы. В контексте кризиса, вызванного COVID-19, широкий спектр трудовых норм МОТ поощряет человекоориентированный подход к кризису и его преодолению и учитывает конкретную ситуацию определенных категорий работников, включая трудящихся-мигрантов, которые относятся к числу особо уязвимых. Справедливая трудовая миграция и эффективное управление миграцией не только обеспечивают выгоды для работников, работодателей и правительств, но и являются важным фактором экономического и социального развития. Международные трудящиеся-мигранты способствуют росту и развитию тех стран, где они рабо-

тают, а страны их происхождения получают выгоду от их денежных переводов и навыков, приобретенных во время миграции.

Миграция является важным глобальным вопросом, рассматриваемым ООН в Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Как фактор, влияющий на защиту трудовых прав, снижение неравенства, развитие и поддержание партнерских отношений, международная миграция связана с достижением Повестки дня — 2030 в трех основных областях:

- 1) цель устойчивого развития 8 — «Хорошие рабочие места и экономический рост»;
- 2) цель устойчивого развития 10 — «Сокращение неравенства»;
- 3) цель устойчивого развития 17 — «Партнерство для достижения целей».

Несмотря на многочисленный положительный опыт, трудящиеся мигранты все еще слишком часто сталкиваются с неприемлемыми нарушениями трудовых прав. Для обеспечения достойной работы трудящихся-мигрантов и защиты их прав необходима всеобъемлющая юридическая база, основанная на международных трудовых стандартах (МТС), знании и применении основополагающих принципов и прав в сфере труда.

Наибольшего внимания заслуживают отдельные области, связанные с использованием труда мигрантов. Среди них можно отметить:

- 1) нелегальную миграцию. Мигранты, лишённые правовой защиты, становятся уязвимыми для эксплуатации и крайних злоупотреблений, связанных с торговлей людьми, принудительным трудом и долговой кабалой;

- 2) эксплуататорскую практику найма. Трудящиеся-мигранты эксплуатируются посредством непомерно высоких гонораров за вербовку и других взимаемых с них сборов;

- 3) дискриминацию и лишение ресурсов. Мигранты часто сталкиваются с дискриминацией и ксенофобией, отсутствием доступа к достойной работе, здравоохранению, жилью, социальным услугам и социальной защите;

- 4) дискриминацию по признаку пола. Женщины сталкиваются с особыми препятствиями в качестве трудящихся-мигрантов, такими как гендерная дискриминация в сфере занятости и профессиональной деятельности, трудности совмещения работы и семейной жизни в чужой стране, а также насилие и преследование по признаку пола;

- 5) насилие и притеснение. Трудящиеся-мигранты могут быть особенно уязвимы к насилию и преследованиям на протяжении всего миграционного периода;

6) COVID-19, социальную и экономическую незащищенность. Трудящиеся-мигранты сталкиваются с растущим уровнем дискриминации и ксенофобии, усугубленным пандемией COVID-19, наряду с отсутствием продовольственной безопасности, увольнениями, ухудшением условий труда, включая снижение или невыплату заработной платы, стесненные или неудовлетворительные условия жизни, а также с усилением ограничений на передвижение или вынужденным возвращением (когда они могут быть заклеены позором как носители вируса).

Международные трудовые стандарты, состоящие из конвенций и рекомендаций, помогают государствам — членам Международной организации труда (МОТ) выполнять свои обязанности и обязательства по защите прав трудящихся-мигрантов. Применение этих стандартов оценивается надзорным механизмом МОТ. Организации трудящихся и работодателей как ключевые социальные партнеры правительств играют важную роль в таких проверках. Ратификация и внедрение международных трудовых стандартов — важный способ сделать их частью национального законодательства и, следовательно, обеспечить защиту всех работников.

Во многих странах отмечается слабое регулирование труда мигрантов, которое зачастую крайне неэффективно. Для построения стройной системы, защищающей права и законные интересы трудовых мигрантов, необходимо:

- установление гарантий, препятствующих снижению заработной платы и ухудшению положения трудящихся;
- обеспечение возможностей мигрантов получать доступ к рынку труда;
- гарантирование права на получение постоянного вида на жительство (ПМЖ);
- облегчение процедуры воссоединения семей мигрантов.

Современная миграционная политика должна строиться на основе разработки механизмов, позволяющих привлекать трудовых мигрантов с учетом краткосрочных и долгосрочных потребностей экономического развития.

# Глава 1

## ВОЗНИКНОВЕНИЕ И РАЗВИТИЕ МАССОВОЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ ВО ВТОРОЙ ПОЛОВИНЕ XIX — НАЧАЛЕ XX ВЕКА

### 1.1. У ИСТОКОВ ПРОБЛЕМЫ: ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ НА РУБЕЖЕ XIX–XX ВЕКОВ

Миграция населения — древнее явление. Уже в древней истории происходило переселение народов, имевшее целью территориальные завоевания. Переселенцы стремились использовать природные ресурсы захваченных территорий. Во многих случаях миграция была вызвана желанием крестьян и ремесленников уйти от эксплуатации со стороны феодалов.

С появлением мануфактур изменились взаимоотношения работников и хозяев: «Если в деревнях и незначительных городах отношения эти продолжали носить патриархальную окраску, то в крупных, подлинно мануфактурных городах от этой окраски уже в ранний период не осталось почти никакого следа»<sup>1</sup>.

В раннекапиталистический период миграция являлась способом борьбы наемных рабочих с усилением эксплуатации. Наемные работники уходили из городов и шахт — это была пассивная форма протеста против нечеловеческих условий труда, низкой заработной платы, порой против отказа хозяев в условиях растущей дороговизны кормить своих рабочих и перевода последних только на денежную оплату.

В германских княжествах массовый уход рудокопов нередко становился причиной полного закрытия шахт. Широкие масштабы приняло бегство из мануфактур во Франции в XVII веке. Многократными случаями бегства рабочих из так называемых рабочих домов была отмечена первая половина XVIII века в Англии. Этот способ протеста, несмотря на пассивный характер, стал достаточно мощным рычагом в борьбе против снижения заработной платы. Владельцы мануфактур в Европе с ненавистью относились к «номадизму»<sup>2</sup> рабочих. Законы той эпохи предусматривали строжайшие наказания для трудовых мигрантов, вплоть до смертной казни.

Обращаясь к раннему периоду трудовой миграции, Карл Маркс писал в «Капитале»: «Римский раб был прикован цепями, наемный

<sup>1</sup> Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Т. 3. С. 56.

<sup>2</sup> Номадизм (от греч. nomas, nomados — кочевник) — кочевничество.

рабочий привязан невидимыми нитями к своему собственнику. <...> В прежние времена капитал там, где ему представлялось нужным, осуществлял свое право собственности на свободного рабочего путем принудительного закона. Так, например, до 1815 года машинным рабочим Англии эмиграция была воспрещена под угрозой сурового наказания». Далее Маркс привел более поздний пример: «Как известно, вследствие Гражданской войны в Америке и сопровождавшего ее хлопкового голода большинство рабочих хлопчатобумажного производства в Ланкашире и других местах было выброшено на улицу. Из среды самого рабочего класса и из других слоев общества раздался призыв организовать с помощью государства или добровольных национальных сборов эмиграцию „избыточных“ рабочих в английские колонии или Соединенные Штаты». Однако «эмиграции рабочих воспрепятствовали. Их заперли в „нравственном рабочем доме“ хлопчатобумажных округов, и они по-прежнему составляли „силу (the strength) хлопчатобумажных фабрикантов Ланкашира“»<sup>1</sup>.

Подобные преграды не могли долго сдерживать поток иммигрантов в Новый Свет. В 1840–1880-х годах американская промышленность приняла около 8,4 млн иностранных рабочих. Средний объем ежегодной миграции в тот период составлял 210 тыс. человек.

В. И. Ленин, анализируя процесс развития трудовой миграции в США, выделял два периода. Первый — период «старой иммиграции», когда рабочие ввозились из культурных стран Западной Европы: Англии, Германии, частично из Швеции. «Даже до 1890 года, — говорилось в его работе „Капитализм и иммиграция рабочих“, — Англия и Германия вместе давали больше половины всех иммигрантов»<sup>2</sup>. Второй период — «новой иммиграции» — начинается примерно с 1880 года, когда американский капитализм приступил к ввозу рабочих из самых отсталых стран.

В период «новой иммиграции» наметились принципиально новые тенденции. Европейские страны не только прекратили массовый экспорт своей рабочей силы за океан, но и сами приступили к эксплуатации труда иммигрантов.

Высокие темпы роста эксплуатации иностранных рабочих были свойственны не только Германии. По абсолютному числу трудящихся-иммигрантов ее всегда опережала Франция, а по числу иностранных рабочих на одну тысячу местных жителей — Швейцария, Бельгия и Люксембург. Наглядное представление о масштабах меж-

<sup>1</sup> Маркс К., Энгельс Ф. Указ. соч. Т. 23. С. 586, 587, 590.

<sup>2</sup> Ленин В. И. Полное собрание сочинений. Т. 24. С. 90.

государственной трудовой миграции на рубеже XIX–XX веков дает табл. 1.

Таблица 1

**Количество иностранных рабочих на 1 тыс. населения в европейских странах на рубеже XIX–XX веков**

Страна	Год	Численность населения	Численность иностранных рабочих	На 1 тыс. жителей приходилось иностранцев
Бельгия	1900	6 694 270	406 061	30,8
Германия	1900	56 367 178	778 737	13,8
Италия	1901	32 475 253	61 606	1,9
Люксембург	1900	236 543	28 998	122,6
Нидерланды	1899	5 101 137	52 989	10,4
Франция	1901	38 961 945	1 037 778	26,6
Швейцария	1900	3 325 023	383 424	115,3

*Источник:* Zentralblatt für Arbeitswissenschaft. Köln, 1964. Beih. 5. S. 29.

К началу XX века в мире сложилось несколько видов и форм трудовой эмиграции. К ним можно отнести:

1) **заокеанскую эмиграцию** — эмиграцию из страны одного континента в страну другого континента, то есть переселение, сопряженное с необходимостью пересечения океана. Таким образом, европейская заокеанская эмиграция — из стран Европы в Северную Америку и Австралию. Одновременно существовала и азиатская заокеанская эмиграция — из стран Азии (Япония, Китай, Индия) в Америку, Австралию и Африку;

2) **континентальную эмиграцию** — передвижение эмигрантов в пределах одного континента: европейская континентальная эмиграция — в пределах Европы, азиатская — в пределах Азии и т. д.

По формам существовала эмиграция индивидуальная и групповая, или коллективная.

Под **индивидуальной эмиграцией** понимался переезд из одной страны в другую в одиночном порядке. **Групповая эмиграция** предполагала некоторую общность эмигрантов, одновременно отправляющихся в путь. Эта общность носила временный характер и заключалась в том, что отправляющаяся группа была связана общим происхождением. По прибытии в место назначения данная общность распадалась. **Коллективная эмиграция** рассматривалась как перемещение массы рабочих, законтрагованных агентами того или иного

предприятия и отправляемых на работу на определенных, заранее оговоренных условиях. В таких случаях общность интересов рабочих была очень велика. В отношении коллективной рабочей эмиграции профессиональные организации особенно заинтересованных стран требовали от соответствующих правительств определенных прав и гарантий для эмигрантов. Коллективная форма эмиграции получила широкое распространение после Первой мировой войны (из Италии, Польши и других стран главным образом во Францию).

По продолжительности миграция подразделялась на постоянную, временную и сезонную. **Постоянная** (перманентная) эмиграция подразумевала, что эмигрант покидает свою родину навсегда. **Временная** эмиграция рассматривалась как желание эмигранта по истечении некоторого времени (обычно нескольких лет) вернуться на родину после накопления в стране иммиграции сбережений для восстановления своего оставленного на родине хозяйства (обычно крестьянского). Под сезонной эмиграцией понимался отъезд сельскохозяйственных рабочих, которые эмигрировали в определенное время года с тем, чтобы по окончании сезонных работ вернуться на родину.

До Первой мировой войны (1914–1918) главными странами европейской и заокеанской эмиграции были Италия, Великобритания, Испания, Португалия, Австро-Венгрия, Россия и др. Динамика ежегодного количества эмигрантов в указанный период представлена в табл. 2.

Таблица 2

## Ежегодное количество эмигрантов в Северную Америку (по десятилетиям)

Страна	1881–1890	1891–1900	1901–1910	1911–1913
Австро-Венгрия	22 384	35 780	110 332	240 979
Бельгия	4027	2850	3055	5607
Великобритания	255 853	174 279	281 843	390 292
Германия	134 242	52 998	27 965	22 359
Нидерланды	5211	2393	2801	2374
Дания	8162	5151	7342	7632
Испания	37 782	38 780	109 090	161 709
Италия	99 000	157 959	361 517	408 550
Норвегия	18 669	9485	19 086	10 486
Португалия	18 532	26 889	32 531	82 909
Финляндия*	2679	5905	15 883	13 384
Швеция	32 751	20 451	22 404	16 228
Швейцария	9091	4408	4907	5858

\* Финляндия в указанный период являлась частью Российской империи, но вела свою статистику по эмиграции.

*Источник:* Малая энциклопедия по международному профдвижению. М., 1927. С. 1211–1212.

Необходимо отметить, что Франция, Балканские страны и Россия не вели заокеанской статистики. В то же время Российская империя являлась одной из главных европейских стран заокеанской эмиграции.

Из таблицы видно, что эмиграция увеличивалась в Великобритании, Италии, Австро-Венгрии и Португалии, но уменьшалась в Германии, экономика которой развивалась до Первой мировой войны по восходящей линии.

Следует отметить, что германский монополистический капитал уже в ту пору пытался проводить организованный наем и ввоз иностранной рабочей силы. Именно в тот период появились документы для «пришлых» — так называемые легитимационные карточки, «легитимки». Они выдавались иммигрантам сроком на один год с непрерывным указанием отрасли, в которой мог быть занят рабочий.

Не заставили себя ждать и дискриминационные меры. Особенно широко и организовано они применялись по отношению к польским рабочим. Польские иммигранты не допускались, например, к сельскохозяйственным работам. Их предписывалось использовать в угольной и горнодобывающей промышленности, чтобы увеличить трудовые ресурсы данных отраслей германской экономики.

Не менее интересно отметить опыт Российской империи по отношению к трудовым мигрантам.

В различных регионах Российской империи трудовая миграция имела свои особенности. Например, в Польше к работе привлекались иностранцы из Германии, так как они являлись высококвалифицированными специалистами. Во многом это объяснялось тем, что владельцами предприятий в Царстве Польском являлись немецкие промышленники, которые не понимали русского и польского языков.

Из отчета фабричной инспекции<sup>1</sup> видно, что лучшие должности на польских предприятиях (мастера, подмастерья, надсмотрщики и т. п.) доставались иностранцам, а от местных работников требовалось знание немецкого языка. В отчете приводилось следующее высказывание одного из польских рабочих: «Плохо дело, мы не имеем почти

<sup>1</sup> Отчеты членов Комиссии по исследованию фабрично-заводской промышленности в Царстве Польском. СПб., 1888.

никаких видов на лучшие места; работаем со дня на день, употребляемые управляющими-немцами на наиболее трудные работы, гг. фабриканты требуют от нас знания иностранных языков»<sup>1</sup>.

Соотношение иностранных рабочих к общему числу служащих и рабочих представлено в табл. 3.

Таблица 3

**Соотношение иностранных и местных рабочих и служащих  
на фабриках Царства Польского в 1888 году (%)**

Наименование производства	Соотношение иностранных рабочих к российским подданным	Соотношение иностранных служащих к российским подданным
Стеклоплавильное производство	47	86
Производство церезина и парафина	35	67
Производство смешанной пряжи	20	88,5
Металлическое производство	16	42
Писчебумажное производство	16	55
Шерстяное и суконное производство	9,3	66
Производство волокнистых веществ	9	35
Производство льняных изделий	7	79

*Источник:* Отчеты членов Комиссии по исследованию фабрично-заводской промышленности в Царстве Польском. СПб., 1888. С. 74.

Во многом это объяснялось не только экономической выгодой для немецких трудовых мигрантов, но и возможностью сохранять свое прежнее гражданство, что позволяло им быстро получить прежнее подданство.

Иная ситуация складывалась в отношении трудовых мигрантов на Дальнем Востоке Российской империи. Основную массу трудовых мигрантов на Дальнем Востоке составляли китайские рабочие. Их количество возросло после строительства Забайкальской железной дороги, положившей начало освоению Дальнего Востока.

Русские рабочие, законтрактованные в России, получали за подготовку и облицовку каждой квадратной сажени каменной кладки 90 рублей, тогда как китайцы стали предлагать свою рабочую силу за эту же работу по цене 70 рублей. Даже после снижения цены тру-

<sup>1</sup> Отчеты членов Комиссии по исследованию фабрично-заводской промышленности в Царстве Польском. С. 72.

да русских рабочих до 70 рублей китайцы готовы были работать за 50 рублей<sup>1</sup>.

Появление китайских рабочих влияло на рынок труда и в других отраслях Российской империи. Например, каменные работы для церкви в Чите китайцы выполняли дешевле русских каменщиков. За каждую 1 тыс. кирпичей русские рабочие брали по 15 рублей, а китайцы готовы были работать за 13 рублей, снизив цену на данную работу до 11 рублей 25 копеек<sup>2</sup>.

Коренное отличие китайских и русских рабочих артелей заключалось в том, что если русская артель не получала работы в течение месяца или двух, то она распадалась, так как не могла существовать, тогда как китайская артель не распадалась в продолжение двух или трех месяцев, что делало их более конкурентоспособными на рынке труда.

Особенность китайской трудовой миграции в Российскую империю состояла в том, что китайцы приезжали как временные работники: без жен и семей; не строили постоянных жилищ, не обзаводились семьями и не становились гражданами страны. Единственной их целью было скопить небольшую сумму денег или золота и вернуться домой. Для этого они готовы были выполнять любую работу на любом предприятии. Они могли жить в бедных и грязных жилищах, тратить минимум средств на бытовые нужды и питание.

Одновременно с китайскими работниками на Дальнем Востоке использовался труд корейских рабочих, которые принимались на работу без контрактов, что способствовало произволу в оплате труда корейских рабочих, в частности на золотых приисках. Власти Приамурья вынуждены были пойти на ограничение труда корейских рабочих, стремясь устранить их с приисков, так как они полностью обесценивали наемный труд. Однако интересы российского бизнеса оказались более значимы. После трагического расстрела забастовавших рабочих на Лене в 1912 году «Лензолото» специально стало завозить корейских и китайских рабочих.

Дешевый труд китайских и корейских рабочих широко применялся также на горнодобывающих предприятиях и погрузочных работах. Все это приводило к снижению заработной платы русских рабочих, что вело к росту этнических конфликтов между «белыми» и «желтыми» работниками.

Аналогичная проблема с использованием трудовых мигрантов существовала и в США, где первоначально американские предприни-

<sup>1</sup> Девитов И. Желтая раса. СПб., 1900. С. 5.

<sup>2</sup> Там же.

матели терпимо относились к мигрантам из Китая, так как китайцы соглашались работать за меньшую плату на тяжелых землекопных работах. Последнее побудило американских работодателей поощрять переселение китайских рабочих, так как заработная плата чернорабочих стала падать. Все это вызывало негативную реакцию со стороны ирландских рабочих, которые теряли свой заработок.

Ситуация по отношению к китайским мигрантам в США начала меняться только после того, когда последние стали составлять конкуренцию малому и среднему бизнесу, перехватывая у них заказы за счет снижения цен.

Стремясь ограничить миграцию китайцев, из-за которых снижалась заработная плата американских рабочих, законодатели США запретили доставлять монопольным компаниям группы работников так, как это происходило в Российской империи. США разрешали переезд китайских мигрантов в поисках работы только в одиночку.

Первая мировая война практически положила конец миграции из страны в страну. Это подтверждается данными, иллюстрирующими снижение уровня иммиграции в США в годы войны (табл. 4).

Таблица 4

**Количество эмигрировавших в США с 1910 по 1918 год (чел.)**

Год	Иммигрировало
1910	1 041 570
1911	878 587
1912	838 172
1913	1 197 892
1914	1 218 480
1915	326 700
1916	298 826
1917	295 403
1918	110 618

*Источник: Девитов И. Желтая раса. СПб., 1900. С. 5.*

После войны многие страны (в первую очередь США) стали ограничивать иммиграцию, создавая путем издаваемых законов так называемые заградительные барьеры.

Во многих случаях ограничение использования труда мигрантов зависело от экономических причин. Так, в послевоенной Германии уровень использования труда мигрантов по своим масштабам явно

«не дотягивал» до уровня довоенных лет. Это было связано с двумя причинами. Во-первых, от гонки вооружений германская экономика на определенный период перешла на мирные рельсы, а темпы экономического роста были относительно низкими. Во-вторых, демобилизационные меры позволили направить в промышленность и сельское хозяйство сотни тысяч демобилизованных солдат.

Занятость иностранных рабочих в Германии, как и прежде, строго контролировалась. Статистические данные того времени разграничивали труд иммигрантов на промышленных предприятиях и в сельском хозяйстве: первых, как правило, ввозили по специальным удостоверениям, а вторых — по легитимационным карточкам.

Все это вело к изменению потоков миграции рабочей силы. Главными странами эмиграции в 1920-е годы стали Италия, Польша, Норвегия, Чехословакия и Финляндия, а главными странами иммиграции являлись в Европе — Франция, а Америке — США, Канада и Аргентина.

Изменился и состав эмиграции. Если до Первой мировой войны эмиграция в большинстве своем была крестьянско-земледельческой, то после войны она стала промышленно-рабочей. В табл. 5 представлены статистические данные о процентном соотношении различных групп в составе иммиграции в США после войны.

Таблица 5

**Соотношение различных профессиональных групп  
среди иммигрировавших в США в 1922–1923 годах (%)**

Год	Земледелие	Промышленность и горное дело	Транспорт и торговля	Прислуга и черно-рабочие	Свободные профессии	Другие профессии и без профессии
1922	14,6	16,6	9,1	18,7	4,5	36,5
1923	14,4	26,5	10,1	16,1	3,6	29,3

*Источник: Девитов И. Желтая раса. СПб., 1900. С. 1215–1216.*

Перед Первой мировой войной регулирование эмиграции происходило лишь в области полицейско-санитарного надзора: различные правительства и общественные организации стремились уберечь эмигрантов от болезней, мошенничества пароходных и транспортных компаний, которые безжалостно эксплуатировали эмигрантов. Регулирование же эмиграции как мировой социальной проблемы общественность не волновало.

После войны вопросами регулирования эмиграции, защиты эмигрантов и охраны их прав заинтересовались различные общественные группы. Эти вопросы неоднократно обсуждались на конгрессах профсоюзных и политических организаций.

Формированию новых подходов к регулированию труда мигрантов способствовало появление советского трудового законодательства.

В период Гражданской войны 1918–1922 годов и политики военного коммунизма иностранцы, проживавшие в РСФСР, подчинялись действию всех законов и правил о привлечении к трудовой повинности (в частности, к гужевой повинности) наравне с российскими гражданами. Они не могли быть привлечены к тем видам трудовой повинности, которые имеют прямое отношение к делу обороны республики: рытью окопов, возведению укреплений и пр.

Иностранцы, выезжающие за пределы России, в частности опанты, отправляющиеся на родину, освобождались от обязанностей, возложенных на них в порядке трудовой повинности. Для освобождения они должны были представить удостоверение подлежащего эвакуационного органа о зачислении на очередной эшелон. Задерживать иностранцев трудовой повинностью было нельзя.

Не подлежали трудовой повинности иностранные граждане, включенные в списки дипломатического корпуса при Советском правительстве, а также иностранные консулы, кроме консулов, состоящих в российском гражданстве<sup>1</sup>.

Правом на социальное обеспечение со стороны РСФСР пользовались и пребывающие в пределах республики граждане иностранных государств, если они удовлетворяли условиям, которые были установлены для российских граждан, то есть если источником их существования являлся только собственный их труд без эксплуатации чужого. Право на социальное обеспечение на общих с российскими гражданами основаниях имели и члены семейств трудящихся иностранцев<sup>2</sup>.

В середине 1920-х годов данная проблема обсуждалась на таких международных форумах, как Международный конгресс социальной политики, 22-я конференция Межпарламентского союза, Научный конгресс по распространению международных торговых сношений, Конгресс Международной ассоциации по борьбе с безработицей,

---

<sup>1</sup> Права и обязанности иностранцев, опантов и беженцев по международным договорам и соглашениям и по постановлениям советской власти. С октября 1917 г. по октябрь 1921 г. Пг., 1921. С. 23.

<sup>2</sup> Там же.

Международная конференция сообщения и транзита, Международный конгресс сберегательных касс и т. д.

В мае 1924 года вопросам эмиграции была посвящена международная конференция представителей 57 стран, а в феврале 1925 года Международная ассоциация борьбы с безработицей провела конференцию с участием Международной ассоциации законодательной охраны рабочих, Международной ассоциации Красного Креста, Международного союза помощи детям, Всемирного комитета союзов христианской молодежи и др.

Международное бюро труда при Лиге Наций также создало Международную комиссию по эмиграции и организовало издание постоянного бюллетеня, посвященного исследованию эмиграции.

В 1926 году состоялся Международный конгресс по эмиграции, созванный Амстердамским и II Интернационалами.

В ряде стран началось создание механизмов регулирования эмиграции путем принятия специальных законов и административных правил.

В США уже в 1921 году был издан Закон о квотах. Он базировался на принятом в 1917 году ограничительном законе об эмиграции. Закон 1921 года точно определял для различных стран максимальное количество иммигрантов, которые получали право на въезд в США. По этому закону число иммигрантов из какой-либо страны не могло превышать 3 % от числа проживающих выходцев из этой страны в Соединенных Штатах с 1900 года. Этот закон был изменен в 1924 году (Selective Immigration Act) в сторону уменьшения иммиграции из Европы. В отредактированном законе вместо трехпроцентной была установлена двухпроцентная квота в отношении числа выходцев из каждой данной страны, проживавших в США в 1890 году.

Последняя квота действовала до 1927 года. Начиная с 1927 года число всех иммигрантов, приезжавших в США, не могло превышать 150 тыс. человек. Совершенно не допускались в США иммигранты, которые не могли получить гражданство: китайцы, объявленные неприемлемыми по закону 1882 года; японцы и индусы, объявленные решением Высшего суда в январе 1923 года неприемлемыми; корейцы и южноамериканские индейцы.

В Португалии 11 мая 1926 года был принят закон, который установил определенную норму эмигрантов, допускаемых из Португалии в США. Она должна была состоять из 70 % женщин и детей и только 30 % из мужчин.

В середине 1920-х годов во многих странах Латинской Америки (в Бразилии, Чили, на Кубе, в Мексике, Сальвадоре, Уругвае) усилились тенденции к ограничению права найма иностранных рабочих и служащих. В таком духе были составлены законы об урегулировании эмиграции в Чили от 11 ноября 1925 года, в Сальвадоре от 24 мая 1926 года и в Уругвае от 5 марта 1926 года.

Сложившиеся «традиционные» подходы по отношению к трудовой миграции существенно изменились с началом мирового кризиса и в период Второй мировой войны.

Изменение иммиграционной политики коснулось прежде всего стран оси, в частности нацистской Германии. Германские монополии от «добровольной» системы вербовки иностранных рабочих перешли к методам военно-полицейского характера и внеэкономического принуждения. Гитлеровская государственная машина обратила миграцию рабочей силы в насильственное привлечение «человеческого материала» на промышленные предприятия и в сельскохозяйственные имения Третьего рейха.

В оккупированных нацистской Германией европейских странах была создана разветвленная сеть специальных служб, которые рекрутировали рабочие руки. По сравнению с 1938 годом численность иностранных рабочих в стране выросла в 1941 году в четыре раза, а в 1943-м — более чем в 13 раз. В сельском хозяйстве они составляли тогда 44,3 % занятых, в строительстве — 26,2 %, в машиностроении — 25,8 % и т. д. В марте 1942 года Гитлер поставил подпись под законом, который реорганизовал систему использования иностранной рабочей силы. В нацистской Германии массово использовался принудительный труд иностранных рабочих.

## **1.2. ЭВОЛЮЦИЯ ПОЛИТИКИ ПО ОТНОШЕНИЮ К ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ ВО ВТОРОЙ ПОЛОВИНЕ XX ВЕКА**

Массовое перемещение трудовых ресурсов после окончания Второй мировой войны было тесно связано с усугублением неравномерности экономического развития стран. Послевоенные темпы экономического роста группы наиболее развитых государств Европы значительно превысили довоенные. Это увеличивало разрыв между ними и другими, менее развитыми европейскими странами.

В послевоенной Европе внимание крупных компаний промышленно развитых стран довольно быстро привлек трудовой потенциал других государств. Это диктовалось возросшим спросом на рабочую

силу на национальных рынках труда Западной Германии, Франции, Великобритании, Нидерландов, Бельгии. Представители бизнеса все настойчивее выступали с требованиями увеличить межгосударственную мобильность рабочей силы.

Конкретной реализацией европейских идей стало создание в 1950-х годах трех межгосударственных организаций. В апреле 1951 года Федеративная Республика Германия, Франция, Италия, Бельгия, Нидерланды и Люксембург подписали в Париже Договор об учреждении Европейского объединения угля и стали (ЕОУС).

Данное объединение продемонстрировало первый опыт свободы передвижения рабочей силы. Соглашение, подписанное в декабре 1954 года и ратифицированное парламентами стран — участниц ЕОУС к сентябрю 1957 года, устанавливало непосредственный порядок передвижения рабочей силы по территории шести государств. Однако в соглашении речь шла лишь о лицах, занятых в угольной, железорудной и сталелитейной промышленности.

Следующим шагом в направлении создания замкнутой экономической группировки западноевропейских стран стала организация в 1957 году Европейского экономического сообщества (ЕЭС) и Европейского сообщества по атомной энергии (Евратом). Их членами были те же шесть государств.

Договор об учреждении ЕЭС, или общего рынка, как его вскоре начали называть, был подписан 25 марта 1957 года в Риме и вступил в силу 1 января 1958 года. Задачи сообщества были сформулированы в тексте договора следующим образом: «содействовать, путем создания общего рынка и прогрессирующего сближения экономической политики государств-членов, гармоничному развитию экономической деятельности во всем сообществе, непрерывному и сбалансированному росту, возрастающей стабильности, ускоренному повышению уровня жизни и более тесным связям между государствами, которые оно объединяет»<sup>1</sup>.

Римский договор предусматривал отмену всяких ограничений в торговле между участниками общего рынка (таможенных пошлин, тарифов, квот и т. д.), выработку общей политики в сфере сельского хозяйства и транспорта, установление общей экономической политики по отношению к странам, не состоящим в ЕЭС. Договор также провозглашал «устранение между госу-

---

<sup>1</sup> Договор об учреждении Европейского экономического сообщества // Консорциум Кодекс : [электрон. фонд правовой и норм.-техн. информации]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/901771692>.

дарствами-членами препятствий свободному движению лиц, услуг и капиталов»<sup>1</sup>.

С этого началось создание в рамках интегрированной Западной Европы общего рынка трудовых ресурсов, определившее миграционную политику. Целью данной политики стало перераспределение трудовых ресурсов Европы, попытка упорядочить их использование.

Римские договоры о ЕЭС и Евратоме распространяли свободу передвижения на трудящихся всех отраслей экономики «шестерки», включая ученых и технических специалистов, занятых в области атомной энергетики. Комплекс законодательных мер разрабатывался как борьба с безработицей. Так, ст. 48 договора об общем рынке предусматривала право трудящихся свободно передвигаться по территории стран, подписавших договор, и принимать фактически предлагаемую работу в пределах общего рынка. Статья 49 определяла порядок сотрудничества между министерствами труда стран — членов ЕЭС, а также предусматривала создание для этих целей специальных государственных организаций. Для стимулирования иммиграции в «малую Европу» в договоре провозглашалось устранение всякой дискриминации пришлых рабочих, конечно, при условии, если они являлись гражданами одного из государств — участников общего рынка<sup>2</sup>.

Воплощение в жизнь свободы передвижения проводилось в три этапа. На протяжении первого этапа при найме на работу сохранялся приоритет национальных рабочих по отношению к выходцам как из стран ЕЭС, так и из любой другой страны. Второй этап частично ликвидировал приоритет национальных рабочих по сравнению с рабочими из других стран — участниц общего рынка. Третий, завершающий этап вообще отменял приоритет для какой-либо категории рабочих при замещении свободного рабочего места, если, разумеется, претендент прибыл из государства — члена ЕЭС.

В полном объеме свобода передвижения внутри Европейского экономического сообщества была введена в 1969 году.

Массовая трудовая миграция в Западной Европе явилась прежде всего следствием концентрации и интернационализации производительных сил. Это позволило государствам Западной Европы добиться известного экономического роста. При этом западноевропейская промышленность привлекала дешевую рабочую силу из слабых в экономическом отношении стран Европы и других регионов земного шара.

---

<sup>1</sup> Договор об учреждении Европейского экономического сообщества.

<sup>2</sup> Там же.

Межгосударственная трудовая миграция из стран — поставщиков рабочей силы была обусловлена целым рядом причин: интенсивным ростом населения страны, нехваткой земли в деревне, наконец, ускорением темпов роста рыночных отношений, которые отнюдь не сопровождались таким же увеличением занятости.

На протяжении 1960-х годов свыше 1 млн человек ежегодно (не считая сезонных рабочих) переезжали с целью трудоустройства из одних европейских стран в другие. Среднегодовые данные, характеризующие иммиграцию в отдельные страны, достигли в этот период рекордного уровня: в ФРГ — 364 тыс., в Швейцарии — 310 тыс., во Франции — 227 тыс. человек. Летом 1973 года в Федеративной Республике Германия насчитывалось 2 млн 345 тыс. иностранных рабочих и служащих, что составляло около 11 % от общего числа работающих по найму, во Франции — свыше 2 млн 500 тыс. (пятая часть всей рабочей силы), в Великобритании — более 2 млн 500 тыс., в Швейцарии — около 1 млн, в Бельгии — свыше 180 тыс., в том числе более 157 тыс. рабочих и 23 тыс. служащих (11 % от всех работающих по найму в стране), в Швеции — свыше 400 тыс.

В публикации журнала «Проблемы мира и социализма» отмечалось, что «общее количество иммигрантов во всех этих странах значительно превышает приведенные цифры. Например, во Франции их насчитывается 4 млн, а в Великобритании — 3,7 млн. Однако не все из них работают по найму. Есть в их числе члены семей, лица свободных профессий, мелкие предприниматели и лавочники, ремесленники. Приводимые цифры охватывают лишь наемных работников, занятых на производстве и в сфере обслуживания»<sup>1</sup>.

Экономически развитые страны одной только Западной Европы вступили в 1975 год с армией иностранных рабочих и служащих численностью свыше 12 млн человек.

Привлечение трудовых мигрантов преподносилось в данный период как эффективное средство, способствующее более равномерному распределению экономического богатства, как новая форма «помощи» развитых промышленных государств работникам из отсталых стран. Эмиграция изображалась как источник обогащения не только рабочих-мигрантов, но и целых государств — поставщиков рабочей силы, как метод разрешения стоящих перед ними проблем безработицы, занятости и перенаселения.

---

<sup>1</sup> Иностранные рабочие в Западной Европе : материалы круглого стола // Проблемы мира и социализма. 1973. № 7. С. 40.

В Западной Европе широкую известность получил вариант неоклассической модели экономического роста при неограниченном предложении рабочей силы, в частности из-за рубежа.

В период проведения политики свободы передвижения в рамках общего рынка сложилась целая система наднациональных органов, в которую входили Европейское бюро координации, Консультативный комитет по вопросам свободного передвижения трудящихся, Технический комитет, Административная комиссия по социальному обеспечению трудящихся-мигрантов. Однако в основном они состояли из представителей правительств.

Большую выгоду от использования труда мигрантов получали принимающие их страны. Правящие круги Федеративной Республики Германия, Франции, Бельгии предпочитали сохранять многотысячную резервную армию труда из числа отечественных рабочих и выплачивать им пособия по безработице, используя для получения сверхприбылей дешевый труд иностранцев.

Первыми забили тревогу британские тред-юнионы. С самого начала Британский конгресс тред-юнионов (БКТ) выступил против свободы передвижения рабочей силы в трактовке соглашений о ЕЭС. В период переговоров 1962 года с представителями Европейского профсоюзного секретариата стран «шестерки» лидеры БКТ потребовали дополнить Римский договор статьей, обязывающей каждую страну гарантировать полную занятость национальной рабочей силы, поскольку, по их мнению, «переселение рабочих из одной страны в другую не является лучшим решением трудной проблемы безработицы»<sup>1</sup>.

Руководители БКТ не могли не учитывать, что присоединение к общему рынку потребует отмены английского иммиграционного законодательства, гарантирующего выходцам из стран Содружества Наций преимущества перед гражданами стран — членов ЕЭС. Руководство английского профсоюзного движения представляло масштаб опасности, вызванной наплывом более дешевой зарубежной рабочей силы при наличии своих безработных.

Отдельные крупные предприятия общего рынка использовали свободу передвижения не только для ввоза иностранных рабочих. Они посылали своих работников на дочерние предприятия или в филиалы в другие страны Сообщества. Например, голландская строительная фирма, обосновавшаяся в Западной Германии, ввезла туда

---

<sup>1</sup> Sunday Times. 1962. 15 Aug.

своих рабочих. Разница между более высокими местными расценками и голландскими, исходя из которых фирма выплачивала заработную плату рабочим, перемещенным в ФРГ, принесла солидный доход предпринимателям.

Известны случаи, когда итальянские предприниматели отправляли своих строительных рабочих в другие страны ЕЭС, где те работали на положении временно откомандированных. Это позволяло фирмам производить выплату социального страхования за таких рабочих по более низким итальянским ставкам.

Первоначально государство — поставщики рабочей силы придерживались мнения, что трудовая миграция является для них благом и спасением. Определенные круги Италии, Турции, Испании, Греции и других стран массовой эмиграции в период 1970-х годов считали, что массовый выезд соотечественников позволяет улучшить платежный баланс, снизить безработицу, накапливать солидные валютные резервы, ускоряя темпы собственной индустриализации, увеличивая в разумных масштабах импорт необходимой продукции, получая по мере возвращения рабочих на родину высококвалифицированные кадры.

Необходимо отметить, что рабочие-эмигранты покидали свою родину в лучшем с точки зрения производительности труда возрасте. Едва ли не девять из десяти рабочих-мигрантов были моложе 45 лет. Государству — импортеру рабочей силы не требовалось впоследствии выплачивать им пенсии, поскольку они должны были покинуть страну по истечении пяти-шести лет. Рабочие-мигранты были достаточно выносливы и редко болели. Кроме того, рабочих-мигрантов можно направить на самую тяжелую и низкооплачиваемую работу.

«Кто же будет убирать мусор, если мы прогоним иностранцев?» — задавался вопросом парижский еженедельник «Экспресс». Из французов, заявлял его корреспонденту директор компании по очистке в городе Лиможе, приходили наниматься на эту работу только бывшие уголовники. Управляющий лилльским кожевенным заводом сообщил журналисту из «Экспресс», что среди его рабочих свыше половины — иностранцы. «У меня, — добавил он, — работать тяжело, грязно, кругом зловоние... Французы предпочитают получать на двести франков меньше и работать напротив, на швейной фабрике. Там, разумеется, так плохо не пахнет»<sup>1</sup>.

Согласно контрактам рабочим из других стран устанавливалась заработная плата на основе действующих на предприятиях тарифных

<sup>1</sup> L'Express. 1971. 24 mai. P. 16.

расценок. Однако эти расценки оказывались, как правило, на 20 % ниже тех, по которым платили за тот же труд местным рабочим. Кроме того, большинство трудящихся-иммигрантов жили в недостойных условиях и должны были платить непомерно высокую квартирную плату<sup>1</sup>.

Не оправдались надежды стран эмиграции и на возвращение на родину квалифицированных кадров. Те кадры, в возвращении которых больше всего была заинтересована страна-экспортер (более образованные и квалифицированные работники), обычно получали продление иммиграционного срока.

Таким образом, трудовая миграция не приносила странам — поставщикам рабочей силы ожидаемых результатов.

Во-первых, массовая продажа рабочей силы, как и «утечка умов», оказывала разрушительное воздействие на экономическое развитие стран — поставщиков рабочих рук. Для них эмиграция, как правило, означала невосполнимую потерю рабочей силы — главного элемента производительных сил. Государство теряло значительную часть трудовых кадров.

Во-вторых, государство теряло немалые средства, затраченные на общеобразовательную подготовку и профессиональное обучение своих граждан. Эмигранты увозили свои трудовые навыки, свой опыт и знания за рубеж.

В-третьих, изменения, вносимые массовой трудовой эмиграцией в возрастную структуру населения, также носили резко отрицательный характер. Происходило «старение» нации, сокращалась доля экономически активного населения. Эмиграция молодежи вызывала снижение рождаемости в стране.

В-четвертых, принимая большое число иммигрантов, страны пребывания расширяли объем производства, повышая свой уровень конкурентоспособности. Эмиграция укрепляла экономические позиции «метрополии» и ослабляла экономический потенциал стран-экспортеров.

Одной из особенностей иммиграционной политики во второй половине XX века стало расширение участия в ней государства. Проблемами трудовой миграции все активнее стали заниматься различные министерства: труда, внутренних и иностранных дел. Более того, в рамках государственных учреждений Западной Европы были созданы специальные органы, регламентирующие количество и качество иммиграционных потоков.

---

<sup>1</sup> См.: Сайян Л. Общий рынок и рабочий класс. М., 1962. С. 60.

С начала 1960-х годов отбор иностранных рабочих стал учитывать профессиональный, отраслевой и возрастной состав мигрантов, а также регламентировать время их пребывания в стране. Для последних эта система означала лишение даже относительной свободы выбора профессии и места работы.

В материалах круглого стола, проведенного редакцией журнала «Проблемы мира и социализма» в 1973 году, был представлен материал представителя профсоюзов ФРГ Гейнца Мюльхауза, который дал достаточно глубокий анализ государственной политики по отношению к иностранным рабочим в Германии. Г. Мюльхауз отмечал: «Дискриминация по отношению к иностранным рабочим прежде всего проявляется в том, что они лишены прав, которыми обладают местные рабочие. Иммиграционным властям даны самые широкие полномочия. От их произвола зависят разрешение на въезд, условия пребывания или высылка из страны. Большинство иностранных рабочих должны еще на родине дать подписку, что будут выполнять определенную работу на конкретном предприятии или в указанной отрасли промышленности. Таким образом, почти полностью исключается свобода выбора рабочего места. Сменить работу можно только с согласия нанимателя, за что он нередко требует уплаты специального взноса. Тот, кто самовольно оставит работу, рискует быть высланным из страны — ведь в его паспорте стоит штамп: „Разрешение на пребывание теряет силу в случае прекращения деятельности на предприятии фирмы“. Высылка угрожает также тем, кто долго болеет или теряет трудоспособность из-за несчастного случая. Их высылают на том основании, что они больше не выполняют контракта, „не оказывают помощи немецкой экономике...“<sup>1</sup>.

По ст. 6 действующего тогда Закона об иностранцах на мигрантов в ФРГ не распространялись такие элементарные гражданские права, как право на проведение собраний, создание союзов, свободу слова, свободу передвижения, выбор профессии и рабочего места. Статья 10 допускала высылку иностранцев по политическим причинам, что открывало большие возможности для санкций против профсоюзных активистов<sup>2</sup>.

Не менее жесткое законодательство по отношению к мигрантам существовало и в других европейских странах. В Швеции иммигранты должны были получить гарантию работы и жилья до того, как приедут в страну. Разрешение на работу предоставлялось на один год,

<sup>1</sup> Иностранцы рабочие в Западной Европе... С. 42–43.

<sup>2</sup> Там же.

и только по его прошествии можно было поставить вопрос о продлении срока еще на два года. Предприниматели стремились оплачивать труд переселенцев по самым низким ставкам и устанавливать по отношению к ним настоящую диктатуру на предприятиях.

В Великобритании управление по вопросам занятости выдавало разрешение на работу только в определенной должности, в определенной фирме и на определенный срок. Менять работу без ведома управления иностранный работник не мог. Все разрешения должны были ежегодно возобновляться в течение четырех лет, причем лишь при согласии предпринимателя. Таким образом, рабочие полностью передавались во власть работодателя. При увольнении по какой-либо причине, в том числе по сокращению штатов, их могли в любое время выслать из страны<sup>1</sup>.

Советский экономист И. Седых, описывая сложившуюся ситуацию, отмечал, что миграция «приняла ротационный характер, то есть за счет быстрой смены рабочих монополии обеспечивают высокую выработку (производительность) и интенсивность труда занятых на поточно-конвейерном производстве, а также в трудоемких отраслях промышленности. Кроме того, использование ротации позволяет осуществлять отбор иностранцев по их способности к труду»<sup>2</sup>.

Сама система ротации использовалась предпринимателями еще в начале XX века, когда в «сезонных карточках» мигрантов указывался срок работы. Уже тогда выгоды ротации для предпринимателей были очевидны: происходит не только быстрая смена «отслуживших» людей, но и улучшение возрастной или профессиональной структуры рабочей силы. Однако массовые масштабы, охватывающие сотни тысяч людей, ротация приобрела с начала 1960-х годов.

Ряд исследователей разделили ротацию рабочей силы на две разновидности — ускоренную и замедленную. Ускоренная ротация охватывала всех официально завербованных для работы на индустриальных предприятиях тружеников-мигрантов, замедленная характеризовалась существенно большим периодом и включала иностранных рабочих, отобранных уже в процессе производства.

Большое влияние на эволюцию трудовой миграции оказала научно-техническая революция, которая началась во второй половине XX века.

---

<sup>1</sup> Иностранные рабочие в Западной Европе...

<sup>2</sup> Седых И. Иностранная рабочая сила в Западной Европе // Мировая экономика и международные отношения. 1973. № 8. С. 127.

Наиболее развитые промышленные государства, не желая лишиться своих позиций в конкурентной борьбе, стали все большее внимание обращать на привлечение ученых и высококвалифицированных специалистов в национальные экономики.

С точки зрения крупного бизнеса привлечь знающего специалиста было гораздо выгоднее, чем вырастить его. Все это породило новое явление в трудовой миграции — brain-drain, что в переводе с английского означает «утечка мозгов».

Сущность «утечки мозгов» была такой же, как и у миграции рабочей силы. Только в первом случае крупные европейские компании и США получали иностранных ученых и специалистов, а во втором — рабочих, рядовой персонал сферы обслуживания.

И в том и в другом случае одни страны получали экономические выгоды, а другие несли трудновосполняемые потери. Потеря высококвалифицированных кадров вела к интеллектуальному истощению нации, ослабляла ее научно-технический потенциал. Под удар ставились производственные отрасли экономики страны, основные участки ее социально-экономической, общественно-политической и культурной жизни. Хотя «утечка мозгов» имела место и непосредственно между промышленно развитыми государствами, однако наиболее драматический характер она приняла в развивающихся странах.

Характерной чертой brain-drain являлось то, что эта система включала как имеющую законодательную базу иммиграционную политику промышленно развитых государств, так и самые неприглядные приемы перекупки и переманивания востребованных специалистов.

До 1965 года ежегодная квота для иммигрантов, прибывающих в Соединенные Штаты Америки из стран Азии и бассейна Тихого океана, составляла лишь 980 человек, в то время как для Великобритании — 65 тыс. человек. В последующие годы система национальных квот была упразднена. Новая иммиграционная система дала возможность США более полно использовать выгоды, которые приносит brain-drain. Новый закон основывался на принципе очередности (первым явился — первым принят), что создавало более благоприятные условия для въезда ученых и специалистов из развивающихся стран.

Иммиграция внесла большой качественный вклад в формирование американской научно-технической интеллигенции. В Соединенных Штатах к началу 1970-х годов работали 23 лауреата Нобелевской премии в области физики и химии. Советские экономисты Р. Аваков и В. Гаврилюк в своей книге «Похищение умов» привели следующие

данные по США: «По состоянию на 1961 год 24 % членов Национальной академии наук родились за границей и 18 % получили образование в других странах»<sup>1</sup>.

В то же время национальное законодательство принимающих стран устанавливало ограничения для прибывающих в эти страны. Квалифицированный персонал из развивающихся стран в государствах-«метрополиях» подвергается дискриминации. Во Франции низшие ступени на иерархической лестнице в сфере научной деятельности занимали африканские специалисты, остающиеся там после окончания Сорбонны или другого университета. В США, даже имея докторскую степень, иммигранты становились рядовыми преподавателями, врачами, юристами. Согласно существующим и строго соблюдающимся правилам врачи — выходцы из других стран первые пять лет не могли получить в США частную практику.

Столкнувшись с массовой «утечкой мозгов», многие государства стремились разработать международные нормы, которые снизили бы миграцию важных для их экономик специалистов. Эта точка зрения была зафиксирована еще в 1970 году в документах XVI Генеральной конференции ЮНЕСКО. В Резолюции № 1243 подчеркивалось, что развитие высшего образования и его качественное улучшение «несовместимы с утечкой научных кадров в результате того, что ученые поощряются уезжать из своей страны или же не возвращаться на родину». Генеральная конференция ЮНЕСКО призвала государства не поощрять отъезд ученых из своих стран.

Кстати, в некоторых развитых странах были предусмотрены административные санкции в отношении выпускников ряда учебных заведений, намеревающихся уехать за рубеж сразу после получения диплома. Так, во Франции действовала инструкция, согласно которой лица, окончившие высшие учебные заведения общенационального значения, обязаны были проработать в течение нескольких лет (максимальный срок — до десяти лет) в соответствии с государственным назначением. В случае, если выпускник покидал место работы до окончания срока, он должен был возместить государству расходы, затраченные на обучение.

С середины 1960-х годов стал возрастать поток молодых африканцев, направляющихся в промышленные центры Западной Европы.

---

<sup>1</sup> Аваков Р., Гаврилюк В. Похищение умов. М., 1970. С. 105.

Наемный труд в Африке южнее Сахары все больше приобретал миграционные формы. Здесь появились свои центры притяжения мигрантов из-за рубежа (ЮАР, Родезия, Гана, Габон и другие государства), а также районы наиболее интенсивного экспорта рабочей силы (Малави, Сенегал, Мозамбик).

Сложившаяся в Африке еще в эпоху колониализма миграционная система позволила компаниям заполучить рабочую силу по крайне низкой цене, так как она естественно воспроизводилась в деревне. Эта система отвечала потребностям предпринимателей, которые допускали африканцев в город лишь в качестве временных жителей.

С начала 1970-х годов все большее число африканцев стало связывать работу в Европе со своим лучшим будущим. Торговля дешевой африканской рабочей силой в некоторых западноевропейских странах стала довольно прибыльным бизнесом.

В ноябре 1972 года сессия Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций обсуждала проблемы межгосударственной трудовой миграции. Ассамблея обратилась с призывом к ряду европейских стран и государствам других континентов положить конец дискриминации, которой подвергаются находящиеся на их территории иностранные рабочие. В резолюции, принятой Генеральной Ассамблеей, содержались рекомендации Комиссии ООН по правам человека принять решительные меры против незаконного ввоза иммигрантов. Международной организации труда было предложено продолжить изучение вопроса об эксплуатации иностранных рабочих<sup>1</sup>.

Важно отметить, что под влиянием жесткой позиции европейских профсоюзов с середины 1970-х годов начался пересмотр государственной политики западноевропейских государств по отношению к эмигрантам.

Среди инициатив европейских профсоюзов, повлиявших на изменение политики по отношению к иностранным рабочим, следует отметить прогрессивную позицию, занятую Объединением немецких профсоюзов в отношении пересмотра Закона об иностранцах в ФРГ, совместные заявления Объединения швейцарских профсоюзов и трех итальянских профцентров в поддержку итальянских рабочих в Швейцарии, выступления Всеобщей федерации труда Бельгии в защиту интересов иммигрантов, заботу шведских профсоюзов об условиях труда итальянских иммигрантов, наконец, весьма важное соглашение между французской Всеобщей конфедерацией труда (ВКТ)

<sup>1</sup> Правда. 1972. 26 нояб.

и Всеобщей итальянской конфедерацией труда (ВИКТ) о более эффективной и согласованной защите профсоюзами прав и требований итальянских трудящихся во Франции.

Различные профсоюзы потребовали запретить частную деятельность по набору и распределению иностранной рабочей силы. В интересах широких масс трудящихся-мигрантов профсоюзы выдвинули требование установить строгие правила вербовочной деятельности, особенно в странах эмиграции, наказывать предпринимателей за нелегальный ввоз иностранной рабочей силы, а также предоставлять в распоряжение трудящихся-мигрантов всю необходимую информацию на родном языке.

В заявлении «Немецкие профсоюзы и иностранные трудящиеся», принятом 2 ноября 1971 года, правление Объединения немецких профсоюзов (ФРГ) подчеркивало, что набор рабочей силы за границей должен рассматриваться как сфера специальной общенациональной политики, и следовательно, возлагаться на государственные инстанции и проводиться в государственном масштабе<sup>1</sup>.

Проблема трудовой миграции нашла отражение в таком важнейшем документе, как Заключительный акт Совещания по безопасности и сотрудничеству в Европе. Специальный раздел этого документа, озаглавленный «Экономические и социальные аспекты мигрирующей рабочей силы», гласил:

«Государства-участники,

принимая во внимание, что перемещение рабочих-мигрантов в Европе приняло большие размеры и что оно является важным экономическим, социальным и гуманитарным фактором как в принимающих странах, так и в странах происхождения,

признавая, что миграция рабочих порождает также ряд экономических, социальных, гуманитарных и иных проблем как в принимающих странах, так и в странах происхождения,

учитывая надлежащим образом деятельность в этой области компетентных международных организаций, в частности Международной организации труда,

считают, что проблемы, возникающие в двустороннем плане в связи с миграцией рабочих в Европе, а также между государствами-участниками, должны рассматриваться непосредственно заинтересованными сторонами с тем, чтобы решать эти проблемы в их обоюдных интересах, в свете стремления каждого заинтересованно-

<sup>1</sup> Geveckschaltsspiegel. 1972. № 9. Dokumentation. S. 9.

го государства учитывать должным образом потребности, вызываемые его социально-экономическим положением, принимая во внимание обязанность каждого государства действовать в соответствии с двусторонними и многосторонними соглашениями, стороной которых оно является, и имея в виду следующие цели:

поощрять усилия стран происхождения, направленные на расширение возможностей занятости для своих граждан на своей территории, в частности путем развития экономического сотрудничества, отвечающего этой цели и приемлемого для заинтересованных стран происхождения и принимающих стран;

обеспечивать путем сотрудничества между принимающей стороной и страной происхождения создание условий, в которых могло бы происходить упорядоченное перемещение рабочих, ограждая при этом их личное и социальное благосостояние, и организовывать в соответствующих случаях набор и элементарную языковую и профессиональную подготовку рабочих-мигрантов;

обеспечивать равноправие между рабочими-мигрантами и гражданами принимающих стран в том, что касается условий найма и труда, а также социального обеспечения, и следить за тем, чтобы для рабочих-мигрантов создавались удовлетворительные условия жизни, особенно в отношении жилья;

следить, насколько это возможно, за тем, чтобы рабочие-мигранты пользовались теми же возможностями, что и граждане принимающей страны, в отношении получения подходящей работы в случае безработицы;

относиться благожелательно к тому, чтобы рабочие-мигранты получали профессиональную подготовку и, насколько это возможно, бесплатно обучались языку принимающей страны по месту работы;

закрепить право рабочих-мигрантов по возможности регулярно получать информацию на своем родном языке как о стране происхождения, так и о принимающей стране;

обеспечить детям рабочих-мигрантов, проживающих в принимающей стране, доступ к обычному для этой страны образованию на тех же условиях, что и для детей этой страны, и позволить, кроме того, преподавание родного языка, национальной культуры, истории и географии;

иметь в виду, что рабочие-мигранты, особенно получившие квалификацию, возвращаясь в свою страну по прошествии некоторого времени, могут способствовать восполнению нехватки квалифицированной рабочей силы в стране происхождения;

облегчать, насколько это возможно, воссоединение семей рабочих-мигрантов;

относиться благожелательно к усилиям стран происхождения по привлечению сбережений рабочих-мигрантов с тем, чтобы в рамках их экономического развития расширить соответствующие возможности для занятости, способствуя тем самым реинтеграции этих рабочих по их возвращении»<sup>1</sup>.

Распад советского блока в конце XX века привел к колоссальному изменению миграционных процессов. Многие бывшие социалистические страны превратились в транзитные территории для нелегальных мигрантов, поставляя при этом в Западную Европу собственные трудовые ресурсы.

Экономически развитые страны столкнулись с массовым миграционным прессингом, вызванным стихийным перемещением трудовых мигрантов. Все это породило сложные и неоднозначные для западных стран вопросы, связанные с приемом трудовых мигрантов. В Западной Европе возник первый миграционный кризис. Возросший поток нелегальной миграции проходил безо всякого планирования и практически не регулировался, так как был неоднородным по своему составу.

Нелегальную миграцию обычно называют подпольной, но Международная конференция по проблемам народонаселения и развития, проходившая в 1994 году под эгидой ООН, рекомендовала употреблять более мягкие термины: «миграция без документов» или «нерегулярная миграция». Это позволяло уйти от ее восприятия как незаконного действия<sup>2</sup>.

Все больше иностранных граждан попадало в категорию нелегальных мигрантов. Часть из них нарушала правила въезда в страну пребывания, другие не следовали правилам трудоустройства. В основном незаконная миграция пополнялась за счет беженцев, не спешивших выезжать из страны после отказа в убежище.

Увеличение давления нелегальной миграции на рынок труда развитых стран можно объяснить как ужесточением иммиграционного контроля за потоками легальной иностранной рабочей силы, так и расцветом криминальной экономики, которая использовала труд не-

---

<sup>1</sup> Совещание по безопасности и сотрудничеству в Европе : Заключительный акт (Хельсинки, 1975) // OSCE : [сайт]. URL: [https://www.osce.org/files/f/documents/0/c/39505\\_1.pdf](https://www.osce.org/files/f/documents/0/c/39505_1.pdf).

<sup>2</sup> International Migration Policies. N. Y., 1998. P. 209.

легальных рабочих. При этом нелегальные рабочие обходились без социальной страховки и нормальных условий труда.

Только в Западной Европе с середины 1980-х и до конца 1990-х годов доля незаконных мигрантов возросла с 25 до 50 %<sup>1</sup>. Даже в такой, законопослушной стране, как Австрия, обследование, проходившее в 1992 году, показало, что 2/3 предприятий использовали труд иностранных рабочих, которые не имели необходимых разрешений на работу<sup>2</sup>.

Не менее сложная ситуация сложилась в США, куда в 1990-е годы нелегально проникало до 300 тыс. иностранцев ежегодно, главным образом мексиканцев. В Калифорнии к началу XXI века практически каждый двадцатый житель являлся иностранцем без документов.

## ВЫВОДЫ

Важно отметить, что присутствие трудовых мигрантов, как правило, имело позитивные последствия для экономик принимающих государств: восполняло отсутствие рабочих рук на рынке труда, способствовало стабилизации экономики.

Дешевый малоквалифицированный труд являлся важным фактором развития сельского хозяйства, добывающей и строительной отраслей промышленности.

В то же время нелегальная иммиграция способствовала развитию экономики в сфере услуг, замедляя развитие высокотехнологического производства<sup>3</sup>. Использование труда иммигрантов оказывало отрицательное влияние на модернизацию производства.

Трудовая нелегальная иммиграция носила довольно противоречивый характер, оказывая влияние на социально-трудовые отношения. Нелегальные иностранные работники были готовы работать на любых условиях, подрывая существующие социальные и социально-трудовые гарантии (минимальный уровень заработной платы, ненормированная продолжительность рабочего дня и т. п.).

В то же время, заполняя вакансии на непрестижных и тяжелых работах, прежде всего в строительстве и сфере услуг, иммигранты

---

<sup>1</sup> Цапенко И. П. Как противостоять нелегальной миграции // Вопросы экономики. 2001. № 9. С. 141.

<sup>2</sup> Там же.

<sup>3</sup> The Economist. 1997. 19–25 July. P. 45 ; CQ Researcher. 1992. Vol. 2, № 16. P. 365.

объективно оказывали положительное воздействие на социально-статусное положение национальных кадров.

Несмотря на стремление развитых стран упорядочить трудовую миграцию, отсутствие единых международных требований к ее регламентации мешало этому процессу.

В XX веке многие страны встали перед необходимостью разработки более согласованной политики в сфере привлечения иностранной рабочей силы, а также регламентации и социальной защиты легальных трудовых мигрантов.

## **Глава 2**

# **ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В НАЧАЛЕ XXI ВЕКА**

### **2.1. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИНТЕГРАЦИИ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ: ЕВРОПЕЙСКИЙ ОПЫТ**

#### **2.1.1. Тенденции внутренней трудовой миграции в Европе в условиях развития экономики знаний**

Текущие тенденции трудовой миграции показывают большие различия между различными частями Европы. На фоне роста миграции в западноевропейские и северные страны Европы происходило сокращение потоков мигрантов в восточные и южные европейские государства. В то же время даже в западноевропейских странах происходило разделение на благоприятные и неблагоприятные регионы для использования труда мигрантов.

Большое влияние на трудовую миграцию оказывают условия рынка труда. Ориентация европейской экономической политики на экономику знаний становится основным фактором, влияющим на миграционные тенденции. Современная миграция затрагивает в основном молодых квалифицированных и мобильных людей, которые имеют преимущество перед пожилыми и менее образованными работниками.

В странах ЕС за последние 20 лет наблюдалось увеличение числа иммигрантов перед эмигрантами. Однако следует отметить значительные региональные отличия. В 2017 году страны Восточной и Южной Европы имели отрицательный показатель трудовой миграции. С 2005 по 2015 год почти 2/3 населения ЕС-13 проживало в странах и регионах, где ощущалась убыль населения, по сравнению с 22 % в ЕС-15<sup>1</sup>. Однако крупные столичные регионы находились в более хорошем положении, показывая движение населения из сельской местности в городскую как следствие урбанизации, порождающей новые модели роста занятости, привлекательные для молодых квалифицированных и полуквалифицированных работников.

Следует отметить, что в некоторых странах ЕС, например в Германии и Франции, все больше проявлялся феномен внутренней

---

<sup>1</sup> My Region, My Europe, Our Future: Seventh Report on Economic, Social and Territorial Cohesion / European Commission. Luxembourg, 2017 // Publications Office of the European Union. URL: <https://doi.org/10.2776/176864>.

периферии, выражающийся в упадке старых промышленных центров, что, несомненно, повлияло на привлечение трудовых мигрантов. Самые высокие региональные показатели привлечения трудовых мигрантов были зафиксированы в Великобритании и Скандинавских странах. Однако эта тенденция сопровождалась ростом общественно-политической оппозиции свободному перемещению рабочей силы, что выразилось в реализации политики Брексита. Призная преимущества европейской трудовой миграции, следует согласиться с тем, что миграция может поставить под вопрос степень инклюзивности принимающих регионов, создавая значительные проблемы, требующие специальных социально-политических мер<sup>1</sup>. В настоящее время существующие региональные миграционные модели в Европе все еще имеют устойчивую структуру.

В то же время в некоторых странах произошли существенные изменения, оказывающие свое влияние на привлечение трудовых мигрантов. Наибольший отрицательный демографический баланс демонстрируют Испания, Италия, Польша, Румыния и Болгария. Их положение характеризуется плохими экономическими условиями и состоянием рынка труда: низкая занятость по ЕС, низкие доходы на душу населения, высокий уровень иждивенцев по старости, а также низкий уровень рождаемости.

Анализ принимающих регионов, проведенный Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), показал, что трудовые мигранты все чаще стремятся трудоустроиться в столичных регионах. При этом высокообразованные и квалифицированные мигранты концентрируются в тех регионах, где проживают высокообразованные коренные жители. В то же время трудовые мигранты из неевропейских стран также стремятся закрепиться в столичных городах<sup>2</sup>.

За последнее десятилетие все большее внимание зарубежные специалисты уделяют концепции сокращающихся городов<sup>3</sup>. Сокращение городов становится общеевропейским трендом. С 1990 года каждый

---

<sup>1</sup> Divided Cities: Understanding Intra-urban Inequalities. P. : OECD Publishing, 2018 // OECD : [сайт]. URL: <https://www.oecd.org/publications/divided-cities-9789264300385-en.htm>.

<sup>2</sup> The Integration of Migrants in OECD Regions: A First Assessment / M. Diaz-Ramirez, T. Liebig, C. Thoreau, P. Veneri // OECD Regional Development Working Papers. 2018. № 1. URL: <https://doi.org/10.1787/fb089d9a-en>.

<sup>3</sup> Wolff M., Wiechmann T. Urban Growth and Decline: Europe's Shrinking Cities in a Comparative Perspective 1990–2010 // European Urban and Regional Studies. 2018. Vol. 25, № 2. P. 122–139. URL: <https://doi.org/10.1177/0969776417694680>.

пятый город в Европе столкнулся с проблемой сокращения населения. Основными причинами этого явления стали пригородная урбанизация и меняющаяся пространственная морфология городов. Особенно сильно это явление затронуло восточноевропейские города, что объясняется оттоком рабочей силы на Запад.

Современные исследователи большое внимание уделяют экономике знаний, которая, по их мнению, определяет структуру трудовой миграции и влияет на европейскую динамику занятости. Эффективное развитие экономики знаний зависит от таких показателей, как:

- 1) наличие населения с высшим образованием;
- 2) рост расходов на исследования и научные разработки (НИОКР);
- 3) стимулирование привлечения человеческих ресурсов в науку;
- 4) поощрение патентной деятельности.

Экономика знаний все более тесно связывается с политикой трудовой миграции, влияя на ее структуру. Привлечение трудовых мигрантов сокращается в регионах с более низким уровнем занятости в сфере науки и технологий. Это означает, что квалифицированные мигранты переезжают в регионы с развитой экономикой знаний, где их человеческий капитал может быть реализован с большей экономической выгодой.

Экономика знаний является одним из наиболее динамично развивающихся секторов европейской экономики. Во многих европейских регионах реализуются стратегии умной специализации.

Экономика знаний, требующая специализированного и высококвалифицированного труда, например в сфере машиностроения, способна создавать высококвалифицированные и высокооплачиваемые рабочие места, способствуя созданию рабочих мест в смежных промышленных отраслях и повышая спрос на подготовку работников.

Большое значение для создания конкурентоспособной экономики имеет поощрение развития технологических разработок, которые напрямую зависят от свободного доступа к академическим публикациям.

Для успешного развития экономики знаний необходимо наличие человеческого капитала, в привлечении которого крайне заинтересованы развитые страны.

Следует упомянуть и о новой тенденции, связанной с использованием трудовых мигрантов через работу с диаспорами. Это особенно важно для компенсации потерь для стран, откуда прибыли мигранты.

Экспатрианты могут оказывать экономическую поддержку через денежные переводы и прямые инвестиции. Эмигранты также могут

участвовать в создании сетей знаний и обеспечении поддержки инвестиций в человеческий капитал. Многие страны со значительным оттоком мигрантов разработали специальные стратегии, направленные на содействие вкладу высококвалифицированных мигрантов в развитие страны происхождения. В табл. 6 представлен краткий обзор политики стран-отправителей по отношению к использованию возможностей своей зарубежной диаспоры.

Таблица 6

### Основные показатели активности диаспоры

Категория	Размеры
Экономическая сфера	Облегчение перевода денежных средств путем предоставления скидок на банковские переводы
	Инвестиционная политика, например специальные государственные облигации для инвесторов из диаспоры
	Налоговые льготы и фискальные преимущества для привлечения инвестиций экспатов
	Программы национальных, региональных и местных органов власти по предоставлению эмигрантам финансирования на проекты, ориентированные на развитие в их родных городах
	Права собственности, позволяющие эмигрантам и экспатриантам покупать землю, которая иначе недоступна для нерезидентов. Смягчение налогообложения на недвижимость для граждан-нерезидентов
	Поощрение деловых и научных сетей
Политическая сфера: расширение политических прав	Политика в отношении двойного гражданства
	Внешние права голоса
	Создание платформ для консультативного диалога, таких как советы эмигрантов
Политическая сфера: влияние на политическую деятельность за рубежом	Поощрение лоббирования интересов страны происхождения в стране проживания
Социальная сфера	Положения о социальном обеспечении, распространяющие социальное обеспечение (пенсия, доступ к медицинскому обслуживанию во время отпуска) на эмигрантов
	Двусторонние соглашения о социальных правах с принимающими странами проживания

Окончание табл. 6

Категория	Размеры
Религиозная и культурная сфера	Спонсирование религиозных учреждений или персонала за рубежом
	Финансирование культурных центров за рубежом
	Спонсируемые правительством школы за рубежом
	Трансляция национальных СМИ за рубежом
Прочая политика признания	Включение диаспоры в национальный календарь праздников
	Конференции диаспоры
	Награждение экспатов премиями

*Источник:* Integration Processes and Policies in Europe Contexts. Levels and Actors / eds В. Garcés-Masareñas, R. Penninx. Springer, 2016 // OAPEN Library : [сайт]. URL: <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/28047/1001947.pdf?seq#page=151>.

### 2.1.2. Использование труда низкоквалифицированных трудовых мигрантов в странах Европы

В течение первых нескольких лет трудовой деятельности иммигранты были значительно представлены на низкоквалифицированных рабочих местах — как в среднем, так и по сравнению с аналогично образованными местными жителями. Хотя эти рабочие места могут служить важным источником первоначальной занятости для вновь прибывших, часто они низко оплачиваются. В Европейском союзе почасовой заработок работников, занятых на низкоквалифицированных работах, на 39 % ниже среднего, хотя этот показатель значительно варьируется в зависимости от сектора и государства — члена ЕС. В Чешской Республике за час низкоквалифицированной работы платят примерно на 42 % меньше, чем в среднем по стране, и даже в Швеции, где различия в доходах меньше, работники на низкоквалифицированной работе зарабатывают примерно на 26 % меньше, чем в среднем по стране<sup>1</sup>.

Существующие теории человеческого капитала относительно интеграции иммигрантов объясняют, что, даже если новоприбывшие изначально сконцентрированы на низкоквалифицированной работе, по мере накопления ими человеческого капитала, соответствующего принимающей стране, входные барьеры на среднеквалифицированные должности будут снижаться, и через несколько лет уровень их

<sup>1</sup> Mean hourly earnings by sex, economic activity and occupation // Eurostat : [сайт]. URL: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn\\_ses10\\_47&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses10_47&lang=en).

занятости на низкоквалифицированной работе должен приблизиться к уровню аналогично образованных местных жителей. В то же время некоторые иммигранты прибывают в страну, имея очень низкий уровень образования, и ожидать, что они смогут претендовать на более квалифицированную работу даже через несколько лет, нереально.

Хотя в большинстве стран вероятность трудоустройства иностранных работников была тем выше, чем дольше они находились в стране<sup>1</sup>, доля трудоустроенных мигрантов, занимающих низкоквалифицированные должности, в большинстве стран существенно снизилась. Единственным исключением стала Испания, где доля занятых на низкоквалифицированных работах существенно сократилась, но с очень высокого исходного уровня (см. рис. 1)<sup>2</sup>.

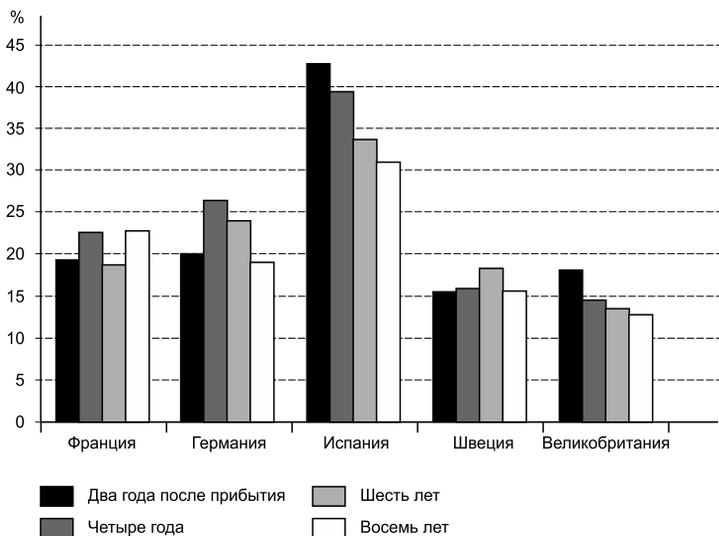


Рис. 1. Доля трудоустроенных мигрантов, прибывших в 2001–2003 годах в отдельные страны — члены ЕС на низкоквалифицированные рабочие места (по годам с момента прибытия)

Источник: Benton M., Fratzke S., Sumption M. Moving up or standing still? Access to Middle-Skilled Work for Newly Arrived Migrants in the European Union. 2014 // Migration

<sup>1</sup> Исключением является Испания, которая особенно сильно пострадала от экономического кризиса в конце десятилетия.

<sup>2</sup> Некоторые группы, особенно те, которые по прибытии занимались неквалифицированным трудом (например, турки в Германии), испытали более значительную восходящую мобильность, как описано в тематических исследованиях по странам.

Policy Institute : [сайт]. URL: <https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/DG-Empl-Data-Overview-finalweb.pdf>.

В каждой стране вероятность того, что через несколько лет иммигранты будут заняты низкоквалифицированным трудом, была выше, чем в среднем среди рабочей силы, даже после учета уровня образования<sup>1</sup>.

Вышеописанные тенденции обусловлены сложным комплексом факторов. Каждая страна характеризуется уникальным сочетанием иммигрантского населения, структуры рынка труда, экономических условий и политики интеграции, которые определяют перспективы вновь прибывших. Условия экономики и рынка труда тесно связаны с индивидуальными характеристиками иммигрантов, определяя траектории трудоустройства. Например, гибкая политика занятости и рынки труда, предлагающие множество низкоквалифицированных рабочих мест, могут облегчить иммигрантам переход к трудовой деятельности, одновременно выступая в качестве фактора притяжения для работников, способных удовлетворить спрос на неквалифицированную рабочую силу. В то же время опыт работы, навыки, образование и причины переезда иммигрантов могут повлиять на первоначальные результаты, равно как и способность или желание людей инвестировать в навыки, необходимые для получения более квалифицированной работы.

Одной из причин представительства мигрантов на низкоквалифицированных рабочих местах является то, что большая их часть имеет низкий уровень образования по сравнению с коренным населением в странах назначения. Например, в Германии в группах, которые по прибытию чаще всего были заняты низкоквалифицированным трудом (например, турки и иммигранты из стран бывшего Советского Союза), наблюдалась самая высокая доля иммигрантов без среднего образования. А во Франции, где иммигранты с наименьшей вероятностью были заняты на средне- или высококвалифицированных работах, около 40 % иммигрантов, прибывших в период с 2000 по 2002 год, имели образование ниже среднего.

---

<sup>1</sup> Для иммигрантов различия в доле рабочей силы, занятой на рабочих местах в группе 9 Международной стандартной классификации профессий (МСКК), в среднем варьировались от всего лишь 4,2 процентных пункта выше в Великобритании до 17,7 процентных пункта в Испании (см.: Employment by sex, occupation and highest level of education attained (lfsa\_egised) / Employment — LFS Series // Eurostat : [сайт]. URL: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employmentunemploymentlfs/data/database>).

Многие мигранты не получают хорошей отдачи от своего образования на местном рынке труда по причинам, включающим плохое знание языка и дисконтирование иностранного образования и опыта работы<sup>1</sup>. Это явление хорошо задокументировано, в том числе в исследованиях, показывающих, что образование, полученное в принимающей стране, в среднем приносит большую отдачу, чем образование, полученное дома<sup>2</sup>.

Среди мигрантов с более высоким уровнем образования перепредставленность на низкоквалифицированной работе сохранялась с течением времени в большинстве стран и для большинства групп мигрантов, по которым имеются данные. Однако в Германии были получены доказательства того, что мигранты из некоторых стран — Турции, бывшего Советского Союза и других неевропейских стран — имели больше шансов выйти из области низкоквалифицированного труда, если они имели среднее или высшее образование<sup>3</sup>.

Положение иммигрантов на рынке труда также зависит от причин их переезда.

Прежде всего те, кто приехал на заработки, как правило, имеют более высокий шанс получить работу. Большинство трудовых иммигрантов из-за пределов Европейского союза переехали в связи с предложением работы (скорее всего, на квалифицированную должность), чтобы соответствовать требованиям разрешения на работу, что значительно повышает вероятность их трудоустройства по прибытии<sup>4</sup>. Беженцы и члены их семей, напротив, по определению «не отбираются» ни работодателями, ни правительствами; у них, как правило, уровень квалификации и уровень занятости ниже среднего.

Причина переезда также может определять стратегии интеграции, доступные для иностранных работников, поскольку различные миграционные маршруты предоставляют разные права и обязанности. В некоторых странах гуманитарных мигрантов поощряют участвовать в программах ориентации на полный рабочий день (например,

---

<sup>1</sup> *Bonfanti S., Xenogiani T.* Migrants' skills: use, mismatch and labour market outcomes: a first exploration of the International Survey of Adult Skills (PIAAC). 2014 // European University Institute : [сайт]. URL: <https://cadmus.eui.eu/handle/1814/39546>.

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> *Granato N.* A Work in Progress: Prospects for Upward Mobility Among New Immigrants in German. Washington, D. C. ; Geneva : MPI and ILO, 2014 // Migration Policy Institute : [сайт]. URL: [www.migrationpolicy.org/research/work-progress-prospects-upward-mobility-new-immigrants-germany](http://www.migrationpolicy.org/research/work-progress-prospects-upward-mobility-new-immigrants-germany).

<sup>4</sup> В последние годы некоторые страны, например Германия, ввели краткосрочные визы для поиска работы для высококвалифицированных специалистов без предварительного предложения работы.

в Швеции), а во многих им запрещено работать во время рассмотрения ходатайств о предоставлении убежища, что задерживает выход на рынок труда и может увеличить вероятность того, что навыки работников атрофируются.

Отчеты об интеграции на рынке труда в Швеции, которая располагает наиболее подробными данными о маршрутах иммиграции, свидетельствуют о том, что высокая доля недавних мигрантов сделала интеграцию на рынке труда исключительно сложной<sup>1</sup>. Несмотря на это, шведское исследование показало, что занятость среди гуманитарных мигрантов со временем значительно выросла (почти на 50 процентных пунктов после 14 лет пребывания в стране), сократив разрыв с другими группами<sup>2</sup>. И беженцы, и семейные мигранты продемонстрировали возможности перехода от низкоквалифицированной к среднеквалифицированной работе.

Все исследования показали, что женщины чаще заняты на низкоквалифицированной работе или не имеют работы, по сравнению с коллегами-мужчинами. Во Франции и Испании, где имелись данные, женщины-иммигранты также чаще, чем мужчины-иммигранты, были заняты в сфере услуг, где высока доля низкоквалифицированных рабочих мест и относительно низкая заработная плата<sup>3</sup>. Уровень занятости женщин-иммигранток по прибытии также был ниже, чем у местных женщин, и этот разрыв, как правило, с течением времени не сокращался. Исключение составляют Чешская Республика и Испания, где вероятность трудоустройства женщин-иммигранток через несколько лет после прибытия была такой же или выше, чем у коренных жительниц. В Швеции женщины-иммигрантки сократили, но не ликвидировали разрыв в занятости с местными женщинами, а во Франции и Германии разрыв в занятости между

<sup>1</sup> *Lemaitre G.* The Integration of Immigrants into the Labour Market: The Case of Sweden // OECD Social, Employment and Migration. 2007. Working Papers № 48. URL: [www.oecd.org/sweden/38164205.pdf](http://www.oecd.org/sweden/38164205.pdf).

<sup>2</sup> *Bevelander P., Irastorza N.* Catching Up: The Labor Market Outcomes of New Immigrants in Sweden. Washington ; Geneva : MPI and ILO, 2014 // Migration Policy Institute : [сайт]. URL: [www.migrationpolicy.org/research/catching-labor-market-outcomes-new-immigrants-sweden](http://www.migrationpolicy.org/research/catching-labor-market-outcomes-new-immigrants-sweden).

<sup>3</sup> Несмотря на это, занятость женщин в период рецессии в Испании была лучше, чем среди мужчин-иммигрантов, вероятно, из-за того, что они занимают более высокие позиции в таком секторе, как услуги, которые меньше пострадали от рецессии (*Rodriguez-Planas N., Nollenberger N.* A Precarious Position: The Labor Market Integration of New Immigrants in Spain. Washington ; Geneva : MPI and ILO, 2014 // Migration Policy Institute : [сайт]. URL: [www.migrationpolicy.org/research/precarious-position-labor-market-integration-new-immigrants-spain](http://www.migrationpolicy.org/research/precarious-position-labor-market-integration-new-immigrants-spain)).

женщинами-иммигрантками и местными сохранился на уровне около 20 процентных пунктов<sup>1</sup>.

Характеристики вновь прибывших и их возможности интеграции на рынке труда существенно различаются в зависимости от страны и региона происхождения. Мигранты разного происхождения часто переезжают по различным причинам (например, в потоках из стран происхождения с длительной историей иммиграции часто преобладает семейная миграция, в то время как другие страны направляют в основном трудовых мигрантов). Они также имеют разный уровень образования и владения языком, и их человеческий капитал в странах отправления может цениться по-разному (как упоминалось ранее, образование и опыт из развивающихся стран, как правило, менее востребованы в местах назначения); кроме того, они могут не иметь одинаковых юридических прав и доступа к рынку труда.

В результате группы из определенных стран или регионов имели явное преимущество перед другими в поиске работы и проникновении на рынки квалифицированной рабочей силы.

В некоторых группах мигрантов наблюдалась хорошая интеграция, которая зависела от обладания ими возможностями работать в сфере средне- и высококвалифицированного труда. К ним относились работники из стран ЕС-15 и других стран Организации экономического сотрудничества (ОЭСР) с высоким уровнем дохода. Эти работники показывали хорошие результаты по нескольким причинам, включая большее сходство между системами образования и подготовки в отправляющих и принимающих странах, а также тот факт, что низкоквалифицированная работа является меньшим экономическим стимулом для работников, перемещающихся между странами с самым высоким уровнем дохода.

---

<sup>1</sup> *Bevelander P., Irastorza N.* Op. cit. ; *Frattini T.* Moving Up the Ladder? Labor Market Outcomes in the United Kingdom amid Rising Immigration. Washington ; Geneva : MPI and ILO, 2014 // Migration Policy Institute : [сайт]. URL: [www.migrationpolicy.org/research/moving-up-ladder-labor-market-outcomes-united-kingdom-immigration](http://www.migrationpolicy.org/research/moving-up-ladder-labor-market-outcomes-united-kingdom-immigration) ; *Granato N.* Op. cit. ; *Münich D.* A Tumultuous Decade: Employment Outcomes of Immigrants in the Czech Republic. Washington ; Geneva : MPI and ILO, 2014 // Migration Policy Institute : [сайт]. URL: [www.migrationpolicy.org/research/tumultuous-decade-employment-outcomes-immigrants-czech-republic](http://www.migrationpolicy.org/research/tumultuous-decade-employment-outcomes-immigrants-czech-republic) ; *Rodríguez-Planas N., Nollenberger N.* Op. cit. ; *Simon P., Steichen E.* Slow Motion: The Labor Market Integration of New Immigrants in France. Washington ; Geneva : MPI and ILO, 2014 // Migration Policy Institute : [сайт]. URL: <https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/DG%20Employment-France-FINALWEB.pdf> ; Employment rates by sex, age and country of birth // Eurostat : [сайт]. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment\\_unemployment\\_ifs/data/database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/database).

Другие группы иммигрантов имели высокий уровень занятости, но вряд ли занимались средне- или высококвалифицированным трудом. В ряде стран граждане ЕС из стран, присоединившихся к ЕС, служили главными примерами этой тенденции. До рецессии уровень занятости выходцев из новых государств — членов ЕС в Великобритании и Испании, а также мужчин из Восточной Европы в Германии был *выше*, чем у коренных жителей через десять лет<sup>1</sup>, но эти работники также были представлены на низкоквалифицированной работе, хотя имели такой же уровень образования, как и коренные жители (а в случае Великобритании — гораздо выше). Значительная разница в оплате труда работников Восточной и Западной Европы в сочетании с относительной легкостью мобильности в ЕС (особенно в последние десятилетия), возможно, побуждала работников переезжать в первую очередь в поисках работы, даже если она не была высококвалифицированной; кроме того, многие переезжали на временной основе с целью накопления денег для отправки домой, а не для продвижения по карьерной лестнице.

Некоторые группы — особенно если они прибыли по гуманитарным или семейным каналам — показали плохие результаты по обоим показателям. Во Франции выходцы из Африки к югу от Сахары и Северной Африки реже имели работу, были представлены в низкоквалифицированном труде, сконцентрированы в секторах с наиболее низкоквалифицированной работой (таких как сфера услуг и гостиничный бизнес) и чаще переходили от безработицы к бездеятельности. Большинство этих иммигрантов прибыли по каналам семейной миграции, что означает, что их навыки не обязательно были востребованы на местном рынке труда. Другие исследования указывают на значительную дискриминацию на рынке труда<sup>2</sup>.

По прибытии в Германию ситуация для турок была довольно сложной, хотя со временем они продемонстрировали более значительные улучшения, чем африканцы во Франции, — как по уровню занятости, так и по занятости на самых низкоквалифицированных рабочих местах. После десяти лет проживания в Германии уровень

<sup>1</sup> *Frattini T.* Op. cit.

<sup>2</sup> См.: *Discrimination in Hiring in France: Findings and Courses of Action* // Institut des Politiques Publiques (IPP). 2013. Oct. Policy Brief № 6. URL: [www.ipp.eu/wp-content/uploads/2013/10/n6-IPP-policy-brief-october2013.pdf](http://www.ipp.eu/wp-content/uploads/2013/10/n6-IPP-policy-brief-october2013.pdf); *Kaas L., Manger C.* Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment // *German Economic Review*. 2012. Vol. 13, № 1. P. 1–20; *Carlsson M., Rooth D.-O.* Is It Your Foreign Name or Foreign Qualifications? An Experimental Study of Ethnic Discrimination // IZA (Institute of Labor Economics). 2008. Nov. Discussion Paper № 3810. URL: <http://ftp.iza.org/dp3810.pdf>.

их занятости сравнился с другими группами населения. Хотя турки в Германии исторически были выходцами из сельских общин с низкой квалификацией, в последнее время их приток стал более смешанным: к традиционным рабочим присоединились студенты, члены семей и высококвалифицированные работники<sup>1</sup>.

В настоящее время низко- и полуквалифицированные мигранты составляют большую часть от общей численности иммигрантов во многих странах ЕС. Например, в 2008 году иммигранты представляли 12,2 % всех низкоквалифицированных работников в ЕС. В Германии численность низкоквалифицированных работников иностранного происхождения достигла 23 % трудоспособного населения, а в Испании — 13 %<sup>2</sup>.

Менее квалифицированные граждане третьих стран составили 79,2 % (или более 23 млн) всех неграждан ЕС в возрасте от 15 до 64 лет, проживавших в ЕС в 2008 году. В частности, численность низкоквалифицированных граждан третьих стран достигла 40,9 % от общего числа мигрантов трудоспособного возраста, не входящих в ЕС. Другими словами, трое из четырех мигрантов, не являющихся гражданами ЕС, имеют низкий или средний уровень образования<sup>3</sup>.

Выше среднего доля низкоквалифицированных граждан третьих стран проживает в странах Средиземноморья (Португалия, Греция, Италия и Испания), а также в Бельгии (47,2 % от всех TCN (Third country nationals<sup>4</sup>)), Австрии (46,0 %), Германии (43,8 %), Нидерландах (43,6 %) и Франции (42,0 %). Явное преобладание высококвалифицированных мигрантов из стран, не входящих в ЕС, зарегистрировано в Ирландии и Великобритании, что, однако, следует учитывать в связи с широкой занятостью граждан ЕС в этих странах и ограниченными возможностями для трудовой иммиграции в менее квалифицированные категории.

В некоторых случаях уровень образования мигрантов — мужчин и женщин — существенно различается. В Италии доля иностранцев

---

<sup>1</sup> Kogan I. New Immigrants — Old Disadvantage Patterns? Labour Market Integration of Recent Immigrants into Germany // *International Migration*. 2011. Vol. 49, № 1. P. 91–117. URL: [https://www.researchgate.net/publication/227713262\\_New\\_Immigrants-Old\\_Disadvantage\\_Patterns\\_Labour\\_Market\\_Integration\\_of\\_Recent\\_Immigrants\\_Into\\_Germany](https://www.researchgate.net/publication/227713262_New_Immigrants-Old_Disadvantage_Patterns_Labour_Market_Integration_of_Recent_Immigrants_Into_Germany).

<sup>2</sup> В 2008 году в Европейском союзе около 10 % рабочих мест в этих секторах были неквалифицированными (см.: *Employment by Occupation and Economic Activity* // Eurostat : [сайт]. URL: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_eisn2&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eisn2&lang=en)).

<sup>3</sup> Ibid.

<sup>4</sup> Любое лицо, которое не является гражданином Европейского союза.

с низким уровнем квалификации составляет 33,3 %, в то время как женщины с минимальной и низкой квалификацией представлены в секторе рабочей силы на 40,2 %, в отличие от мужчин, которые составляют 25,4 %. Напротив, в Хорватии около 38,4 % всех женщин-мигранток имеют высокую квалификацию, в то время как среди мужчин-мигрантов этот показатель составляет всего 12,2 %.

Однако, чтобы понять дальнейшие аспекты включения иммигрантов в рынок труда, данные необходимо рассматривать в национальном контексте. Среди прочих стран в Чешской Республике, Германии, Финляндии и Словении трудящиеся-мигранты значительно менее образованны, чем местные работники.

В то же время в некоторых странах мигранты из стран, не являющихся членами ЕС, демонстрируют более высокую квалификацию по сравнению с коренным населением. В Испании в 2006 году 26,3 % мигрантов из стран, не входящих в ЕС, имели только начальное образование по сравнению с 32,6 % в среднем по стране<sup>1</sup>. В других случаях, например в Португалии, уровень образования иммигрантов и коренных жителей относительно одинаковый. В Португалии мигранты имеют низкий уровень образования: 72, 73 и 69 % сообщили о том, что они имеют 9-летнее образование или менее в 2000, 2005 и 2009 годах соответственно. Уровень образования португальцев также довольно низкий.

Существуют различия в уровне образования среди мигрантов из разных стран происхождения. В Финляндии 32 % всей рабочей силы имеют высшее образование, еще 21 % — среди граждан России и только 10 % — среди мигрантов из Сомали<sup>2</sup>. В Австрии 75,7 % граждан Турции имеют низкую квалификацию, 80 % вьетнамцев считаются квалифицированными специалистами, а почти все граждане России — высококвалифицированными.

В Норвегии иммигранты из Азии, Африки и Латинской Америки, как правило, имеют низкий уровень квалификации. Тем не менее иммигранты из Чили и Ирана являются одними из самых высокообразованных иммигрантов в стране<sup>3</sup>. Граждане Марокко и мигранты из африканских стран в Испании преимущественно имеют низкую

<sup>1</sup> UN Migration Labour Market Inclusion of the Less Skilled Migrants in the European Union, 2012 // International Organization for Migration (IOM) : [сайт]. URL: <https://publications.iom.int/books/labour-market-inclusion-less-skilled-migrants-european-union>.

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> Blom S., Henriksen K. Levekår blant innvandrere 2005/2006 // Rapport. 2008. № 5. Statistisk sentralbyrå. URL: <https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/rapp200805/rapp200805.pdf>.

квалификацию; однако латиноамериканцы и азиаты широко представлены среди тех, кто имеет высшее образование.

Сегментация рынка труда и концентрация мигрантов в менее квалифицированных профессиях характерна для занятости мигрантов в Европе. Большинство граждан третьих стран в ЕС в 2009 году были заняты в менее квалифицированных профессиях. Средиземноморские страны, такие как Италия и Испания, в абсолютном выражении имеют наибольшее число мигрантов, занятых в низкоквалифицированных профессиях в 2009 году (487 662 и 415 693 соответственно). Германия и Великобритания — традиционные страны иммиграции — также имеют высокую абсолютную численность работников из третьих стран, занятых низкоквалифицированным трудом, однако в относительном выражении их доля в структуре мигрантов не превышает 20 %. В Дании, Чешской Республике, Венгрии, Болгарии, Испании, Словении и Нидерландах работники из третьих стран в основном заняты на низкоквалифицированных работах. Примечательно, что в Испании доля ТТС в низкоквалифицированных профессиях значительно превышает 50 %. В Германии, Австрии, Ирландии, Португалии, Мальте и Словении большинство иностранных работников сосредоточены на среднеквалифицированных рабочих местах.

Некоторые виды работ выполняются преимущественно работниками-мигрантами. Например, в Норвегии в 2010 году иммигранты составляли 11 % от общей численности рабочей силы, но в сфере уборки более половины занятых — иммигранты<sup>1</sup>. В Ирландии неграждане составляли 32 % от всех поваров в стране и 38,6 % от тех, кто работал в сфере питания. Они также составляли 18,9 % всех путешественников и бортпроводников, 15,5 % штукатуров, 14,8 % помощников по уходу и 20,9 % работников по уходу за детьми. В Словении почти половина всех рабочих-мигрантов занята в строительстве (41 %), секторе, который не смог бы функционировать и работать без дешевой и трудолюбивой рабочей силы мигрантов<sup>2</sup>.

В Греции иностранные работники составляли почти 45 % в строительном секторе. Статистические данные шведского исследования рабочей силы показывают, что в Швеции в гостиничном и ресторанном бизнесе иностранцев в два раза больше, чем местных жителей<sup>3</sup>. Во

<sup>1</sup> UN Migration Labour Market Inclusion of the Less Skilled Migrants in the European Union. 2012.

<sup>2</sup> Pajnik M., Bajt V., Herič S. Migranti na trgu dela v Sloveniji // Dve domovini. 2010. № 32. P. 151–167. URL: <https://research-portal.najah.edu/migrant/1790/>.

<sup>3</sup> UN Migration Labour Market Inclusion of the Less Skilled Migrants in the European Union. 2012.

Франции в строительном секторе чрезмерно представлены иностранцы, в 2009 году их доля составляла в среднем 16,9 %, тогда как в сфере занятости французских граждан — всего 6,5 %. На Кипре домашний персонал и сиделки почти полностью представлены азиатскими женщинами, в первую очередь филиппинками, шри-ланкийскими и индийскими женщинами; в последнее время в этих сферах стали работать и восточноевропейцы.

Таблица 7

**Основные секторы занятости иммигрантов  
на средне- и низкоквалифицированных работах**

Страна	Сектор занятости
Австрия	Текстильная промышленность, строительство, частный сектор услуг, здравоохранение и бытовые услуги
Бельгия	Металлургический и горнодобывающий сектор, частный сектор услуг (уборка, работа по дому, гостиницы, рестораны, общественное питание), строительство и садоводство
Болгария	Гостиничный бизнес, пищевая промышленность, торговый сектор, гастрономия, индустрия печати и воспроизведения записанных носителей информации и авиаперевозки
Венгрия	Общественные, социальные и частные услуги (40 %), производство (20 %), гостиничный бизнес и гастрономия (20 %)
Греция	Строительство (25 %), частные услуги (домашние работники — 15 %), общественное питание (10 %), сельское хозяйство (9 %), продажи (10 %), туризм
Великобритания	Дистрибуция, гостиничный бизнес, гастрономия, транспорт, связь, строительство, производство, энергетика и водное хозяйство, сельское хозяйство и рыболовство
Дания	Вождение такси, гастрономия и генеральная уборка
Ирландия	Официанты (26,6 %), охранники (16,8%), домашний персонал (23,2 %), маляры/декораторы (16 %), монтажники/линейщики (25,1 %), другие операторы рутинных процессов (29,7 %)
Испания	Сезонная работа (туризм и частный сектор услуг)
Италия	Сельское хозяйство (4 %), обрабатывающая промышленность (20,6 %), строительство (8,3 %), частные услуги (67,2 % — информационные технологии и бизнес-услуги, уборка, техническое обслуживание, уход, гостеприимство и гастрономия), торговля и транспорт
Кипр	Домашний труд, сиделки, строительство, гастрономия, туризм и сфера гостеприимства
Латвия	Обрабатывающая промышленность, транспорт и логистика, строительство, гостиничный бизнес и гастрономия

Окончание табл. 7

Страна	Сектор занятости
Литва	Водители международных грузоперевозок, сборщики металлических корпусов, сварщики и повара
Нидерланды	Садоводство, кулинария / приготовление пищи, общественное питание, гостеприимство
Норвегия	Сектор уборки, гостиничный бизнес, гастрономия, услуги здравоохранения и социального обеспечения и транспорт
Португалия	Обслуживающий и торговый персонал, ремесленники, операторы и сборщики оборудования и машин, квалифицированные работники сельского хозяйства и рыболовства
Румыния	Торговля, гостиничный бизнес, образование, уход за детьми и бытовые услуги, электрики, механики, слесари, плотники, квалифицированные производители текстиля, бетонщики, повара
Словения	Строительство (41 %), обрабатывающая промышленность (12 %), хранение автотранспорта и транспортных средств (6 %), различные виды предпринимательской деятельности, гастрономия, занятость женщин в сфере развлечений, невидимая работа по дому и уход за больными
Финляндия	Частные услуги (уборка, транспорт, гостиничный бизнес и общественное питание, садовники, уборщики), сельское хозяйство, сантехники, водители большегрузных и комбинированных автомобилей, сварщики
Франция	Строительство, сельское хозяйство, промышленность и частные услуги
Хорватия	Строительство, производство, гостиничный бизнес и гастрономия
Чешская Республика	Гастрономия, гостеприимство, частные услуги (торговля, уборка и др.)
Швеция	Гостеприимство и гастрономия
Эстония	Производство (25 % всех ТН), торговля и строительство (по 10 %)
Турция	Обрабатывающая промышленность, включая швейную и пищевую, строительство, сельское хозяйство, туризм, развлечения, бытовые услуги и услуги по уходу за больными
Великобритания	Дистрибуция, гостиничный бизнес, гастрономия, транспорт, связь, строительство, производство, энергетика и водное хозяйство, сельское хозяйство и рыболовство

*Источник:* UN Migration Labour Market Inclusion of the Less Skilled Migrants in the European Union. 2012 // International Organization for Migration (IOM) : [сайт]. URL: <https://publications.iom.int/books/labour-market-inclusion-less-skilled-migrants-european-union>.

В некоторых из вышеупомянутых секторов определенные национальности представлены в избытке, что говорит о важности сетевого взаимодействия при найме мигрантов. В Румынии китайские, молдавские, вьетнамские и корейские мигранты работают в основном на судостроительных верфях в Констанце, Мангалии и Галаце; китайские и турецкие мигранты — в строительстве, на прокладке дорог, в инфраструктуре в Бухаресте и Яссах; мигранты из Китая, Турции и Ближнего Востока — мелкими торговцами и предпринимателями в коммерческих районах, а гувернантки и домашняя прислуга в основном приезжают с Филиппин. В Польше украинские рабочие представлены в строительстве (34 % всех выданных разрешений на работу), обрабатывающей промышленности (33 % выданных разрешений), домашнем хозяйстве (87 % выданных разрешений) и сельском хозяйстве (78 % выданных разрешений), в то время как китайцы — в торговле (36 % выданных разрешений). Во Франции мигранты из Северной Африки в основном представлены в секторе ручного труда, канцелярских работников и обслуживающего персонала и профессий среднего звена. Турецкие рабочие заняты ручным трудом в качестве ремесленников и работников торговли.

Данные Евростата за 2008 год показывают, в какой степени высококвалифицированные граждане третьих стран лучше интегрированы в официальный рынок труда, чем низкоквалифицированные мигранты из стран, не входящих в ЕС. Доля занятых низкоквалифицированных мигрантов в ЕС составляет всего 48 %, в то время как соответствующая доля увеличивается до 67,1 % для квалифицированных и до 76,1 % для высококвалифицированных трудящихся-мигрантов. Данные свидетельствуют о том, что легально проживающие граждане третьих стран, которые не имеют работы, скорее всего, неактивны. Более того, обладатели временных разрешений на работу часто не могут зарегистрироваться в качестве безработных, а тот факт, что их временный вид на жительство зависит от наличия действующего разрешения на работу, делает их положение особенно опасным.

Тем не менее связь между уровнем квалификации и уровнем занятости варьируется от страны к стране. Во Франции эта положительная связь остается более слабой для иностранных работников, чем для французов. Уровень занятости иммигрантов в 2009 году составил 46,6 % для низкоквалифицированных работников, 56,3 % для среднеквалифицированных и 64,5 % для высококвалифицированных. Соответствующие показатели для французских граждан составляли 45,9, 68,8 и 80,7 % соответственно.

В Италии уровень занятости низко- и полуквалифицированных иммигрантов выше, чем у местных жителей. 55 % иностранцев с низким уровнем образования в 2010 году были трудоустроены по сравнению с 25 % коренного населения с аналогичной квалификацией. Напротив, уровень занятости иностранных высококвалифицированных специалистов был ниже, чем у местных жителей (70,5 и 76,8 % соответственно).

Норвегия, по-видимому, сталкивается с большими проблемами при интеграции полуквалифицированных граждан третьих стран в рынок труда, поскольку разрыв в занятости между коренными жителями и иммигрантами — полуквалифицированными работниками шире, чем в сегментах низко- и высококвалифицированных специалистов (табл. 8).

Таблица 8

**Разрыв в уровне занятости между коренными и иностранными уроженцами Норвегии в зависимости от пола и уровня образования от 15 до 64 лет, 2006–2007 годы (%)**

Участники рынка труда	Низкий	Средний	Высокий	Всего
Мужчины	4,6	7,3	3,8	6,8
Не входящие в ОЭСР	6,5	13,6	11,2	14,5
Женщины	8,6	13,5	3,7	9,8
Не входящие в ОЭСР	13,5	17,6	9,6	18,4

*Источник:* Jobs for immigrants. Labour Market Integration of Norway. 2009 // OECD : [сайт]. URL: <https://www.oecd.org/els/mig/43247521.pdf>.

В некоторых случаях наблюдается положительная связь между образованием и занятостью. В Германии среди женщин, получивших образование в стране происхождения, женщины с высшим образованием имеют высокий уровень занятости (45,7 %) и находятся в равном положении с женщинами, получившими среднее образование (45,4 %). Женщины, имеющие низкий уровень школьного образования, трудоустроены в меньшей степени (33,2 %), а женщины, не имеющие школьного образования в стране происхождения, имеют самый низкий уровень занятости (29,1 %). Аналогичным образом в Италии уровень занятости женщин-мигранток с Международным стандартом классификации образования (МСКО) 0–1 в 2010 году составил 35 %, женщин с МСКО 2 — 41,6 %, полуквалифицированных и высококвалифицированных мигрантов — 59,5 и 63,1 % соответственно.

Разница в уровне безработицы между гражданами страны и иностранцами в некоторых случаях является результатом концентрации занятости мигрантов в определенных отраслях. В Португалии в тех секторах, где уровень безработицы был выше в 2010 году (административная деятельность и вспомогательные услуги; строительство; оптовая и розничная торговля; размещение, ресторанный бизнес и аналогичная деятельность), сконцентрированы иммигранты. Аналогичным образом экономический кризис в Греции и продолжающийся кризис в строительном секторе оставили без работы многих мужчин-мигрантов.

Разрыв в уровне безработицы между иностранцами и местными жителями также можно частично объяснить высоким уровнем безработных женщин-мигранток. По сути, уровень безработицы среди женщин выше, чем среди мужчин, в группах как местных жителей, так и трудовых мигрантов, что подтверждает гендерную направленность безработицы и сохраняющиеся формы дискриминации женщин на рынке труда. В Португалии в 2010 году уровень безработицы среди иностранных женщин составил 18,8 %, в то время как среди мужчин — 16,1 %. В Италии уровень безработицы среди мигрантов, как мужчин, так и женщин, также существенно различается: в 2010 году он составлял 10,4 % для мужчин и 13,3 % для женщин. Разница была более значительной на уровне образования МСКО 0–1, так как безработица среди мужчин-мигрантов на этом уровне составила 10,5 %, а среди женщин — 15,5 %. Наименьшая разница наблюдалась среди полуквалифицированных мигрантов, так как безработица среди женщин-мигранток снизилась до 12,3 %, в то время как уровень безработицы среди мужчин остался почти таким же (10,3 %). Тем не менее не во всех странах женщины-мигрантки сталкиваются с более высоким уровнем безработицы по сравнению с мужчинами-мигрантами. В Нидерландах уровень безработицы среди западных мужчин и женщин почти одинаковый (11 % для мужчин и 11,2 % для женщин в 2009 г.), в то время как во Франции уровень безработицы среди иностранных женщин в 2009 году был ниже, чем среди иностранных мужчин (17,6 и 18,1 % соответственно).

Существуют также значительные различия в положении на рынке труда в зависимости от страны происхождения и типа въезда. В Нидерландах в 2010 году безработица по-прежнему была самой высокой среди выходцев из Марокко (14,6 %), за ними следуют выходцы с Антильских островов (12,5 %), турки (11,3 %) и суринамцы (10,4 %). В целом этот показатель был самым высоким среди беженцев —

в 2009 году треть беженцев из Сомали и 28 % афганцев и иракцев были безработными. В Португалии выделяются бразильцы, на долю которых приходится 28,8 % всех безработных, зарегистрированных среди иностранного населения в 2009 году, хотя они составляют 25,6 % от общей численности иностранцев в стране.

Различия между коренным населением и мигрантами не могут быть объяснены только различиями в личных характеристиках и уровне квалификации. Сравнение уровней безработицы по возрасту, полу и уровню квалификации в Нидерландах показало, что уровень безработицы среди населения незападного происхождения значительно выше во всех категориях. Например, уровень безработицы среди молодежи (15–24 лет) в два раза выше среди молодых людей незападного происхождения, чем среди коренной молодежи. В Финляндии, чтобы разработать меры по преодолению высокого уровня безработицы среди иммигрантов, Министерство внутренних дел в 2008 году назначило докладчика для изучения препятствий при трудоустройстве и низкой заработной платы, с которыми сталкиваются иммигранты. Докладчик озвучил несколько препятствий для трудоустройства, такие как недостаточные языковые навыки иммигрантов, недостаточная подготовка и отсутствие знаний о финской культуре, обществе и трудовой жизни; негативное отношение работодателей и их сомнения в том, что иммигранты могут быть трудоустроены.

Очевидно, что большая часть мигрантов, занятых в менее квалифицированных профессиях, остается исключенной из имеющихся данных из-за широкого распространения нелегальной работы, особенно в странах Средиземноморья. В Греции, по некоторым оценкам, нелегальные иммигранты в 2007 году составляли около 2,5 % от общего числа постоянного населения страны<sup>1</sup>. Эта тенденция усугубляется, в частности, значительным неформальным рынком труда, экономикой, основанной на малых предприятиях, и неадекватными услугами по уходу, что повышает спрос на домашнюю прислугу. Однако по всей Европе нелегальные мигранты представляют собой резерв гибкой рабочей силы, которая особенно привлекательна для работодателей на жестких рынках труда. Правила приема также способствуют росту численности нелегальных работников-мигрантов, ограничивая или запрещая трудоустройство граждан третьих стран

---

<sup>1</sup> *Maroukis T.* Undocumented Migration, Counting the Uncountable // Country Report: Greece, Report for the Clandestino EC funded project. 2008. URL: [https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/undocumented-migration-counting-uncountable-country-report-greece-0\\_de](https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/undocumented-migration-counting-uncountable-country-report-greece-0_de).

в секторах с высоким спросом на рабочую силу, а также препятствуя выезду мигрантов из ЕС путем установления высоких барьеров для повторного въезда.

В 2000–2008 годах развитие рынка труда в ЕС характеризовалось увеличением доли иностранных работников со средним и высоким уровнем квалификации, а также высокой концентрацией высокообразованных мигрантов в элементарных профессиях. В 2008 году 17 % занятых в элементарных профессиях были мигрантами, по сравнению с 6 % для других профессий. В то же время около 33 % работников с высшим образованием, занятых в элементарных профессиях, были мигрантами<sup>1</sup>.

Избыточная квалификация, вытекающая из статистических категорий, также может быть обусловлена различиями в навыках и компетенциях между людьми с одинаковым уровнем квалификации. Однако масштабы этого явления и дополнительные сведения на уровне страны указывают на сегментацию рынка труда как на ключевой фактор, заставляющий мигрантов всех категорий квалификации перемещаться в нижнюю часть профессиональной иерархии.

В 2009 году в Португалии вероятность того, что мигрант будет иметь слишком высокую квалификацию для работы, чем гражданин страны с тем же уровнем квалификации, почти в два раза выше (30,9 против 18 %). Большинство недавних иммигрантов из Восточной и Юго-Восточной Европы обладают высокой квалификацией, однако их внедрение на португальский рынок труда происходит на низко- и полуквалифицированных рабочих местах, в том числе из-за проблем с признанием квалификации.

Различия в оплате труда также зависят от уровня квалификации в странах, по которым имеются данные. В Греции в 2010 году иностранные работники получали заработную плату на 30–50 % меньше, чем граждане Греции, за одинаковый труд и услуги. В Ирландии только 12 % TCN (гражданин третьей страны) принадлежат к группе высшего заработка, что значительно ниже по сравнению с 25 % граждан Ирландии, принадлежащих к той же группе.

В Италии в некоторых отраслях TCN зарабатывают значительно меньше, чем местные работники, например в сфере личных услуг (30 %), предприятий сферы услуг (27 %), обрабатывающей промышленности (13 %), сельском хозяйстве и строительстве (8 %).

---

<sup>1</sup> Labour market polarization and elementary occupations in Europe. Blip or long-term trend? // Cedefop. 2011. Research paper № 9. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/files/5509en.pdf>.

Работники из третьих стран зарабатывают в среднем на 23 % меньше, чем граждане Италии. Разрыв в заработной плате больше у женщин, по сравнению с мужчинами, на 27,8 и 20 % соответственно.

Плохие условия труда являются одной из наиболее острых проблем для мигрантов, включая небезопасную и необъявленную работу, эксплуататорскую зарплату, отсутствие прав на социальную защиту и долговую кабалу. Мигранты в Литве в интервью с социальными работниками центров для мигрантов отмечали, что чувствуют себя уязвимыми при трудоустройстве из-за привязки к конкретному работодателю. В Норвегии мигранты сталкиваются с более высокой степенью преследования и издевательств по сравнению с другими коренными работниками даже в рамках одних и тех же профессий<sup>1</sup>.

В Словении TCN выполняют работу, которая имеет плохую репутацию в сочетании с тяжелыми условиями труда, непостоянным режимом работы и низкой оплатой. Таким образом, разрешение на работу в значительной степени обуславливает активность мигрантов на рынке труда и приводит к тому, что контракты мигрантов преимущественно краткосрочные, а также ненадежные, то есть мигранты не имеют гарантий продления контракта, что подвергает их высокому риску согласиться на плохую работу или вернуться в страну рождения<sup>2</sup>. Интервью с мигрантами показывают, что причины, по которым они соглашались на краткосрочную работу и часто вынуждены соглашаться на плохие условия труда, связаны с отсутствием других вариантов. Отсутствие возможностей найти стабильную работу наблюдается и у «коренных уроженцев», судя по результатам интервью. Однако если сравнивать их с мигрантами, то «коренные уроженцы» в состоянии отказаться от работы, которую не хотят выполнять.

Мигранты в Литве также затрагивали эту тему в интервью с социальными работниками центров для мигрантов. Они указывают, что работники TCN чувствуют себя уязвимыми при трудоустройстве, поскольку привязаны к определенному работодателю и работают в течение всего срока пребывания в Литве. Зависимость иммиграционного статуса от конкретного работодателя затрудняет защиту прав и предотвращение эксплуатации.

В целом уязвимости менее квалифицированных иммигрантов могут способствовать способ их въезда (легальный или нелегальный),

---

<sup>1</sup> *Tynes T., Sterud T. Arbeidsmiljø blant innvandrere. Stami-rapport // Årgang. 2009. Vol. 10, № 6. URL: <https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/handle/11250/288229>.*

<sup>2</sup> *Pajnik M., Bajt V. "Third Country" Migrant Workers as "Third Class Non-citizens" in Slovenia // Precarious Migrant Labour Across Europe / eds M. Pajnik, G. Campani. Ljubljana : Mirovni inštitut, 2011. P. 97–118.*

временная конфигурация их пребывания (временное/сезонное или постоянное) и пол.

По отношению к сезонным работникам обычные (общие) стандарты и процедуры трудового права часто неприменимы или не соблюдаются на практике. Международная организация труда отмечает, что «многие мигранты, особенно сезонные, заняты на опасных, низкооплачиваемых работах с плохим надзором. Трудящиеся-мигранты часто соглашаются на такие опасные условия труда из-за страха привлечь к себе внимание и потерять работу или быть депортированными»<sup>1</sup>. Неформальность практики найма и работы является дополнительным элементом, способствующим отсутствию безопасности, особенно когда лица, нанимаемые на эти должности, не имеют постоянного правового статуса<sup>2</sup>. Отсутствие механизмов правоприменения в отношении сезонных работников TCN и трудности, связанные с временным аспектом их пребывания, а также сезонность производства, связанная с этими рабочими местами, еще больше препятствуют обеспечению достойной охраны труда и предотвращению эксплуатации.

Из-за ограниченности своих прав нелегальные мигранты наиболее уязвимы и подвержены эксплуатации, включая длительную работу в опасных и (или) антисанитарных условиях, удержание заработной платы и увольнение без надлежащего уведомления. В случае несчастных случаев на производстве отсутствие официального подтверждения занятости затрудняет или даже делает невозможным возмещение медицинских услуг. Женщины-мигрантки сталкиваются с особыми трудностями на рынке труда и чаще, чем мужчины-иммигранты и местные женщины, заняты на незадекларированной работе в домашних хозяйствах. В целом нелегальные мигранты, а также многие легальные менее квалифицированные мигранты имеют ограниченный доступ к учреждениям и органам, которые защищают и контролируют права на трудоустройство и условия труда, из-за нестабильного статуса проживания и занятости, а также общей неосведомленности об институтах защиты прав в странах назначения.

<sup>1</sup> Report VI: Towards a fair deal for migrant workers in the global economy / International Labour Conference, 92nd Session, International Labour Organisation. Geneva, 2004 // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/rep-vi.pdf>.

<sup>2</sup> Final Report on Undocumented Migration: Counting the Unaccountable, Data and Trends across Europe, coordinating organisation: Hellenic Foundation for European and Foreign Policy. Athens, 2009. Nov. // European Commission : [сайт]. URL: <https://cordis.europa.eu/project/id/44103/reporting>.

### 2.1.3. Влияние трудовой миграции на занятость в странах Европы

Занятость имеет решающее значение для интеграции иммигрантов. Если иммигранты не могут найти работу, где платят зарплату, достаточную для содержания себя и своей семьи, они сталкиваются с риском бедности и маргинализации — как в первом поколении, так и в последующем<sup>1</sup>. Но последствия безработицы или неполной занятости не ограничиваются исключительно иммигрантами. Бездеятельность, бедность и недостаточное использование навыков могут иметь долгосрочные последствия для социальной сплоченности и экономической конкурентоспособности в принимающих странах. Нерациональное использование человеческих ресурсов будет становиться все более недоступным по мере того, как европейские страны будут пытаться восстановить устойчивый экономический рост и бороться с последствиями демографических изменений.

В то время как многие из вновь прибывших сталкиваются с большими трудностями при выходе на рынок труда и поиске работы с соответствующим уровнем квалификации, другие — с препятствиями на пути к трудоустройству, включая плохое знание языка, низкий уровень образования, обучение, которое не признается в стране назначения, ограниченность профессиональных сетей и незнание местного рынка труда, особенно во многих европейских странах, ориентированных на высокий уровень квалификации. Эти проблемы могут усугубляться плохими экономическими условиями, регулированием рынка труда, препятствующим найму новых работников, или неадекватными системами поддержки вновь прибывших. В результате новоприбывшие могут застрять на низкооплачиваемой работе с низким статусом или вообще не найти ее<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Иммигранты, родившиеся за пределами Европейского союза, подвергаются значительно большему риску бедности, чем мобильные граждане ЕС и коренное население. По данным Евростата, в 2012 году 29 % граждан стран, не входящих в ЕС, подвергались риску бедности (определялись как находящиеся за чертой бедности, живущие в тяжелых материальных условиях или в домохозяйстве с низкой интенсивностью труда), по сравнению с 19 % мобильных граждан ЕС и 15 % коренных уроженцев, в среднем по ЕС-28 (см.: At risk of poverty by broad group of country of birth (population aged 18 and over) // Eurostat : [сайт]. URL: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?wai=true&dataset=ilc\\_li32](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?wai=true&dataset=ilc_li32)).

<sup>2</sup> В значительном числе исследований представлены доказательства того, что более низкая средняя заработная плата иммигрантов и отсутствие прогресса со временем связаны с сегментацией на низкоквалифицированные, низкостатусные рабочие места, особенно для иммигрантов из развивающихся стран (см.: *Constant A. Immigrant Adjustment in France and Impacts on the Natives* // IZA (Institute of Labor Economics). 2003. Discussion Paper № 866. URL: <http://ftp.iza.org/dp866.pdf>).

Поскольку мигранты переезжают по разным причинам (не только экономическим) и сталкиваются с различными политическими условиями в местах назначения, результаты их интеграции на рынке труда также различны. Продвижение иммигрантов на рынке труда формируется под влиянием ряда взаимосвязанных факторов:

— *индивидуальные характеристики*, включая страну происхождения, причину иммиграции, язык, опыт работы, навыки и уровень образования;

— *условия рынка труда и институциональные характеристики принимающей страны*, такие как законы о защите занятости, распространенность низкоквалифицированного труда и более широкие экономические условия;

— *политика в области образования, занятости и интеграции*, такая как языковое образование, системы обучения «второго шанса», обеспечение наставничества или профориентации, а также услуги по трудоустройству.

Хотя каждый человек прибывает с уникальным набором способностей и знаний человеческого капитала, структура рынка труда принимающей страны и экономические условия влияют на то, насколько легко этот человеческий капитал может быть использован. Человеческий капитал, который можно легко перенести на рынок труда принимающей страны, обеспечивает наиболее быструю интеграцию. Однако иммигранты с низким уровнем образования, человеческим капиталом, не востребованным на рынке труда принимающей страны или который невозможно передать (из-за языковых, квалификационных или других барьеров), скорее всего, будут работать на неквалифицированных должностях или испытывать трудности с трудоустройством. В этих случаях восходящая мобильность может зависеть от политики интеграции и трудоустройства, способной устранить эти пробелы.

С начала века в странах Европейского союза в целом наблюдаются две основные тенденции в трудовой миграции: увеличение доли иностранцев в составе рабочей силы и изменение характера новой иммиграции, включая страны происхождения мигрантов и причины их переезда.

За последние годы во всех европейских странах увеличилась численность иностранного населения. Во многих европейских странах иммиграционный бум был частично обусловлен значительным экономическим ростом до 2008 года и соответствующим увеличением числа низкоквалифицированных рабочих мест, а также высокой

мобильностью внутри ЕС из стран, вступивших в ЕС в 2004 и 2007 годах. Например, в Великобритании доля иностранцев в составе трудоспособного населения выросла более чем на 70 % (с 9,7 % в 2000 г. до 15,6 % в 2012-м)<sup>1</sup>. Еще более значительные изменения произошли в Испании, где доля иностранцев в населении увеличилась более чем в три раза в период с 2000 по 2010 год, привлекая иммигрантов из Латинской Америки, а также из стран, недавно вступивших в ЕС<sup>2</sup>.

Напротив, в некоторых традиционно значимых странах наблюдался меньший рост иммиграции. Хотя ни в Германии, ни во Франции не наблюдалось такого роста иммиграции, как в Испании и Великобритании: приток населения в обе страны оставался устойчивым на протяжении всего десятилетия<sup>3</sup>. В Швеции доля родившихся за рубежом постоянно росла и в 2011 году превысила 15 % населения, чему способствовала как мобильность внутри ЕС, так и давняя традиция Швеции принимать большое количество гуманитарных мигрантов и их семей.

В Чешской Республике доля иммигрантов среди трудоспособного населения с 1999 по 2011 год почти удвоилась, увеличившись с 3 до 5 %<sup>4</sup>. Несмотря на то что Чешская Республика не является традиционным местом иммиграции, в 2000-е годы она привлекала уникальный состав иммигрантов. Хотя значительные потоки новых иммигрантов прибывали из бывшего Советского Союза, Центральной Европы и Вьетнама, чтобы занять неквалифицированные рабочие места в сфере строительства и услуг, увеличивающиеся инвестиции транснациональных корпораций также привлекли высококвалифицированных работников и внутрикорпоративных переводчиков из Западной Европы и США.

Изменился и *характер* иммиграции. В частности, в большинстве стран наблюдалось увеличение доли внутриевропейской мобильности и трудовой миграции, не связанной с ЕС, среди вновь прибывших. Этот сдвиг в значительной степени был обусловлен вступлени-

---

<sup>1</sup> *Frattini T.* Op. cit.

<sup>2</sup> К странам, присоединившимся в 2004 году, относятся Кипр, Чешская Республика, Эстония, Венгрия, Латвия, Литва, Мальта, Польша, Словакия и Словения. К странам, присоединившимся в 2007 году, относятся Румыния и Болгария (см.: *Rodríguez-Planas N., Nollenberger N.* Op. cit. ; Top-25 Destinations of International Migrants. 1960–2013 // Migration Policy Institute : [сайт]. URL: [www.migrationpolicy.org/programs/data-hub/charts/top-25-destination-countries-global-migrants-over-time?width=1000&height=850&iframe=true](http://www.migrationpolicy.org/programs/data-hub/charts/top-25-destination-countries-global-migrants-over-time?width=1000&height=850&iframe=true)).

<sup>3</sup> *Simon P., Steichen E.* Op. cit.

<sup>4</sup> *Münich D.* Op. cit.

ем нескольких новых государств-членов в Европейский союз в 2004 и 2007 годах, что привело к значительному притоку работников из этих стран на рынки труда многих государств — членов ЕС-15<sup>1</sup>.

Доля граждан трудоспособного возраста из новых государств — членов ЕС, прибывающих в Германию, более чем удвоилась в период с 2000 по 2009 год, аналогичный рост наблюдался и в Испании<sup>2</sup>. По мере увеличения доли мобильных граждан ЕС в составе иностранной рабочей силы иммигранты из традиционных стран-отправителей (например, турки в Германии, африканцы во Франции или бангладешцы в Великобритании) стали составлять меньшую часть вновь прибывших<sup>3</sup>. Во Франции в 2000–2002 годах африканцы составляли 53 % вновь прибывших, но к 2008 году их доля снизилась до 41 %<sup>4</sup>.

В то же время несколько стран также решили увеличить долю «избранных» новых иммигрантов путем ослабления барьеров для высококвалифицированной трудовой миграции. Франция, Германия, Швеция и Великобритания стремились либо стимулировать более активную трудовую миграцию, либо повысить уровень квалификации вновь прибывающих мигрантов. Эти меры могут помочь странам

---

<sup>1</sup> Потоки мигрантов после вступления в ЕС в 2004 и 2007 годах были обусловлены различными факторами, включая макроэкономические условия, демографические показатели, характер переходных мер по мобильности, которые существующие государства — члены ЕС наложили на вступающих граждан, исторические модели миграции в существующих государствах-членах и культурные факторы. Государства — члены ЕС могут оставить ограничения на мобильность работников из новых членов на срок до семи лет после вступления. Великобритания и Ирландия, которые сразу сняли ограничения на мобильность для населения стран, вступивших в ЕС в 2004 году, наблюдали большой приток работников, особенно из Польши и стран Балтийского региона. Германия, которая имеет долгую историю трансграничной мобильности с Польшей и другими странами Восточной Европы, также отметила рост мобильности из стран, присоединившихся к ЕС в 2004 году, несмотря на то, что переходные меры были введены до 2011 года (см.: *Benton M., Petrovic M. How Free is Free Movement? Dynamics and Drivers of Mobility within the European Union. Brussels : MPI, 2013 // Migration Policy Institute : [сайт]. URL: <https://www.migrationpolicy.org/research/how-free-free-movement-dynamics-and-drivers-mobility-within-european-union> ; Labour mobility within the EU: the impact of enlargement and the functioning of the transitional arrangements / D. Holland [et al.]. L. : National Institute of Economic and Social Research, 2011. URL: [https://www.academia.edu/11394884/Labour\\_mobility\\_EU\\_July\\_2011\\_case\\_studies\\_en\\_1\\_](https://www.academia.edu/11394884/Labour_mobility_EU_July_2011_case_studies_en_1_)).*

<sup>2</sup> Трудоспособный возраст определяется как возраст от 18 до 64 лет. Исключением из этой тенденции является Чешская Республика, сама присоединившаяся к ЕС в 2004 году, где в основном увеличилась иммиграция из стран бывшего Советского Союза, таких как Украина и Россия (см.: *Münich D. Op. cit.*).

<sup>3</sup> Иммиграция из некоторых традиционных стран-отправителей также сокращается в абсолютных цифрах на протяжении нескольких лет. Например, с середины 1990-х годов число вновь прибывших в Германию из Турции медленно снижалось.

<sup>4</sup> *Simon P., Steichen E. Op. cit.*

повысить квалификацию мигрантов, хотя и только одной их части. Большая часть миграции в Европу остается неизбирательной, и объединение семей, а не трудоустройство является частым поводом для въезда в большинство стран. В Швеции, например, с 2008 года действует одна из наименее ограниченных программ трудовой миграции в мире, но трудовые потоки по-прежнему составляют небольшую долю от общей иммиграции<sup>1</sup>.

Новые иммигранты, как правило, имеют более высокий уровень образования, чем их предшественники. Этому способствовали возросшая мобильность внутри ЕС, усилия правительств по стимулированию миграции квалифицированной рабочей силы и повышение уровня образования в странах происхождения. Более высокий уровень образования и более отчетливые мотивы трудоустройства последних иммигрантов часто означают, что они имеют больше шансов преуспеть на рынке труда, чем предыдущие: иммигранты, прибывшие по трудовым причинам, как правило, характеризуются более высокими показателями трудоустройства по прибытии, чем другие группы иммигрантов, а те, кто имеет более высокий уровень образования, как правило, обладают большими шансами на восходящую мобильность<sup>2</sup>. Однако, даже несмотря на повышение уровня квалификации мигрантов, остаются значительные проблемы с их интеграцией.

Вновь прибывшие мигранты в 2000-х годах характеризовались тенденцией к более высоким показателям безработицы, чем местные жители, но со временем их занятость значительно увеличилась.

В Испании, Великобритании и Чешской Республике вероятность того, что иммигранты сразу найдут работу, была выше, чем в Германии и Франции, где первоначальная занятость была самой низкой. Например, для новых мигрантов, прибывших в 2001–2003 годах, уровень занятости во Франции через два года составлял менее половины уровня занятости в Великобритании; через восемь лет разрыв сократился и уровень занятости был на 20 % ниже, чем в Великобритании (рис. 2).

В Швеции промежуточные показатели занятости после прибытия сочетались с ограниченным улучшением с течением времени. В исследовании по Чехии показано, что у новоприбывших были довольно

---

<sup>1</sup> *Bevelander P., Irastorza N. Op. cit. ; Simon P., Steichen E. Op. cit. ; Granato N. Op. cit.*

<sup>2</sup> *Xenogiani T. Migrants' Skills: Use, Mismatch and Labour Market Outcomes. A First Exploration of the Survey of Adult Skills (PIAAC). P. : Organization for Economic Cooperation and Development Publishing, forthcoming, 2014. URL: <https://library.net/document/zgwew422-the-skills-of-polish-emigrants.html>.*

высокие показатели занятости, которые достигали паритета с родившимися в Чехии либо аналогичных показателей через несколько лет.

Большое значение для трудоустройства иммигрантов имело экономическое развитие страны. Иммигранты более восприимчивы к экономическим потрясениям по сравнению с местными жителями по целому ряду причин, включая более короткий срок пребывания на рынке труда и их концентрацию в секторах (таких как строительство), которые часто оказываются в числе наиболее пострадавших во время рецессии<sup>1</sup>.

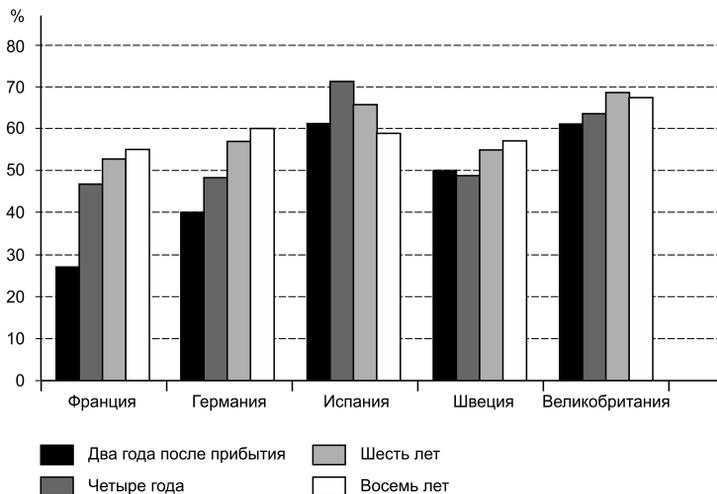


Рис. 2. Уровень занятости мигрантов (в возрасте от 15 до 64 лет) в отдельных странах — членах ЕС, прибывших в 2001–2003 годах (по годам с момента прибытия)

Источник: Benton M., Fratzke S., Sumption M. Moving up or standing still? Access to Middle-Skilled Work for Newly Arrived Migrants in the European Union. 2014 // Migration Policy Institute : [сайт]. URL: <https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/DG-EmpI-Data-Overview-finalweb.pdf>.

<sup>1</sup> Orrenius P. M., Zavodny M. How immigrants and US natives fare during recessions and recoveries // Immigrants in a Changing Labor Market / eds M. Fix, D. G. Papademetriou, M. Sumption. Washington : MPI, 2013 ; Papademetriou D. G., Sumption M., Terrazas A. Migration and Immigrants Two Years After the Financial Collapse: Where Do We Stand. Washington : MPI, 2010 // Migration Policy Institute : [сайт]. URL: <https://www.migrationpolicy.org/research/migration-and-immigrants-two-years-after-financial-collapse-where-do-we-stand>.

Период после 2000 года стал временем значительных экономических колебаний в Европе. Хотя определяющим моментом в 2000-х годах можно назвать начало тяжелейшего финансового кризиса со времен Великой депрессии 1930-х годов, некоторые страны Европы пережили значительные экономические трудности в предшествующие годы. 1990-е годы в Швеции были особенно беспокойными, банковский кризис и связанные с ним государственные действия по спасению экономики предвещали события конца 2000-х годов.

Влияние Великой рецессии, которая охватила европейские страны с 2008 года, было менее однозначным. Там, где имеются данные после 2008 года, исследования показывают, что новые волны иммигрантов сильно пострадали, но те, кто прожил в стране дольше или имел более высокий уровень образования, оказались менее уязвимыми. Во Франции и Великобритании после начала рецессии уровень занятости среди работников иностранного происхождения резко снизился по сравнению с местными жителями, а вновь прибывшим, которые оказались на рынке труда в 2008 году и позже, было гораздо труднее найти работу, чем ранее прибывшим трудовым мигрантам<sup>1</sup>.

Драматично то, что быстрое масштабное сокращение рабочих мест в Испании особенно сильно ударило по иммигрантам — прежним бенефициарам бума временной занятости. Основные секторы, в которых работали иммигранты, значительно сократили рабочие места, и даже те, кто пробился на работу со средней квалификацией, оставались весьма уязвимы к безработице, вероятно, из-за продолжающейся чрезмерной представленности на временной работе<sup>2</sup>.

В Швеции и Чехии картина была несколько иной. В Швеции уровень занятости иммигрантов снизился незначительно, однако рецессия, по-видимому, вызвала масштабную возвратную миграцию (число прибывших в 1998–2002 гг. сократилось на 70 тыс. человек в период с 2008 по 2011 г.), что затрудняет отслеживание долгосрочных результатов на рынке труда. В Чешской Республике уровень занятости при въезде в страну не оказал заметного влияния на экономический кризис.

Стоимость найма и увольнения работников и уровень навыков или квалификации, которые работодатели обычно требуют на рынке труда, также могут влиять на результаты трудоустройства новых работников в периоды экономического благополучия. Политика, направленная на защиту занятости и содействие стабильности рабочих мест,

<sup>1</sup> *Frattini T.* Op. cit.

<sup>2</sup> *Rodríguez-Planas N., Nollenberger N.* Op. cit. ; *Granato N.* Op. cit.

часто приводит к увеличению расходов на найм и увольнение и может отбить у работодателей желание принимать новых работников, особенно тех, кого они считают рискованными (например, потому что они имеют неизвестный опыт или квалификацию). Напротив, временные контракты (или трудоустройство на слабо регулируемой основе) могут заставить работодателей с большей готовностью рискнуть нанять человека с меньшим опытом работы или временем пребывания на рынке труда принимающей страны (например, иностранного работника) и облегчить его выход на рынок труда, даже если этот вид работы может быть ненадежным и нестабильным<sup>1</sup>.

В Великобритании и Испании иммигрантам было относительно легко найти работу в 2000-х годах, до начала рецессии. Более половины иммигрантов, прибывших в Великобританию после 2000 года, имели работу через год после въезда в страну (до 70 % среди прибывших в 2006–2007 гг.)<sup>2</sup>, как и от 55 до 65 % новых мигрантов в Испании. Отчасти бум найма, вероятно, объясняется структурой рынка труда в разных странах. Великобритания имеет один из наименее регулируемых рынков труда в ОЭСР<sup>3</sup>, в то время как в Испании высокие затраты на расторжение бессрочных трудовых договоров и либерализация рынка временной работы в конце 1990-х годов способствовали быстрому росту краткосрочной занятости в начале 2000-х годов<sup>4</sup>. (К 2007 г. более 30 % общей занятости и почти 90 % новой занятости приходилось на срочные контракты<sup>5</sup>.) Распространенность краткосрочных контрактов в Испании и низкие нормативные барьеры

<sup>1</sup> Protecting jobs, enhancing flexibility: A new look at employment protection legislation. P. : OECD Publishing, 2013 // OECD : [сайт]. URL: [https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2013/protecting-jobs-enhancing-flexibility-a-new-look-at-employment-protection-legislation\\_empl\\_outlook-2013-6-en#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2013/protecting-jobs-enhancing-flexibility-a-new-look-at-employment-protection-legislation_empl_outlook-2013-6-en#page1).

<sup>2</sup> *Benton M., Fratzke S., Sumption M.* Moving Up or Standing Still? Access to Middle-Skilled Work for Newly Arrived Migrants in the European Union. 2014 // Migration Policy Institute : [сайт]. URL: <https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/DG-Empl-Data-Overview-finalweb.pdf>.

<sup>3</sup> Согласно показателям защиты занятости Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), на рынке труда Великобритании самая низкая защита занятости, а уровень защиты занятости ниже, чем в среднем по ОЭСР (см.: *Strictness of employment protection — individual and collective dismissals (regular contracts)*. Version 1 (1985–2013) // OECD : [сайт]. URL: [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL\\_OV](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_OV)).

<sup>4</sup> *Bentolila S., Dolado J. J., Jimeno J. F.* Reforming an Insider-Outsider Labor Market: The Spanish Experience // IZA (Institute of Labor Economics). 2011. Discussion Paper № 6186. URL: <https://docs.iza.org/dp6186.pdf>.

<sup>5</sup> *Employment by permanency of the job (Labor Force Statistics, Employment by Permanency, Dataset Level Metadata TEMP\_D)* // OECD : [сайт]. URL: [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TEMP\\_D](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TEMP_D) ; The 2012 Labour Market Reform in Spain:

в Великобритании, вероятно, способствовали раннему выходу на рынок труда для иммигрантов в этих странах.

Гибкие или крупные неформальные рынки труда также могут быть связаны с трудовой мотивацией иммиграции. Мобильные граждане ЕС чаще указывали работу в качестве причины переезда в Испанию (53 % в 2008 г.) и Великобританию (53 %) по сравнению со Швецией (28 %), Францией (39 %) и Германией (41 %)¹. Испания и Великобритания также имеют большие рынки низкоквалифицированной рабочей силы, даже для коренных жителей. В 2007 году, согласно данным European Labour Force Survey (EU LFS), 11 % рабочих мест в Великобритании и 15 % рабочих мест в Испании относятся к элементарным профессиям, в то время как в Швеции — всего 6 %, а в Германии — 8 %². Другими словами, в Великобритании и Испании имеется более широкий набор низкоквалифицированных должностей, что, вероятно, облегчает иммигрантам первоначальный доступ на рынок труда³.

Противоположные тенденции можно наблюдать во Франции, Германии и в некоторой степени в Швеции. И французский, и немецкий рынки труда жестко регулируются — в Германии действует одно из самых строгих законодательств по защите занятости в ОЭСР. В этих странах также относительно небольшой временный, или неформальный, сектор, хотя недавние реформы в каждой из этих стран привели к увеличению сферы срочной занятости⁴. В Германии сравнительно большая часть профессий является регулируемой, поэтому значительный сегмент рынка труда может быть закрыт для вновь прибывших, не имеющих признанной на местном уровне квалификации. Кроме того, рынки труда с высоким уровнем человеческого капитала могут ограничивать возможности для вновь прибывших, которые еще не готовы к квалифицированной работе. Например, шведская служба занятости предупредила, что для растущего числа работников с низким

---

A Preliminary Assessment. P. : OECD Publishing, 2013 // OECD : [сайт]. URL: <https://www.oecd.org/els/emp/SpainLabourMarketReform-Report.pdf>.

¹ Benton M., Fratzke S., Sumption M. Op. cit.

² Ibid.

³ Низкоквалифицированные иммигранты находятся в менее неблагоприятном положении в странах с крупными рынками низкоквалифицированной рабочей силы (см.: Kogan I. Labor Markets and Economic Incorporation among Recent Immigrants in Europe // Social Forces. 2006. Vol. 85, № 2. P. 697–721. URL: <https://www.jstor.org/stable/4494936>).

⁴ Employment Outlook 2013. P. : OECD Publishing, 2013 // OECD : [сайт]. URL: [https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2013\\_empl\\_outlook-2013-en](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2013_empl_outlook-2013-en).

уровнем образования не хватает рабочих мест и значительная доля вновь прибывших неактивна<sup>1</sup>.

Хотя рынки труда с высокой квалификацией могут быть более труднодоступны для новых иммигрантов с низким уровнем образования, можно ожидать, что страны с сильными традициями профессионального образования и крупными секторами средней квалификации обеспечат пути выхода из сферы низкоквалифицированной работы для тех, кто остается в стране. Крупные инвестиции в активную политику на рынке труда и система бесплатного всеобщего образования взрослых в Швеции могут стать факторами, способствующими увеличению числа рабочих мест средней и высокой квалификации, что сопровождается снижением уровня безработицы и бездеятельности иммигрантов в этой стране, хотя процесс идет очень медленно. Однако в Германии, где действует ведущая в мире система профессионального образования, которая гордится тем, что обеспечивает соответствие между квалификацией и потребностями промышленности, участие иммигрантов в обучении остается ограниченным, что говорит о том, что на практике доступ к этим квалификациям может оказаться для них непростым<sup>2</sup>.

Секторы, в которых иммигранты находят работу, имеют значение, поскольку они влияют на начальную заработную плату, а также на возможности восходящей мобильности на среднеквалифицированных рабочих местах с течением времени. Во всех описанных странах рабочие иностранного происхождения, как правило, были представлены в секторах с высокой долей неквалифицированных рабочих мест, таких как сфера услуг и гостиничный бизнес<sup>3</sup>. В этих секторах также предлагалась более низкая средняя заработная плата. Например, в гостиничном секторе заработная плата составляет всего 64 % от средней по ЕС<sup>4</sup>. Результаты тематических исследований, проведенных во Франции, Германии, Испании и Чешской Республике, свидетельствуют о том, что иностранцы также были сосредоточены

<sup>1</sup> Employment Service. Labour Market Outlook: Spring 2013 // Arbetsformedlingen : [сайт]. URL: [https://www.arbetsformedlingen.se/download/18.1bb00beb13eefdb4bc4a74/Arbetsmarknadsutsiktterna\\_Eng\\_v%C3%A5ren+2013.pdf](https://www.arbetsformedlingen.se/download/18.1bb00beb13eefdb4bc4a74/Arbetsmarknadsutsiktterna_Eng_v%C3%A5ren+2013.pdf)

<sup>2</sup> Speckesser S. The Immigrant Workforce in Germany: Formal and Informal Barriers to Addressing Skills Deficits. Washington : MPI, 2013 // Migration Policy Institute : [сайт]. URL: <https://www.migrationpolicy.org/research/immigrant-workforce-germany-formal-and-informal-barriers-addressing-skills-deficits>.

<sup>3</sup> В Европейском союзе в среднем около 10 % рабочих мест в этих секторах в 2008 году были неквалифицированными (см.: Employment by Occupation and Economic Activity).

<sup>4</sup> См.: Mean hourly earnings by sex, economic activity and occupation.

на неквалифицированных должностях в этих секторах. Например, в Испании иммигранты примерно в два раза чаще, чем местные жители, становились неквалифицированными работниками в каждом секторе, в котором они имели более высокую долю занятости<sup>1</sup>.

Иммигранты также чаще, чем местные жители, были заняты в строительстве (а также имели низкоквалифицированную работу в этом секторе). Однако в большинстве стран до начала рецессии в строительном секторе отмечалась самая высокая доля рабочих мест средней квалификации для иммигрантов<sup>2</sup>, что говорит о том, что здесь, вероятно, было больше возможностей для продвижения вверх, чем в других секторах. Данные, полученные на примере Испании, подтверждают это: со временем часть работников иностранного происхождения, занятых на низкоквалифицированной работе в этом секторе, уменьшилась, в то же время занятость в секторе в целом увеличилась, что свидетельствует о значительном продвижении от низкоквалифицированной работы к рабочим местам в сфере строительства со средней квалификацией<sup>3</sup>. Существуют аналогичные свидетельства восходящей мобильности в строительном секторе в Великобритании и Швеции, а другие исследования обнаружили свидетельства перехода на среднеквалифицированную работу в строительной отрасли в США до рецессии<sup>4</sup>.

Тематические исследования также указывают на широкие возможности для средне- и высококвалифицированной работы в сфере здравоохранения, хотя остается неясным, в какой степени иммигранты могут пройти путь от низкоквалифицированных до среднеквалифицированных должностей. В Великобритании граждане третьих стран были широко представлены в секторе здравоохранения, где также отмечалась самая маленькая доля низкоквалифицированных рабочих мест<sup>5</sup>. В Швеции очень мало низкоквалифицированных рабочих мест в здравоохранении, и этот сектор избежал потери рабочих мест — как для иммигрантов, так и для местных жителей — во время рецессии и продолжал демонстрировать уверенный рост доходов<sup>6</sup>. Однако от-

<sup>1</sup> *Rodríguez-Planas N., Nollenberger N. Op. cit. ; Granato N. Op. cit.*

<sup>2</sup> Чешская Республика является исключением (см.: *Employment by Occupation and Economic Activity*).

<sup>3</sup> *Rodríguez-Planas N., Nollenberger N. Op. cit. ; Granato N. Op. cit.*

<sup>4</sup> *Capps R., Fix M. Still an Hourglass? Immigrant Workers in Middle-Skilled Jobs.* Washington : MPI, 2010 // Migration Policy Institute : [сайт]. URL: <https://www.migrationpolicy.org/research/still-hourglass-immigrant-workers-middle-skilled-jobs>.

<sup>5</sup> *Frattini T. Op. cit.*

<sup>6</sup> Однако доля низкоквалифицированных рабочих мест, хотя и оставалась умеренной, выросла с 2008 по 2011 год (см.: *Bevelander P., Irastorza N. Op. cit.*).

сутствие возможностей для низкоквалифицированного труда в секторе здравоохранения и тот факт, что многие из его рабочих мест требуют, по крайней мере, некоторого формального обучения и знания местного языка, могут затруднить низкоквалифицированным работникам путь на более высокие должности. Как в Великобритании, так и в Швеции многие иммигранты, занятые в сфере здравоохранения, скорее всего, напрямую устроились на средне- и высококвалифицированную работу, а не перешли с низкоквалифицированных должностей<sup>1</sup>.

Шансы иммигрантов перейти на более высококвалифицированную и высокооплачиваемую работу в других секторах, по-видимому, были более ограниченными. Доля иностранцев, занятых на неквалифицированных работах в сфере гостеприимства, со временем снизилась в Германии, Швеции и Великобритании, что отчасти может быть связано с уходом работников из этого сектора, а не с продвижением на более квалифицированную работу<sup>2</sup>.

В производственном секторе была значительная доля рабочих мест средней квалификации и относительно хорошая заработная плата. Однако в тематических исследованиях мало свидетельств того, что иммигранты испытывали восходящую мобильность в этом секторе. Кроме того, с начала века занятость в обрабатывающей промышленности неуклонно снижалась как для иностранных, так и для местных работников во всех странах, где проводились тематические исследования, и в Европейском союзе в целом, что снижает долгосрочный потенциал этого сектора в плане предоставления возможностей для восходящей мобильности иностранных работников в значительных масштабах<sup>3</sup>.

Вышеперечисленные тенденции поднимают важные вопросы об истоках увеличения рабочих мест средней квалификации для современных иммигрантов и о том, как политики могут помочь мигрантам

<sup>1</sup> Это соответствует другим исследованиям, посвященным иммигрантам из стран, не входящих в ЕС, в сфере здравоохранения и социального обеспечения — например, четверть врачей являются выходцами из стран, не входящих в Европейский союз (см.: Sector Skills Insights: Health and Social Care / P. Tamkin, F. Behling, R. Jones, R. Garrett. L. : UK Commission for Employment and Skills, 2012 // UK Government Web Archive : [сайт]. URL: <https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/ukgwa/20140108090250/http://www.ukces.org.uk/assets/ukces/docs/publications/evidence-report-52-sector-skills-insights-health-and-social-care.pdf>).

<sup>2</sup> *Frattini T.* Op. cit.

<sup>3</sup> Кроме того, рост рабочих мест в обрабатывающей промышленности происходил на высококвалифицированных должностях (см.: Mean hourly earnings by sex, economic activity and occupation).

подготовиться к более квалифицированной работе. Как долгосрочные, так и краткосрочные тенденции способствовали снижению уровня занятости в секторах строительства и обрабатывающей промышленности, которые в прошлом предоставляли иммигрантам хорошие возможности для получения работы средней квалификации.

Напротив, секторы гостиничного бизнеса и услуг — например, уборка и обслуживание зданий — расширились. Однако для перемещения из области низкоквалифицированных или низкооплачиваемых профессий (обслуживание и продажи) в гостиничном бизнесе и сфере услуг, как правило, требуется хорошее знание языка принимающей страны, особенно если работники переходят с позиций *back of house* на позиции *front of house*, а должности средней квалификации в этом секторе, как правило, все еще довольно низкооплачиваемые. Между тем численность персонала в сфере здравоохранения возросла и, как ожидается, будет продолжать расти по мере старения населения Европы<sup>1</sup>. Однако движение вверх в этом важном секторе может быть затруднено для иммигрантов, не владеющих языком или не имеющих образования в принимающей стране, и обычно требует более формальной квалификации. Другими словами, смещение баланса роста в сторону секторов, где для мобильности вверх по карьерной лестнице требуется более высокий уровень подготовки и владения языком — например, здравоохранение, — может ограничить возможности на пути к среднеквалифицированной занятости для работников-иммигрантов с более низким уровнем образования<sup>2</sup>.

По согласованию с государствами-членами (см. ст. 79 TFEU)<sup>3</sup> ЕС стремится построить всеобъемлющую иммиграционную политику, в которой к законно проживающим негражданам ЕС, именуемым гражданами третьих стран (TCN), должно быть справедливое и недискриминационное отношение. ЕС принял вторичное законодатель-

<sup>1</sup> Mean hourly earnings by sex, economic activity and occupation.

<sup>2</sup> Эта тенденция наблюдается и в Соединенных Штатах Америки (см.: *Batalova J., Fix M. Eroding Gains: The Recession's Impact on Immigrants in Middle-Skilled Jobs // Immigrants in a Changing Labor Market / eds M. Fix, D. G. Papademetriou, M. Sumption. Washington : MPI, 2013. URL: <https://www.migrationpolicy.org/research/immigrants-changing-labor-market-responding-economic-needs>*).

<sup>3</sup> Consolidated versions of the Treaty on European Union and the Treaty on the Functioning of the European Union — Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union — Protocols — Annexes — Declarations annexed to the Final Act of the Intergovernmental Conference which adopted the Treaty of Lisbon, signed on 13 December 2007 — Tables of equivalences // EUR-Lex : [сайт]. URL: [https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/tfeu\\_2012/oj](https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/tfeu_2012/oj).

ство, охватывающее разные категории TCN и различные этапы миграционного процесса.

Однако все еще можно выявить ряд пробелов. В частности, они касаются недостаточного включения и реализации международных и европейских стандартов в области прав человека и трудовых отношений. Кроме того, они обусловлены секторальным подходом, принятым в правовой базе ЕС, не охватывающим и частично оставляющим в силе параллельные национальные схемы.

Дополнительные барьеры обуславливают неравенство в обращении с трудовыми мигрантами и, как следствие, различия в уровне их занятости, завышенную квалификацию, более низкое качество работы, более низкие доходы и худшие результаты долгосрочной интеграции. На уровне общества эти недостатки подрывают способность ЕС привлекать работников, решать проблему нехватки рабочей силы на рынке труда ЕС в определенных секторах или профессиях и демографическую проблему (старение населения), а также стимулировать инновации и рост.

Общие меры поддержки рынка труда, включая обучение и переквалификацию, доступны в большинстве стран только постоянно проживающим мигрантам и признанным беженцам. В Польше единственной формой помощи временным трудовым мигрантам из третьих стран является государственное предоставление информации о возможностях рынка труда. Более того, программы обучения и стажировки для безработных, программы занятости, рассчитанные на основное общество, не учитывают специфических потребностей мигрантов, включая языковые барьеры, трудности с признанием квалификации, отсутствие четкой и точной информации о культурных нормах, неформальные механизмы поиска работы. Однако государственные отчеты показывают, что в странах ЕС существует множество подходов к содействию интеграции на рынке труда мигрантов, в том числе с низким и полуквалифицированным уровнем специализации.

В Германии торговые палаты консультируют потенциальных учеников из числа иммигрантов и работодателей по вопросам профессионального обучения, а также сертифицируют провайдеров профессионального обучения и стажировок. Профессиональное обучение является более важным и ценным для второго поколения, чем для коренных жителей, поскольку дети мигрантов в большинстве случаев оканчивают низшие или средние учебные заведения.

В Португалии инициатива «Новые возможности», начатая в 2005 году и являющаяся совместной акцией Министерства труда и социальной солидарности и Министерства образования, направлена на повышение и сертификацию общего уровня квалификации португальцев, а также иммигрантов до минимального уровня среднего образования. Эта инициатива среди прочих мер предлагает возможности обучения взрослым с низким уровнем образования на основе признания и сертификации приобретенных навыков.

Швеция применяет общий подход к трудовой иммиграции, основанный на принципах занятости, который позволяет принимать трудящихся-мигрантов по любой профессии при условии соблюдения требований национального рынка труда. В марте 2010 года Швеция начала новую реформу, направленную на усиление стимулов к труду и продвижение различных мер по повышению трудоспособности мигрантов. Каждый вновь прибывший получает план интеграции на рынке труда, который включает курсы шведского языка, программу ориентации в обществе и меры по интеграции на рынке труда. Если у мигранта есть опыт работы за границей, но нет документального подтверждения, то для признания его знаний и опыта используются различные модели подтверждения, разработанные в каждом секторе.

В Италии Министерство труда в 2005–2007 годах реализовало пилотную программу, направленную на поддержку семей в поиске профессиональной помощи по уходу и в то же время на содействие новым возможностям трудоустройства и повышения квалификации работников из неблагополучных групп (особенно иностранных женщин). Программа была разработана в тесном сотрудничестве с местными властями (на региональном, провинциальном и муниципальном уровнях) и создала ряд территориальных фронт-офисов, которые предоставляли семьям информацию о возможностях найма профессиональных работников по уходу и существующих законодательных требованиях, поддерживали работников из неблагополучных групп (особенно женщин-иммигрантов) в повышении их профессиональных навыков в сфере услуг по персональному уходу с помощью учебных курсов и консультаций, способствовали подбору рабочей силы и выступали в качестве справочных центров для всех соответствующих заинтересованных сторон на местном уровне.

Наконец, профсоюзы в таких странах, как Румыния и Испания, мобилизовались для защиты менее квалифицированных мигрантов, находящихся в уязвимом положении. В Румынии профсоюзы разрабо-

тали такую систему отраслевого саморегулирования в строительстве (SASEC), которая включает переговорный комитет для трудящихся-мигрантов и заключила партнерские и двусторонние соглашения со странами происхождения (с китайскими профсоюзами в 2009 г.). В Испании профсоюзы сыграли важную роль в содействии интеграции на рынке труда, в основном посредством информирования и защиты трудовых прав. Через национальную сеть контактных пунктов основные испанские профсоюзы (CCOO и UGT) создали различные программы и механизмы для содействия участию трудящихся-мигрантов на рынке труда, информирования их о трудовых правах и защиты в случае нарушения этих прав.

## 2.2. ВЛИЯНИЕ НОВЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ НА ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ В США

Данные о трудовой миграции в США представлены в основном материалами, собранными до начала пандемии коронавируса.

С 2014 по 2017 год в Соединенные Штаты ежегодно прибывал миграционный поток в размере более 1 млн международных мигрантов в год<sup>1</sup>. Хотя многие из этих мигрантов приезжают по семейным обстоятельствам или в связи с получением образования, международная трудовая миграция остается важным стимулом для перемещения людей в США и из США, поскольку люди переезжают с конкретной целью трудоустройства или международные мигранты, прибывающие в страну по причинам, не связанным с работой, становятся наемными работниками после прибытия.

В 2013 году 19-я Международная конференция статистиков труда (ICLS) приняла резолюцию, в которой рекомендовала создать рабочую группу для разработки руководящих принципов по созданию международных стандартных определений и измерению статистики международной трудовой миграции. Соединенные Штаты Америки активно участвовали в деятельности рабочей группы Международной организации труда по разработке новых международных руководящих принципов. Предлагаемые МОТ руководящие принципы предлагают определения для измерения как численности, так и потока трудовых мигрантов с учетом действующих международных стандартов по статистике труда<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> The Measurement of Labor Migration to the United States. 2018 // United Nations Economic Commission for Europe : [сайт]. URL: [https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.10/2018/mtg1/USA\\_Labour\\_ENG.pdf](https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.10/2018/mtg1/USA_Labour_ENG.pdf).

<sup>2</sup> Ibid.

Согласно предлагаемым МОТ руководящим принципам международные трудящиеся-мигранты — это международные мигранты, которые находятся в составе либо рабочей силы, либо потенциальной рабочей силы или заняты в любой трудовой деятельности. Численность международных трудящихся-мигрантов определяется как общее количество международных мигрантов, находящихся в стране в любой момент времени. Поток международных мигрантов «для работы» — это ежегодное число международных мигрантов, въезжающих в страну назначения с целью трудоустройства или поиска работы и чьи намерения работать были документально подтверждены или заявлены во время въезда в страну назначения.

Многие международные мигранты, находящиеся в настоящее время в составе рабочей силы США, скорее всего, прибыли не по визам, связанным с работой, а получили доступ на рынок труда в силу других визовых статусов, например семейных, статуса беженца и т. д.

В общедоступных источниках представлены только данные о потоках неграждан в США, основанные на типе визы, использованной для въезда в США или выданной за пределами США. По данным опросов, неграждане составляют более 90 % миграционного потока иностранцев, поэтому эти цифры будут относительно эквивалентными. В 2016 финансовом году было зафиксировано 2,3 млн перемещений в США лиц с визами, связанными с работой. Однако если исключить из этого числа многократные переезды отдельных лиц, то оно сократится до 608 тыс. Поскольку это число включает тех, кто получил визы ранее текущего финансового года, важно рассмотреть число новых виз, выданных за пределами США в течение финансового года, что более эквивалентно нашей концепции миграционного потока. Количество виз, выданных Государственным департаментом, составило 340 тыс. за 2016 финансовый год, что относительно соответствует нашему показателю в 380 тыс., полученному с помощью ACS (опрос американского сообщества)<sup>1</sup>.

В 2016 финансовом году было выдано около 220 тыс. краткосрочных виз. Также невозможно идентифицировать трансграничных работников с помощью общедоступных административных данных, хотя, возможно, Таможенная и пограничная служба США ведет учет таких групп населения. Следует отметить, что приграничные работники не являются международными мигрантами, даже если они входят в состав интересующего МОТ населения, поскольку не меняют страну своего проживания.

<sup>1</sup> The Measurement of Labor Migration to the United States. 2018.

Студенты — еще одна группа мигрантов, поскольку они приезжают в страну по визам, связанным с получением образования, но часто остаются работать после окончания учебы. Члены семей, сопровождающие мигрантов, приезжающих по работе, также часто становятся рабочей силой, даже если их легальный въезд не был связан с работой. Одним из способов наиболее эффективного согласования определений МОТ, касающихся численности и потока, является рассмотрение потока международных мигрантов, которые в настоящее время заняты в рабочей силе. Использование этого определения увеличит размер потока трудовых мигрантов и сделает сбор этой информации более легкодоступным и сопоставимым между странами с использованием опросных методов.

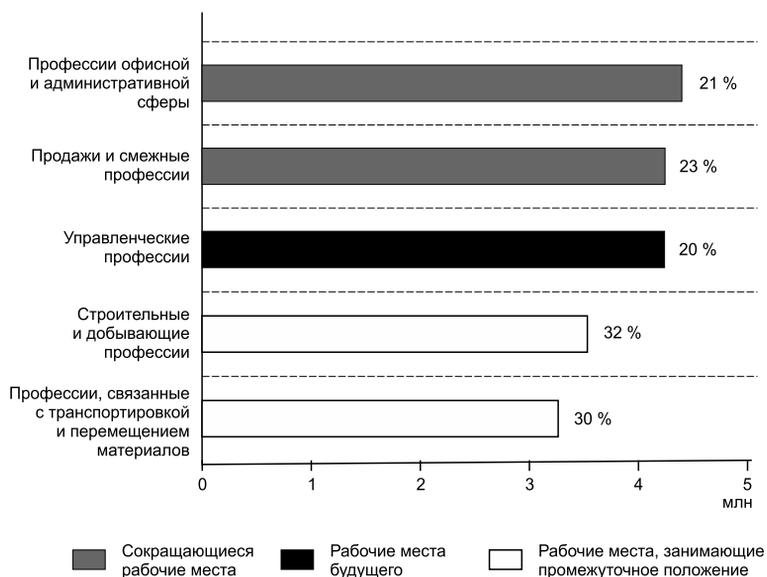


Рис. 3. Численность и доля работников иммигрантского происхождения в основных профессиональных группах с наибольшим числом работников-иммигрантов, 2018 год

Источник: Gelatt J., Batalova J., Capps R. Navigating the Future of Work: The Role of Immigrant-Origin Workers in the Changing U. S. Economy. 2020 // Migration Policy Institute : [сайт]. URL: [https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/immigrant-origin-workers-future-work\\_final.pdf](https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/immigrant-origin-workers-future-work_final.pdf).

В 2018 году работники-иммигранты были распределены по сокращающимся и перспективным рабочим местам примерно так же, как и иммигранты в третьем поколении. 26 % работников иммигрантского происхождения были заняты в четырех основных профессиональных группах, вероятность сокращения которых наиболее высока, а 22 % — в тех, где прогнозируется наибольший рост, по сравнению с 29 и 24 % соответственно для работников иммигрантов в третьем поколении.

В исследованиях отмечается расовое и этническое неравенство, касающееся того, как автоматизация, как ожидается, повлияет на американских работников, причем чернокожие и латиноамериканцы в большей степени сконцентрированы на рабочих местах с высоким риском автоматизации, чем белые и американцы азиатского происхождения и жители тихоокеанских островов (AAPI)<sup>1</sup>.

Изменение характера труда представляет собой особую проблему для латиноамериканских работников. По состоянию на 2018 год латиноамериканцы как иммигрантского происхождения, так и иммигранты в третьем поколении с высокой долей вероятности работали на сокращающихся рабочих местах и с низкой долей вероятности — на рабочих местах будущего. Для чернокожих работников эта картина в большей степени зависит от поколения иммигрантов. Чернокожие работники иммигрантского происхождения занимали перспективные рабочие места с относительно высокими показателями, а сокращающиеся рабочие места — с относительно низкими, по сравнению с другими группами, в то время как среди чернокожих работников-иммигрантов в третьем поколении наблюдалась противоположная картина. Это, вероятно, отражает тот факт, что Соединенные Штаты, как правило, привлекают высококвалифицированных чернокожих иммигрантов, особенно из Африки, которые должны иметь ресурсы для преодоления больших расстояний, тех, кто претендует на получение виз разнообразия, требующих как минимум среднего образования, и тех, кто прибывает из стран, где широко распространен английский язык, таких как Нигерия, Гана и Кения. В то же время долгая история расовой сегрегации и дискриминации в США ограничивает возможности и мобильность чернокожих работников, особенно тех, кто родился в США, ставя их в невыгодное положение на рынке труда.

---

<sup>1</sup> *Broady K. Race and Jobs at High Risk to Automation // Joint Center for Political and Economic Studies. Washington, 2017. 18 Dec. URL: [http://jointcenter.org/wp-content/uploads/2017/12/Race-and-Jobs-at-High-Risk-to-Automation-12-18-17-11\\_30-am.docx-2\\_0.pdf](http://jointcenter.org/wp-content/uploads/2017/12/Race-and-Jobs-at-High-Risk-to-Automation-12-18-17-11_30-am.docx-2_0.pdf).*

Дискуссии о будущем работы касаются не только прогнозов роста, автоматизации и офшоризации, но и проблем качества работы. В контексте стагнации заработной платы для многих американских работников<sup>1</sup>, появления гиг-экономики и широкого восприятия роста нестандартных контрактных позиций некоторые экономисты предсказывали, что у будущих работников больше не будет стабильного рабочего места. По их прогнозам, работники будут переходить с одной работы на другую или работать в качестве независимых подрядчиков, предоставляя свои услуги разным клиентам в течение длительного времени. Предприятия, испытывающие снижение доходов и сталкивающиеся с неопределенными перспективами, могут сократить расходы на рабочую силу, используя вместо штатных сотрудников контрактную или гиг-работу. Кроме того, высокий уровень безработицы предоставляет работодателям больше возможностей для ведения переговоров с работниками, которые могут охотнее соглашаться на должности, не предусматривающие гарантий и льгот.

Этот отход от более формальной структуры с одним работодателем может принимать несколько форм: работа по контракту вместо того, чтобы быть обычным работником; неправильная трактовка в качестве подрядчика, в то время как на самом деле работа непосредственно на работодателя; недобровольная или нестабильная работа неполный рабочий день, а также занятость в неформальном секторе экономики. Каждая из этих форм имеет последствия для работников иммигрантского происхождения, о чем будет сказано ниже.

В середине 2010-х годов опросы показали, что американцы чаще сообщали о том, что они являются подрядчиками, чем в середине 1990-х годов<sup>2</sup>. К подрядчикам относятся самозанятые фрилансеры, работники, работающие по контрактам с ограниченным сроком действия на другого человека или компанию, а также те, кто работает на подрядную компанию. Такие результаты опроса позволяют предположить, что компании избавляются от работников и заменяют их контрактниками. Результаты исследования также вызвали опасения, что качество рабочих мест снижается, учитывая, что работа по контракту, как правило, не предусматривает для работников таких льгот, как

<sup>1</sup> *Orrenius P., Zavodny M., Gullo S.* How Does Immigration Fit into the Future of the U. S. Labor Market? Washington : MPI, 2019 // Migration Policy Institute : [сайт]. URL: <https://www.migrationpolicy.org/research/immigration-fit-future-us-labor-market>.

<sup>2</sup> *Katz L. F., Krueger A. B.* The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995–2015 // National Bureau of Economic Research. 2016. Sept. Working Paper № 22667. URL: <https://www.nber.org/papers/w22667>.

оплачиваемый отпуск по болезни, медицинское страхование и пенсионное обеспечение<sup>1</sup>.

Однако общенациональное исследование, проведенное BLS (Бюро статистики труда США) в 2017 году, показало, что контрактная работа встречается редко и мало изменилась с тех пор, как BLS задавала те же вопросы в 2005 году. За этот период доля американских работников, сообщивших, что они являются независимыми подрядчиками, немного снизилась (с 7,4 до 6,9 %), в то время как доля, занятая агентством временной помощи, осталась стабильной на уровне 0,9 %<sup>2</sup>.

Особую озабоченность вызывает тот факт, что работодатели иногда неправомерно классифицируют своих штатных сотрудников как независимых подрядчиков. По сообщению Налоговой службы, работники могут быть классифицированы как самозанятые подрядчики, если лицо, заключившее контракт, руководит результатом работы, но не процессом<sup>3</sup>. Тем не менее работодатели, заключающие договоры подряда с работниками, часто продолжают полностью контролировать их ежедневные задачи. Неправильная классификация позволяет работодателям избегать уплаты налогов на заработную плату, страхования компенсации работников и льгот, таких как медицинское страхование, а также освобождает их от соблюдения федеральных правил оплаты труда и почасовой оплаты.

Масштабы неправильной классификации занятости работников трудно определить. Тщательный обзор исследований на уровне штатов показал, что от 10 до 30 % работодателей неправильно классифицируют хотя бы часть своих работников.

Термин «нестабильная» используется для обозначения широкого спектра рабочих мест, включая временные, вынужденно неполный рабочий день, работу по вызову или ежедневную работу, работу по контракту, а также работу с нестабильным или непредсказуемым рабочим временем<sup>4</sup>. Прекариатная работа может предоставлять огра-

<sup>1</sup> *Weil D.* The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It. Cambridge : Harvard Univ. Press, 2014. URL: <https://www.hup.harvard.edu/catalog.php?isbn=9780674975446&content=reviews>.

<sup>2</sup> MPI analysis of data from the 2017 CPS Contingent Worker Supplement // U. S. Census Bureau. URL: <https://www2.census.gov/programs-surveys/cps/techdocs/cpsmay17.pdf>.

<sup>3</sup> *Katz L. F., Krueger A. B.* Understanding Trends in Alternative Work Arrangements in the United States // National Bureau of Economic Research. 2019. Jan. Working Paper № 25425. URL: <https://www.nber.org/papers/w25425>.

<sup>4</sup> *Kalleberg A. L.* Measuring Precarious Work // Working Paper Employment, Instability, Family Well-Being, and Social Policy Network / University of Chicago School of Social Service Administration. Chicago, 2014. URL: [https://cpb-us-w2.wpmucdn.com/voices.uchicago.edu/dist/5/1068/files/2018/05/einet\\_papers\\_kalleberg-lowgfyfz.pdf](https://cpb-us-w2.wpmucdn.com/voices.uchicago.edu/dist/5/1068/files/2018/05/einet_papers_kalleberg-lowgfyfz.pdf).

ниченные возможности для продвижения по службе, ограниченную защиту работников и мало льгот, таких как медицинское страхование или оплачиваемый отпуск. Она связана с более низкими доходами и материальными трудностями, а также с ухудшением здоровья работников, особенно тех, у кого нестабильный график<sup>1</sup>.

Согласно предпринятому в 2015 году обзору национальных опросов и менее масштабных исследований, проведенных в период с 2005 по 2010 год, примерно от 5 до 8 % американских работников имели переменный график и непредсказуемую работу или и то и другое, включая работников по вызову, поденщиков и тех, кто работает в агентствах временной занятости<sup>2</sup>. Обследование CPS 2017 года включало только один показатель нестабильной работы: ожидают ли работники, что их работа продлится не более года (то есть заемный труд). Это исследование показало, что 4 % американских работников предполагают, что их основная работа продлится не более года, что примерно соответствует уровню 2005 года. Работники иммигрантского происхождения несколько чаще, чем работники третьего поколения, придерживаются следующей точки зрения: 5 % против 3 % по состоянию на 2017 год<sup>3</sup>.

Неформальная экономическая деятельность — это деятельность, скрытая от правительства. Она осуществляется «под столом» или не по правилам, зачастую чтобы избежать налогов, требований лицензирования или других государственных мандатов. Распространенность неформальной работы сложно измерить, поэтому трудно оценить, происходит ли ее рост. Международная организация труда подсчитала, что неформальная занятость составляла 19 % от общей занятости в США в 2013 году, выше, чем в странах Северной и Западной Европы, но ниже, чем в большинстве других стран мира<sup>4</sup>.

Некоторые исследования показывают, что иммиграция не является основным фактором, определяющим размер неформальной эко-

<sup>1</sup> *Schneider D., Harknett K. Hard Times: Routine Schedule Unpredictability and Material Hardship among Service Sector Workers // Working Paper Washington Center for Equitable Growth. Washington, 2019. 16 Oct. URL: <https://equitablegrowth.org/working-papers/hard-times-routine-schedule-unpredictability-and-material-hardship-among-service-sector-workers/>.*

<sup>2</sup> *Contingent Workforce: Size, Characteristics, Earnings, and Benefits. Washington : GAO, 2015 // U. S. Government Accountability Office (GAO). URL: <https://www.gao.gov/assets/gao-15-168r.pdf>.*

<sup>3</sup> *MPI analysis of data from the 2017 CPS Contingent Worker Supplement.*

<sup>4</sup> *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture. 3rd ed. Geneva : ILO, 2018 // International Labor Organization (ILO) : [сайт]. URL: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_626831/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_626831/lang--en/index.htm).*

номики в американском штате, однако существует значительная корреляция между присутствием большего числа иммигрантов и более высокими показателями неформальной занятости, особенно в строительстве и благоустройстве.

Корреляция включает ограниченные возможности официального трудоустройства для неавторизованных иммигрантов и неформальную экономику в районах с большим числом жителей-иммигрантов, где предприятия, управляемые и обслуживаемые иммигрантами, строятся на доверии между членами одних и тех же этнических или культурных групп<sup>1</sup>. Однако другие факторы, включая более жесткое государственное регулирование и налоги и меньшие инвестиции в правоохранительную деятельность, также коррелируют с более крупными неформальными экономиками<sup>2</sup>. Многие неавторизованные иммигранты действительно занимают официальные рабочие места, где работодатели вносят их в реестр занятости, платят необходимые налоги и соблюдают другие государственные правила<sup>3</sup>.

В целом большинство американских работников — как иммигранты, так и представители третьего поколения — работают в традиционной, официальной сфере занятости, причем ожидают, что работа продлится как минимум год.

Существует мало свидетельств, указывающих на резкий рост распространенности работы по контракту или ограниченной продолжительности. Тем не менее работники иммигрантского происхождения представлены в заемном труде, часто ошибочно классифицируются как подрядчики и, возможно, работают в неформальном секторе экономики. Поэтому, даже если в ближайшие десятилетия характер работы будет выглядеть так же, как и сегодня, нестандартные формы трудо-

---

<sup>1</sup> *Bohn S., Owens E. G.* Immigration and Informal Labor // *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*. 2012. Vol. 51, № 4. P. 845–873. URL: <https://ideas.repec.org/e/c/pow8.html>.

<sup>2</sup> *Schneider F., Enste D. H.* The Shadow Economy: An International Survey. 2nd ed. Cambridge : Cambridge Univ. Press, 2016. URL: <https://www.cambridge.org/core/books/shadow-economy/ECA54B3ED2F921624A47F7CBC26E7237>.

<sup>3</sup> Наиболее отчетливое доказательство того, что многие незарегистрированные иммигранты находятся только в системах начисления заработной платы работодателей, поступает от Управления социального обеспечения (УСО), которое отслеживает взносы в Фонд социального обеспечения, сделанные с использованием поддельного или настоящего номера социального обеспечения (см.: *Effects of Unauthorized Immigration on the Actuarial Status of the Social Security Trust Funds / G. Stephen [et al.] // Social Security Administration, Office of the Chief Actuary*. Baltimore, 2013. Apr. Actuarial Note № 151. URL: [https://www.ssa.gov/oact/NOTES/pdf\\_notes/note151.pdf](https://www.ssa.gov/oact/NOTES/pdf_notes/note151.pdf)).

устройства могут и дальше создавать проблемы для экономической безопасности работников иммигрантского происхождения и их семей.

Прогнозы относительно будущего работы в США в основном упускают из виду, как различные тенденции повлияют на работников иммигрантского происхождения, хотя они и их дети, родившиеся в США, составляли 28 % рабочей силы США в 2018 году и, как ожидается, на них будет приходиться весь прирост населения трудоспособного возраста в течение следующих 15 лет. Понимание того, как изменение структуры рабочих мест в экономике США может повлиять на этот ключевой сегмент работников, будет иметь важное значение для формирования политики развития трудовых ресурсов и иммиграционной политики в ближайшие годы.

Анализ экономической динамики, формирующей занятость, позволяет предположить, что в перспективе возможны большие изменения в структуре профессий в США. Если прогнозы относительно автоматизации верны, то будущая рабочая сила в США потребует более высокого уровня навыков, подготовки и коммуникативных способностей. По прогнозам, больше всего увеличится число высоко- и среднеквалифицированных рабочих мест в сфере здравоохранения, образования, управления и социальных услуг.

В то же время ожидается расширение некоторых низкоквалифицированных рабочих мест в сфере здравоохранения и персональных услуг. Однако многие низкоквалифицированные рабочие места, требующие выполнения повторяющихся физических задач, а также рабочие места в отраслях, нарушенных в результате автоматизации, — например, розничная торговля и некоторые виды офисной работы — ожидают сокращения. Пандемия может ускорить автоматизацию и вызванное ею сокращение таких рабочих мест, особенно в гостиничном бизнесе — отрасли, где наблюдалось резкое сокращение занятости с начала пандемии в начале 2020 года. Например, в некоторых отелях регистрация гостей теперь осуществляется с помощью компьютера, а не администратора, а для доставки вещей и еды в номера используются роботы, а не персонал<sup>1</sup>. На заводах и складах социальное дистанцирование и меры безопасности могут быть дорогостоящими и стимулировать инвестиции в механизацию труда<sup>2</sup>. Некоторые из

<sup>1</sup> *McInnis K.* Creative Ways Hotels Are Adapting and Altering On-Site Amenities in Response to COVID-19 // *Forbes*. 2020. 29 July. URL: <https://www.forbes.com/sites/kaitlynmcinnis/2020/07/29/creative-ways-hotels-are-adapting-and-altering-on-site-amenities-in-response-to-covid-19/?sh=60af845a2330>.

<sup>2</sup> *Bunge J., Newman J.* Tyson Turns to Robot Butchers, Spurred by Coronavirus Outbreaks // *The Wall Street Journal*. 2020. 9 July. URL: <https://www.wsj.com/articles/>

инвестиций работодателей в новые способы работы могут определять их подход к занятости в долгосрочной перспективе.

Среди работников иммигрантского происхождения наиболее вероятно, что отстающими окажутся 52 % с образованием не выше среднего<sup>1</sup> и 32 % с ограниченным знанием английского языка. Кроме того, учитывая, что многие рабочие места будущего относятся к высокорегулируемым областям, таким как здравоохранение, образование и социальная сфера, услуги, специалистам с международным образованием может понадобиться помощь в признании иностранных дипломов, получении признанных американских дипломов или приобретении опыта работы в США. В то же время двуязычные навыки многих работников иммигрантского происхождения, вероятно, откроют возможности в стране, которая становится все более разнообразной, и в глобально интегрированном мире<sup>2</sup>.

Темпы этих изменений неопределенны, особенно в свете потрясений на рынке труда, вызванных пандемией COVID-19. Многие рабочие места, рост которых ожидается в ближайшее десятилетие, включая низкоквалифицированные, также подвержены высокому риску автоматизации.

В частности, устойчиво высокий уровень иммиграции может препятствовать внедрению технологий, снижая стоимость рабочей силы в некоторых отраслях, в то время как изменения в потребительском спросе и поведении могут ускорить автоматизацию, как, например, переход от покупок с личным присутствием к покупкам через Интернет.

Анализ того, какие рабочие места в США, скорее всего, будут сокращаться, а какие — расти, также должен быть положен в основу политики отбора иммигрантов в США. В настоящее время работодатели определяют, какие работники стоят времени и затрат на спонсирова-

---

meatpackers-covid-safety-automation-robots-coronavirus-11594303535 ; *Walsh B.* Coronavirus Speeds the Way for Robots in the Workplace // *Axios*. 2020. 25 Apr. URL: <https://www.axios.com/2020/04/25/coronavirus-robots-workplace>.

<sup>1</sup> *Batalova J., Fix M.* Credentials for the Future: Mapping the Potential for Immigrant-Origin Adults in the United States. Washington : MPI, 2019 // Migration Policy Institute : [сайт]. URL: <https://www.migrationpolicy.org/research/credentials-immigrant-origin-adults-united-states>.

<sup>2</sup> Например, опрос 289 государственных и частных работодателей в Калифорнии показал, что большинство работодателей ищут среди новых работников двуязычных сотрудников (см.: *Porras D. A., Ee J., Gándara P.* Employer Preferences: Do Bilingual Applicants and Employees Experience an Advantage? // *The Bilingual Advantage Language, Literacy and the US Labor Market* / eds R. M. Callahan, P. C. Gándara. Clevedon, UK : Multilingual Matters, 2014. P. 236–262).

ние как временного, так и постоянного въезда, но система постоянной иммиграции на основе трудоустройства в основном ориентирована на заполнение высококвалифицированных рабочих мест. Временные рабочие визы доступны как для высококвалифицированных работников (например, компьютерщиков и врачей), так и для работников на низкоквалифицированных, краткосрочных и сезонных работах, таких как сбор урожая и работа на летних курортах; они недоступны для работников на круглогодичных низко- и среднеквалифицированных рабочих местах, таких как медсестры и помощники по дому, сантехники, учителя и преподаватели.

В другой работе МРІ предложил создать новый путь перехода от временной к постоянной визе (временная или «мостовая» виза), чтобы обеспечить спонсируемую работодателем иммиграцию для работников всех уровней квалификации и лучше согласовать иммиграцию на основе трудоустройства с потребностями США в рабочей силе<sup>1</sup>. «Мостовые» визы позволят работать на рабочих местах с высоким спросом независимо от уровня квалификации.

В то время как будущая профессиональная структура рабочей силы в США, скорее всего, будет сильно отличаться от сегодняшней, не вполне ясно, изменится ли характер занятости настолько, насколько предсказывают некоторые исследователи. Большинство американских работников продолжают занимать основную работу в качестве штатных сотрудников компании, которая их нанимает, а не полагаются в основном на контрактную или заемную работу. В то же время работники иммигрантского происхождения несколько перепредставлены на рабочих местах с ограниченной продолжительностью работы, и есть свидетельства того, что они достаточно часто неправильно классифицируются как контрактные работники и перепредставлены в неформальной занятости.

В совокупности эти тенденции будущего труда влияют на подготовку и обучение американских работников. Многим работникам-иммигрантам придется адаптироваться, чтобы преуспеть на меняющемся рынке труда. Программы образования, подготовки рабочей силы и получения дипломов должны быть разработаны таким образом, чтобы подготовить работников к работе, которая, по прогнозам,

---

<sup>1</sup> Aligning Temporary Immigration Visas with U.S. Labor Market Needs: The Case for a New System of Provisional Visas / D. G. Papademetriou, D. Meissner, M. R. Rosenblum, M. Sumption. Washington : MPI, 2009 // Migration Policy Institute : [сайт]. URL: <https://www.migrationpolicy.org/research/aligning-temporary-immigration-visas-us-labor-market-needs-case-new-system-provisional>.

останется востребованной, особенно в сферах здравоохранения, образования, управления и услуг, а также помочь им развить общие навыки (например, умение решать проблемы и учиться в течение всей жизни), навыки общения и цифровой грамотности, которые могут быть полезны в развивающемся списке профессий<sup>1</sup>. Работникам будет полезно получить доступ к программам, сочетающим изучение английского языка с профессиональным обучением, чтобы подготовить их к широкому спектру профессий, которые могут появиться в будущем<sup>2</sup>.

## 2.3. ПРОБЛЕМЫ ИНТЕГРАЦИИ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ В СТРАНАХ АЗИИ

Число зарегистрированных трудящихся-мигрантов, проживающих в субрегионе Юго-Восточной Азии и Тихого океана, по оценкам, составляет 11,6 млн человек<sup>3</sup>. Трудящиеся-мигранты вносят важнейший вклад в развитие экономики и общества как стран происхождения, так и стран назначения.

Из общего числа трудящихся-мигрантов в регионе в 2017 году 5,2 млн — женщины<sup>4</sup>. Женщины-мигрантки составляют большинство работников в нескольких секторах: домашний труд, развлечения, переработка морепродуктов, производство электроники, швейное производство и др. Они часто сталкиваются с гендерным неравенством, эксплуатацией, а иногда и насилием в процессе миграции, что усугубляет предрассудки и дискриминацию трудящихся-мигрантов.

В Японии работники-мигранты составляют менее 2 % от общей численности населения, равной примерно 126 млн человек<sup>5</sup>. В Малайзии численность трудящихся-мигрантов составляет примерно

---

<sup>1</sup> Lohr S. The Pandemic Has Accelerated Demands for a More Skilled Work Force // The New York Times. 2020. 13 July. URL: <https://www.nytimes.com/2020/07/13/business/coronavirus-retraining-workers.html>.

<sup>2</sup> McHugh M., Doozee C. English Plus Integration: Shifting the Instructional Paradigm for Immigrant Adult Learners to Support Integration Success. Washington : MPI, 2018 // Migration Policy Institute : [сайт]. URL: <https://www.migrationpolicy.org/research/english-plus-integration-instructional-paradigm-immigrant-adult-learners>.

<sup>3</sup> ILO global estimates on international migrant workers — Results and methodology. Geneva, 2018 // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_652001.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_652001.pdf).

<sup>4</sup> Ibid.

<sup>5</sup> Japan. 2018 // Migration Policy Institute : [сайт]. URL: <https://www.migrationpolicy.org/country-resource/japan>.

4,2–4,8 млн человек<sup>1</sup>. В Сингапуре насчитывается более 850 тыс. трудящихся-мигрантов при населении около 5,6 млн человек<sup>2</sup>. В Таиланде трудятся примерно 3,9 млн рабочих-мигрантов, большинство из них из Камбоджи, Лаосской Народно-Демократической Республики и Мьянмы<sup>3</sup>.

Среди стран назначения существует спрос на низкоквалифицированных работников в секторах с преимущественно низкой заработной платой (работа по уходу, включая домашний труд, развлечения, строительство, сельское хозяйство и производство)<sup>4</sup>. Тем не менее значительная часть населения во всех четырех странах (Японии, Сингапуре, Таиланде, Малайзии) негативно воспринимает трудящихся-мигрантов, и это отношение противоречит реальному вкладу, который трудящиеся-мигранты вносят в экономику и общество стран назначения. Иногда это отношение также противоречит действиям, которые, по словам большинства населения, они бы предприняли, или политике, особенно связанной с проблемами женщин-мигрантов, которую большинство поддерживает.

К сожалению, негативное отношение может потворствовать дискриминации, эксплуатации и даже насилию в отношении трудящихся-мигрантов. Они также могут негативно влиять на политику в области трудовой миграции, в том числе на ту, которая в наибольшей степени затрагивает трудящихся женщин-мигранток, например в отношении домашнего труда. Отношение и восприятие общества варьируются в зависимости от множественных и пересекающихся идентичностей трудящихся-мигрантов, с которыми они сталкиваются. Общественность в странах назначения может иметь предубеждения, связанные с национальностью, полом, этнической принадлежностью, семейным

---

<sup>1</sup> World Bank. 2019. Malaysia: Estimating the number of foreign workers: A report from the Labour Market Data for Monetary Policy task (Washington, DC). URL: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/953091562223517841/malaysia-estimating-the-number-of-foreign-workers-a-report-from-the-labor-market-data-for-monetary-policy-task>.

<sup>2</sup> International Labour Organization. 2019. Public attitudes towards migrant workers in Japan, Malaysia, Singapore, and Thailand. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_732443.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_732443.pdf).

<sup>3</sup> United Nations Working Group on Migration in Thailand. 2019. Thailand Migration Report 2019 (Bangkok). URL: <https://thailand.un.org/sites/default/files/2020-06/Thailand-Migration-Report-2019.pdf>.

<sup>4</sup> Triangle in ASEAN quarterly briefing note: Malaysia. Bangkok, 2017. Sept. // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: [https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_580148.pdf](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_580148.pdf).

положением, языком, расой, статусом документов, возрастом или образованием мигранта.

Демографические показатели населения в Азии меняются. В странах назначения мигрантов коэффициент зависимости снижается, что означает сокращение доли работников среди населения, а также указывает на старение населения. И то и другое свидетельствует о необходимости увеличения числа работников для поддержания рабочей силы и обеспечения ухода за пожилыми людьми. По данным Всемирного банка по Малайзии, например, 10-процентное увеличение численности рабочих-мигрантов, занятых ручным трудом или низкоквалифицированной работой, может увеличить ВВП Малайзии на 1,1 %<sup>1</sup>.

Однако, несмотря на дефицит рабочей силы на рынке труда и экономическую выгоду от трудовой миграции, не все убеждены в необходимости трудовых мигрантов. Среди респондентов опроса 56 % в Малайзии, 53 % в Таиланде, 35 % в Японии и 25 % в Сингапуре заявили, что в их странах нет потребности в низкоквалифицированных рабочих-мигрантах. На вопрос, являются ли рабочие-мигранты «утечкой для экономики», 30 % респондентов в Сингапуре, 32 % в Японии, 40 % в Таиланде и 47 % в Малайзии дали положительный ответ.

Большинство опрошенных заявили, что, по их мнению, уровень преступности вырос из-за миграции: 52 % в Японии, 52 % в Сингапуре, 77 % в Таиланде и 83 % в Малайзии. Однако в Малайзии, например, недавнее эконометрическое исследование показало, что присутствие рабочих-мигрантов снижает как имущественную, так и насильственную преступность. Увеличение числа трудовых мигрантов на 100 тыс. человек сокращает количество совершенных преступлений на 1,5 %<sup>2</sup>. По сравнению с результатами опроса 2010 года по Малайзии, одной из положительных тенденций является то, что уровень респондентов 2019 года, считающих, что мигранты совершают большое количество преступлений, резко снизился — с 80 до 59 %.

Респонденты, считающие, что трудящиеся-мигранты угрожают культуре и наследию их страны, составили: в Японии — 41 %, в Сингапуре — 53 %, в Таиланде — 58 %, в Малайзии — 68 %. Аналогичным образом некоторые представители общественности говорят, что у рабочих-мигрантов плохая трудовая этика и что они им не доверя-

<sup>1</sup> Malaysia Economic Monitor: Immigrant labor. Kuala Lumpur. 2015. Dec. // World Bank : [сайт]. URL: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/753511468197095162/malaysia-economic-monitor-immigrantlabor>.

<sup>2</sup> Ibid.

ют (в Сингапуре — 32 %, Японии — 34 %, Малайзии — 44 %, Таиланде — 60 %).

За последние несколько лет прошли широкие общественные дебаты о миграции. Нетерпимость и ксенофобия по отношению к мигрантам используются как мощный политический инструмент<sup>1</sup>. Перевод негативных настроений в отношении мигрантов в дискриминационную политику подрывает права трудящихся-мигрантов и сводит на нет усилия по максимальному использованию социального и экономического потенциала миграции<sup>2</sup>. Оплата труда ниже минимальной заработной платы, чрезмерные сверхурочные и отказ в выдаче паспорта — обычная практика, с которой регулярно сталкиваются трудящиеся-мигранты, в то время как для граждан страны такое обращение считалось бы неприемлемым<sup>3</sup>.

Если посмотреть на Японию, Малайзию, Сингапур и Таиланд, то становится очевидным, что значительная часть населения придерживается негативного отношения к трудящимся-мигрантам. Это может легко трансформироваться в дискриминационное поведение по отношению к трудящимся-мигрантам, подкрепленное социальными нормами и дискриминационными законами, а также усугубляемое социальными медиа и политической пропагандой. Анализ публикаций англоязычных газет в 2016 году в Малайзии и Таиланде показал, что слово «нелегальный» было самым распространенным прилагательным, использовавшимся для описания трудящихся-мигрантов<sup>4</sup>. СМИ часто нагнетают и преувеличивают ситуацию, например рассматривая трудящихся-мигрантов как угрозу общественному порядку и национальной безопасности<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Grosfoguel R., Oso L., Christou A. Racism, intersectionality and migration studies: Framing some theoretical reflections // *Global Studies in Culture and Power*. 2015. Vol. 22. P. 635–652. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1070289X.2014.950974>.

<sup>2</sup> The economic, social and cultural rights of migrants in an irregular situation. N. Y. ; Geneva : United Nations, 2014 // United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR). URL: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR-PUB-14-1\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR-PUB-14-1_en.pdf).

<sup>3</sup> Tunon M., Baruah N. Public attitudes towards migrant workers in Asia // *Migration and Development*. 2012. Vol. 1, № 1. P. 149–162. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/21632324.2012.718524>.

<sup>4</sup> Public attitudes towards migrant workers in Japan, Malaysia, Singapore, and Thailand. 2019 // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_732443.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_732443.pdf).

<sup>5</sup> Derks A. Human rights and (im)mobility: Migrants and the state in Thailand // *Journal of Social Issues in Southeast Asia*. 2013. Vol. 28, № 2. P. 216–240. URL: [https://www.researchgate.net/publication/265897937\\_Human\\_Rights\\_and\\_Immobility\\_Migrants\\_and\\_the\\_State\\_in\\_Thailand](https://www.researchgate.net/publication/265897937_Human_Rights_and_Immobility_Migrants_and_the_State_in_Thailand).

В связи с быстрым старением населения во всех четырех странах (Японии, Малайзии, Сингапуре и Таиланде) растет нехватка рабочей силы. В Таиланде, например, вклад трудящихся-мигрантов стал незаменимым в сферах сельского хозяйства, обрабатывающей промышленности, строительства, рыболовства, переработки морепродуктов, гостиничного бизнеса, домашнего труда и туризма, которые являются движущей силой экономики<sup>1</sup>. Тем не менее негативное восприятие общественности часто прямо противоречит реальному вкладу этих работников в экономику стран назначения.

Мигранты восполняют нехватку рабочей силы в ключевых секторах, таких как производство, домашний труд и уход за больными, сфера услуг и сельское хозяйство. В Японии 85 % работодателей говорят, что испытывают трудности с заполнением вакансий, в Сингапуре — 47 %<sup>2</sup>. В Малайзии, согласно моделированию Всемирного банка, 10-процентный чистый прирост так называемых низкоквалифицированных рабочих-мигрантов может увеличить ВВП Малайзии на 1,1 %. Кроме того, на каждые десять новых рабочих-иммигрантов может быть создано до пяти новых рабочих мест для малайзийцев, два из которых — для женщин<sup>3</sup>.

Страны назначения часто рассматривают трудящихся-мигрантов с точки зрения их способности заполнить рабочие места, которые в противном случае не были бы заняты местными работниками, перешедшими на работу с более высокой оплатой и лучшими условиями. Действительно, в Малайзии и Таиланде действуют меры, ограничивающие миграцию категориями рабочих общего профиля в определенных профессиях и требующие от нанимающих работодателей доказательств того, что они пытались, но не смогли найти местных жителей для заполнения рабочих мест. Исследования, проведенные в Таиланде, показывают, что отношение населения напрямую влияет на политику правительства касательно ограничений, устанавливая квоты на прием по секторам на основании запросов работодателей в рамках меморандума о взаимопонимании (МОВ), заключенного

<sup>1</sup> Public attitudes towards migrant workers in Japan, Malaysia, Singapore, and Thailand. 2019.

<sup>2</sup> A report on the APEC region labour market: Evidence of skills shortages and general trends in employment and the value of better labour market information systems (Singapore). 2014 // Asia-Pacific Economic Cooperation (APEC) : [сайт]. URL: <https://www.apec.org/publications/2014/02/a-report-on-the-apec-region-labour-market-evidence-of-skills-shortages-and-general-trends-in-employment>.

<sup>3</sup> Malaysia Economic Monitor: Immigrant labor. Kuala Lumpur, 2015. Dec.

со странами происхождения<sup>1</sup>. Хотя защита рабочих мест для граждан в профессиях, где нехватка рабочих мест меньше, или в чувствительных и стратегических профессиях является обычной практикой во всем мире, в Малайзии и Таиланде рабочие места средней квалификации, где существует нехватка рабочих мест, закрыты для трудовых мигрантов в рамках меморандумов о взаимопонимании.

Вместе с тем иммиграционная политика Японии исторически допускала квалифицированных рабочих-мигрантов, но ограничивала трудоустройство низкоквалифицированных рабочих-мигрантов, разрешая въезд в страну в основном только через программу подготовки технических стажеров. В декабре 2018 года был принят новый Закон об иммиграции, по которому разрешается получение виз для работников ручного труда, которые могут оставаться в стране в течение пяти лет с возможностью продления визы, но их семьям не позволено присоединяться к ним. Перед въездом они должны пройти ряд тестов на квалификацию, а также языковой тест. Включены конкретные рабочие секторы, в том числе сфера общественного питания, уборка, строительство, сельское хозяйство, рыболовство, ремонт транспортных средств и эксплуатация промышленного оборудования.

Экономика ухода<sup>2</sup> в Азии значительна и растет по мере старения населения. Ожидается, что только в Юго-Восточной Азии к 2050 году численность пожилых людей увеличится более чем в два раза — с 64 млн в 2019 году до 168 млн. В Японии по состоянию на 2017 год коэффициент зависимости от пожилых людей был самым высоким среди всех стран Организации экономического сотрудничества и развития: на каждые 100 человек в возрасте от 20 до 64 лет приходилось 50 человек старше 65 лет. Многие семьи в странах назначения нанимают домашних работников-мигрантов, которые могут готовить, убирать, ухаживать за садом и (или) заботиться о детях, пожилых людях или инвалидах. В исследовании МОТ прогнозируется потребность в уходе и предполагается, что в Таиланде к 2034 году потре-

---

<sup>1</sup> Public attitudes towards migrant workers in Japan, Malaysia, Singapore, and Thailand. 2019.

<sup>2</sup> Экономика ухода охватывает все формы работы по уходу, которая в широком смысле определяется как деятельность и отношения, связанные с удовлетворением физических, психологических и эмоциональных потребностей взрослых и детей, старых и молодых, немощных и трудоспособных, а также включает деятельность, связанную с социальным воспроизводством (см.: *The quest for security* / ed. M. E. Daly. Geneva : ILO, 2001 // United Nations : Digital Library. URL: <https://digitallibrary.un.org/record/464876>).

буется вдвое больше домашних работников-мигрантов<sup>1</sup>. Экономическое развитие Таиланда приведет к появлению рабочих мест в сфере ухода, но без адекватного планирования трудовых ресурсов и необходимых навыков страна может столкнуться с кризисом в этой сфере, который вытеснит национальных работников из состава оплачиваемой рабочей силы.

Наем кого-либо для выполнения работы по дому позволяет женщинам-гражданкам выйти на оплачиваемую работу, и таким образом мигранты вносят значительный вклад в общество и экономику. Однако такой труд не всегда ценится: некоторые люди, опрошенные в Малайзии, считают, что домашние работники-мигранты являются «утечкой» для экономики. Малайзийские работодатели и журналисты подчеркнули, что, поскольку домашние работники-мигранты переводят свою зарплату семьям в стране происхождения, они не вносят вклад в экономическое развитие принимающих стран. Их косвенный вклад, позволяющий местным женщинам работать, может быть связан с тем, что мало кто сравнивает их, например, со строительными рабочими, чья работа воспринимается как вклад в экономику через инфраструктурные проекты, которые они помогают строить. Одна из опрошенных заинтересованных сторон (цитата ниже) отметила, что домашние работники-мигранты не должны иметь те же льготы, что и национальные работники, потому что тогда вместо них будут нанимать граждан и мигранты останутся без работы. Это говорит о том, что респондентка считает, что оказывает услугу домашним работникам, удерживая их заработную плату на низком уровне, чтобы работодатели могли позволить себе нанимать их. Тем не менее граждане не хотят выполнять работу по уходу, и на самом деле спрос на наем работников по уходу высок, а пробелы в экономике по уходу хорошо задокументированы<sup>2</sup>.

Термин «социальная интеграция» часто относится к вовлечению всех людей в различные аспекты жизни общества, включая работу и общественную жизнь. Противоположный термин «социальное исключение» предполагает «закрытые пространства для определенных групп, удаленных и отрезанных от общества, с особыми правилами и всегда с более низким статусом»<sup>3</sup>. МОТ понимает социальное ис-

<sup>1</sup> Public attitudes towards migrant workers in Japan, Malaysia, Singapore, and Thailand. 2019.

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> Concepts and strategies for combating social exclusion : An overview. Geneva, 2003 // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: <https://www.ilo.org/public/english/protection/socsec/step/download/96p1.pdf>.

ключение как процесс, «который постепенно отдаляет и ставит людей, группы, сообщества и территории в неполноценное положение по отношению к центрам власти, ресурсам и преобладающим ценностям»<sup>1</sup>.

Таким образом, отношение, которое воспринимает трудящихся-мигрантов как преступников, как указано выше, или иным образом негативно маркирует трудящихся-мигрантов, ставит их в социально неполноценное положение. Законы, создающие особые правила для трудовых мигрантов, закрепляют социальное исключение, а также дискриминацию на системном уровне. То есть общественная поддержка таких законов, как видно из следующего раздела, является поводом для беспокойства.

Опросы показывают, что респонденты склонны считать, что трудовые мигранты угрожают культуре и наследию их страны: в Малайзии так считают 68 %, в Таиланде — 58 %, в Сингапуре — 53 %, хотя в Японии этот показатель несколько ниже — 41 %. Многие отмечают слабую трудовую этику рабочих-мигрантов и не могут им доверять: в Малайзии — 44 %, в Японии — 34 %, в Сингапуре — 32 %, в Таиланде этот показатель значительно выше — 60 %. Подобная ситуация в Таиланде сложилась уже давно: большинство респондентов опроса, проведенного в 2006 году по заказу МОТ и Фонда ООН для развития в интересах женщин (ЮНИФЕМ), согласились с тем, что правительству не следует принимать больше мьянманских трудящихся-мигрантов из-за угрозы, которую они представляют для тайского общества<sup>2</sup>.

Равенство обращения закреплено в бесчисленных международных документах по правам человека и трудовых стандартах. Конвенции МОТ № 19 «О равенстве обращения (компенсация при несчастном случае)» (1925) и № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958) гарантируют трудящимся-мигрантам трудовые права и условия труда наравне с гражданами.

Эти права должны быть гарантированы законом, поскольку они не являются нормой с точки зрения общественного отношения. Трудящиеся-мигранты часто рассматриваются как временные работники, что дает мало стимулов работодателям или тем, кто проводит политику обеспечения мигрантам их прав, особенно когда значительная часть граждан страны этого не хочет<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Concepts and strategies for combating social exclusion.

<sup>2</sup> Sunpuwan M., Niyomsilpa S. The survey of Thai public opinion toward Myanmar refugees and migrant workers : An overview. Nakhon Pathom : Mahidol Univ., 2014. URL: <https://pr.mahidol.ac.th/ipsrbeta/FileUpload/PDF/Report-File-478.pdf>.

<sup>3</sup> Public attitudes towards migrant workers in Japan, Malaysia, Singapore, and Thailand. 2019.

Действительно, большинство населения в трех странах, где проводился опрос, придерживаются мнения, что мигранты не могут рассчитывать на такую же оплату труда или льготы, как граждане страны, за одну и ту же работу. Эта точка зрения была особенно популярна в Сингапуре (60 %) и Малайзии (58 %), за ними следуют Таиланд (52 %) и Япония (35 %). Приведем некоторые из наиболее распространенных негативных взглядов среди четырех стран:

- трудящиеся-мигранты не должны иметь никаких прав на работе, если они находятся на нелегальном положении;
- они не должны получать такую же зарплату и льготы, как местные работники;
- если их эксплуатируют, они сами виноваты;
- если они работают нерегулярно, то не могут рассчитывать на соблюдение прав на работе.

Такое отношение свидетельствует о том, что граждане азиатских стран придерживаются фундаментального мнения, что к трудящимся-мигрантам следует относиться по-другому и что дискриминация не является проблемой. На вопрос о том, должны ли женщины-мигранты иметь равную заработную плату с женщинами-гражданками, выполняющими ту же работу, только большинство в Японии (60 %) и Таиланде (60 %) поддержали это мнение.

## ВЫВОДЫ

На рубеже веков во многих странах начался бурный экономический рост, сопровождавшийся активным развитием строительства и сферы услуг, что потребовало постоянного притока низкоквалифицированной рабочей силы.

Шансы иммигрантов на успех на рынке труда определяются сложным взаимодействием индивидуальных характеристик, структур рынка труда, политики интеграции и занятости. В то же время такие факторы, как страна происхождения, образование или причины миграции, обычно тоже оказывают влияние на положение трудовых мигрантов.

Результаты тематических исследований, обобщенные в данной монографии, поднимают важные вопросы, связанные с разработкой политики интеграции трудовых мигрантов в экономику принимающих их стран.

Вступление нескольких новых государств-членов в Европейский союз в 2004 и 2007 годах, а также ослабление ограничений на трудо-

вую иммиграцию в некоторых странах подстегнули рост иммиграции и помогли удовлетворить спрос на рабочую силу. Хотя иммиграция из традиционных источников в большинстве стран продолжалась, вновь прибывшие работники, как правило, имели более высокий уровень образования, чаще оказывались гражданами ЕС и переезжали по причинам, связанным именно с трудоустройством, в отличие от их более ранних коллег.

При всех сложностях и неоднозначности использования труда мигрантов европейские страны опираются на богатую историческую традицию, которая все еще строится на принципах провозглашенного во второй половине XX века социального государства. Некоторые европейские страны вложили значительные средства в интеграционные услуги для вновь прибывших мигрантов — от очных (а иногда и обязательных) ознакомительных программ до добровольных языковых курсов или помощи в признании иностранных квалификаций. Некоторые группы мигрантов все еще сталкиваются с трудностями при поиске работы, что ставит вопрос о том, насколько эффективны эти услуги и какие виды помощи являются экономически эффективными. Разработка эффективных программ обучения, особенно для малообеспеченных групп населения, как известно, является сложной задачей. Кроме того, обязательные программы интеграции могут нести риск задержки доступа на рынок труда. Поэтому перед разработчиками политики стоит задача — помочь вновь прибывшим улучшить профессиональные навыки и знание языка, не оставляя их без работы надолго, чтобы существующие у них навыки не атрофировались.

Низкий уровень образования остается важным препятствием для возрастающей мобильности мигрантов, и даже те, кто прошел основательную подготовку, часто не могут применить свои навыки в месте назначения. Поскольку формальное образование и квалификация становятся все более важными при трудоустройстве, особое внимание уделяется системам, предоставляющим возможность работникам, которые не успели получить образование на более ранних этапах, пройти обучение на более поздних этапах жизни. Системы образования и профессиональной подготовки должны быть доступны для студентов, включая тех, кто начал свое обучение и профессиональный опыт за рубежом. Также реализуется эффективная политика для оказания помощи работникам в повышении уровня владения языком.

Анализ существующих исследований показывает, что некоторые группы мигрантов довольно легко находят работу, но с трудом

пробиваются в среднюю или высококвалифицированную сферу занятости. У работников может не быть времени или ресурсов для участия в формальном обучении вне работы, и они могут не иметь права на услуги служб занятости, программы обучения или изучения языка, предназначенные для безработных. Некоторые работники проходят обучение на рабочем месте, но повышение квалификации сотрудников и продвижение работников на более высокооплачиваемые должности не является частью бизнес-модели. Безработные и неактивные граждане могут представлять собой более насущный политический приоритет в краткосрочной перспективе, но для долгосрочного успеха также необходимы результативные пути от низкоквалифицированной до среднеквалифицированной работы.

Результаты исследований подчеркивают большое разнообразие потребностей у новоприбывших. Некоторые иммигранты имеют высокий уровень образования, но не владеют языком или не имеют опыта работы на месте, чтобы использовать свои навыки, в то время как другие имеют более базовые потребности в образовании, например низкий уровень грамотности. Гражданство и визовый статус также могут влиять на право получения услуг, в частности различие между беженцами и другими мигрантами, с одной стороны, и между гражданами и негражданами — с другой<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Например, мобильные граждане ЕС сталкиваются с меньшим количеством юридических барьеров при выходе на рынок труда, чем их коллеги из третьих стран, но в некоторых отношениях они имеют схожие потребности в интеграции, языке или обучении, чтобы занять более высококвалифицированные рабочие места. Тем не менее многие программы, разработанные для вновь прибывших, ориентированы на граждан третьих стран и не предназначены для мобильных граждан ЕС. Интеграционные потребности мобильных граждан ЕС в последнее время привлекают все большее внимание политического сообщества. В сообщении Европейской комиссии от ноября 2013 года интеграция мобильных граждан ЕС определена в качестве приоритета для программ Европейского социального фонда на следующие шесть лет. А недавно предложение верхней палаты немецкого парламента (бундесрат) предусматривает открытие интеграционных курсов как для мобильных граждан ЕС, так и для лиц, ищущих убежище (см.: European Commission. Free movement of EU citizens and their families: Five actions to make a difference // COM. Brussels, 2013. Vol. 837. URL: <https://www.migrationpolicy.org/research/integration-needs-mobile-eu-citizens-impediments-and-opportunities>; Entwurf eines Gesetzes zur Öffnung der Integrationskurse für EU-Bürgerinnen und EU-Bürger, Ausländerinnen und Ausländer mit humanitären, völkerrechtlichen oder politischen Aufenthaltserlaubnissen sowie für Flüchtlinge im laufenden Asylverfahren und Geduldete. 2014, 2 Febr. // German Bundestag. 18th Legislature. Bill of the Bundesrat. URL: <https://dserver.bundestag.de/btd/18/004/1800445.pdf>; Collett E. The Integration Needs of Mobile EU Citizens: Impediments and Opportunities. Brussels : MPI, 2013 // Migration Policy Institute : [сайт]. URL: <https://www.migrationpolicy.org/research/integration-needs-mobile-eu-citizens-impediments-and-opportunities>).

## **Глава 3**

# **СОВРЕМЕННЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В РОССИИ**

### **3.1. ВЛИЯНИЕ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА НА РАЗВИТИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РФ О ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ**

Миграция является продуктом глобализации, существенно изменившей мир труда. Потоки людей перемещаются из одной страны в другую, пересекая границы в результате конфликтов, войн, нехватки продовольствия, в поисках работы.

Миграция важна для социального и экономического развития любой страны, в связи с чем эффективное управление миграционными процессами является гарантом обеспечения стабильности любого сектора труда.

Миграция — важный глобальный вопрос, рассматриваемый в Повестке дня ООН на период до 2030 года в области устойчивого развития. Как фактор, влияющий на защиту трудовых прав, снижение неравенства, развитие и поддержание партнерских отношений, международная миграция связана с достижением Повестки дня — 2030 в трех основных областях:

- 1) достойные рабочие места и экономический рост;
- 2) снижение уровня неравенства;
- 3) партнерство для достижения целей<sup>1</sup>.

За многие годы накоплен большой положительный опыт регулирования миграции, однако и сегодня наблюдается повсеместное нарушение прав работников-мигрантов. Поэтому постоянно происходит совершенствование миграционного законодательства на международном и национальном уровнях. Правовое регулирование основано на международных трудовых стандартах, а также основополагающих принципах системы прав в сфере труда.

Серьезную озабоченность во всем мире вызывает незаконная миграция, в результате которой мигранты лишены правовой защиты, что способствует их уязвимости к злоупотреблениям и эксплуатации. Эксплуатационные методы найма отличаются существенными поборами, взимаемыми с соискателей. В процессе трудовой деятельности

---

<sup>1</sup> Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development // United Nations. 2015. A/RES/70/1. URL: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>.

мигранты часто сталкиваются с дискриминацией и ксенофобией, имеют доступ в основном к самой тяжелой и низкооплачиваемой работе. Для мигрантов затруднен доступ к медицинскому обслуживанию, социальным услугам и социальной защите.

Помимо этого, существует и гендерная проблема. Нередко женщины-мигрантки подвергаются дискриминации в трудовой сфере. Во-первых, оплата женского труда существенно отличается от заработной платы мужчин. Во-вторых, в чужой стране женщине довольно сложно совмещать работу с семейными обязанностями. В-третьих, не являются исключением факты насилия и домогательства в отношении женщин-мигранток.

Трудовая миграция наиболее востребована в системе миграционных потоков и требует особого внимания. Защитить права мигрантов помогают международные трудовые стандарты, состоящие из конвенций (протоколов) и рекомендаций. В этих официальных документах закреплены специальные требования, обеспечивающие защиту прав мигрантов.

Конвенции, которые в ряде случаев называют протоколами, являются юридически обязательными международными договорами, ратифицированными странами, пожелавшими присоединиться для того, чтобы в дальнейшем внедрять их в свое национальное законодательство. Особенно это касается принципов, которые стороны обязаны исполнять.

Рекомендации — это необязательные руководящие принципы, которые информируют участников о том, как можно применять конвенции. Таким образом, зачастую рекомендации дополняют конвенции, но могут быть и самостоятельными.

Международная организация труда регулярно принимает конвенции, либо прямо регулирующие миграцию, либо затрагивающие интересы мигрантов.

В 2000 году в Женеве принята Конвенция МОТ № 183 «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства». Россия не присоединилась к указанной конвенции, которая прежде всего предусматривает принятие национального законодательства для укрепления здоровья и безопасности матери и ребенка, а также для защиты работающих женщин от дискриминации по признаку материнства, а также защищает основные права:

— охрана здоровья, которая требует от ратифицировавших ее государств-членов принять меры, направленные на запрет выполнять

беременной женщиной или кормящей матерью работу, вредную для их здоровья или здоровья ребенка;

— право на отпуск по беременности и родам. Конвенция гарантирует женщине право на ежедневный перерыв или ежедневное сокращение рабочего времени для кормления ребенка грудью;

— пособие по беременности и родам. Конвенция предусматривает, что женщины, отсутствующие на работе во время отпуска по беременности и родам, имеют право на денежное пособие, которое обеспечивает им возможность содержать себя и своего ребенка в надлежащих условиях здоровья и с подходящим уровнем жизни;

— возвращение на работу. Конвенция защищает от дискриминации и гарантирует возвращение на ту же должность. Помимо этого, содержит запрет на увольнение женщины во время беременности или отсутствия, находясь в отпуске по беременности и родам, а также после возвращения на работу. Женщине, возвратившейся на работу, конвенцией гарантирована прежняя должность либо предоставление эквивалентной должности, оплачиваемой по той же ставке<sup>1</sup>.

Несмотря на то что Российская Федерация не присоединилась к конвенции, многие ее положения закреплены в действующем трудовом законодательстве.

Конвенция МОТ № 183 «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства» дополнена Рекомендацией № 191 «О пересмотре Рекомендации 1952 года об охране материнства», затрагивающей вопросы отпуска, пособий, финансирования пособий, сохранения места работы и недопущения дискриминации, охраны здоровья и других видов соответствующих отпусков. Настоящая рекомендация дополняет положения конвенции, улучшая либо увеличивая возможности женщин-работниц. Например, рекомендуется увеличить продолжительность отпуска по беременности и родам, предусмотренного в ст. 4 Конвенции «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства», до 18 недель вместо 14. Повысить денежные пособия, предусмотренные в ст. 4 и 5 конвенции, до размера полной суммы ее предыдущих заработков либо иных заработков, которые являются основой для начисления пособий. Отпуск по беременности и родам предлагается засчитывать

---

<sup>1</sup> Конвенция МОТ № 183 «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства» (принята в г. Женеве 15 июня 2000 г.) // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c183\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c183_ru.htm).

в трудовой стаж, а также другие рекомендации, адресуемые государствам-участникам<sup>1</sup>.

Конвенция МОТ № 189 «О достойном труде домашних работников» подтверждает основные права домашних работников и устанавливает для них минимальные трудовые стандарты. Конвенция распространяется на всех домашних работников, хотя ратифицировавшие ее государства могут принять решение об исключении некоторых категорий при очень строгих условиях. Права работников, особенно женщин и девочек, признаются в ее преамбуле: «...принимая во внимание, что домашний труд по-прежнему недооценивается и остается незаметным и в основном выполняется женщинами и девочками, многие из которых являются мигрантами или членами неимущих общин и которые особенно уязвимы перед дискриминацией с точки зрения условий труда и занятости, равно как и перед другими проявлениями нарушений прав человека», — говорится в тексте.

Настоящая конвенция предоставляет особые гарантии для предотвращения злоупотреблений в отношении мигрантов, устанавливает формальности на этапе вербовки до национальных границ, включая:

- письменный контракт, который имеет исковую силу в стране трудоустройства, или письменное предложение трудоустройства, в котором должны быть указаны все существенные условия найма;
- условия, при которых наступает право на репатриацию по окончании трудовой деятельности;
- сотрудничество между государствами-членами для обеспечения эффективного применения положений конвенции.

Особое внимание уделяется деятельности частных агентств занятости, в том числе в целях защиты домашних работников-мигрантов от злоупотреблений. Для этого в конвенцию включены несколько положений, в частности работники свободны в выборе условий проживания или непроживания в домохозяйстве, не обязаны оставаться в нем в дни отдыха, вправе оставлять у себя удостоверение личности и проездные документы<sup>2</sup>. Этот документ вступил в силу 5 сентября 2013 года, но Россия в нем не участвует.

---

<sup>1</sup> Рекомендация МОТ № 191 «О пересмотре Рекомендации 1952 года об охране материнства» (принята в г. Женеве 15 июня 2000 г.) // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r191\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r191_ru.htm).

<sup>2</sup> Конвенция МОТ № 189 «О достойном труде домашних работников» (принята в г. Женеве 16 июня 2011 г.) // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c189\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c189_ru.htm).

Положения конвенции предусматривают для государств-членов, ратифицировавших ее, проведение консультаций с представительными организациями работодателей и работников и, если таковые существуют, с организациями, представляющими интересы домашних работников или интересы работодателей домашних работников. В целом в конвенции установлены базовые стандарты для домашних работников, которые включают:

- соблюдение прав домашних работников и их защиту от любых форм злоупотреблений;
- справедливые условия труда и достойные условия жизни;
- определение условий о сроках, продолжительности рабочего дня, достойного вознаграждения;
- меры по охране труда и социального обеспечения.

В преамбуле Рекомендации МОТ № 201 «О достойном труде домашних работников» сказано, что ее положения дополняют Конвенцию МОТ «О достойном труде домашних работников» и эти два документа следует рассматривать совместно. В рекомендации предлагается практическое руководство по укреплению национального законодательства и политики в отношении домашнего труда. Обсуждается ряд вопросов, не затронутых в Конвенции № 189, в частности это касается политики и программ профессионального развития домашних работников, соблюдения баланса между работой и личной жизнью, дальнейшего международного сотрудничества, а также вопросов статистики.

В Рекомендации МОТ № 201 предусмотрены дополнительные средства защиты домашних работников-мигрантов:

- информация о работе национальных горячих линий;
- предоставление информации не только работникам, но и работодателям;
- доступ к механизмам рассмотрения жалоб и средствам правовой защиты;
- международное сотрудничество на базе заключения соглашений;
- доступ к социальному обеспечению;
- мониторинг частных агентств занятости.

В целом Рекомендация № 201 призывает государства-члены к содействию в обеспечении эффективной защиты прав домашних работников<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Рекомендация МОТ № 201 «О достойном труде домашних работников» (принята в г. Женеве 16 июня 2011 г.) // International Labour Organization (ILO) : [сайт].

Конвенция МОТ № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» определяет насилие и преследование как «ряд неприемлемых форм поведения и действий или угроз ими, будь то единичный случай или неоднократное повторение, которые направлены на причинение физического, психологического, сексуального или экономического вреда, приводят к нему или могут привести к нему, и включает насилие и преследование по признаку пола» (п. «а» ст. 1).

Его формы включают физическое насилие, словесные оскорбления, запугивание и моббинг, сексуальные домогательства, угрозы и преследование, а также другие формы насилия. Этот документ защищает работников и других лиц в сфере труда.

Конвенция МОТ № 190 требует от ратифицировавших ее государств уважения, поощрения и реализации права каждого на труд, свободный от насилия и притеснений, а также проведения консультаций с представительными организациями работодателей и работников<sup>1</sup>.

Российская Федерация не присоединилась к указанной конвенции, но фактически поддержала неприемлемость насилия и домогательств в сфере труда.

В дополнение к конвенции принята Рекомендация МОТ № 206. Пожалуй, одной из основных является рекомендация членам организации принимать законодательные и иные меры по защите работников-мигрантов, а особенно женщин, независимо от статуса мигранта, в странах их происхождения, транзита и назначения, сообразно обстоятельствам, в случае актов насилия и домогательств в сфере труда<sup>2</sup>.

Остановимся подробнее на анализе Конвенции МОТ № 97 «О трудящихся-мигрантах (пересмотренная в 1949 г.)», которую Российская Федерация не ратифицировала на настоящий момент.

Вместе с тем следует отметить, что Российская Федерация уделяет особое внимание вопросам миграции, а также осуществлению на ее

---

URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r201\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r201_ru.htm).

<sup>1</sup> Конвенция МОТ № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» (принята в г. Женеве 21 июня 2019 г.) // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_712057.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_712057.pdf).

<sup>2</sup> Рекомендация МОТ № 206 «Рекомендация об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» (принята в г. Женеве 21 июня 2019 г.) // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_712184.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_712184.pdf).

территории трудовой деятельности иностранными гражданами. Она выступает участником как двусторонних международных договоров в сфере миграции, так и многосторонних. Присоединение к Европейской социальной хартии лишь в части объясняется тем, что Россия не приняла все предусмотренные актом обязательства.

Необходимость ратификации Конвенции МОТ № 97 «О трудящихся-мигрантах (пересмотренная в 1949 г.)» ранее уже обсуждалась представителями работников — Всеобщей конфедерацией профсоюзов (например, в постановлении Исполкома ВКП от 7 апреля 2011 г. № 7-14), участником которого является Федерация независимых профсоюзов России.

Генеральными соглашениями между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ (в том числе на 2018–2020 гг.) многократно рассматривалось обязательство сторон соглашения провести консультации по подготовке предложений о возможной ратификации Российской Федерацией Конвенции МОТ № 97.

Конвенция МОТ № 97 «О трудящихся-мигрантах (пересмотренная в 1949 г.)» (далее — Конвенция № 97) принята в Женеве 1 июля 1949 года. Она является пересмотренной Конвенцией МОТ № 66 «О вербовке, трудоустройстве и условиях труда трудящихся-мигрантов» (принята в г. Женеве 28 июня 1939 г.). Конвенция ратифицирована 50 странами.

Конвенция вводит термин «трудящийся-мигрант», ограничивая тем самым область ее применения. Под этим термином понимается «лицо, которое мигрирует из одной страны в другую с намерением получить работу, иначе чем на собственный счет, и включает всякое лицо, допускаемое в соответствии с законом в качестве трудящегося-мигранта» (ст. 11). При этом трудящимся-мигрантом не являются пограничники, выехавшие на короткий срок лица свободных профессий и артисты, моряки.

Следует отметить, что такой термин не согласуется с используемыми национальным законодательством терминами. В соответствии с п. 1 ст. Федерального закона от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»:

— иностранный гражданин — физическое лицо, не являющееся гражданином Российской Федерации и имеющее доказательства наличия гражданства (подданства) иностранного государства;

— законно находящийся в Российской Федерации иностранный гражданин — лицо, имеющее действительные вид на жительство,

либо разрешение на временное проживание, либо визу и (или) миграционную карту, либо иные предусмотренные федеральным законом или международным договором Российской Федерации документы, подтверждающие право иностранного гражданина на пребывание (проживание) в Российской Федерации;

— временно пребывающий в Российской Федерации иностранный гражданин — лицо, прибывшее в Российскую Федерацию на основании визы или в порядке, не требующем получения визы, и получившее миграционную карту, но не имеющее вида на жительство или разрешения на временное проживание;

— временно проживающий в Российской Федерации иностранный гражданин — лицо, получившее разрешение на временное проживание;

— постоянно проживающий в Российской Федерации иностранный гражданин — лицо, получившее вид на жительство;

— трудовая деятельность иностранного гражданина — работа иностранного гражданина в Российской Федерации на основании трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг);

— иностранный работник — иностранный гражданин, временно пребывающий в Российской Федерации и осуществляющий в установленном порядке трудовую деятельность;

— иностранный гражданин, прибывший в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, за исключением иностранного гражданина, прибывшего в Российскую Федерацию без визы в порядке, установленном для отдельных категорий иностранных граждан (в том числе владельцев дипломатических или служебных (официальных) паспортов, пассажиров круизных судов, членов экипажей морских или речных судов либо иных транспортных средств, лиц, совершающих транзитный проезд через территорию Российской Федерации, жителей приграничных территорий), а также иностранный гражданин, прибывший в Российскую Федерацию без визы в порядке, установленном в специальных целях, включая торговлю и хозяйственную деятельность на приграничных территориях, туризм, строительство.

Более того, Конвенция «О правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств — участников Содружества Независимых Государств» (заключена в г. Кишиневе 14 ноября 2008 г.; Российская Федерация выступает договаривающейся стороной, но не ратифицировала ее по настоящее время) в ст. 1 под трудящимся-ми-

грантом понимает «лицо, являющееся гражданином одной из Сторон, а также лицо без гражданства, постоянно проживающее на территории одной Стороны, законно находящееся и на законном основании занимающееся оплачиваемой трудовой деятельностью на территории другой Стороны, гражданином которой оно не является и в которой постоянно не проживает», что также не соответствует используемому конвенцией термину.

Таким образом, ратификация конвенции потребует приведения используемой российским законодательством терминологии в соответствие с указанным актом, установления дифференциации в объеме прав, предоставляемых конвенцией в зависимости от правового статуса иностранного гражданина.

В ст. 1 конвенции содержится требование, адресованное членам Международной организации труда, предоставлять в распоряжение Международного бюро труда и любого другого члена организации по их требованию сведения по вопросам миграции. Являясь членом МОТ, Российская Федерация в любом случае должна предоставлять информацию Международной организации труда о состоянии национального законодательства и практики в отношении нератифицированных конвенций и о том, какие меры государство должно принять для придания силы определенной конвенции. В связи с этим достаточной мерой является законодательное закрепление объема такой информации, механизма ее сбора и наделение соответствующих органов определенными полномочиями.

Конвенция указывает на необходимость создания страной-участницей специальной компетентной и бесплатной службы помощи трудящимся-мигрантам (ст. 2). В настоящее время в Российской Федерации отсутствует законодательство, определяющее состав и полномочия службы, оказывающей компетентную и бесплатную помощь иностранным гражданам по вопросам из сфер, затрагиваемых конвенцией. Определенные законодательные акты содержат общие требования о создании условий, необходимых для реализации мер, направленных на социальную и культурную адаптацию мигрантов, но без конкретизации содержания этих условий (федеральные законы «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», «О некоммерческих организациях», «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», Указ Президента РФ «О Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы» и др.).

Правительство РФ осознает наличие правовых и организационных пробелов, возникающих при реализации Концепции государственной миграционной политики РФ, указав, что сегодня лишь намечены направления для создания условий для адаптации иностранных граждан к правовым, социально-экономическим, культурным и иным условиям жизни в Российской Федерации (Распоряжение Правительства РФ от 22 февраля 2019 г. № 265-р «О плане мероприятий по реализации в 2019–2021 годах Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы»). Планирование мероприятий, способствующих созданию условий, необходимых для реализации мер, направленных на социальную и культурную адаптацию мигрантов, позволит решить вопрос относительно учреждения службы, оказывающей бесплатную помощь мигрантам. Тем более что такие предпосылки уже закреплены в действующем законодательстве, к примеру согласно Федеральному закону «О некоммерческих организациях»<sup>1</sup> органы государственной власти и местного самоуправления вправе оказывать поддержку социально ориентированным некоммерческим организациям при осуществлении ими деятельности, направленной на социальную и культурную адаптацию и интеграцию мигрантов.

Требования ст. 4 Конвенции «О принятии мер, способных облегчить иностранному гражданину отъезд, переезд и прием иностранных граждан» частично предусмотрены Федеральным законом «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». В частности, закон требует от работодателя содействовать выезду иностранного работника из Российской Федерации по истечении срока заключенного с ним трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг). Оказание помощи при переезде не является актуальным для Российской Федерации в связи с тем, что иностранный гражданин может осуществлять трудовую деятельность только в пределах того субъекта России, на территории которого ему выданы разрешительные документы. Соответствие российского законодательства конвенции будет достигнуто при строгой регламентации порядка и условий приема иностранных граждан в ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 12 января 1996 года № 7-ФЗ (ред. от 7 октября 2022 г.) «О некоммерческих организациях». URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102039064>.

Более того, ст. 5 конвенции обязывает сторону-участницу создать медицинские службы, в функции которых входит, в частности, удостоверяться в случае необходимости, что в момент отъезда трудящиеся-мигранты и члены их семей, которым разрешено их сопровождать или присоединиться к ним, находятся в удовлетворительном состоянии здоровья, а также обеспечивать трудящимся-мигрантам и членам их семей хорошие гигиенические условия в момент отъезда, во время пути и по приезде в страну назначения. Оказание медицинской помощи иностранным гражданам осуществляется в рамках обязательного медицинского страхования в экстренных случаях. Ратификация конвенции повлечет необходимость создания медицинской службы по оказанию медицинской помощи мигрантам и членам их семей с учетом оказания такой помощи в момент отъезда, во время пути и по приезде в Российскую Федерацию.

Конвенция в ст. 6 устанавливает принцип равноправия трудящихся-мигрантов и граждан страны-участницы в отношении следующих вопросов:

1) заработная плата, включая семейные пособия в тех случаях, когда они составляют часть заработной платы; рабочее время; сверхурочные работы; оплачиваемые отпуска; ограничения надомного труда; возраст принятия на работу; ученичество и профессиональное обучение; женский труд и труд подростков. В этой части российское законодательство в основном соответствует положениям конвенции, за исключением возраста принятия на работу, который для иностранных граждан несколько выше (18 лет), чем для граждан Российской Федерации. Ограничение предусмотрено в целях защиты здоровья человека и недопустимости рабского труда соответственно, это условие нельзя отнести к менее благоприятным при осуществлении трудовой деятельности;

2) принадлежность к профессиональным союзам и пользование преимуществами, предоставляемыми коллективными договорами. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»<sup>1</sup> предоставляет иностранным гражданам право состоять в российских профсоюзах, но лишь при условии их проживания на территории Российской Федерации. Это правило не распространяется на временно пребывающих иностранных граждан. В Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ (ред. от 21 декабря 2021 г.) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». URL: [http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&link\\_id=2&nd=102039060](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&link_id=2&nd=102039060).

и гарантиях деятельности» отсутствует прямой запрет для иностранных граждан создавать профессиональные союзы. Однако буквальное толкование закона свидетельствует об отсутствии такого права для иностранных трудящихся. В этой части законодательство Российской Федерации не соответствует пп. ii п. а ч. 1 ст. 6 конвенции. Что касается «пользования преимуществами, предоставляемыми коллективными договорами», то российским законодательством не предусмотрены какие-либо ограничения для иностранных трудящихся;

3) жилищный вопрос. Законодательство Российской Федерации не соответствует пп. iii п. а ч. 1 ст. 6 конвенции, установив иные условия для иностранных работников по сравнению с российскими гражданами, что особенно значимо в сфере жилищных вопросов (фактически иностранные граждане не получают меры поддержки в сфере найма жилых помещений в соответствии с Жилищным кодексом РФ). Иные условия могут быть предусмотрены международным договором;

4) социальное обеспечение (под которым подразумеваются постановления закона в отношении несчастных случаев на производстве, охраны материнства, болезни, инвалидности, старости, смерти, безработицы и семейных обязанностей, а также всех прочих случаев, которые, согласно законодательству страны, охватываются системой социального обеспечения) при соблюдении следующих условий:

а) могут существовать особые соглашения для сохранения уже приобретенных прав или прав, находящихся в процессе приобретения;

б) законодательство страны иммиграции может предписывать особые положения относительно пособий или каких-либо частей пособий, покрываемых полностью из общественных фондов, и пособий, выплачиваемых лицам, не отвечающим условиям, необходимым для получения нормальной пенсии.

Законодательство Российской Федерации не соответствует п. b ч. 1 ст. 6 конвенции в связи с тем, что в этой части установлена дифференциация объема прав иностранных граждан в сфере социального обеспечения в зависимости от их правового статуса. Уравнивание иностранных и российских граждан в жилищном и социальном обеспечении повлечет расходы для бюджета. Создание равных условий в социальной и жилищной сфере может повлечь дополнительную нагрузку на соответствующие бюджеты, увеличить поток иммигрантов, что может дестабилизировать социально-экономическую обстановку в России;

5) налоги, сборы или взносы, уплачиваемые за трудящегося. Законодательство РФ не соответствует п. с ч. 1 ст. 6 конвенции в связи с тем, что устанавливает иную налоговую ставку для лиц, не являющихся налоговыми резидентами Российской Федерации;

б) судопроизводство по вопросам, упомянутым в конвенции. Законодательство Российской Федерации в полной мере соответствует п. d ч. 1 ст. 6 конвенции.

Таким образом, законодательство Российской Федерации полностью соответствует ст. 6 Конвенции лишь в части распространения общих правил судопроизводства на иностранных граждан и частично в отношении дискриминации по признаку национальности, расы, религии или пола иммигрантов, законно пребывающих на территории Российской Федерации, создания условий не менее благоприятных, чем те, которыми пользуются его собственные граждане, в связи с тем, что в этой части требование национального законодательства отличается увеличением возраста при приеме на работу для иностранных граждан. В остальном российское законодательство не соответствует ст. 6 конвенции.

Приложения к конвенции определяют условия как групповой (приложение II), так и иной (приложение I) вербовки трудовых мигрантов. Термин «вербовка» для целей применения конвенции означает:

- наем лица, находящегося на одной территории, от имени нанимателя, находящегося на другой территории, или
- обязательство, данное лицу на одной территории, обеспечить ему работу на другой территории.

Этот же термин при осуществлении групповой вербовки для целей применения конвенции означает:

- наем лица, находящегося на одной территории, от имени нанимателя, находящегося на другой, по соглашениям о групповых перемещениях, заключаемых под контролем правительства, или
- обязательство, данное лицу на одной территории, обеспечить ему работу на другой территории по соглашениям о групповых перемещениях, заключаемым под контролем правительства.

Однако описанная процедура вербовки иностранных граждан законодательством Российской Федерации не регламентируется, в связи с чем для принятия обязательств по приложениям I и II к конвенции необходимо внесение изменений в российское законодательство.

Приложение III к конвенции определяет условия ввоза и вывоза имущества и рабочих инструментов трудящихся-мигрантов и членов

их семей, предусматривая освобождение такого имущества от таможенных пошлин. Но законодательство Российской Федерации не содержит особенностей ввоза и вывоза с территории Российской Федерации указанного имущества, распространяя на него общее правовое регулирование.

Отдельные положения конвенции уже реализуются в Российской Федерации. Например, в части оказания службами занятости бесплатных услуг заявителям, недопустимости высылки из страны имеющих вид на жительство иностранного гражданина и членов его семьи в случае нетрудоспособности иностранного гражданина.

Таким образом, конвенция гарантирует трудящимся-мигрантам возможность комфортной иммиграции в Российскую Федерацию. Однако ее ратификация требует внесения изменений в действующее законодательство, кроме того, реализация отдельных положений конвенции потребует увеличения затрат бюджета.

Отдельного внимания заслуживает необходимость создания механизмов для вербовки иностранных граждан, в том числе групповой вербовки. Действующий механизм приглашения иностранных граждан на работу является лишь частью механизма вербовки и требует уточнения в соответствии с положениями конвенции.

Отдельные положения конвенции по своей сути повторяют ст. 19 Европейской социальной хартии<sup>1</sup>. Российская Федерация при ратификации Европейской социальной хартии приняла на себя обязательства по п. 5 (обеспечить законно находящимся на их территории работникам-мигрантам режим не менее благоприятный, чем тот, который предоставляется их собственным гражданам, в отношении налогов, сборов и отчислений, взимаемых с лиц, работающих по найму) и п. 9 (разрешить работникам-мигрантам в пределах, разрешенных законом, переводить любую часть их заработка и сбережений, какую они пожелают) ст. 19. Ратификация конвенции и приведение законодательства РФ в соответствие с ней позволят Российской Федерации принять на себя иные обязательства, предусмотренные ст. 19 Европейской социальной хартии.

Конвенция МОТ № 118 «О равноправии граждан страны и иностранцев и лиц без гражданства в области социального обеспечения»<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 3 мая 1996 г.) // Бюллетень международных договоров. 2010. Апр. № 4. С. 17–67.

<sup>2</sup> Конвенция МОТ № 118 «О равноправии граждан страны и иностранцев и лиц без гражданства в области социального обеспечения» (принята в г. Женеве 28 июня 1962 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. Т. II : 1957–1990. Женева : Междунар. бюро труда, 1991. С. 1330–1337.

принята в г. Женеве 28 июня 1962 года. Конвенция ратифицирована 38 странами, однако Россия не присоединилась к ней.

Конвенция предусматривает возможность принять на себя обязательства в одной или нескольких отраслях социального обеспечения:

- медицинская помощь;
- пособия по болезни;
- пособия по беременности и родам;
- пособия по инвалидности;
- пособия по старости;
- пособия по случаю потери кормильца;
- пособия в случае трудового увечья и профессионального заболевания;
- пособия по безработице;
- семейные пособия.

Принимая на себя обязательство в отношении отрасли социального обеспечения, страна гарантирует равноправие в правовом регулировании получения пособия между своими гражданами и гражданами других стран — участниц конвенции, которые приняли на себя аналогичное обязательство. Каждый член организации, ратифицировавший конвенцию, предоставляет на своей территории гражданам любого другого члена организации одинаковые права со своими гражданами в отношении как распространения на них законодательства, так и права на пособия в каждой отрасли социального обеспечения, в отношении которой он принял на себя обязательства, вытекающие из конвенции (ст. 3).

В связи с этим ратификация конвенции позволит создать дополнительные гарантии на получение пособий в области социального обеспечения для российских граждан, находящихся в другой стране — участнице конвенции.

В настоящий момент российское законодательство соответствует требованиям конвенции в части применения определенных терминов (ст. 1), так как содержит аналогичные термины, и поэтому ее ратификация не потребует изменения терминологии.

Статья 2 конвенции позволяет присоединяющейся стране выбрать ту отрасль или отрасли социального обеспечения, в отношении которых страна берет на себя изложенные далее в конвенции обязательства. Основным обязательством следует признать обязанность страны-участницы предоставить гражданам других стран — участниц конвенции равные со своими гражданами права в области выбранной отрасли социального обеспечения (ст. 3 конвенции). Анализ

показал, что в отношении ряда отраслей социальных пособий равноправие не обеспечено.

Федеральный закон «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации»<sup>1</sup> исключает возможность медицинского страхования для иностранных высококвалифицированных специалистов и членов их семей, а также иностранных граждан, осуществляющих в России трудовую деятельность в соответствии с Федеральным законом «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

Действующее регулирование в отрасли социального обеспечения (пособия по болезни, пособия по материнству и родам) не предоставляет равные права с российскими гражданами в отношении отдельных категорий иностранных граждан. Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»<sup>2</sup> исключает такую категорию, как временно пребывающие иностранные граждане.

Иностранные граждане, временно пребывающие на территории Российской Федерации, лишены права на страховую пенсию, пенсию по старости, накопительную, государственную и социальную пенсии.

Таким образом, в отношении иных отраслей социальных пособий равноправие не обеспечено. Действующее законодательство связывает получение тех или иных пособий со статусом иностранного гражданина (относит его к категории постоянно проживающего иностранного гражданина, а в отдельных случаях — временно проживающего), при этом временно пребывающие иностранные граждане имеют ограниченные права на получение пособия.

Действующее в Российской Федерации законодательство, в частности Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»<sup>3</sup>, регулирующий такую отрасль социального обеспечения, как выплата пособий в случае трудового увечья и профессио-

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 29 ноября 2010 года № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» (ред. от 6 декабря 2021 г.) // Собрание законодательства РФ. 2010. 6 дек. № 49. Ст. 6422.

<sup>2</sup> Федеральный закон от 19 мая 1995 года № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (ред. от 14 июля 2022 г.). URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102035632>.

<sup>3</sup> Федеральный закон от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (ред. от 25 февраля 2022 г.). URL: <https://fnpr.ru/upload/iblock/60a/gaa75g23wdsj5mfuw2rmbpjopk72ohw.pdf>.

нального заболевания, в полной мере соответствует пп. г п. 1 ст. 2 конвенции, предоставляя иностранным гражданам равные права с российскими гражданами, включая в эту категорию и временно пребывающих иностранных граждан.

Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации»<sup>1</sup> также не содержит ограничений для временно пребывающих граждан в части выплаты пособия по безработице, уравнивая тем самым права российских и иностранных граждан.

Пункт 2 ст. 3 конвенции указывает, что право на получение пособия по случаю потери кормильца предоставляется иждивенцам, находящимся на иждивении у граждан стран — участниц конвенции, вне зависимости от гражданства самого иждивенца. То есть в случае смерти гражданина страны — участницы конвенции пособие предоставляется иждивенцу вне зависимости от его гражданства.

Российское законодательство (как было приведено в анализе к пп. f п. 1 ст. 2 конвенции) связывает право на получение пособия по случаю потери кормильца с конкретной категорией иностранного гражданина и основанием нахождения на территории Российской Федерации, но не с его гражданством.

Конвенция связывает предоставление ряда пособий с наличием определенного срока проживания на территории страны (п. 2 ст. 4):

- пособие по беременности и родам;
- пособие по инвалидности;
- пособие по старости;
- пособие по случаю потери кормильца;
- пособие по безработице.

Норма распространяется на пособия, отличные от тех, предоставление которых зависит от прямого финансового участия подлежащих обеспечению лиц или их нанимателя или от наличия определенного трудового стажа, то есть пособий, предоставление которых не зависит от трудового стажа или осуществления выплат получателем пособия или его работодателем.

Таким образом, получение пособия по беременности и родам зависит как от финансового участия работодателя получателя пособия (в отдельных случаях — участия самого получателя), так и от страхового (трудового) стажа. То есть п. 2 ст. 4 конвенции не применяется к такой категории пособий. Аналогично норма не применяется

---

<sup>1</sup> Закон РФ от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. от 19 ноября 2021 г.; с изм. и доп., вступ. в силу с 1 марта 2022 г.). URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_60](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60).

к пособиям по инвалидности, старости, по случаю потери кормильца в части страховых пенсий, так как установлено требование о стаже.

Применение пп. в п. 2 ст. 4 конвенции к пособиям по старости (государственным, социальным) затруднительно. Конвенция указывает, что допустимо вводить требование о наличии пяти непрерывных лет проживания на территории страны, непосредственно предшествующих заявлению о назначении пособия по инвалидности. Однако действующее правовое регулирование не предъявляет требование к продолжительности проживания.

То есть требование о проживании на территории Российской Федерации связано не со сроком проживания, а со статусом иностранного гражданина (статусом постоянно проживающего иностранного гражданина). Если обратиться к предельным срокам проживания (5 лет), то для получения статуса постоянно проживающего иностранного гражданина необходимо прожить только 1 год на территории Российской Федерации, имея разрешение на временное проживание (из этого порядка существуют исключения).

Таким образом, действующее регулирование не вводит условие для предоставления пенсии по инвалидности (государственной, социальной), связанное со сроком проживания на территории Российской Федерации.

В отношении социальной пенсии по старости установлено требование о сроке проживания для получения пенсии — 15 лет, что не соответствует пп. с п. 2 ст. 4 конвенции.

Требования к предоставлению пенсии по случаю потери кормильца аналогичны требованиям к назначению пенсии по инвалидности, так как не предусматривают конкретных сроков проживания на территории Российской Федерации, рассматривая только статус иностранного гражданина (постоянно проживающий иностранный гражданин). Таким образом, действующее регулирование не вводит условие для предоставления пенсии по старости (государственной, социальной), связанное со сроком проживания на территории России.

Как уже было отмечено ранее, в отношении пособий по безработице установлено равноправие между российскими и иностранными гражданами.

Таким образом, ратификация конвенции в отношении следующих категорий пособий потребует внесения изменений в части распространения равных с российскими гражданами прав на иностранных граждан (подпункты п. 1 ст. 2 конвенции):

- а) медицинская помощь;
- б) пособие по болезни;
- с) пособие по беременности и родам;
- д) пособие по инвалидности;
- е) пособие по старости;
- ф) пособие по случаю потери кормильца;
- и) семейные пособия.

Эти изменения могут повлечь увеличение расходов Российской Федерации на предоставление таких пособий.

Однако для ратификации конвенции в отношении отраслей социального обеспечения, указанных в пп. g (пособия в случае трудового увечья и профессионального заболевания) и i (семейные пособия) п. 1 ст. 2 конвенции, нет необходимости изменять действующее регулирование и увеличивать расходы Российской Федерации на выплату таких пособий. В этой части действующее в России регулирование соответствует требованиям конвенции.

Европейская конвенция о социальном обеспечении<sup>1</sup> принята в Париже 14 декабря 1972 года. Договаривающимися странами являются Австрия, Бельгия, Греция, Ирландия, Испания, Италия, Люксембург, Молдова, Нидерланды, Португалия, Турция, Франция, Чехия.

Российская Федерация по настоящее время не ратифицировала конвенцию.

Применение конвенции, как отмечено в ее преамбуле, нацелено на регулирование вопросов, относящихся к социальному обеспечению иностранных граждан, прежде всего применительно к равному отношению к ним как к своим гражданам, и сохранение приобретенных прав и привилегий, которые находятся в процессе приобретения.

Фактически конвенция в ст. 8 и 14 создает правовые основания для уравнивания в части прав на получение социального обеспечения иностранных граждан и граждан соответствующей страны. Такое равноправие базируется на принципе взаимности, в связи с этим ратификация конвенции будет направлена на улучшение не только социального положения иностранных граждан на территории России, но и положения российских граждан на территории стран — участниц конвенции.

Статья 2 конвенции указывает, что она распространяется на следующие виды социального обеспечения:

---

<sup>1</sup> Европейская конвенция о социальном обеспечении (ETS) № 78 (принята в г. Париже 14 декабря 1972 г.; с изм. от 11 мая 1994 г.) // Council of Europe. URL: <https://rm.coe.int/1680074631>.

- пособие по временной нетрудоспособности;
- пособие по беременности и родам;
- пенсия по инвалидности;
- пенсия по старости;
- пенсия по случаю потери кормильца;
- пособие вследствие трудового увечья и профессионального заболевания;
- пособие на погребение;
- пособие по безработице;
- семейные пособия.

В настоящее время российское законодательство соответствует требованиям конвенции в части обеспечения равноправия по пособиям в случае трудового увечья и профессионального заболевания, пособия по безработице, пособий на погребение.

Действующее законодательство в части страхования от несчастного случая на производстве не делает различий между иностранными и российскими гражданами (ст. 5 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»<sup>1</sup>).

В отношении иных видов социальных пособий равноправие не обеспечено. Действующее законодательство связывает получение тех или иных пособий со статусом иностранного гражданина (относит его к категории постоянно проживающего иностранного гражданина, а в отдельных случаях — временно проживающего), при этом временно пребывающие иностранные граждане имеют ограниченные права на получение пособия (ст. 1 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»; ст. 10 Федерального закона от 29 ноября 2010 г. № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации»; ст. 1 Федерального закона от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»; ст. 2 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»; ст. 1, 3 Федерального закона от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»).

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (ред. от 25 февраля 2022 г.).

Кроме установления равноправия по получению указанных пособий, конвенция предусматривает возможность выплаты пособий (или предоставления их в натуральной форме) одним государством за другое государство, в том числе допуская возмещение расходов первого государства за счет второго (см., например, ст. 20–25, 38, 40, 69 конвенции).

Действующее законодательство не предусматривает возможности выплаты пособий за другие страны и выплаты пособий по российскому законодательству через другие страны (через компетентные органы таких стран).

Пункт 2 ст. 4 конвенции предоставляет возможность установить стране — участнице конвенции требование о проживании в отношении отдельных пособий (величина которых не зависит от сроков проживания и которые выплачиваются не из страховых взносов).

В конвенции рассматриваются только следующие пособия:

- по беременности и родам;
- по безработице;
- по инвалидности;
- по старости;
- по случаю потери кормильца.

Однако действующее российское законодательство связывает предоставление перечисленных пособий не со сроком проживания иностранных граждан на территории России, а со статусом иностранного гражданина (отнесением к одной из трех основных категорий иностранных граждан — временно пребывающие, временно проживающие и постоянно проживающие иностранные граждане), что является иным ограничением, не предусмотренным п. 2 ст. 8 конвенции.

В конвенции содержится ряд других норм, которые направлены на создание единых условий назначения пособий и пенсий для стран, ее ратифицировавших. Часть положений конвенции регулирует порядок ее применения совместно с иными конвенциями в области социального обеспечения.

Отдельные статьи конвенции (например, ст. 10, 28–34, 40) предполагают возможность суммирования страхового стажа, полученного в разных странах по законодательству соответствующих стран. Если в отношении пособия вследствие трудового увечья и профессионального заболевания, пособия на погребение, семейных пособий российское законодательство (учитывая случаи суммирования стажа по ст. 10 конвенции) не связывает выплату со страховым стажем, то в отношении иных пособий, являющихся предметом конвенции, стра-

ховой стаж имеет значение (для назначения пособия по временной нетрудоспособности, пособия по беременности и родам, пенсии по инвалидности, старости, случаю потери кормильца, пособия по безработице по ст. 34.2 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

При этом федеральное законодательство не предполагает возможность суммирования стажа, полученного по законодательству разных стран. Однако оно допускает установление иных условий на основании международных договоров.

В частности, взаимно признается трудовой стаж Российской Федерацией и иными странами — участниками Соглашения от 15 апреля 1994 года «О сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов»<sup>1</sup>, Соглашения о гарантиях прав граждан государств — участников Содружества Независимых Государств в области пенсионного обеспечения (заключено в г. Москве 13 марта 1992 г.<sup>2</sup>).

Принятие конвенции в этой части не требует гармонизировать национальное законодательство, устанавливать описанное в конвенции регулирование для любых физических лиц (круг лиц, на которых распространяется конвенция, ограничен самой конвенцией, в основном она распространяется на граждан стран-участниц и проживающих на соответствующих территориях лиц). В связи с этим допустимо не вносить изменения в федеральное законодательство (используя конвенцию как самостоятельный источник права), а только изменить административные регламенты предоставления государственных услуг и наделить отдельные органы власти полномочиями по реализации описанного в ст. 28–34 механизма предоставления пенсий и пособий.

Однако могут возникнуть дополнительные нагрузки на бюджет соответствующих фондов, осуществляющих выплаты, из-за увеличения для отдельных категорий физических лиц размера страхового стажа и соответственно размера страховых выплат.

---

<sup>1</sup> Соглашение стран СНГ от 15 апреля 1994 года «О сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов» (ред. от 25 ноября 2005 г.). URL: <https://legallabor.ru/normativno-pravovaya-biblioteka/item/85-soglashenie-o-sotrudnichestve-v-oblasti-trudovoj-migratsii-i-sotsialnoj-zashchity-trudyashchikhsyamigrantov>.

<sup>2</sup> Соглашение о гарантиях прав граждан государств — участников Содружества Независимых Государств в области пенсионного обеспечения (заключено в г. Москве 13 марта 1992 г.) // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты в Российской Федерации : [сайт]. URL: <https://legalacts.ru/doc/soglashenie-stran-sng-ot-13031992-o-garantijakh/>.

Статья 13 конвенции определяет порядок применения законодательства одной страны к получателю пособий и пенсий по законодательству другой страны. В связи с тем, что действующее законодательство РФ не предусматривает возможность учета получаемых в других странах пособий (а равно права на получение таких пособий) или выплату таких пособий, то установленное п. 2 ст. 13 конвенции правило не требует внесения изменений в действующее законодательство.

Отдельного внимания заслуживает п. 1 ст. 46 конвенции, который предусматривает назначение пособия в связи с профессиональным заболеванием. Если работник трудился на территории двух стран, то право возникает по законодательству последней страны.

Федеральный закон РФ от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» не предполагает возможности отказать в назначении пособия, если физическое лицо имеет право на получение аналогичного пособия в другой стране. Фактически российское законодательство создает более благоприятные условия для получателя пособия, однако такое регулирование входит в противоречие с положениями конвенции.

Аналогично ситуация складывается и со ст. 52 конвенции, которая предусматривает возможность выплаты безработному пособия на территории нового места жительства за счет страны прошлого места жительства. Действующее законодательство Российской Федерации такой возможности не предусматривает, однако физическое лицо в случае переезда в Россию может беспрепятственно (как и граждане России) быть признано безработным и получать пособие по законодательству Российской Федерации. Представляется, что такое регулирование в большей степени отвечает интересам получателя пособия.

Также и п. 1 ст. 55 конвенции предписывает при расчете пособия по безработице учитывать либо последний заработок работника на территории текущей страны (что соответствует российскому законодательству), либо в случае отсутствия работы в течение более четырех недель — «заработок по месту его проживания за работу, аналогичную или похожую на его последнюю работу, на территории другой Договаривающейся Стороны» (такое условие отсутствует в действующем законодательстве, которое допускает предоставление справки о заработке, полученном в иностранной валюте). Представляется, что и в данном случае российское законодательство в большей степени отвечает интересам получателя пособия, нежели конвенция.

В отношении пособий и пенсий, являющихся предметом конвенции, предусмотрены особые условия их назначения. В частности, ст. 39 конвенции устанавливает следующее: «Несчастный случай по пути на работу или с работы, который происходил на территории Договаривающейся Стороны иной, чем компетентное государство, считается произошедшим на территории компетентного государства».

Однако несчастный случай, произошедший по пути на работу или с работы, по российскому законодательству признается таковым только в том случае, если работник находился в транспорте работодателя или личном транспорте по поручению работодателя. Любое повреждение здоровья работника для признания его несчастным случаем на производстве должно быть связано непосредственно с производством.

Статья 47 конвенции предусматривает в случае ухудшения здоровья физического лица выплату пособия от другой страны, на территории которой он имеет право на получение пособия в увеличенном размере за счет первой страны. А если физическое лицо выполняло работу по законодательству второй страны, которая могла стать причиной профессионального заболевания, то вторая страна назначает дополнительное пособие за свой счет. Такие механизмы законодательством Российской Федерации не предусмотрены.

Таким образом, российское законодательство соответствует требованиям конвенции в отношении отдельных видов социального обеспечения. Ратификация конвенции потребует внесения изменений в действующее законодательство в части распространения равных с российскими гражданами прав на иностранных граждан. Такие изменения могут повлечь увеличение расходов Российской Федерации на предоставление таких пособий.

Потребуется также внесение изменений в законодательство в части учета страхового и иного стажа, полученного физическим лицом в соответствии с законодательством других стран — участниц конвенции. Однако, как было отмечено ранее, допустимо применять конвенцию без внесения изменений в законодательство.

Ратификация конвенции позволит не только укрепить статус Российской Федерации как социального государства, но и создать возможность российским гражданам получать необходимое социальное обеспечение, находясь на территории другого государства, в том числе за счет такого государства и без какой-либо дискриминации по сравнению с гражданами соответствующей страны.

Сопоставительный анализ Конвенции МОТ № 143 «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения»<sup>1</sup> и законодательства Российской Федерации проведен в связи с тем, что Россия не ратифицировала указанный международный документ. При сравнении положений конвенции и норм законодательства Российской Федерации было установлено, что в большинстве своем требования Международной организации труда в той или иной степени отражены в российских национальных нормативных правовых актах, таких как Конституция РФ, федеральные законы от 1 мая 1999 года № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», от 27 ноября 2002 года № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», Указ Президента РФ от 31 октября 2018 года № 622 «О Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы» и др.

Не в полной мере законодательство Российской Федерации соответствует конвенции в ряде случаев. Так, п. 3 ст. 9 конвенции предусматривает, что в случае высылки из страны трудящийся и его семья не должны нести расходы. Действующее законодательство Российской Федерации обосновывает распределение расходов по высылке иностранного гражданина основаниями к такой высылке, в частности наличием или отсутствием вины иностранного гражданина в возникновении обстоятельств, дающих основания для высылки его из страны.

Статья 10 конвенции обязывает каждого члена организации, для которого настоящая конвенция находится в силе, разрабатывать и осуществлять национальную политику, направленную на содействие и гарантию при помощи методов, соответствующих национальным условиям и практике, равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятий, социального обеспечения, профсоюзных и культурных прав и индивидуальных и коллективных свобод для лиц, находящихся на законных основаниях на его территории в качестве трудящихся-мигрантов или членов их семей. Законодательство Российской Федерации не в полной мере соответствует ст. 10

---

<sup>1</sup> Конвенция МОТ № 143 «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения» (принята в г. Женеве 24 июня 1975 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. Т. II : 1957–1990. Женева : Междунар. бюро труда, 1991. С. 1779–1794.

конвенции в связи с тем, что не распространяется на отдельные категории иностранных граждан (в основном — временно пребывающих иностранных граждан).

Законодательство Российской Федерации не соответствует ст. 11 конвенции, так как не использует термин «трудящийся-мигрант» или иной термин, соответствующий по содержанию термину, используемому в конвенции.

Пункт е ст. 12 конвенции обязывает страну-участницу проводить такую социальную политику, которая гарантирует равные права в этой сфере иностранным и российским гражданам. Однако, как было отмечено в анализе ст. 10 конвенции, равноправие не обеспечивается в отношении отдельных категорий иностранных граждан.

Таким образом, в современном мире трудовая миграция является ключевым вопросом мирового сообщества. Помимо решения организационных вопросов, она требует серьезного подхода к правовому регулированию различных аспектов миграционных процессов. Важная роль в связи с этим принадлежит Международной организации труда, принявшей большое количество международных правовых актов, целью которых является защита интересов работников-мигрантов. Международное правовое регулирование внешних миграционных процессов формировалось и совершенствовалось десятилетиями. Несмотря на то что российское миграционное законодательство имеет не столь долгую историю, оно в немалой степени отражает требования международных актов, согласуя с ними свои позиции. Как показал сравнительный анализ российского и международного законодательства, несмотря на отказ России присоединиться к той или иной конвенции, национальные нормы в основном соответствуют их требованиям. Формируя миграционное законодательство, государства должны заботиться не только о соблюдении интересов мигрантов, но и о необходимости предупреждения незаконной миграции, которая является серьезной угрозой для национальной безопасности отдельных стран.

### **3.2. ФОРМИРОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ МИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ В РОССИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ**

Началом активизации миграционных процессов явилась сначала глобализация экономики, затем демографическая обстановка развитых стран, в том числе России, где старение и смертность населения преобладали над рождаемостью. В последние годы активно развива-

ются трудовая и образовательная миграции, а также миграция, связанная с добровольным переселением соотечественников и специальной военной операцией. Все это потребовало принятия новых законов и совершенствования уже действующих.

По оценке Росстата, численность населения Российской Федерации на 1 декабря 2020 года составила 146,3 млн человек. В течение года численность населения сократилась на 483,8 тыс. человек, что составило 0,33 %. За аналогичный период предыдущего года численный состав населения уменьшился на 26,3 тыс. человек, что составило 0,02 %. Миграционный прирост компенсировал естественную убыль населения на 15,9 %.

Мы воспользовались таблицами, представленными Росстатом, в целях иллюстрации динамики миграционных процессов и их общей характеристики.

Таблица 9

## Динамика миграционных процессов в Российской Федерации

Миграционный процесс	январь–ноябрь 2020 г.		январь–ноябрь 2019 г.	
	человек	на 10 тыс. населения	человек	на 10 тыс. населения
<b>Миграция — всего</b>				
Прибывшие	3 747 134	279,6	4 367 503	325,3
Выбывшие	3 656 012	272,8	4 108 078	305,9
Миграционный прирост (+), снижение (–)	+91 122	+6,8	+259 425	+19,3
в том числе:				
<b>в пределах России</b>				
Прибывшие	3 216 017	239,9	3 741 289	278,6
Выбывшие	3 216 017	239,9	3 741 289	278,6
Миграционный прирост (+), снижение (–)	—	—	—	—
<b>Международная миграция</b>				
Прибывшие	531 117	39,6	626 214	46,6
Выбывшие	439 995	32,8	366 789	27,3
Миграционный прирост (+), снижение (–)	+91 122	+6,8	+259 425	+19,3
в том числе:				
<b>с государствами — участниками СНГ</b>				
Прибывшие	478 895	35,7	555 484	41,4
Выбывшие	378 531	28,2	321 687	24,0
Миграционный прирост (+), снижение (–)	+100 364	+7,5	+233 797	+17,4

Окончание табл. 9

Миграционный процесс	январь–ноябрь 2020 г.		январь–ноябрь 2019 г.	
	человек	на 10 тыс. населения	человек	на 10 тыс. населения
<b>со странами дальнего зарубежья</b>				
Прибывшие	52 222	3,9	70 730	5,3
Выбывшие	61 464	4,6	45 102	3,4
Миграционный прирост (+), снижение (–)	–9242	–0,7	+25 628	+1,9

*Источник:* Численность и миграция населения Российской Федерации. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13283>.

Таким образом, по данным Росстата, в период с января по ноябрь 2020 года произошло:

— сокращение лиц, переселившихся в пределах Российской Федерации, на 525,3 тыс. человек (14,0 %) по сравнению с предыдущим годом;

— сокращение миграционного прироста населения России на 168,3 тыс. человек (64,9 %) за счет увеличения числа выбывших и уменьшения числа прибывших;

— сокращение числа прибывших в Российскую Федерацию на 95,1 тыс. человек (15,2%), в том числе за счет иммигрантов из государств — участников СНГ, на 76,6 тыс. человек (13,8 %);

— увеличение числа выбывших за пределы Российской Федерации на 73,2 тыс. человек (20 %), в том числе в государства — участники СНГ, на 56,8 тыс. человек (17,7 %).

В следующей таблице представлены данные общих итогов миграции за январь–ноябрь 2021 года в сравнении с аналогичным периодом 2020 года.

Таблица 10

**Сравнительные показатели общих итогов миграции в РФ  
за январь–ноябрь 2020 и 2021 годов**

Миграционный процесс	Январь–ноябрь 2021		Январь–ноябрь 2020	
	человек	на 10 тыс. населения	человек	на 10 тыс. населения
<b>Миграция — всего</b>				
Прибывшие	559 245	236,7	609 247	253,3
Выбывшие	532 409	225,3	582 169	242,0

Окончание табл. 10

Миграционный процесс	Январь–ноябрь 2021		Январь–ноябрь 2020	
	человек	на 10 тыс. населения	человек	на 10 тыс. населения
Миграционный прирост (+), снижение (–)	+26 836	+11,4	+27 078	+11,3
в том числе: <b>в пределах России</b>				
Прибывшие	467 370	197,8	512 763	213,2
Выбывшие	467 370	197,8	512 763	213,2
Миграционный прирост (+), снижение (–)	—	—	—	—
<b>Международная миграция</b>				
Прибывшие	91 875	38,9	96 484	40,1
Выбывшие	65 039	27,5	69 406	28,8
Миграционный прирост (+), снижение (–)	+26 836	+11,4	+27 078	+11,3
в том числе: <b>с государствами — участниками СНГ</b>				
Прибывшие	85 327	36,1	87 118	36,2
Выбывшие	58 978	25,0	62 427	25,9
Миграционный прирост (+), снижение (–)	+26 349	+11,1	+24 691	+10,3
<b>со странами дальнего зарубежья</b>				
Прибывшие	6548	2,8	9366	3,9
Выбывшие	6061	2,5	6979	2,9
Миграционный прирост (+), снижение (–)	+487	+0,3	+2387	+1,0

Источник: Численность и миграция населения Российской Федерации. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13283>.

По данным Росстата, в период с января по ноябрь 2021 года произошло:

- сокращение числа мигрантов, переселившихся в пределах России, на 45,4 тыс. человек (8,9 %) по сравнению с предыдущим годом;
- сокращение миграционного прироста населения России на 0,2 тыс. человек (0,9 %) за счет уменьшения числа прибывших в Российскую Федерацию, особенно из стран дальнего зарубежья;
- сокращение числа прибывших в Российскую Федерацию на 4,6 тыс. человек (4,8 %), в том числе за счет иммигрантов из стран дальнего зарубежья, на 2,8 тыс. человек (30,1 %);

— сокращение числа выбывших за пределы России на 4,4 тыс. человек (6,3 %), в том числе в государства — участники СНГ на 3,4 тыс. человек (5,5 %);

— увеличение миграционного прироста в обмене населения с большинством стран — участниц СНГ. Сокращение прироста — с Украиной (72,7 %), Туркменией (40,6 %), Узбекистаном (5,1 %).

Представленная статистика свидетельствует о том, что общественные процессы, происходящие не только в Российской Федерации, но и во всем мире, существенно влияют на изменение миграционных потоков, требующих совершенствования правового регулирования.

Сегодня вполне допустимо употреблять такие термины, как «миграционное законодательство» либо «законодательство в сфере миграции». Это утверждение основано на том, что, по мнению Т. Я. Хабриевой, сложность и многоаспектность миграционных отношений предполагает создание разветвленной системы правовых норм, направленных на обеспечение прав мигрантов, регламентацию деятельности органов государственной власти в этой области. В совокупности, пишет автор, эти правовые нормы образуют новый комплекс в системе российского права — миграционное право Российской Федерации, основанное на ряде законодательных и иных нормативных правовых актов, предметом регулирования которых являются отношения в сфере миграции<sup>1</sup>.

Согласно ч. 3 ст. 62 Конституции РФ «иностранцы граждане и лица без гражданства пользуются в Российской Федерации правами и несут обязанности наравне с гражданами Российской Федерации, кроме случаев, установленных федеральным законом или международным договором Российской Федерации»<sup>2</sup>.

Рассуждая о проблемах миграции в России на современном этапе, все законодатели обращаются к Федеральному закону «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»<sup>3</sup>, считая

<sup>1</sup> Хабриева Т. Я. Миграционное право: сравнительно-правовое исследование. М. : Ин-т законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2019. С. 26.

<sup>2</sup> Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г., изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.) // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/10103000/7dc915bc75cffbb81484b76070f99d35/>.

<sup>3</sup> Федеральный закон от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (ред. от 14 июля 2022 г.) // Российская газета. 2002. 31 июля. № 140.

его основным правовым документом, регулирующим вопросы миграционной сферы.

Предмет указанного закона, действительно, достаточно объемный и определяет правовое положение иностранных граждан в Российской Федерации, регулирует вопросы их взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления и в то же время вопросы осуществления иностранными гражданами трудовой, предпринимательской и иной деятельности (ст. 1).

Что же касается терминов «мигрант», «миграция», «миграционная обстановка» и других, то они не вошли в перечень основных понятий ст. 2 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в РФ». Единственным упоминанием является термин «миграционная карта» и его понятие.

Содержание понятий перечисленных терминов представлено в глоссарии, принятом 13 апреля 2018 года Постановлением № 47-13 Межпарламентской ассамблеи государств — участников СНГ «О Глоссарии терминов и понятий, используемых государствами — участниками СНГ в пограничной сфере». Мигрантом рекомендовано считать физическое лицо, въезжающее на территорию государства или выезжающее за его пределы либо перемещающееся на территории государства вне зависимости от причин этого перемещения. Понятие миграции включает перемещение физических лиц из одного государства в другое, а также в пределах территории государства также вне зависимости от причин этого перемещения. Миграционная обстановка (ситуация) определена как совокупность факторов, обусловленных въездом, пребыванием, транзитным проездом и выездом иностранных граждан и лиц без гражданства, оказывающих влияние на социально-экономическую и демографическую ситуацию, внутри- и внешнеполитическое положение и национальную безопасность государства<sup>1</sup>.

Достаточно широко понятийный аппарат представлен в Федеральной миграционной программе на 1998–2000 годы. Программа уже не является актуальной, но остается достаточно информативной в связи с тем, что в ней не только дано описание миграции как перемещения по разным причинам людей через границы территориальных образований с целью постоянного или временного изменения места

<sup>1</sup> Постановление № 47-13 Межпарламентской ассамблеи государств — участников СНГ «О Глоссарии терминов и понятий, используемых государствами — участниками СНГ в пограничной сфере» (принято в г. Санкт-Петербурге 13 апреля 2018 г.) // Межпарламентская ассамблея государств — участников Содружества Независимых Государств. Информационный бюллетень. 2018. № 69 (ч. 2).

жительства, но и представлены понятие мигранта, типы и субъектный состав миграционных потоков<sup>1</sup>.

Основой классификации субъектов миграции стала Федеральная миграционная программа, утвержденная указом президента России<sup>2</sup>. В программе были определены цели, принципы и задачи миграционной политики, а также представлена классификация данного феномена:

- вынужденная миграция;
- внешняя миграция;
- внешняя трудовая миграция;
- незаконная миграция;
- внутренняя (социально-экономическая) миграция.

Эти документы стали базовыми для Концепции государственной миграционной политики РФ на 2019–2025 годы, утвержденной Указом Президента РФ от 31 октября 2018 года № 622. В Концепции отмечается, что в России в период с 2012 по 2017 год интенсивность внутренней миграции увеличилась на 10 %. Привычным становится отток населения из Центрального, Северо-Западного и Юго-Западного регионов страны, что обуславливает рост диспропорции в размещении населения. В этот период миграционный приток в регионы обеспечивал компенсацию естественной убыли населения и наличие дополнительных трудовых ресурсов для национальной экономики<sup>3</sup>. Но в Концепции достаточно четко обозначено, что миграция не должна рассматриваться как основной способ решения демографических проблем, поскольку миграционная политика является лишь вспомогательным средством и должна быть направлена на создание благоприятного режима переселения в Россию.

Концепция определяет общий порядок обеспечения миграционной политики, но многие ее положения также служат ориентиром для дальнейшего развития этой сферы. Так, поставлена задача совершенствования законодательства, основой которого должны быть

<sup>1</sup> Постановление Правительства РФ от 10 ноября 1997 года № 1414 «О Федеральной миграционной программе на 1998–2000 годы» (с изм. от 30 декабря 2000 г.) // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/1569180/?ysclid=lm97s2trem565161718>.

<sup>2</sup> Указ Президента РФ от 9 августа 1994 года № 1668 «О федеральной миграционной программе» // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/3959852/?ysclid=lm1yбуовор731681818>.

<sup>3</sup> Указ Президента РФ от 31 октября 2018 года № 622 «О Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 год» // Гарант : [информ.-правовой портал]. URL: <https://base.garant.ru/72092260/?ysclid=lm97ygbqvj906641753>.

понятные для граждан и исполнимые правила. В целях реализации Концепции Президент РФ утвердил поручения, на базе которых подготовлены предложения по следующим направлениям:

- совершенствование институтов постоянного проживания (вида на жительство) и гражданства России;
- создание унифицированного миграционного режима для долгосрочного пребывания на территории России;
- модернизация механизмов регулирования трудовой миграции;
- совершенствование механизмов обеспечения безопасности и правопорядка в миграционной сфере;
- информатизация сферы управления миграцией;
- дополнительные меры по обеспечению проведения реформы.

Последнее направление предусматривает принятие новых законодательных норм, в том числе оформление без покидания территории России легального статуса без привлечения к ответственности иностранным гражданам, нарушившим миграционное законодательство, но не представляющим серьезной опасности для России. Отмечена необходимость организации информационной кампании, в рамках которой будет налажено исчерпывающее разъяснение параметров реформ и возрастет потенциал миграционных подразделений органов государственной власти, обеспечивающих реализацию миграционной политики, в том числе в сфере труда<sup>1</sup>. С принятием Концепции начался новый этап совершенствования миграционного законодательства.

Возвращаясь к Федеральному закону «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», следует отметить его значение для всего миграционного законодательства. В нем системно представлены все требования к иностранным гражданам, находящимся на территории России. В связи с этим нормы закона постоянно корректируются, изменяя и дополняя соответствующие правила. Зачастую изменения интегрируют эти нормы во всю систему миграционного законодательства. Например, изменения, внесенные 14 июля 2022 года (вступили в силу 1 января 2023 г.), повлекли за собой изменения сразу в нескольких федеральных законах:

- от 29 ноября 2010 года № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации»;

---

<sup>1</sup> Перечень поручений по вопросам реализации Концепции государственной миграционной политики на 2019–2025 годы (утв. Президентом РФ 6 марта 2020 г. № Пр-469) // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_348045/?ysclid=lm980i1jhu656158503](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_348045/?ysclid=lm980i1jhu656158503).

- от 18 июля 2006 года № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации»;
- от 25 июля 1998 года № 128-ФЗ «О государственной дактилоскопической регистрации в Российской Федерации»;
- от 15 августа 1996 года № 114-ФЗ «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию»;
- от 30 марта 1995 года № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)».

В целом в 2022 году в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» было внесено значительное количество изменений и дополнений. Так, в п. 2 ст. 3 предусмотрено регулирование ряда вопросов, относящихся к особенностям правового положения отдельных категорий иностранных граждан, указами Президента РФ. Статья 5 дополнена п. 5.1, в котором предусмотрена обязанность временно пребывающего в России гражданина иметь полис добровольного медицинского страхования, полученный в соответствующей организации, либо договор о предоставлении платных медицинских услуг. Новеллой стала ст. 6.2, предусматривающая разрешение на временное проживание в целях получения образования и др.<sup>1</sup>

Достаточно актуальными являются законодательные акты, регулирующие вопросы въезда в Российскую Федерацию и выезда из Российской Федерации ее граждан, а также иностранных граждан и лиц без гражданства, вопросы миграционного учета, его изменение и снятие с учета.

Первый вопрос регулируется Федеральным законом «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию». В ряде случаев его нормы применяются в совокупности с другими законодательными либо подзаконными актами<sup>2</sup>. Начиная с 1998 года нормы закона подвергаются регулярным изменениям и дополнениям, в том числе посредством принятия решений Конституционным Судом Российской Федерации (КС РФ), который признал не соответствующими ч. 1 и 2 ст. 19, ч. 2 ст. 27, ч. 3 ст. 55 Конститу-

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 14 июля 2022 года № 357-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Парламентская газета. 2022. 22 июля. № 28.

<sup>2</sup> Федеральный закон от 15 августа 1996 года № 114-ФЗ (ред. от 14 июля 2022 г.) «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию» // Российская газета. 1996. 22 авг. № 159.

ции РФ положения ч. 1 ст. 8 в части, по существу препятствующей выдаче гражданину Российской Федерации заграничного паспорта в ином порядке при отсутствии у него регистрации по месту жительства или по месту пребывания, а также положение ч. 3 той же статьи в части, по существу препятствующей выдаче гражданину Российской Федерации, имеющему место жительства за пределами ее территории, заграничного паспорта в Российской Федерации<sup>1</sup>.

Свое заключение КС РФ обосновал тем, что ограничение выдачи заграничного паспорта по месту регистрации является дискриминационным признаком, противоречащим ч. 1 ст. 19 Конституции РФ. Конституционные права и свободы гарантированы гражданам независимо от их места жительства, в том числе наличия или отсутствия помещения для проживания. В связи с этим выдача заграничного паспорта также не должна быть связана с наличием либо отсутствием у граждан жилого помещения.

Аналогичное правило содержится в ч. 2 ст. 3 Закона РФ «О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации», в которой закреплено, что регистрация или отсутствие таковой не может служить основанием для ограничения или условием реализации прав и свобод граждан, предусмотренных Конституцией РФ, федеральными законами, конституциями (уставами) и законами субъектов Федерации<sup>2</sup>.

В 2006 году был принят Федеральный закон «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации», в Пreamбуле которого сказано, что миграционный учет иностранных граждан и лиц без гражданства является одной из форм государственного регулирования миграционных процессов и обеспечивает гарантированное Конституцией РФ соблюдение права каждого, кто находится на территории страны, на свободное передвижение, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации и других прав и свобод личности, а также на реализацию национальных интересов России в сфере миграции<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 15 января 1998 года № 2-П // Российская газета. 1998. 29 янв. № 17.

<sup>2</sup> Закон РФ от 25 июня 1993 года № 5242-1 (ред. от 1 июля 2021 г.) «О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации» // Российская газета. 1993. 10 авг. № 152.

<sup>3</sup> Федеральный закон от 18 июля 2006 года № 109-ФЗ (ред. от 24 февраля 2021 г.) «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» // Российская газета. 2006. 20 июля. № 156.

Комментарии относительно предмета этого закона, выполняющего статистико-информационную функцию, оставляя вне сферы его действия вопросы материальных и организационных гарантий основных прав мигрантов, на наш взгляд, нельзя считать справедливыми. Название закона говорит о цели его принятия, которая сформулирована в Преамбуле. Однако разработка проекта Федерального закона «Об условиях въезда (выезда) и пребывания (проживания) в Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства»<sup>1</sup> (далее — Проект) свидетельствует о несовершенстве действующего миграционного законодательства.

Ученые А. В. Безруков и Д. Д. Невирко, сделав критический анализ Проекта, пришли к выводу об острой потребности в принятии такого закона, способного упорядочить регулирование миграционных процессов в России. При этом авторы выразили сожаление по поводу решения разработчиков отказаться от кодификационного законодательства, так что за пределами правового регулирования остался целый ряд отношений в сфере миграции. Наряду с этим исследователи выявили ряд недостатков законопроекта, хотя в процессе его доработки многие из них были устранены. Однако и после корректировки норм некоторые противоречия сохраняются. Например, авторы обратили внимание на то, что при полном исключении статьи «Полномочия государственных органов субъектов Российской Федерации в сфере миграции» гл. 2 проекта сохранила прежнее название, в содержании которого предусмотрены полномочия государственных органов субъектов Российской Федерации.

Для исключения злоупотреблений при выдаче виз авторы предлагают наделить правом направлять ходатайства, указанные в ст. 29 проекта, только в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию.

Предлагается более детально прописать порядок смены цели пребывания без выезда из Российской Федерации в ст. 49 Проекта. Помимо этого, внесен еще ряд предложений, которые, по мнению авторов, усовершенствуют проект<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Проект Федерального закона (доработанный текст) «Об условиях въезда (выезда) и пребывания (проживания) в Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства» (подготовлен МВД России, ID проекта 02/04/03-21/00113698) (не внесен в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 3 сентября 2021 г.) // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_348045/?ysclid=lm980i1jhu656158503](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_348045/?ysclid=lm980i1jhu656158503).

<sup>2</sup> Безруков А. В., Невирко Д. Д. Основные направления реформирования современного миграционного законодательства в России (по материалам законопроекта о пра-

Существует еще одна проблема, которая до сих пор не разрешена в действующем законодательстве. Отсутствие регулирующих норм потребовало соответствующих разъяснений. КС РФ сформулировал правовую позицию, согласно которой требования, вытекающие из ст. 22 в ее взаимосвязи с ч. 2 ст. 55 Конституции РФ, не позволяют воспринимать как основание для задержания на неопределенный срок лиц без гражданства даже при таких условиях, когда вопрос об их выдворении затягивается в связи с отказом государств принять этих людей. В противном случае, констатирует КС РФ, такое задержание рассматривалось бы как самостоятельный вид наказания, не предусмотренный законодательством России и противоречащий Конституции РФ.

В результате Конституционный Суд РФ признал положения ст. 31.7 и 31.9 КоАП РФ не соответствующими ст. 18, 22, ч. 1 и 2 ст. 46, ч. 3 ст. 55, ч. 3 ст. 62 Конституции РФ в той мере, в какой правовое регулирование не позволяет решить вопрос о правомерности дальнейшего содержания лица без гражданства, в целях реализации решения суда об административном наказании лица в виде выдворения за пределы Российской Федерации, в специальном учреждении, предусмотренном Федеральным законом «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», при выявлении обстоятельств, свидетельствующих об отсутствии на момент рассмотрения данного вопроса фактической возможности исполнения постановления об административном выдворении этого лица за пределы Российской Федерации. КС РФ предложил законодателю внести изменения в КоАП РФ в части судебного контроля за сроками содержания подлежащих принудительному выдворению за пределы Российской Федерации лиц без гражданства в специальных учреждениях.

До внесения изменений в правовое регулирование КС РФ потребовал при выявлении обстоятельств, свидетельствующих об отсутствии фактической возможности выдворения лиц без гражданства, во всяком случае по истечении трех месяцев со дня принятия постановления о назначении наказания в виде принудительного выдворения, что лицу должно быть предоставлено право на обращение в суд с заявлением о проверке законности и обоснованности его дальнейшего содержания. При наличии оснований для дальнейшего содержания лица в специальном учреждении и реальной возможности его

выдворения за пределы Российской Федерации суд может принять решение об отказе в удовлетворении заявленных требований<sup>1</sup>.

Принятие Федерального закона «Об условиях въезда (выезда) и пребывания (проживания) в Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства» потребовало внесения изменений и в другие законодательные акты. В связи с этим появился еще один проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона „Об условиях въезда (выезда) и пребывания (проживания) в Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства“», подготовленный МВД России. Предлагается практически полностью изменить редакцию ст. 327.2 ТК РФ «Особенности заключения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства». Существенно переработаны ст. 327.3 и 327.5 ТК РФ. Планируется, что указанный Федеральный закон вступит в силу одновременно со вступлением в силу Федерального закона «Об условиях въезда (выезда) и пребывания (проживания) в Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства»<sup>2</sup>.

Следующий проект Федерального закона — «О социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» — подготовлен Федеральным агентством по делам национальностей (далее — ФАДН России)<sup>3</sup>. В законопроекте представлена иерархия полномочий федеральных органов исполнительной власти, государственной власти и местного самоуправления муниципальных районов и городских округов в сфере социальной и культурной адаптации и интеграции иностран-

<sup>1</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 23 мая 2017 года № 14-П // Российская газета. 2017. 2 июня. № 119.

<sup>2</sup> Проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона „Об условиях въезда (выезда) и пребывания (проживания) в Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства» (подготовлен МВД России, ID проекта 01/05/07-22/00129602) (не внесен в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 14 июля 2022 г.) // КонсультантПлюс : [справ.-правовая система]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_348045/?ysclid=lm980i1jhu656158503](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_348045/?ysclid=lm980i1jhu656158503).

<sup>3</sup> Проект Федерального закона «О социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (подготовлен ФАДН России) (не внесен в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 7 сентября 2017 г.). Текст документа приведен в соответствии с публикацией на сайте: URL: <http://regulation.gov.ru>.

ных граждан в России. Федеральные органы исполнительной власти планируется наделить полномочиями по формированию миграционной политики, оказанию организационной и методологической поддержки субъектам Федерации, разработке содержания и структуры государственных программ по вопросам социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан и др. Фактически федеральные органы исполнительной власти должны в основном выполнять организационные функции. Помимо этого, они осуществляют нормативно-правовое регулирование в сфере социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан в России, а также оказание финансовой поддержки в форме предоставления субсидий субъектам Российской Федерации из федерального бюджета на реализацию мероприятий государственных программ либо подпрограмм государственных программ социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Субъектам Российской Федерации в случае принятия закона предстоит разрабатывать программы либо подпрограммы, реализовывать их на своей территории, оказывать финансовую поддержку органам местного самоуправления из средств своего бюджета для проведения мероприятий, предусмотренных государственной программой либо подпрограммой государственной программы субъекта Российской Федерации по социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан. Организационно-методологическое обеспечение и финансовая поддержка касаются деятельности органов местного самоуправления, направленной на социальную и культурную адаптацию и интеграцию иностранных граждан. В свою очередь, органы местного самоуправления должны быть уполномочены формировать планы проведения мероприятий по социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан в российское общество и принимать меры для их реализации<sup>1</sup>.

В 2018 году был издан Указ Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», в котором также затрагивались вопросы миграции. Постановка задач связана с обеспечением привлекательности работы в России, в том числе для зарубежных ведущих ученых; с увеличением не менее чем в два раза количества иностранных гражд-

---

<sup>1</sup> Проект Федерального закона «О социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (подготовлен ФАДН России).

дан, обучающихся в высших учебных заведениях и научных организациях, а также реализацией комплекса мер по трудоустройству лучших из них в Российской Федерации<sup>1</sup>. Эти задачи в полной мере согласуются с международным и российским законодательством. Согласно ст. 43 Конституции РФ право на образование имеет каждый. Из содержания ст. 3 Конвенции о борьбе с дискриминацией в области образования, ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 2 июля 1962 года № 254-VI<sup>2</sup>, следует, что государства, подписавшие эту конвенцию, обязаны разрабатывать, развивать и проводить в жизнь соответствующую политику, а также использовать национальные ресурсы для достижения равенства возможностей в области образования. Фактически речь идет о запрете дискриминации в отношении любого субъекта, желающего получить образование, в том числе граждан других стран. Неслучайно в ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» появилась ст. 6.2, предусматривающая разрешение на временное проживание в целях получения образования.

Въезд на территорию России и дальнейшее пребывание иностранных граждан, имеющих цели трудовой деятельности или получения образования, способных своей трудовой деятельностью, знаниями и компетенциями содействовать экономическому, социальному и культурному развитию России, является одной из задач, заявленных в Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы.

В 2006 году Указом Президента РФ «О мерах по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом» была утверждена Государственная программа, в которой интерес Российской Федерации обозначен тремя целями:

«а) стимулирование и организация процесса добровольного переселения соотечественников на постоянное место жительства в Российскую Федерацию;

б) содействие социально-экономическому развитию регионов;

в) решение демографических проблем, в первую очередь на территориях приоритетного заселения»<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 (ред. от 21 июля 2020 г.) «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» // Российская газета. 2018. 9 мая. № 97/С.

<sup>2</sup> Конвенция о борьбе с дискриминацией в области образования [рус., англ.] (Париж, 14 декабря 1960 г.) // Ведомости ВС СССР. 1962. № 44. Ст. 452.

<sup>3</sup> Указ Президента РФ от 22 июня 2006 года № 637 (ред. от 12 августа 2022 г.) «О мерах по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Феде-

Как следует из заявленной в Указе цели, прежде всего следует решить демографическую проблему, особенно в регионах с низкой плотностью населения, где приток новых людей поможет снять наиболее острые вопросы, прежде всего демографии и экономики.

В 2010 году в Федеральный закон «О государственной политике Российской Федерации в отношении соотечественников за рубежом» была введена ст. 13.1, в которой указано, что федеральным органам государственной власти и органам государственной власти субъектов Российской Федерации надлежит содействовать добровольному переселению соотечественников в Россию.

Чтобы получить свидетельство Государственной программы, соотечественник обязан представить требуемые документы. Отказ в выдаче такого свидетельства возможен в случае выявленных фактов выступления этого лица за насильственное изменение основ конституционного строя Российской Федерации, либо создание им угрозы безопасности стране иными действиями, наличие непогашенной либо не снятой в установленном порядке судимости за совершение тяжкого или особо тяжкого преступления как на территории России, так и за ее пределами, либо неоднократное в течение года привлечение к административной ответственности, связанное с незаконным оборотом наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров, выезд в иностранное государство для постоянного проживания, представление поддельных или подложных документов, сообщение о себе заведомо ложных сведений. А также наличие принятого в установленном порядке решения о нежелательности пребывания (проживания) иностранного гражданина в Российской Федерации, об административном выдворении или о неразрешении въезда иностранного гражданина в Российскую Федерацию (п. 25 и 26 Государственной программы).

Помимо ТК РФ, которым регламентируются трудовые отношения, в том числе с участием мигрантов, правовое регулирование отдельных вопросов осуществляется специальными законодательными актами, такими как:

— Закон РФ от 19 апреля 1991 года № 1032-1 (ред. от 19 ноября 2021 г.) «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 1 марта 2022 г.);

---

рацию соотечественников, проживающих за рубежом» (вместе с «Государственной программой по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом») // Российская газета. 2006. 28 июня. № 137.

— Федеральный закон от 29 декабря 2006 года № 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию»;

— Федеральный закон от 16 июля 1999 года № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования»;

— Федеральный закон от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и др.

### ВЫВОДЫ

Как показал анализ правового регулирования миграции в Российской Федерации, национальное законодательство имеет довольно обширную базу, включающую законодательство федерального уровня, субъектов Федерации и подзаконные акты. Количество поправок, которые ежегодно вносятся в миграционное законодательство, свидетельствует об актуальности анализируемой темы. Миграционные процессы, происходящие в стране, способны решить определенные проблемы. Например, ожидается, что добровольное переселение соотечественников, проживающих за рубежом, улучшит ситуацию в малонаселенных регионах. Однако в последние пять лет наблюдается спад активности в этом направлении, который объясняется недостаточной государственной поддержкой переселенцев. Но это лишь одна проблема. Вторая — нежелание соотечественников отправляться на постоянное место жительства в отдаленные от центра регионы. Поэтому большая часть переселенцев действует самостоятельно, руководствуется личными интересами и выбирает для проживания уже перенаселенные Москву и Санкт-Петербург.

Как отмечают исследователи, совершенствование миграционного законодательства не всегда приводит к желаемым результатам, поскольку зачастую в миграционном процессе действуют неформальные правила, складывающиеся на неурегулированном рынке труда. А их логика определяется не формальными требованиями, а «социально-экономическими интересами основных участников миграционного процесса — мигрантов, их работодателей и государства». В результате, опираясь на опыт А. М. Степанова<sup>1</sup>, можно

<sup>1</sup> См.: Степанов А. М. Транснациональные практики: к вопросу об определении понятия // Петербургская идеология сегодня. 2018. № 10. С. 38–39.

сделать вывод, что Концепция миграционной политики должна основываться не только на принятии новых законов, но на результатах исследований, в том числе и на выявленных неформальных правилах и институтах, которые на протяжении долгого времени внедрились в России<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Правовое регулирование социально-трудовых отношений с иностранными гражданами: междисциплинарный подход : монография / И. В. Войтковская, А. В. Гребенщиков, Е. Н. Доброхотова [и др.] ; под общ. ред. Е. Б. Хохлова, Е. В. Сыченко. М. : Юстицинформ, 2019.

## **Глава 4**

# **ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ В ФРГ: РОЛЬ МИГРАНТОВ В НАРОДНОМ ХОЗЯЙСТВЕ, ПРОБЛЕМЫ ИХ АДАПТАЦИИ И ЗАЩИТА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СОЮЗАМИ**

Федеративная Республика Германия (ФРГ), будучи одной из наиболее промышленно развитых и финансово сильных стран в Европейском союзе (ЕС), уже долгие годы выполняет роль «финансово-экономического ядра» ЕС. Несмотря на это, Германия все больше ощущает проблему нехватки рабочих рук и квалифицированных кадров, которая решается за счет привлечения зарубежных специалистов. Проблемы адаптации трудовых мигрантов в немецкое общество и практика защиты их социально-трудовых прав профессиональными союзами, таким образом, важны не только в национальном, но и в общеевропейском контексте.

### **4.1. ОБЩИЕ ДАННЫЕ О БЕЖЕНЦАХ И ТРУДОВЫХ МИГРАНТАХ В НАРОДНОМ ХОЗЯЙСТВЕ ФРГ**

Демографические проблемы стран ЕС, в том числе Германии, усугубляются год от года, что создает значительные сложности для рынка труда в настоящем и будущем. За последние 25 лет число несовершеннолетних в ЕС резко сократилось, и показатели рождаемости не улучшаются. За исключением Ирландии, Люксембурга и Франции, они снижаются во всех государствах ЕС, хотя в каждой стране по-разному. Почти во всем ЕС-27 (уже без Великобритании) люди все чаще предпочитают оставаться бездетными: с 1994 по 2019 год среди населения ЕС число лиц в возрасте до 18 лет сократилось на 15 %. Этот показатель сильно варьируется — от роста на 39 % в Люксембурге до снижения на 48 % в Литве. В Германии сокращение составило 14 %, что немного меньше, чем в среднем по ЕС.

С точки зрения разных возрастных групп показатели стран ЕС сильно разнятся. Если число детей в возрасте до 6 лет с 1994 по 2019 год увеличилось почти на 27 % в Люксембурге и примерно на одну пятую в Ирландии, а в Бельгии, Испании и Швеции наблюдался по крайней мере небольшой прирост, то в остальных 22 странах ЕС

произошло сокращение их численности. Наибольший спад — почти на 45 % — был отмечен в Литве, в то время как в Германии снижение составило чуть менее 12 %. Правда, за десятилетие с 2009 по 2019 год ситуация несколько изменилась: в 12 из 27 стран ЕС детей в возрасте до 6 лет стало больше; Германия заняла четвертое место по приросту их количества (12 %) после Мальты, Люксембурга и Швеции.

Что касается подростков от 12 до 17 лет, которым вскоре предстоит трудоустройство, то в период с 1994 по 2019 год динамика их численности была примерно такой же, как и детей в возрасте до 6 лет: только в 6 странах ЕС в 2019 году детей в возрасте от 12 до 17 лет было больше, чем в 1994-м, в остальных — меньше. Однако за десятилетие с 2009 по 2019 год в 8 странах ЕС наблюдался небольшой рост — на 0,5–11 %. В масштабах всего ЕС снижение в этой возрастной группе составило почти 5 %, в Германии — 8 %.

Все эти цифры демонстрируют, что население в возрасте до 18 лет составляет небольшое меньшинство во многих странах ЕС, в том числе в ФРГ (16,4 %) с ее крупнейшей в ЕС экономикой. Только в Латвии и Италии доля несовершеннолетних среди населения в 2019 году была еще меньше, чем в Германии.

Как обстоят дела с рождаемостью в ЕС, можно понять по ее статистике (последние данные — за 2018 г., но тенденция сохраняется). Самые низкие показатели — у Италии, где в 2018 году на каждые 10 тыс. жителей приходилось всего 73 новорожденных. На другом конце рейтинга находятся Ирландия, Франция и Эстония, где на 10 тыс. человек приходится от 109 до 126 рождений. Германия с 95 рожденьями, несмотря на положительные результаты последних лет, находится в середине списка<sup>1</sup>.

Прогнозы относительно численности населения трудоспособного возраста в ФРГ довольно неблагоприятны, особенно по сравнению с другими странами ЕС. В начале 2020 года чуть менее 60 % населения были в трудоспособном возрасте, то есть в возрасте от 20 до 64 лет. Более одной пятой населения в трудоспособном возрасте (21,2 %) составляли иммигранты, поток которых усилился в последние годы, особенно из Польши, Румынии и Болгарии. Трудовая миграция оказывает положительное воздействие на рынок труда. Если не считать иммигрантов, то в Германии только 6 из 10 человек в возрасте от 55 до 59 лет, которые уйдут с рынка труда в ближайшие несколько лет, могут быть замещены следующим поколением. В общей

<sup>1</sup> Geis-Thöne W. Weniger Kinder in der EU. URL: <https://www.iwd.de/artikel/weniger-kinder-in-der-eu-493217>.

сложности за 10 лет с 2011 по 2020 год в Федеративную Республику Германия иммигрировало в среднем 4,36 млн человек.

Но каким бы впечатляющим ни выглядело это число, проблемы на немецком рынке труда еще больше. В последние годы мигрантов было недостаточно, чтобы компенсировать все большую нехватку специалистов, например во многих профессиях STEM, то есть в области математики, информатики, естественных наук и технологий. И будущее не сулит улучшения: насколько серьезны демографические проблемы в Германии, видно из текущего распределения по возрасту, которое не в последнюю очередь отражает соотношение групп, уходящих с рынка труда и приходящих им на смену. На каждые 100 человек в возрасте от 55 до 59 лет в Германии в настоящее время приходится только 59 человек 15–19 лет — самый низкий показатель возрастного соотношения среди стран ЕС. С возрастной группой от 50 до 54 лет еще хуже: здесь на 100 человек приходится 55 детей 10–14 лет, что также является самым низким показателем в ЕС.

Если в ближайшие годы Германии не удастся привлечь иммигрантов в больших масштабах, то численность населения трудоспособного возраста резко сократится. К чему это может привести, показывают сотрудники Института немецкой экономики в Кёльне (IW), используя предварительный расчет численности населения в Европе, который учитывает различные сценарии миграции. Для Германии перспектива неблагоприятна. Если реализуется наиболее вероятный миграционный сценарий, то к 2030 году численность населения трудоспособного возраста в Германии сократится на 6,8 %. Больше снижение ожидается только в шести других странах ЕС. В то же время по данному сценарию в пяти странах ЕС численность населения в возрасте от 20 до 64 лет будет продолжать расти: на Мальте, в Ирландии, Люксембурге, Швеции и на Кипре.

Если исключить мигрантов, то к 2030 году число людей трудоспособного возраста в Германии сократится примерно на 11 % (в Литве — на 12 %). Без иммиграции в среднесрочной перспективе почти во всех странах ЕС наблюдалось бы резкое уменьшение численности населения трудоспособного возраста. Кроме Германии особенно пострадали бы страны Южной Европы. В то же время ситуация в Северной и Западной Европе выглядит намного лучше. Например, во Франции даже без предполагаемой иммиграции число людей трудоспособного возраста к 2030 году сократится всего на 2 %.

Показательно, что, обсуждая демографические прогнозы, специалисты IW выступают против единообразной миграционной политики

стран ЕС: «Поскольку демографические прогнозы для стран ЕС существенно различаются, разработка общей политики в области обеспечения квалифицированными кадрами на уровне ЕС не представляется ни реалистичной, ни разумной. Хотя согласование необходимо, Германия должна разработать собственные стратегии увеличения численности населения, учитывая проблему обеспечения квалифицированными кадрами. Такие стратегии, например, могут ориентироваться на приток специалистов из-за рубежа, создание для них легальных способов трудоустройства, а также на возможности повышения квалификации для иммигрантов»<sup>1</sup>.

В 2021 году в Германии проживало без малого 2,3 млн беженцев.

Таблица 11

**Количество трудовых мигрантов в Германии в 2021 году  
(тыс. чел.)**

Страна	Численность
Сирия	670
Афганистан	221
Ирак	191
Польша	141
Иран	115
Турция	102
Косово	81
Россия	77
Босния и Герцеговина	58
Казахстан	48

*Источник:* Статистика беженцев по странам прибытия (сколько беженцев из этих стран проживало в Германии в 2021 г. Учитываются те, кто после 1950 г. прибыл в ФРГ в поисках убежища). Всего беженцев: 2 млн 296 тыс.

После начала специальной военной операции Вооруженных сил РФ на Украине многие уехали из зоны боевых действий в Германию. Украинки, вероятно, составляют самую большую группу мигрантов в ФРГ. Федеральное ведомство по делам миграции и беженцев зарегистрировало в период с 24 февраля по 19 июня 2022 года около 867 тыс. человек с Украины, что делает украинцев в настоящее время самой большой группой беженцев в Германии, хотя многие позднее вернулись на родину. До этого, в 2021 году, большинство прибывших в Германию в поисках убежища были из Сирии.

<sup>1</sup> Geis-Thöne W. Der deutsche Arbeitsmarkt braucht mehr Zuwanderer. URL: <https://www.iwd.de/artikel/der-deutsche-arbeitsmarkt-braucht-mehr-zuwanderer-523863>.

Тот факт, что в ФРГ приехало более 140 тыс. поляков (в основном женщин), может показаться удивительным, но это связано с двумя факторами. В 1980-х годах 200 тыс. поляков оказались в ФРГ, покинув свою страну из-за сложной экономической ситуации, часть из них подали прошения о предоставлении убежища, а еще раньше, после Второй мировой войны, в Германию прибыло много (поздних) переселенцев — в основном из Польши. Поэтому сейчас миграция из Польши в значительной мере представляет собой воссоединение семей, переезд к родственникам<sup>1</sup>.

Далеко не все беженцы являются трудовыми мигрантами, но бóльшая их часть все же пытается найти работу и оказывает влияние на немецкий рынок труда. Впрочем, зависимость отраслей народного хозяйства от трудовой миграции характерна не только для ФРГ, но и для других государств ЕС. Характерен здесь пример Великобритании, которая хотя и покинула ЕС после референдума 2016 года (Брексит), однако испытывает те же проблемы, что и страны ЕС, в первую очередь экономически мощные. Схожие тенденции отмечаются и на рынке труда. Фактически в 2017 году в Соединенном Королевстве проживало более 3,8 млн человек, имеющих гражданство остальных 27 стран ЕС. Лишь около миллиона из них прибыли из Польши, которая присоединилась к ЕС в 2004 году. Число иммигрировавших болгар и румын к 2019 году даже увеличилось до 600 тыс.

И все же тенденция изменилась: еще до начала пандемии коронавируса и, очевидно, в связи с Брекситом, многие жители стран Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ) покинули рынок труда Великобритании. К концу 2021 года в Соединенном Королевстве количество работающих из десяти стран ЦВЕ, входящих в ЕС, сократилось в общей сложности более чем на 400 тыс. человек. В результате британская экономика потеряла столь необходимую рабочую силу — водителей грузовиков, уборщиков урожая, социальных работников, занятых уходом за больными, престарелыми и детьми. Очевидно, это во многом связано с особенностями правового положения иммигрантов. Те, кто ранее проживал в Великобритании менее пяти лет, теперь могут получить только «предустановленный» статус, который позволяет им оставаться на территории Соединенного Королевства в течение пяти лет, если они подадут заявление. После этого потребуется повторное заявление, чтобы остаться в стране на неопределенный срок. Для новых иммигрантов барьер еще выше: помимо прочего, они обычно

<sup>1</sup> *Schmiedendorf B.* Woher kommen die Schutzsuchenden in Deutschland? URL: <https://www.iwd.de/artikel/woher-kommen-die-schutzsuchenden-in-deutschland-551290>.

должны получать минимальный уровень трудового дохода, что весьма затруднительно, если работать, например, в сельском хозяйстве или на транспорте<sup>1</sup>.

Между тем Германия предлагает высококвалифицированным специалистам довольно благоприятные условия. Об этом свидетельствует недавнее исследование, проведенное ОЭСР и Фондом Бертельсманна. Особенно перспективен рынок труда ФРГ для студентов, как показывает исследование, в котором учитываются такие параметры, как карьерные возможности, доход и качество жизни. В рейтинге ОЭСР по количеству иностранных студентов ФРГ находится на третьей строчке после Швейцарии и Норвегии.

Германия по-прежнему занимает шестое место по числу высококвалифицированных самозанятых. Иная ситуация с высококвалифицированными работниками: согласно исследованию ОЭСР, Германии, занимающей 12-е место, их достаточно только для высшего и среднего звена. Однако есть надежда, что в настоящее время положение улучшилось (исследование частично основано на данных за 2013 г., когда рынок труда был значительно менее благоприятным, чем в момент обнародования результатов в 2019 г.).

Вывод немецких ученых очевиден: стране нужно больше высококвалифицированных иммигрантов, потому что в ближайшие несколько лет поколение бэби-бумеров уйдет на пенсию и кадровый дефицит станет серьезной проблемой для бизнеса. Иммигранты могут заполнить этот пробел. Однако при этом требуются не только ученые, но и специалисты с высшим профессиональным образованием. Самое большое препятствие при решении данной задачи — знание немецкого языка. Катастрофически не хватает языковых курсов, где можно не только овладеть языком для повседневного общения, но и освоить его более глубоко. Многие профессии требуют хорошего знания немецкого языка, так что у тех, кто знает лишь несколько фраз, на рынке труда шансов нет. Кроме того, необходимо расширить признание квалификаций, полученных за границей. «Новый закон об иммиграции может оказаться очень полезным для поощрения иммиграции квалифицированных кадров: правительство должно как можно скорее принять его и начать применять», — комментируют исследователи специалисты (IW)<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> *Busch B.* Vereinigtes Königreich: Wirtschaft und Arbeitsmarkt sind geschwächt. URL: <https://www.iwd.de/artikel/wirtschaft-und-arbeitsmarkt-des-vereinigten-koenigreichs-sind-geschwaecht-555701>.

<sup>2</sup> *Geis-Thöne W.* Hochqualifizierte Zuwanderung: Ungenutztes Potenzial. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/wido-geis-thoene-ungenutztes-potenzial.html>.

Исходя из этих соображений, в последние годы ставка делается на приглашение в ФРГ знающих немецкий язык квалифицированных специалистов, например с Западных Балкан (Словении, Хорватии, Черногории) и из Индии. Как показывает исследование IW 2018 года, еще в 2015 году в Германию прибыло более 140 тыс. человек, запрашивающих убежище, в основном низкоквалифицированных, из шести государств Западных Балкан — Сербии, Боснии и Герцеговины, Черногории, Косово, Албании и Македонии. Почти ни у одного претендента не было шансов на принятие его заявки. Это побудило федеральное правительство ужесточить правила предоставления убежища и классифицировать балканские государства как «безопасные страны происхождения». Были снижены барьеры для трудовых мигрантов с помощью так называемого западнобалканского урегулирования. С тех пор жители Западных Балкан могут устроиться практически на любую работу в Германии, однако до этого момента Федеральное агентство по трудоустройству должно проверить, нет ли в самой Германии подходящего кандидата на данную должность. В результате в 2017 году только 20 тыс. лиц, ищущих убежища, прибыли с Западных Балкан. В течение трех лет (2015–2018) миграция высококвалифицированной рабочей силы из этих стран резко возросла. Так, в ноябре 2018 года около 270 тыс. человек с Западных Балкан работали в Германии на условиях обязательного социального страхования, при этом около 162 тыс. из них работают на должностях, требующих нескольких лет обучения. Это примерно на 45 % больше, чем в 2012 году. Те, кто переехал, в основном заняты в строительстве, а также в сфере гостеприимства и социального обеспечения. Только 11,5 % зарегистрированы безработными, и этот показатель продолжает снижаться. «Иммигранты с Западных Балкан вносят решающий вклад в обеспечение экономики квалифицированной рабочей силой, — объясняет ученый и автор исследования Видо Гейс-Тене. — Интеграция на рынке труда — это успех». Это также связано с высоким уровнем образования в странах Западных Балкан. Например, в Черногории около четверти населения являются квалифицированными специалистами<sup>1</sup>.

В ближайшие годы, как никогда прежде, Германия будет зависеть от трудовой миграции. Люди с индийским гражданством уже сегодня вносят огромный вклад в обеспечение экономики ФРГ ква-

---

<sup>1</sup> *Geis-Thöne W.* Migranten vom Westbalkan: Hochqualifiziert und integriert. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/wido-geis-thoene-hochqualifiziert-und-integriert.html>.

лифицированными кадрами. Соотношение численности возрастных групп в Германии недвусмысленно показывает, что экономика этой страны сталкивается с серьезной демографической проблемой. Многие компании начали страдать от дефицита квалифицированных сотрудников, и без масштабной иммиграции проблема решена не будет. В последние годы жители страны, родившиеся за границей, заметно укрепили базу рабочей силы ФРГ, где доля иностранцев среди работающих возросла с чуть менее 14 % в 2010 году до примерно 18 % в 2020-м. В 2019 году в Германию прибыло около 21,7 тыс. граждан Индии — почти в семь раз больше, чем в 2010-м. Иммигранты из Индии становятся особо ценными работниками для немецких работодателей, так как сильно заинтересованы в заработке. В то время как доля граждан Индии в общей численности мигрантов из-за пределов ЕС на конец 2020 года составляла всего 2,3 %, их доля среди граждан третьих стран, имеющих вид на жительство для трудоустройства, достигла 11,3 %.

Но главное преимущество индийцев, приезжающих в ФРГ, — образование. Из 32 037 граждан третьих стран, получивших вид на жительство для квалифицированных специалистов (например, «Голубую карту ЕС») в Германии в 2020 году, 5932 были из Индии, что составляет 18,5 %. Таким образом, индийские иммигранты все в большей степени способствуют обеспечению потребности в данных специалистах на территории Германии. Это особенно актуально для рабочих мест, требующих академической квалификации. Среди всех мигрантов из третьих стран, которые в марте 2021 года работали в этой стране в качестве экспертов, что в основном предполагает степень магистра, почти 12 % были выходцами из Индии. Высокий уровень квалификации индийских мигрантов также очевиден с другой точки зрения: из почти 71 тыс. индийцев, которые были трудоустроены в Германии по программе социального обеспечения в марте 2021 года, почти 58 % работали в качестве экспертов или специалистов. Эта доля была значительно выше, чем среди иностранных работников в целом (около 17 %). Кроме того, из числа сотрудников с немецким гражданством только 28 % работали в качестве экспертов или специалистов (должности последних обычно требуют степени магистра или бакалавра).

Также следует отметить, что с 2016 года число индийских экспертов в ключевых экономических областях STEM — математике, информатике, науке и технике — увеличилось значительно больше, чем общая численность сотрудников в этих областях. В настоящее время в Герма-

нии насчитывается около 18,6 тыс. индийских экспертов STEM, что делает их крупнейшей группой иностранцев в этом сегменте.

Все большее присутствие индийских иммигрантов в Германии ни в коем случае не является само собой разумеющимся. Образованные индийцы могли бы выбрать США или Великобританию, где у них обычно нет затруднений в общении, так как английский является одним из официальных языков в Индии. Вдобавок в этих странах уже проживают большие индийские общины, что облегчает адаптацию вновь прибывших. Однако репутация Германии как страны для иммиграции с некоторых пор значительно улучшилась. Продолжительный экономический бум, предшествовавший вспышке пандемии коронавируса, обеспечил хорошие перспективы для трудоустройства. К тому же в течение последних двух десятилетий доступ предприятий и организаций к привлечению на имеющиеся вакансии высококвалифицированных трудовых мигрантов постепенно облегчался, а в 2020 году вступил в силу Закон об иммиграции квалифицированных рабочих. Кроме того, такие инициативы, как «Сделай это в Германии», вероятно, помогли потенциальным мигрантам в первую очередь обратить внимание на Германию как на возможное место для жизни и работы.

Эксперты предлагают: чтобы еще лучше реализовать потенциал, который может обеспечить Индия, федеральное правительство должно среди прочего развивать иммиграционное законодательство таким образом, чтобы процесс иммиграции проходил еще быстрее и с меньшими усилиями для людей. Даже тем соискателям, которые еще не могут заключить трудовой договор, но имеют хорошие перспективы интеграции, следует разрешить доступ в соответствии с четко определенными критериями<sup>1</sup>.

Данные Федерального статистического управления ФРГ за 2020 год показывают, что иностранцы вносят большой вклад в обеспечение достойного уровня квалификации работников во многих профессиях. Анализ IW показывает, что иммигранты также играют все большую роль в обеспечении благосостояния страны пребывания. В ближайшие годы Германии предстоит решить несколько важных задач, чтобы по-прежнему процветать: население стареет, предприятия все больше переходят на цифровые технологии, а декарбонизация является одной из самых важных задач нашего времени. Поэтому требуются инновации — и они генерируются в основном в исследовательских структурах. Около 83 % работающих в этих областях имеют профес-

<sup>1</sup> Geis-Thöne W. Deutschland gewinnt Fachkräfte aus Indien. URL: <https://www.iwd.de/artikel/deutschland-gewinnt-fachkraefte-aus-indien-534399>.

сиональную подготовку или степень STEM, что еще больше повышает важность развития данного комплекса областей знаний и технологий. В ближайшие годы спрос на специалистов STEM значительно возрастет, в том числе из-за демографических изменений. Цифровизация уже сегодня приводит к росту потребности в специалистах по информатике. Технологические инновации позволяют ускорить процесс декарбонизации — силами STEM осуществляются исследования и разработки в этой области. Чтобы укрепить эту тенденцию, Германии придется увеличить расходы на исследования до 3,5 % ВВП. По расчетам IW, в этом случае возникнет кадровый дефицит в размере 220 тыс. специалистов в этой области.

Многие мигранты сегодня работают в качестве сотрудников STEM, тем самым укрепляя инновационный потенциал страны. Анализ базы данных патентов IW показывает, что в последние несколько лет изобретателей с иностранными корнями стало намного больше, чем прежде. Доля иммигрировавших сотрудников среди всех работающих сотрудников STEM также увеличилась: если в 2011 году иностранное происхождение имели около 14 % преподавателей STEM, то в 2017-м — уже более 20 %. В общей сложности в 2017 году в STEM работало примерно 597 тыс. 700 ученых-иммигрантов и 1 млн 389 тыс. 300 специалистов-иммигрантов. В целом, по данным 2020 года, только иммигрантские силы STEM вносят вклад в добавленную стоимость в размере около 195,7 млрд евро в год<sup>1</sup>.

Аналогичная ситуация наблюдается и в образовательной сфере: Германия должна привлечь больше иностранных педагогов. Около 25 % учителей в немецких школах должны быть заменены в ближайшие годы, и эта проблема будет становиться все более серьезной: например, отчет Федерального статистического управления ФРГ за 2018/19 учебный год показывает, что около 25 % учителей в Германии достигли возраста 55 лет и, следовательно, в ближайшие 10 лет их необходимо будет заменить. В некоторых землях Восточной Германии эта доля даже превышает 40 %. А для целей оцифровки, более полной интеграции мигрантов в немецкое общество, работы с родителями детей крайне необходимы дополнительные преподаватели. Чтобы справиться с растущей нехваткой учителей, требуется привлечение иностранных преподавателей при наличии должной квалификации. Как сообщает Федеральное статистическое управление ФРГ,

---

<sup>1</sup> Plünnecke A. Ausländische MINT-Kräfte sichern deutschen Wohlstand. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/axel-pluenecke-auslaendische-mint-kraefte-sichern-deutschen-wohlstand.html>.

в 2018/19 учебном году только 1,4 % из примерно 686 тыс. учителей общеобразовательных школ, занятых полный или неполный рабочий день, имели иностранные корни. В других востребованных профессиях, таких как программист, специалист по ремонту компьютерной техники или инженер, каждый десятый сотрудник в настоящее время имеет паспорт другого государства. Кроме того, наем иностранных учителей может оказать положительное влияние на интеграцию детей-мигрантов и помочь им улучшить успеваемость в школе<sup>1</sup>.

Активно привлекают профессионалов из-за рубежа немецкие научно-исследовательские центры и университеты. Те, кто получил профессиональную степень за границей, могут получить ее признание в Германии: в 2021 году это сделали 46,9 тыс. человек. Но для того, чтобы устранить нехватку квалифицированных кадров, требуется значительно больше мигрантов.

Экономика ФРГ нуждается в квалифицированных работниках: в 2021 году почти 350 тыс. должностей, требующих квалификации, остались незанятыми. Иностранцы пока не могут восполнить этот пробел. Признанные 46,9 тыс. иностранных дипломов — это на 5 % больше, чем годом ранее, в 2020-м. Таким образом, в лучшем случае лишь каждая седьмая вакансия может быть заполнена иностранным специалистом. Это тревожная тенденция: в период с 2016 по 2019 год Федеральное статистическое управление ФРГ сообщало о двузначных темпах роста признания иностранных квалификационных свидетельств от года к году, а в 2019-м рост составил рекордные 24 %. Среди специалистов особенно много медсестер, врачей и других медицинских специалистов. В других отраслях, однако, признается значительно меньше дипломов. В таких областях, как электроснабжение и эксплуатация электросетей в строительстве, водоснабжение и канализация, системы отопления и кондиционирования воздуха, не хватает около 28 тыс. специалистов. Дефицит квалифицированных кадров давно не является чисто немецким явлением — другие страны ЕС также все больше нуждаются в специалистах из-за рубежа, так что немецкие компании конкурируют с другими европейскими работодателями.

В последние годы в деле привлечения иностранных ученых в ФРГ сделан важный шаг: помощь в признании квалификации, дипломов, ученых степеней и званий теперь доступна на портале BQ. Эта он-

<sup>1</sup> Plünnecke A. Deutschland muss mehr ausländische Lehrkräfte gewinnen. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/axel-pluenecke-deutschland-muss-mehr-auslaendische-lehrkraefte-gewinnen.html>.

лайн-платформа позволяет организациям и компаниям получать информацию о ходе процедуры признания, а также объективно оценивать иностранные профессиональные степени. Информационный портал, созданный Федеральным министерством экономики и защиты климата Германии и управляемый IW, предоставляет информацию о системах профессионального образования в 100 странах и содержит почти 5 тыс. профессиональных профилей<sup>1</sup>.

Исследования IW показали, что особенно значим вклад ученых с иностранными корнями в немецкую прикладную науку, научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки. В 2016 году почти каждое десятое заявление на патент было подано изобретателями с иностранными корнями, и этот показатель растет. В абсолютных цифрах этот показатель эквивалентен почти 3 тыс. патентов. Для сравнения: в 2005 году Ведомство Германии по патентам и товарным знакам (DPMA) зарегистрировало лишь около 6 % патентов, полученных изобретателями-иммигрантами. Таким образом, иностранцы вносят все больший вклад в инновационную мощь Германии. Большинство из них выходцы из стран Восточной и Юго-Восточной Европы — Польши, Чехии, Венгрии, Сербии, России. В 2016 году ими была зарегистрирована почти тысяча патентов. Изобретатели из арабских и тюркоязычных регионов запатентовали в 2016 году около 560 изобретений. В IW отмечают особенно впечатляющий рост числа заявок на патенты изобретателей с индийскими корнями: с 2005 по 2016 год их количество увеличилось почти втрое; патентов, выданных китайскоязычным изобретателям, стало вдвое больше. «Полученные данные подчеркивают важность для Германии принятого закона об иммиграции квалифицированных кадров, — говорит автор исследования Оливер Коппель. — Это упростит приток специалистов в области технических наук, то есть многих потенциальных изобретателей, что укрепит немецкую систему инноваций».

(Что касается методологии проведенного исследования: тот, кто подает заявку на патент в DPMA, обычно указывает там только свое имя и место жительства, но не указывает, родом ли он из Китая, Турции или Индии. Поэтому ученые IW разработали методику работы с большими данными, которая позволяет сопоставить более 20 тыс. имен с определенными языковыми пространствами.

---

<sup>1</sup> *Rohr N., Wörndl D.* Ausländische Berufsabschlüsse: Anerkannte Fachkräfte können nur jede siebte Stelle besetzen. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/nora-rohr-daniel-woerndl-anerkannte-fachkraefte-koennen-nur-jede-siebte-stelle-besetzen.html>.

Изобретательница по имени Агнешка, скорее всего, имеет польские корни, в то время как Карл-Хайнц, вероятно, из немецкоязычной страны<sup>1</sup>.)

В 1994 году чуть менее 4 % всех патентных заявок в Германии были поданы лицами с иностранными корнями; в 2018 году их доля уже составляла более 11 %. За этот период доля заявок на патенты, поданных людьми из каждого определенного лингвистического региона, увеличилась более чем в два раза. База данных патентов определяет корни изобретателей, проживающих в Германии, по их именам, поскольку они, как правило, дают надежную информацию о происхождении человека. И хотя некоторым родителям нравится давать своим детям экзотические имена, тенденция очевидна.

За 10 лет (2008–2018) число патентных заявок изобретателей с индийскими именами в ФРГ увеличилось примерно на 300 %, а у изобретателей с китайскими корнями — почти на 140 %. Это показывает, насколько важна иммиграция специалистов для Германии и ее инновационного потенциала. Вот почему политика содействия адаптации не должна ослабевать, укрепляя культуру гостеприимства и интеграции иммигрантов, например, в Индии, с помощью таких мер, как «Сделай это в Германии». С 1994 по 2018 год доля патентных заявок, поданных людьми с азиатскими корнями, увеличилась в четыре раза. С 2008 по 2018 год количество ежегодных заявок на патенты в Германии в целом возросло почти на 3 % — но только потому, что количество заявок, поданных изобретателями из тех стран, где не говорят на немецком языке, увеличилось более чем на 84 %.

Германии необходимы творческие умы из других стран по нескольким причинам.

1. Демография. Население Германии стареет, поэтому работающих немцев становится все меньше, а значит, и изобретателей тоже.

2. Потребности экономики. В связи с глобальными мегатенденциями, такими как декарбонизация, цифровизация, а также технологическая конкуренция с другими государствами, экономике и обществу Германии требуется значительно больше специалистов из соответствующих отраслей.

---

<sup>1</sup> Koppel O., Lüke D., Röben E. Patente: Immer mehr kluge Köpfe mit ausländischen Wurzeln. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/oliver-koppel-enno-kohlisch-immer-mehr-kluge-koepfe-mit-auslaendischen-wurzeln.html>.

Таблица 12

**Доля патентов, полученных в Германии изобретателями  
с иностранными корнями<sup>1</sup>**

Регион происхождения (языкового пространства)	1994	2018
Восточная и Юго-Восточная Европа	1,1	2,8
Южная Европа и Латинская Америка	0,5	1,8
Арабские страны и Турция	0,6	1,7
Азия	0,4	1,6
Этнические немцы из зарубежных стран	0,6	1,3
Прочие языковые пространства	0,7	2,1

*Источник:* Институт немецкой экономики (IDW).

Важную роль играет и образование. Несмотря на то что в Германии предлагается множество образовательных программ и проектов, привлечь больше молодых людей к изучению технических и естественных наук не удалось. Пандемия коронавируса и связанные с ней ограничения резко сократили иммиграцию через высшие учебные заведения. Количество первокурсников-иностранцев сократилось со 125 тыс. в 2019/20 учебном году до 99 тыс. в 2020/21-м. Эта тенденция вызывает тревогу немецких аналитиков: «Ведь многие из студентов-иммигрантов остаются в Германии после учебы, около 47 % из них изучают предмет STEM, то есть математику, информатику, естественные науки или технологии, поэтому являются потенциальными изобретателями завтрашнего дня. Без привлечения новых специалистов-знатоков в области инноваций Германия не сможет конкурировать в глобальном масштабе»<sup>2</sup>.

Роль трудовых мигрантов в Германии велика и в гораздо меньше связанных с высокими технологиями отраслях народного хозяйства, в частности в сфере услуг. Среди специалистов этой сфере бытует поговорка: «Без мигрантов колеса останавливаются, а кухня остается холодной». Это во многом верно для общественного питания

<sup>1</sup> Учитывались все национальные и интернациональные заявки на патенты, имеющие силу в Германии. Языки: Восточная и Юго-Восточная Европа: например, албанский, болгарский, венгерский, польский, русский, румынский, сербскохорватский, чешский; Южная Европа и Латинская Америка: например, греческий, итальянский, испанский, португальский; Арабские страны и Турция: например, арабский, курдский, турецкий, фарси; Азия: например, бенгали, хинди, корейский, японский; прочие языковые пространства: например, африканские языки, английский, иврит, фламандский, французский.

<sup>2</sup> *Kohlich E., Koppel O.* Immer mehr Erfinder haben ausländische Wurzeln. URL: <https://www.iwd.de/artikel/immer-mehr-erfinder-haben-auslaendische-wurzeln-506740>.

и логистики: нигде не работает так много квалифицированных мигрантов, как за рулем и в ресторанах. В то же время по всей Германии не хватает около 12 тыс. профессиональных водителей и 4,2 тыс. специалистов общественного питания. Без мигрантов дефицит был бы значительно острее. «Полки в супермаркете пустуют, в ИКЕА больше нет матрасов: то, что давно стало обычным явлением в Великобритании, еще впереди в Германии, — отмечают аналитики IW. — Причина проста: отсутствие профессиональных водителей».

До начала коронавирусного кризиса в октябре 2019 года в Германии не хватало почти 14 тыс. квалифицированных водителей. В предыдущие годы, когда в отсутствие торговой войны и падения экспортного спроса экономика процветала, еще больше рабочих мест оставались незанятыми. Временами не хватало более 24 тыс. водителей. После начала коронавирусного кризиса и первого карантина («первой изоляции») весной 2020 года дефицит водителей быстро сократился. С апреля 2020 года по май 2021-го в Германии не было вакантных мест, на которые не претендовал хотя бы один безработный кандидат. Но затем ситуация снова ухудшилась: по данным IW, в октябре 2021 года для профессиональных водителей было открыто около 12 тыс. вакансий, которые не могут быть заполнены.

Без людей с иностранным гражданством ситуация выглядела бы намного хуже. Это связано с тем, что каждый четвертый квалифицированный водитель, то есть тот, кто обычно имеет двойное образование, — гражданин другой страны. По всей стране 132 тыс. 888 мигрантов работают водителями, что сделало данную профессию в 2020 году самой популярной среди профессий, требующих специального образования.

Вторая по популярности профессия среди мигрантов — специалист по обслуживанию в учреждениях общественного питания. 91 тыс. специалистов в этой сфере, то есть чуть меньше, чем каждый третий, имеет иностранное гражданство. С весны 2020 года по июнь 2021-го в отрасли произошел резкий спад, вызванный закрытием кафе и ресторанов, но затем дефицит квалифицированных кадров снова начал расти. В октябре 2021 года в штате учреждений общественного питания не хватало почти 4,2 тыс. специалистов, поэтому даже после снятия карантинных ограничений многие рестораны были вынуждены закрывать свои заведения (хотя бы на несколько дней)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> *Hickmann H., Jansen A., Pierenkemper S. Fachkräftemangel: Warum ohne Migranten die Räder stillstehen und die Küche kalt bleibt. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw->*

#### **4.2. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ИНТЕГРАЦИИ МИГРАНТОВ В НЕМЕЦКОЕ ОБЩЕСТВО В ОБЩЕЕВРОПЕЙСКОМ КОНТЕКСТЕ**

Каждый интересующийся европейской миграционной политикой знает, что она регулирует исключительно иммиграцию людей из третьих стран. Свобода передвижения, которая распространяется на граждан стран ЕС, Исландии, Лихтенштейна, Норвегии и Швейцарии, а также на подданных Соединенного Королевства (уже после выхода Великобритании из ЕС), определяется на уровне ЕС политической рынка труда и социального обеспечения, за которую отвечает Генеральный директорат по вопросам занятости, социального обеспечения и интеграции. Иммиграция из остальных стран регулируется Генеральным директоратом по вопросам миграции и внутренних дел. По данным Евростата, в 2017 году около 2,4 млн человек из стран, не входящих в ЕС, переехали в одну из стран ЕС. За вычетом тех, кто уехал, получается, что чистая иммиграция составляет чуть менее 1,3 млн человек. В страны ЕС мигрировало почти 1,9 млн человек. В мае 2019 года иммиграция извне превышала внутреннюю миграцию внутри ЕС. Однако в европейской статистике, в отличие от немецкой, регистрируются только миграционные перемещения с предполагаемым сроком пребывания не менее одного года.

В общей сложности в 2017 году страны ЕС впервые выдали 3,13 млн видов на жительство. Из них 760 тыс. были связаны с гуманитарными и другими причинами. Таким образом, при выдаче вида на жительство прием беженцев не играет основной роли. Однако многие беженцы, прибывающие в Европу, не соответствуют требованиям для признания защищенного статуса и получения вида на жительство. Поэтому в 2018 году защита беженцев была предоставлена только в 217 тыс. из 582 тыс. решений о предоставлении убежища в первой инстанции. В каком количестве лица, которым было отказано в предоставлении убежища, на самом деле покидают ЕС, невозможно сказать точно из-за недостатка данных. Лиц, ищущих убежища в ЕС, стало значительно меньше, хотя в 2018 году их численность составила 640 тыс. человек, что было даже больше, чем до 2014 года. Количество граждан третьих стран, незаконно проживающих в странах ЕС, также сократилось: в 2015 году их насчитывалось 2,15 млн, в 2016-м — около 980 тыс., в 2017-м — всего 620 тыс. человек.

Политика в отношении беженцев является постоянным предметом споров. По данным Евростата, в 2017 году на внешних границах ЕС во въезде было отказано 440 тыс. человек, в том числе 200 тыс. в Испании. Это очень мало по сравнению с примерно 14 млн шенгенских виз, которые страны ЕС выдают для легального въезда. Однако данные Евростата не включают тех, кто совершает путешествие по Средиземному морю и возвращается в исходную точку еще до того, как добирается до порта страны ЕС.

Политика в отношении беженцев является центральной темой споров по нескольким причинам. Не вызывает споров тот факт, что, по крайней мере, участники Шенгенской зоны находятся в одном сообществе. Если на внутренних границах ЕС не проводятся проверки, то при обращении с лицами, въезжающими без действительных документов, должны применяться общие правила, на которые каждый может положиться.

Число лиц, ищущих убежища в ЕС, в последнее время значительно сократилось. При этом Дублинская система создает структурные проблемы для стран, имеющих внешнюю границу ЕС: за процедуру предоставления убежища, как правило, отвечает та страна, где беженец впервые ступил на территорию ЕС без действительных документов. При нынешних маршрутах эвакуации в большинстве случаев это страны, расположенные на побережье Средиземного моря. Хотя в последние годы было предпринято несколько попыток создать новый механизм распределения беженцев, в итоге все инициативы потерпели неудачу из-за противодействия со стороны отдельных стран ЕС.

Кроме того, в некоторых случаях разногласия стран ЕС затрудняют поиск общей линии в политике в отношении беженцев. Разные мнения касаются, прежде всего, вопроса о том, как следует обращаться с лицами, которые ранее находились в третьих странах, где они не сталкивались с политическим преследованием, а их жизнь и здоровье не подвергались угрозе из-за военных действий (именно эти обстоятельства вынуждают ехать в Европу большинство беженцев). Достижение компромисса также затруднительно из-за того, что правительствам приходится учитывать интересы общества в своих странах.

Совсем по-другому складывается ситуация с легальной миграцией. В настоящее время почти все меры регулируются директивами ЕС, которые обычно устанавливают минимальные стандарты. Виды на жительство, принятые на уровне ЕС, — это «Голубая кар-

та ЕС» для высококвалифицированных трудовых мигрантов и «Карта ИКТ» для корпоративных трудовых переводов в рамках транснациональных компаний из одного национального филиала в другой. Однако у стран ЕС есть определенные возможности для разработки национального законодательства, и они могут использовать национальные правила при выдаче этих карт. В результате количество «Голубых карт», выданных в 2017 году, было сравнительно небольшим — 24,3 тыс., из которых 20,4 тыс. приходилось на Германию. В связи с предстоящим пересмотром Директивы ЕС о «Голубой карте» Комиссия ЕС стремится закрыть национальные пути доступа для квалифицированной рабочей иммиграции. Однако в настоящее время в странах ЕС, вероятно, это решение не найдет поддержки большинства, поэтому легальная иммиграция будет по-прежнему регулироваться в соответствии с европейским и национальным законодательством<sup>1</sup>.

Между тем реальность общего рынка такова, что многие работники из Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ) после вступления их стран в ЕС мигрировали в западные страны ЕС на временной или даже постоянной основе — в основном из-за более широких возможностей трудоустройства и высокой заработной платы. Это привело к резкому увеличению числа мигрантов из стран ЦВЕ в ЕС-15 — с 2,7 млн в 2000 году до 10,1 млн в 2020-м. Среди них, очевидно, много квалифицированных рабочих и специалистов, которых сейчас не хватает в их родных странах, поэтому экономический рост там замедляется.

Данный эффект смягчается тем, что часть людей из ЦВЕ, работающих за границей, по-прежнему проживает на своей родине, и их доход хотя бы частично переводится туда. Вдобавок те, кто эмигрировал в ЕС-15, также передают деньги для своих семей на родине. Так, для Румынии в 2019 году эти два типа денежных переводов составили почти 6,5 млрд евро — без малого 3 % ВВП. В Венгрии частные денежные переводы и доходы жителей страны, работающих в ЕС-15, в последнее время составляли 2,5 % валового внутреннего продукта; в Болгарии — 2,4 %<sup>2</sup>.

В то же время во многих странах ЕС мигрантам труднее найти работу, чем местным жителям. Особенно высок уровень безработи-

<sup>1</sup> Geis-Thöne W. Zankapfel Flüchtlingspolitik. URL: <https://www.iwd.de/artikel/zankapfel-fluechtlingspolitik-429473>.

<sup>2</sup> Integration in die EU noch nicht vollendet. URL: <https://www.iwd.de/artikel/integration-in-die-eu-noch-nicht-vollendet-523857>.

цы среди прибывших из третьих стран, не входящих в ЕС, в Греции, Испании и Швеции. В среднем по ЕС в 2019 году около 11 % из них были безработными. Особенно высок уровень безработицы среди лиц из третьих стран в Греции, где в 2019 году около 29 % мигрантов из стран, не входящих в ЕС, были зарегистрированы безработными. Однако в Греции многие местные уроженцы также остаются без работы. В 2019 году уровень безработицы в Греции составлял около 17 %, в 2020-м — уже 20 % из-за ограничений, вызванных пандемией коронавируса. Аналогичная ситуация и в Испании, где в 2019 году более 20 % мигрантов из третьих стран были безработными, при этом уровень безработицы среди приехавших из стран ЕС составлял 15 %, а среди испанцев — чуть менее 13 %.

В Швеции и Франции мигранты из третьих стран также чаще всего оставались без работы — 17,5 и 14,7 % соответственно. Уровень безработицы среди иностранцев из ЕС в Швеции в 2019 году был ниже 5 %, в то время как среди шведов — еще на один процентный пункт ниже. В Германии разрыв между местными и иностранными гражданами не так велик: хотя в 2019 году на немецком рынке труда была почти полная занятость, уровень безработицы среди людей, родившихся за пределами ЕС, достигал 6,8 %. В ФРГ проживает около 11 млн жителей с иностранным гражданством, самую большую группу составляют турки — около 1,5 млн человек, за ними следуют поляки, сирийцы и румыны. Самый низкий уровень безработицы среди иммигрантов из-за пределов ЕС был в Чехии — 2,5 %. Однако даже там местные жители имеют лучшие шансы на трудоустройство, чем мигранты: уровень безработицы среди чехов в 2019 году составил всего 1,9 %.

Таблица 13

**Доля трудоспособных безработных граждан (20–64 года),  
родившихся за пределами ЕС (%)**

Страна	2019 год
Греция	29,1
Испания	20,1
Швеция	17,5
Германия	6,8
Литва	5,2
Мальта	4,2
Чехия	2,5

*Источник: Schmiedendorf B. Einwanderer häufiger arbeitslos als EU-Bürger. URL: <https://www.iwd.de/artikel/einwanderer-haeufiger-arbeitslos-als-eu-buerger-471332>.*

Понимая всю сложность накопившихся проблем, соответствующие министерства правительства ФРГ (внутренних дел, труда и социальных дел, экономики) в августе 2018 года представили совместный документ, касающийся иммиграции квалифицированных рабочих. «Он проясняет пути доступа для трудовой миграции в Германию и устраняет слабые места ранее действовавшей системы, — отметил директор Института немецкой экономики (IW) Михаэль Хютер в статье в газете „Зюддейче Цейтунг“. — В будущем не должно быть никаких узких мест при трудоустройстве в определенных профессиях, а только тот факт, что квалификация приводит к соответствующей ей занятости в Германии. Так называемый приоритетный экзамен будет отменен — это давно назрело. Популистское возмущение тем, что теперь немцы окажутся в невыгодном положении, свидетельствует не только о дешевом расчете, но и в равной степени об экономическом невежестве». Эксперт полагает, что «учитывая существующее тарифное регулирование, а также трудовое и социальное законодательство, какой смысл нанимать иностранных специалистов исключительно из-за их происхождения?»

Очевидно, что компании заинтересованы в новых сотрудниках; они интересуются их профессиональной квалификацией и социальными навыками. «В остальном Антидискриминационный закон применяется в обоих направлениях: он защищает каждого человека от дискриминации», — считает Хютер. Его позиция отражает общий подход бизнес-сообщества ФРГ: новый иммиграционный закон должен быть направлен на то, чтобы выпускники колледжей не оказывались в привилегированном положении, поэтому специалисты с двойным профессиональным образованием будут приравнены к ним. Фактически в технических специальностях разрыв в квалификации еще больше, что также отражает тенденцию (политически мотивированную) к «академизации», то есть к привлечению специалистов с высшим образованием. Это можно увидеть как среди специалистов STEM, так и в сфере услуг, связанных с домашним хозяйством, таких как услуги по уходу. «Документ предусматривает, что молодым людям из-за пределов Европы будет облегчен доступ к двойному профессиональному образованию в этой стране. Тогда дома, как и на расстоянии, этот путь к квалификации должен быть оценен и разрешен», — полагает Михаэль Хютер. — Критика была высказана

из-за того, что в законодательных актах отсутствует система начисления баллов. Сегодня это второстепенная мера, потому что любое подробное правило требует постоянного обновления и грозит вызвать нежелательные стимулы. Сделанное в настоящее время предложение о едином периоде, в течение которого специалисты и выпускники университетов — при условии признанной квалификации и надлежащего владения немецким языком — могут приезжать в Германию для поиска работы, представляется более осуществимым».

«Иммиграция квалифицированной рабочей силы, с одной стороны, и беженство — с другой, — это две разные формы миграции, которые в принципе не следует смешивать, — отмечает Хютер. — В противном случае беженство могло бы стать более простым в административном отношении способом для мигрантов добраться сюда и снять юридически определенный контроль над трудовой миграцией. Но это предполагает, что процедуры признания профессионалов на самом деле „быстрые и простые“, как говорится в проекте. Также необходимо значительно улучшить административное взаимодействие между визовыми отделами, ведомствами по делам иностранцев, Управлением занятости и Федеральным ведомством по миграции и беженцам. И то и другое будет масштабной задачей для администрации, о чем свидетельствует предыдущий опыт. Потому что не может быть так, чтобы иммиграция профессионалов была упрощена решительно и осмысленно, но затем потерпела неудачу из-за того, что процедуры были слишком сложными и забюрократизированными».

Во введении к документу, в частности, написано: «мы хотели бы использовать потенциал лиц, ставших беженцами, которым разрешено работать, на нашем рынке труда». «В конце концов, это похоже на пресловутый „переход“ с права на убежище к трудовой миграции. Таким образом, параграф 18а Закона о проживании открывает возможность предоставления беженцам вида на жительство для трудовой деятельности после двух (трех) лет профессиональной деятельности с академическим (профессиональным) образованием при наличии согласия со стороны федерального агентства. В 2017 году это касалось всего 111 случаев. Закон о проживании также позволяет обеспечить проживание хорошо интегрированной молодежи и подросткам; это также применимо в случае устойчивой интеграции, — высказывается Хютер. — Как вы хотите решить проблему инвентаризации иностранцев, которые в основном подлежат высылке, социально ответственным и экономически целесообразным об-

разом? Речь идет о 235 тыс. человек. Депортации, как следствие предыдущей халатности и упущений, сильно отстают от обещанного политиками вдумчивого подхода. Предприниматели, особенно в сфере торговли и среднего бизнеса, возмущены внезапной депортацией хорошо интегрированных беженцев, которые в настоящее время проходят профессиональную подготовку или работают. Это правильно, потому что такие действия не имеют смысла ни с точки зрения бизнеса, ни с точки зрения экономики, и это противоречит гуманитарным соображениям, учитывая достигнутую адаптацию и участие людей».

Бизнес задается вопросом: как решить данную дилемму? До установленного срока — например, 31 июля 2018 года — для лиц, которые в принципе обязаны были выехать, в соответствии с п. 18а Закона о проживании должна была проводиться проверка возможности выдачи им вида на жительство для трудовой деятельности. Для всех случаев, возникших после этого, необходимо было последовательно и законно инициировать депортацию. Зачастую властями игнорируется необходимость четкого и жесткого режима на внешних границах ЕС в отношении трудовой миграции, замаскированной под беженство, например в Средиземном море. Если ЕС и правительство ФРГ не справляются с ситуацией, то политики должны осознавать риски, связанные с отказом от «смены полосы движения». Негативным примером может служить миграция беженцев из Ливана и курдов в 1980-х годах — гораздо меньшая по численности (около 15 тыс. человек). Людям было отказано в доступе к рынку труда, и это стало одним из факторов появления клановых криминальных структур, которые по сей день представляют проблему для полиции и правосудия. Вот почему политики и здесь должны делать то, что обещает совместный документ трех федеральных министерств: решать проблемы непредвзято и по существу. Такова позиция немецкого крупного бизнеса, не изменившаяся и после прихода к власти в ФРГ осенью 2021 года нового коалиционного правительства<sup>1</sup>.

На 13-м саммите по интеграции в ФРГ 9 марта 2021 года был представлен Национальный план действий по интеграции, содержащий, в частности, результаты трехлетней работы. Федеральные, государственные и местные органы власти совместно со структурами гражданского общества работали над этим планом и в итоге

<sup>1</sup> Hüther M. Fachkräftezuwanderung: Ein mutiges Papier. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/in-den-medien/michael-huether-ein-mutiges-papier.html>.

предложили более 100 конкретных мер, способствующих интеграции мигрантов на всех уровнях. Стратегически и систематически Национальный план действий по интеграции, по мнению федерального правительства ФРГ, основан на том, чтобы все в Германии имели равные возможности и использовали их на практике. Был разработан стратегический подход к политике интеграции на 2020-е годы. Основное внимание на саммите было уделено представлению двух последних этапов (IV и V) Плана действий, включающего в основном вопросы интеграции иммигрантов на рынке труда. Всего Национальный план действий по интеграции предусматривает пять этапов, связанных с различными потребностями людей в процессе интеграции.

I. До иммиграции: предоставление качественной информации. Заявленная цель состоит в том, чтобы все могли заранее получить достоверную и исчерпывающую информацию о способах регулярной миграции.

II. Начальная интеграция: улучшение консультационных услуг, совершенствование владения языком, признание профессиональных и образовательных степеней, а также образование как фундаментальное условие успешной интеграции.

III. Инкорпорация. На этом этапе описывается, как можно сделать возможным участие. Важным вкладом в обеспечение равных возможностей является воспитание детей с самого раннего возраста. Гражданская активность и почетные должности также должны способствовать участию в общих делах.

IV. Срастание. Здесь основное внимание уделяется формированию разнообразия. Предлагаются меры в области спорта, здравоохранения, средств массовой информации и культуры, которые могут способствовать укреплению социальной сплоченности и, следовательно, социальной интеграции.

V. Сплочение. В центре внимания здесь находятся проекты, направленные на обеспечение равенства между иммигрантами и местными жителями (важность натурализации, политического образования, межкультурной открытости и равных возможностей в бизнесе и на государственной службе). Также описываются меры, направленные на борьбу с дискриминацией.

Разнообразие общества должно отражаться и на работе государственных служб. Во-первых, предложения и услуги со стороны государственных структур должны быть согласованы таким образом, чтобы все могли использовать их в равной степени, говорится

в результатах 13-го саммита по интеграции. Во-вторых, учреждения государственной службы, выступая как работодатели, должны быть открыты для более широких слоев населения, в том числе для мигрантов во втором или даже в первом поколении. Ведь межкультурные компетенции уже сегодня востребованы и на государственной службе, о чем свидетельствуют, например, опросы о разнообразии и равных возможностях, проведенные в 2019 году. Между тем в федеральной администрации только 12 % сотрудников имеют иммигрантское происхождение, в то время как доля иммигрантов в частном секторе в 2019 году составляла 26,2 %, в общей численности населения — 26 %. Эти предложения нашли поддержку и в Объединении немецких профсоюзов (DGB), оно «прямо приветствует принятие Национального плана действий по интеграции и вытекающие из него меры, которые теперь необходимо претворить в жизнь. Сочетаясь с теорией, практика может обрести новое качество»<sup>1</sup>.

Попытки ввести в действие такого рода механизмы предпринимаются уже давно. Германия должна наилучшим образом интегрировать беженцев на рынке труда — по гуманитарным и финансовым причинам. Но для этого федеральные, государственные и местные власти должны, наконец, скорректировать свои функции и усовершенствовать правовую базу иммиграции, призвал IW еще в апреле 2016 года на своей весенней сессии в Берлине. Для этого федеральное правительство, администрации федеральных земель и на местах должны тесно сотрудничать в рамках решения «общей задачи по приему беженцев». Что касается финансирования задач, то надо следовать принципу «деньги следуют за беженцами», и федеральное правительство должно иметь возможность напрямую выделять деньги местным органам власти.

Для интеграции беженцев необходимы новые правовые механизмы. Закон о планируемой интеграции уже расставляет значимые акценты: «Планируемое изменение места жительства — это правильный шаг», — заявил тогда директор IW Михаэль Хютер. Это может предотвратить перегрузку некоторых муниципалитетов. «До сих пор многие ищущие убежища лица после признания переезжают в города, где уже много мигрантов, например в Рурский регион. Таким городам часто не хватает экономической мощи, необходимой для интеграции беженцев в общество и на рынке труда».

<sup>1</sup> Integration auf allen Ebenen. URL: <https://www.dgb.de/++co++50499a8c-8257-11eb-8e5d-001a4a160123>.

Закон также стремится связать так называемое разрешение на постоянное проживание для беженцев с новыми требованиями. «Существующие условия ставят в невыгодное положение других иммигрантов из третьих стран, — отметил Хютер: — те, кому была предоставлена защита как беженцам в соответствии с Женевской конвенцией, получают разрешение на проживание уже через три года без каких-либо дополнительных условий. В то же время квалифицированные специалисты, которые входят в так называемый положительный список, должны ждать разрешения на постоянное проживание в течение пяти лет, платить в это время пенсионные взносы и доказывать, что они обладают достаточными языковыми навыками».

«Несмотря на все правильные идеи, предлагаемого закона об интеграции уже недостаточно, — подчеркнул Хютер. — Германии, наконец, необходимо современное иммиграционное законодательство, которое регулировало бы пути въезда, перспективы интеграции и условия для всех иммигрантов из третьих стран. С одной стороны, речь идет о привлечении крайне востребованных специалистов. С другой — закон должен гарантировать, что Германия выполнит свою гуманитарную миссию перед беженцами»<sup>1</sup>.

Еще одним важным направлением при решении проблем трудовой миграции в Германии является работа над современным законом о гражданстве. Тот факт, что постоянно проживающие в Германии иммигранты и их потомки приобретают немецкое гражданство, отвечает не только их интересам. Для развития всего общества важно, чтобы не возникало больших групп населения, которые в значительной степени исключены из политических процессов и государственных должностей.

Однако в 2021 году натурализовалось только 132 тыс. человек. Это очень мало по сравнению с примерно 5,7 млн иностранцев, которые достигли максимального требуемого для натурализации срока пребывания в стране в восемь лет. Этот срок может быть значительно ниже, особенно при совместном гражданстве членов семьи и хорошей степени интеграции соискателей в немецкое общество. При этом утрата предыдущего гражданства является препятствием лишь для некоторой части иммигрантов, поскольку в настоящее время действует так много исключений, что в 2021 году 69 % натурализованных лиц сохранили прежнее гражданство. Как правило, это не относится к большой группе турок, которые к тому же редко натурализуются.

<sup>1</sup> Die Weichen richtig stellen. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/wido-geis-thoene-die-weichen-richtig-stellen.html>.

Политика ФРГ должна создать равные условия и разрешить двойное гражданство для всех иммигрантов, как это уже имеет место при получении немецкого гражданства по рождению. Также было бы целесообразно облегчить другие минимальные требования для натурализации, например сократить требуемую продолжительность пребывания на территории страны.

В любом случае в дополнение к дальнейшему развитию правовой базы очень важно целенаправленное информирование и повышение осведомленности соответствующих лиц.

После реформы законодательства о гражданстве 2000 года дети иностранцев, рожденные в Германии, получают немецкое гражданство при определенных условиях, в частности если минимальный срок пребывания родителей в стране достигает восьми лет. Первоначально это новшество привело к тому, что значительно меньше детей, чем предполагалось, выросли без немецкого гражданства. Однако ситуация снова изменилась из-за большой иммиграции в последние годы, и в 2021 году доля лиц в возрасте до 16 лет, родившихся в Германии и имеющих исключительно иностранное гражданство, составила 5,8 %, что соответствует уровню начала 2000-х годов. Доля родившихся детей, не получивших немецкого гражданства, в 2020 году составила 13,7 %, что больше даже по сравнению с предыдущим пиком в 13,3 % в 1996-м.

«Похоже, что на этом этапе также настоятельно необходимы коррективы, — полагают специалисты IW. — В частности, было бы целесообразно снизить минимальный срок пребывания для применения принципа страны рождения. Тем не менее дети, не имеющие немецкого гражданства, по-прежнему будут рождаться и расти в Германии. Позже они должны будут получить облегченный доступ к гражданству, поскольку они полностью проходят свой образовательный путь и социализацию в стране». Возможно даже, что они будут автоматически становиться гражданами ФРГ по достижении совершеннолетия без формальной процедуры натурализации<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> *Geis-Thöne W.* Als Einwanderungsland braucht Deutschland ein modernes Staatsangehörigkeitsrecht. URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/wido-geis-thoene-als-einwanderungsland-braucht-deutschland-ein-modernes-staatsangehoerigkeitsrecht.html>.

### 4.3. ПРАКТИКА ИНТЕГРАЦИИ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ НА КОРПОРАТИВНОМ УРОВНЕ

Работа по интеграции мигрантов либо их потомков в трудовые коллективы, как и в структуры государственной службы, а тем самым и в немецкое общество, давно включена в повестку руководителей предприятий и организаций и стала частью общепринятой корпоративной культуры. Налицо при этом и активное участие в подобных практиках органов государственной власти и управления на федеральном и земельном уровнях, профессиональных союзов, общественных и научных структур, отражающих мнение бизнеса. Такого рода практики исследуются, например, сотрудниками IW, в том числе и в форме опросов руководителей, их результаты публикуются и анализируются.

По данным 2013 года каждый второй работодатель в Германии активно продвигает культурное разнообразие в своей компании. Это окупается сполна: те фирмы, где работают представители разных стран и культур и их сотрудничество на рабочем месте поощряется, отличаются высоким уровнем инноваций. Об этом свидетельствует проведенное IW исследование, которое является частью проекта «Занятость иммигрантов и культурное разнообразие в компаниях земли Северный Рейн — Вестфалия — опрос, основанный на панели персонала IW», выполненного при финансовой поддержке земли Северный Рейн — Вестфалия и Европейского социального фонда.

Компании, которые делают ставку на культурное разнообразие персонала (управление разнообразием), на 69 % чаще внедряют новые или улучшенные продукты, чем те их конкуренты, у которых данный вопрос не играет роли в кадровой политике (48 %). Исследование, основанное на данных, собранных IW в 2013 году, также показало: 62 % опрошенных представителей компаний считают, что поощрение культурного разнообразия генерирует креативность, повышает привлекательность работодателя (48 %) и способствует гармоничному взаимодействию персонала (37 %). Таким образом, каждая вторая компания в Германии уже целенаправленно стремится к культурному разнообразию. Для этого используются различные меры. Без малого четверть из них полагается на смешанные в культурном отношении рабочие группы; каждая пятая компания понимает культурное разнообразие как часть корпоративной культуры и, таким образом, посылает положительный сигнал кандидатам-иммигрантам. Кроме того, каждая пятая компания предоставляет со-

трудникам-мигрантам дополнительную профессиональную квалификацию<sup>1</sup>.

Согласно данным опроса, опубликованным в марте 2017 года, межкультурное разнообразие проявляется и в производственных компаниях: более половины предприятий в Германии сегодня нанимают сотрудников с «историей миграции», о чем свидетельствует опрос компаний, проведенный в рамках панели IW. Так, в крупных немецких компаниях в 92 % случаев работают сотрудники из числа иммигрантов, в средних фирмах эта доля составляет 81 %, на малых предприятиях — 55 %. За пять лет (2012–2017) каждая вторая компания наняла работников из числа иммигрантов. В трех четвертях этих предприятий это были люди из стран, не входящих в ЕС.

Однако, как показывает опрос, среди женщин-мигрантов наблюдается неудовлетворенность: только 40 % опрошенных предприятий используют свой потенциал при найме женщин-мигрантов. В небольших фирмах, которые широко представлены в Германии, данный показатель особенно низкий — 38 %; в крупных компаниях намного больше — 83 %. Опрос показывает, что решающее значение для выхода на рынок труда имеет знание языка. Более половины менеджеров по найму считают, что незнание немецкого языка является серьезным препятствием для приема на работу мигрантов.

Кроме того, часто возникает вопрос, могут ли иммигранты оставаться в Германии на постоянной основе. Каждая третья компания видит в данной проблеме серьезное препятствие при принятии решения о трудоустройстве. Кроме того, многие работодатели (31 %) считают проблематичной верную оценку уровня квалификации иммигрантов. Культурной напряженности в компании опасаются только около 12 % всех менеджеров по найму<sup>2</sup>.

Благодаря стратегии культурного разнообразия еще в 2010-е годы были достигнуты определенные успехи в интеграции на немецком рынке труда беженцев из исламского мира. Согласно исследованию Фонда Бертельсмана, результаты которого были обнародованы в августе 2017 года, мусульмане в Германии не менее интегрированы в рынок труда, чем представители других конфессий. Правда, ряд других исследователей с этим не соглашаются, считая данную оценку чересчур оптимистичной.

<sup>1</sup> Kreativ durch Vielfalt. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/andrea-hammermann-kreativ-durch-vielfalt.html>.

<sup>2</sup> Vielfalt wird Normalität. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/vielfalt-wird-normalitaet.html>.

В своем расследовании Фонд Бертельсманна опирается на телефонный опрос более тысячи мусульман, которые иммигрировали некоторое время назад. Их ответы таковы: работают 81 % людей в возрасте от 16 до 65 лет, не считая старшеклассников, студентов и стажеров. Таким образом, по сравнению с выборкой немусульман, существенных различий не наблюдается. Интеграция прошла успешно, включает фонд.

Это примечательное открытие — отчасти потому, что безработица среди иностранцев традиционно намного выше, чем среди немцев. Однако в статистике безработицы религиозная принадлежность не учитывается. Кроме того, в исследованиях рынка труда религия, как правило, не представляет интереса. Более важными являются такие факторы, как знание языка и квалификация.

Одним из способов проверки результатов исследования Фонда Бертельсманна является оценка Социально-экономической группы (SOEP), которая представляет собой регулярный опрос около 30 тыс. человек, в том числе 1,4 тыс. мусульман трудоспособного возраста в возрасте от 15 до 64 лет, чей трудовой статус может быть оценен. Результаты противоположны тем, что были получены Фондом Бертельсманна. Мусульмане значительно реже имеют постоянное место работы и работают полный рабочий день, чем христиане или лица, не принадлежащие к какой-либо конфессии. Это открытие не удивительно: многие мусульмане являются недавними иммигрантами, что часто оказывается препятствием на пути интеграции на рынке труда.

«Таким образом, несмотря на многочисленные успехи в интеграции иммигрантов на рынок труда, ослаблять усилия нет оснований, — отмечают аналитики IW. — Особенно в связи с ростом иммиграции в последние годы важно, чтобы политики и бизнес продолжали тесно сотрудничать и создавать равные возможности для всех»<sup>1</sup>.

Для успешной адаптации социально-трудовых мигрантов в компаниях реализуется проект «Приветственные диспетчеры».

С 2015 по 2019 год более миллиона человек подали прошение о предоставлении убежища в ФРГ. Поэтому одной из самых больших проблем для Германии является интеграция иммигрантов в общество и предоставление им перспектив на рынке труда. Как бы то ни было, последнюю удается решать все чаще, о чем свидетельствуют данные Федерального агентства по трудоустройству: по состоянию на ноябрь

<sup>1</sup> Schäfer H. Arbeitsmarktintegration von Muslimen: Vermeintlicher Erfolg. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/holger-schaefer-vermeintlicher-erfolg.html>.

2018 года около 380 тыс. человек из Афганистана, Эритреи, Ирака, Ирана, Нигерии, Пакистана, Сомали и Сирии были трудоустроены в Германии на условиях обязательного социального страхования — почти на 40 % больше, чем годом ранее.

Правда, многие беженцы занимают только вспомогательной деятельностью (подсобные рабочие) — на конец июня 2018 года их доля среди всех занятых беженцев составляла без малого 50 %. И все же они все чаще представлены на более высоких уровнях квалификации. Например, только с июня 2017-го по июнь 2018 года число беженцев, работающих в качестве специалистов, увеличилось почти на 54 %, в то время как на уровне экспертов этот показатель составил 27 %. В ноябре 2018 года число беженцев, работающих и охваченных системой социального обеспечения (на условиях обязательного социального страхования), было почти на 40 % больше, чем годом ранее. В частности, для молодых беженцев перспектива обеспеченной жизни становится все лучше: в конце сентября 2018 года около 14 тыс. из них начали профессиональную подготовку, по сравнению с 9,5 тыс. в предыдущем учебном году.

Среди причин этой положительной тенденции — улучшение языковых навыков иммигрантов и все более успешное прохождение интеграционных мероприятий, таких как предпрофессиональные стажировки. К тому же в последние годы были созданы различные структуры, которые помогают компаниям в интеграции беженцев на рынок труда, например «Приветственные диспетчерские службы». В 2018 году почти 10 тыс. беженцев смогли устроиться на работу при посредничестве «приветственных диспетчеров» — примерно на 20 % больше, чем годом ранее. Особенно отрадно, что с помощью «диспетчеров» беженцы гораздо чаще могут проходить обычное обучение или получать постоянную работу: число таких рабочих мест в последнее время увеличилось почти на 50 % и составило более 4 тыс. человек. В то же время количество организованных «диспетчерами» стажировок, которые могут обеспечить беженцам лишь хорошее первое представление о повседневной профессиональной жизни в Германии, оставалось почти неизменным — около 3,7 тыс.

Начиная с 2016 года уже 170 «приветственных диспетчерских служб», действующих по всей Германии, оказывают поддержку компаниям в заполнении открытых вакансий по обучению и трудоустройству беженцев. Диспетчеры обеспечивают связь с иммигрантами, информируют компании о правовых условиях и дают им советы о том, какие предложения по продвижению и поддержке они могут

использовать. Проект финансируется Федеральным министерством экономики и энергетики Германии<sup>1</sup>.

1 сентября 2021 года стартовало большинство из 35 запланированных проектов новой программы грантов, финансируемой Федеральным министерством труда и социальных дел (BMAS) «Наша работа: наше разнообразие. Инициатива в области корпоративной демократии». BMAS координирует программу совместно с Объединением немецких профсоюзов (DGB) и представителями бизнеса. Проекты поддерживаются DGB посредством совместной деятельности в социальных сетях, а также за счет создания сетей и сопровождения контента. Цель заключается в том, чтобы обеспечить успешную передачу передового опыта между заинтересованными сторонами и отраслями как в пределах программы, так и шире.

Проекты рассчитаны до конца 2024 года и предназначены для расширения возможностей работников, менеджеров по найму и производственных советов, особенно на малых и средних предприятиях частного сектора, действовать в поддержку демократии и противостоять идеологиям неравенства, таким как расизм, правый экстремизм и теории заговора. Поощряются, в частности, обучение, тренинги и сопровождение инициативы на местах. Наряду с проектами в каждой федеральной земле разрабатываются отраслевые подходы к развитию навыков корпоративной демократии. Инициатива в области корпоративной демократии реализуется Федеральным ведомством по вопросам миграции и беженцев (BAMF).

Программа является частью комплекса мер Комитета Федерального правительства ФРГ по борьбе с правым экстремизмом и расизмом, утвержденного Федеральным правительством в декабре 2020 года. В то время федеральный министр труда Хубертус Хайль в этой связи заявил: «Уважение друг к другу и демократия также должны соблюдаться на предприятиях. Ответственность за это несут совместно компания и сотрудники. С помощью „Инициативы по повышению компетентности в области корпоративной демократии“ мы вместе с профсоюзами помогаем предприятиям действовать в интересах демократии и противостоять расизму, правому экстремизму и теориям заговора в рабочей среде. Я убежден, что разнообразие трудящихся в Германии — наша сильная сторона. Демократическая компетент-

---

<sup>1</sup> Flüchtlinge: Willkommen im Job. URL: <https://www.iwd.de/artikel/fluechtlinge-willkommen-im-job-419952>.

ность и уважение друг к другу приносят пользу работникам, предприятиям и обществу»<sup>1</sup>.

Более четверти жителей Германии имеют иммигрантское происхождение. Компании могут помочь интегрировать этих людей, систематически развивая у себя культуру разнообразия. Пандемия коронавируса не делает такую политику компании второстепенной — скорее, наоборот.

Кризис коронавируса сильно ударил по многим немецким предприятиям, особенно в сфере гостеприимства, и привел к масштабным увольнениям. Кроме того, в этих отраслях работает особенно много людей из числа иммигрантов, поэтому они больше других страдают от неполной занятости или даже потери работы — со всеми финансовыми и психологическими последствиями. С последним, в частности, компании могут столкнуться, если они окажут особую поддержку своим сотрудникам-иммигрантам и будут способствовать их интеграции.

Насколько хорошо компании в целом ориентированы на культурное разнообразие, показывает новое исследование, проведенное Центром передового опыта в области обеспечения квалифицированных кадров (КОФА) в IW. Согласно данным, опубликованным в декабре 2020 года, около 56 % предприятий в Германии нанимают людей из числа мигрантов или делали это в течение последних трех лет. Среди компаний с численностью работников от 250 человек эта доля даже превышает 96 %.

Такая кадровая политика, как правило, не случайна, а продиктована конкретными мотивами. Более 54 % предприятий, где работают или недавно работали люди из числа иммигрантов, нанимают их, потому что хотят взять на себя ответственность перед обществом. Почти столько же считают, что наем таких работников улучшит их репутацию как работодателя.

Несмотря на то что данные опроса были собраны еще летом 2019 года, этот вопрос остается неизменным. Потому что, как только пандемия коронавируса была преодолена, и экономика начала восстанавливаться, многие компании снова столкнулись с трудностями в поиске достаточно квалифицированного персонала. Успешными в этом деле оказались, в первую очередь, те фирмы, которые давно работали над своим имиджем.

---

<sup>1</sup> Neues Modellprojekt: Betriebliche Demokratiekompetenz stärken, Rassismus im Arbeitsumfeld entgegenentzren. URL: <https://www.dgb.de/presse/++co++d45dda5a-0a4b-11ec-adb6-001a4a160123>.

Большинство компаний, нанимающих людей из числа иммигрантов, делают это, потому что хотят взять на себя ответственность за общественное благополучие или позиционировать себя как привлекательного работодателя. Однако в 2019 году более трети компаний нанимали людей из числа иммигрантов просто для того, чтобы те могли занять свободные (образовательные) должности и тем самым обеспечить необходимый кадровый потенциал. Однако многим компаниям трудно найти сотрудников из этой категории людей: почти шесть из десяти предприятий не получают или получают слишком мало заявлений от иммигрантов — никакие другие препятствия для их найма не упоминаются работодателями чаще.

Между тем почти каждая вторая компания неохотно трудоустраивает работников из числа мигрантов, опасаясь юридических проблем из-за статуса проживания иностранных граждан, а три из десяти фирм указывают в качестве препятствия для приема их на работу незнание того, как целенаправленно интегрировать иностранцев в свой бизнес. Все это свидетельствует о том, что компании нуждаются в поддержке. Хотя многие уже пользуются консультационными услугами рекрутинговых агентств и центров занятости, очевидно, что они еще не используют все доступные источники информации.

Больше других от этого страдают те компании, которые нуждаются в специалистах из-за рубежа, несмотря на пандемию коронавируса или даже во время нее, например, фирмы, предоставляющие услуги сестринского ухода или работающие в сфере информационных технологий. Эти компании могут, например, обратиться к государственным структурам или получить помощь от «приветственных диспетчеров».

Но многие компании уже давно сами проявляют активность — почти две трети из них стремятся к разнообразию в своих рядах хотя бы с помощью одной меры.

Более 40 % компаний уже культивируют разнообразие как часть корпоративной культуры, еще 5 % планируют предпринять соответствующие шаги. Чуть менее четырех из десяти предприятий создают целевые рабочие группы, в которых люди с миграционным прошлым и без него объединяют свои компетенции. И примерно каждая третья компания учитывает культурные особенности своих сотрудников-иммигрантов, например, предлагая обед без свинины или обустривая молитвенные комнаты.

Таким образом, больше половины предприятий в Германии в настоящее время нанимают людей из числа иммигрантов или сделали это за последние три года, руководствуясь в основном стремлени-

ем показать себя как социально ответственного субъекта и повысить свою привлекательность как работодателя. Почти две трети компаний поощряют разнообразие в своих рядах путем целенаправленных действий, в том числе за счет корпоративной культуры, ориентированной на разнообразие<sup>1</sup>.

Таблица 14

**Показатели формирования политики многообразия в компаниях**

Мероприятия по отношению к трудовым мигрантам	Процент от числа опрошенных компаний	
	проводимые мероприятия	планируемые мероприятия
Формирование многообразия культуры компании	41,2	5,3
Создание в компании смешанных коллективов	37,2	3,1
Учет культурных особенностей работников при планировании рабочего дня	31,4	7,2
Признание многообразия культуры в «руководящих направлениях» (регламенты, уставы, инструкции) деятельности компании	28,5	5,9
Сознательное привлечение в компанию сотрудников из числа мигрантов	14,6	6,5

*Источник:* составлено авторами по данным опроса 1259 руководителей компаний, проведенного Институтом немецкой экономики (IWD) летом 2019 года.

Немецкие ученые Мартин Вайнманн и Андреас Этте проводят исследования по теме международной миграции в Федеральном институте исследований народонаселения и являются, в частности, авторами Обзора разнообразия и равных возможностей (DUCS 2019), в котором впервые были рассмотрены культурное разнообразие и равные возможности в федеральной администрации ФРГ. В своем анализе (март 2021 г.) ученые отмечают, что иммигранты, составляющие 12 % населения, недостаточно представлены в федеральной администрации. Более высокий уровень культурного разнообразия на государственной службе может повысить эффективность управления. В условиях социальных и демографических изменений это, вероятно, поможет обеспечить жизнеспособность государственной службы в будущем. Открытость властей к разным культурам должна сопровождаться соответствующей политикой. Общество в Германии характеризуется высоким уровнем культурного разнообразия. В стране про-

<sup>1</sup> Integration ist auch in Corona-Zeiten wichtig. URL: <https://www.iwd.de/artikel/integration-ist-auch-in-corona-zeiten-wichtig-493194>.

живает более 21 млн человек, которые либо сами, либо их родители иммигрировали из другой страны. На государственной службе это культурное разнообразие пока мало отражается: иммигрантов в этой сфере по-прежнему немного.

Теоретической основой таких рассуждений являются следующие исходные положения: «Государственная служба призвана быть отражением общества посредством надлежащего представительства всех групп населения. Но помимо того, что государство является образцом для подражания в интеграции женщин-мигрантов, важную роль играют легитимность административных действий и эффективность государственной службы. Таким образом, государственная администрация может лучше представлять разнообразные общественные интересы, если ее персонал отражает неоднородность населения. Кроме того, более гибкое управление в обществе с пестрым составом приводит к более высокому признанию действий властей, а интернационализация управления и растущее разнообразие населения повышают важность межкультурных знаний и компетенций. Из-за демографических изменений возникают новые потребности. Все больше бэби-бумеров выходят на пенсию, поэтому в ближайшие годы будет расти потребность в квалифицированных кадрах на государственной службе. Только в следующем десятилетии более четверти сотрудников федеральной администрации выйдут на пенсию, а в ближайшие 15 лет — без малого половина».

В рамках DuCS 2019 впервые в федеральной администрации был проведен межведомственный опрос, в котором приняли участие более 47 тыс. работников. Результаты показывают, что в общей сложности 12 % женщин — сотрудниц федеральной администрации (работающих в федеральных министерствах, службах, агентствах и подведомственных им учреждениях) имеют иммигрантское происхождение. Для сравнения, согласно данным микропереписи доля лиц иммигрантского происхождения в населении трудоспособного возраста составляет 27 %; в частном секторе — 26 %. Таким образом, очевидно, что иммигранты недостаточно представлены в федеральной администрации, где культурное разнообразие населения Германии отражено лишь частично. Что касается ситуации с трудоустройством, то в федеральной администрации наблюдаются явные диспропорции. Так, работники, не являющиеся иммигрантами, с большей вероятностью будут трудоустроены (68 %), чем работники, являющиеся таковыми (57 %). Кроме того, существует неравенство в продвижении по службе. У лиц, не являющихся

ся иммигрантами, значительно больше шансов получить повышение по службе — 73 %, чем у работников, являющихся таковыми (58 %).

Кроме того, особо отмечается, что работницы с миграционным прошлым реже имеют должную квалификацию и чаще работают на временной основе в федеральной администрации, чем их коллеги-женщины, не являющиеся иммигрантками. В последние годы культурное разнообразие в федеральной администрации возросло.

Доля иммигрантов среди работников в возрасте до 30 лет составляет 18 %, от 30 до 39 лет — 16 %, что значительно выше среднего показателя в 12 %. В то же время в частном секторе доля иммигрантов указанных возрастных групп значительно выше: 30 % — до 30 лет и 32 % — в возрасте 30–39 лет. Растущее культурное разнообразие населения Германии пока не приводит к тому, что иммигрантское население лучше представлено в федеральной администрации.

«Из международных исследований мы знаем, — отмечают исследователи, — что удовлетворенность работой и хорошая коммуникация сотрудников со своим работодателем тесно связаны с эффективностью организаций. Исходя из этого, DuCS 2019 впервые для государственного управления Германии изучил влияние растущего культурного разнообразия и управления разнообразием на удовлетворенность работой и коммуникацию сотрудников со своим работодателем в лице соответствующего органа власти. Помимо прочего, это показывает, что активное вмешательство работодателя принимает форму различных мер по управлению разнообразием. Атмосфера разнообразия тесно связана с благополучием работников и приводит к значительно более высокому уровню удовлетворенности работой, а также к укреплению коммуникации сотрудников со своим работодателем и, следовательно, оказывает положительное влияние на эффективность работы государственных органов».

Межкультурная открытость администрации, сознательное привлечение людей из числа иммигрантов в качестве государственных служащих приобретает все большее политическое значение. Однако иммигрантское население по-прежнему непропорционально слабо представлено в администрации. Таким образом государственная служба лишается важного потенциала для повышения собственной эффективности и жизнеспособности в будущем. Выход на пенсию поколения бэби-бумеров представляет собой историческое окно в достижении заявленной цели увеличения культурного разнообразия на государственной службе. Сопутствующая текучесть кадров может

быть использована для привлечения более разнообразного персонала в федеральную администрацию.

Политические дебаты о том, как добиться надлежащего представительства иммигрантов на государственной службе, только начались. О том, какую роль межкультурная открытость играет в модернизации государственной службы, свидетельствует, в частности, тот факт, что этот вопрос поднимался во время избирательных кампаний в федеральных землях Баден-Вюртемберг и Рейнланд-Пфальц.

На федеральном уровне «Межкультурное открытие администрации» является центральным тематическим форумом Национального плана действий федерального правительства по интеграции (NAP-I), результаты реализации плана были представлены федеральным канцлером Германии на 13-м саммите по интеграции в начале марта 2021 года. Регулярный сбор данных о разнообразии сотрудников федеральной администрации с помощью «Обзора разнообразия и равных возможностей» станет одним из основных проектов NAP-I в будущем. Только на основе надежных и регулярно собираемых данных можно выявить структурное неравенство, наблюдать за изменениями и принимать должные меры<sup>1</sup>.

Управление многообразием и межкультурная открытость стали важными задачами на будущее для государственной службы. Потому что работа людей с миграционным происхождением на государственной службе не только позволяет узнать взгляды всех членов общества. Работники, обладающие межкультурными знаниями и навыками, способствуют успеху государственной политики, развитие и использование их способностей в долгосрочной перспективе укрепляет социальную и управленческую структуру. В этом контексте важную роль играет менеджмент многообразия, который позволяет выстроить организационную культуру с ориентацией на разнообразие и в полной мере использовать потенциал персонала и руководителей. Однако в федеральной администрации люди с миграционным происхождением не просто малочисленны — они чаще сталкиваются с дискриминацией, чем люди без миграционного бэкграунда.

Здесь необходимо установить «управление кратностью (множественностью)», то есть концептуально сформулировать проблемы управления в рамках культурного многообразия. Это поможет выявлять риски дискриминации и реализовывать равные возможности в кадровой политике. Чтобы успешно управлять разнообразием, го-

---

<sup>1</sup> Weinmann M., Ette A. Vielfalt fördert die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes. URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++df5cdf28-86fc-11eb-87c3-001a4a160123>.

сударственным работодателям — персоналу и руководителям — требуется его отчетливое понимание и, как следствие, навыки разнообразия. Межкультурная открытость и, как следствие, управление разнообразием становятся все более важными для государственных работодателей, так как в Германии каждый четвертый человек имеет миграционное происхождение. Эти люди, привнося свои взгляды в государственные институты и действия государства, не только укрепляют социальную сплоченность, но и в целом повышают качество государственных решений и действий. Учитывая социальное разнообразие и европейские и глобальные связи, работники с миграционным бэкграундом благодаря своим межкультурным знаниям и навыкам также способствуют успеху Германии, в том числе интернационализации государственных работодателей.

Стратегия разнообразия для федеральной администрации, опубликованная Федеральным правительством ФРГ в августе 2021 года, описывает управление множественностью как целостный процесс, включающий три области:

- содействие разнообразию и равным возможностям при подборе, удержании и повышении квалификации персонала;

- квалификация персонала (межкультурная компетентность, компетентность в области множественности);

- с одной стороны, изучение соответствующих структур и процессов в организации, развитие организационной культуры, которая открывает равные возможности для участия всех сотрудников в построении карьеры на государственной службе; с другой стороны, обеспечение того, чтобы государственная служба должным образом учитывала разнообразие общества при выполнении своих функций.

Взгляд на удовлетворенность работой и связь работников с их административной структурой дает понять, что активное взаимодействие работодателя с культурным разнообразием работников в форме различных мер управления множественностью тесно связано с благополучием всех сотрудников этой структуры — таков результат упомянутого выше исследования DuCS 2019. Это может подтвердить Али-Чина Фахими, который работает в Федеральном министерстве по делам семьи, пожилых людей, женщин и молодежи (BMFSFJ) с марта 2019 года и в настоящее время является председателем Совета по кадрам. По словам Фахими, хороший климат разнообразия может привести к значительно более высокой удовлетворенности работой и повысить эффективность работы министерства. В этом федеральном министерстве с января 2019 года работает сотрудник

по разнообразию, который является контактным лицом для реализации мер по увеличению разнообразия, но также может сам инициировать действия по продолжению и дальнейшему развитию кадровой политики. То, что хорошее управление разными сотрудниками оказывает положительное влияние на эффективность работы учреждения, также подтверждает Джаника Оберг: «Мне очень важна тема большего разнообразия в управлении, потому что я твердо верю, что разнообразная рабочая сила обогащает нас и улучшает результаты работы». Оберг работает в Федеральном министерстве труда и социального обеспечения (BMAS) с 2018 года. Она запустила там «сеть разнообразия» вместе с другими коллегами. По словам Дж. Оберг, необходим главный менеджер «по кратности (множественности)», который не выполняет никаких других задач<sup>1</sup>.

#### **4.4. ПРОБЛЕМЫ ИНТЕГРАЦИИ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ И ИХ ДЕТЕЙ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ (дошкольное воспитание, образование, жилищная политика)**

Интеграция и социализация детей мигрантов начинается еще в дошкольный период. При этом одной из проблем, как полагают исследователи, является тот факт, что дети иммигрантов поздно попадают в детский сад, хотя для них очень важно как можно раньше выучить немецкий язык. Здесь требуется политическое решение: власти должны организовать обучение и дополнительные места в детских садах.

Как и прежде, дети из числа иммигрантов начинают посещать детские учреждения довольно поздно и приходят всего на несколько часов в день, как показывает исследование, проведенное Немецким институтом экономических исследований летом 2018 года. Данные Федерального статистического управления также демонстрируют, что услуги по уходу за детьми в возрасте до трех лет из числа иммигрантов в 2017 году составляли всего 20 %, а для всех детей из числа иммигрантов — 40 %. Разница становится еще более очевидной, если взять показатели для тех детей в возрасте от трех до шести лет, о которых вообще не заботятся сотрудники социальных служб: таких детей из местных семей — 2 %, а среди мигрантов — уже 16 %. К сожалению, право на получение места в детском учреждении ничего не изменило.

<sup>1</sup> Professionalisierung des Vielfaltsmanagements. URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++8833fa08-d1ea-11ec-946c-001a4a160123>.

Это представляет большую проблему с точки зрения равенства возможностей. Дети из семьи мигрантов с большей вероятностью будут изучать немецкий язык в яслях и детских садах, чем в родительском доме, а позднее, когда они пойдут в школу, их успехи в учебе будут во многом зависеть от того, как хорошо они выучили немецкий язык. Вот почему местные власти должны лучше информировать и консультировать семьи иммигрантов об их возможностях. Многие родители не знают о доступных вариантах и о важности посещения детского сада для будущего их ребенка. Плата за услуги детского сада в некоторых случаях довольно высока, так что родители не могут позволить себе ими пользоваться. Но даже если они хотят этого, сначала придется поискать место. Правительство ФРГ принимает меры для расширения сети детских учреждений, однако, согласно расчетам IW, в 2017 году в Германии все еще не хватало 300 тыс. мест для детей в возрасте до трех лет. «Поэтому в ближайшие несколько лет необходимо создать еще больше мест в детских садах», — отмечали исследователи в сентябре 2018 года<sup>1</sup>.

Справедливо полагая, что свободное владение немецким языком есть ключ к успешной интеграции в общество Германии, чиновники и педагоги уделяют огромное внимание этому вопросу на всех уровнях образовательной системы. Успеваемость детей мигрантов часто бывает хуже, чем учеников из немецких семей. Одна из основных причин заключается в том, что они начинают посещать детское учреждение относительно поздно, когда проблема недостаточного владения немецким языком решается уже с большим трудом. Поэтому государство и школы должны обеспечить еще лучшее финансирование. Начальные школы с большим количеством детей мигрантов нуждаются в еще большей поддержке из-за увеличившегося объема уроков немецкого языка.

Германия — страна иммигрантов. В 2017 году почти 24 % населения либо сами были мигрантами, либо имели по крайней мере одного из родителей без гражданства ФРГ по рождению. Среди лиц в возрасте до 20 лет эта доля составила почти 36 %, а среди детей до пяти лет — 39 %. Это отражается на их успехах в учебе. Даже среди людей 25–44 лет, которые являются выходцами из семей мигрантов, но родились в Германии и прошли здесь полный курс обучения, только около 15 % имеют ученые степени (в Германии к ним относятся

---

<sup>1</sup> Geis-Thöne W. Kinderbetreuung: Chancengleichheit beginnt in der Kita. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/wido-geis-thoene-chancengleichheit-beginnt-in-der-kita.html>.

как утвержденные по итогам защиты докторских диссертаций звания «доктора», научные звания «профессор», «доцент», так и дипломы о высшем образовании), в отличие от 26 % их сверстников, не являющихся мигрантами. При этом менее 12 % последних не имеют профессиональной квалификации, в то время как среди родившихся в Германии членов семей мигрантов от 25 до 44 лет низкие результаты в чтении, математике и естественных науках по тесту PISA показывает 31 %.

В 2015 году слабые результаты в чтении, математике и естественных науках по тесту PISA имели: среди иммигрантской молодежи — 30 %, из семей без опыта миграции — немногим более 10 %. При этом родителей-мигрантов, как правило, не беспокоит образованность их детей. Но проблема заключается в том, что среди таких родителей относительно многие сами имеют низкий уровень образования и мало зарабатывают, поэтому им зачастую бывает трудно обеспечить гармоничное развитие своих детей, например обучить их игре на музыкальных инструментах.

Кроме того, иммигранты часто живут по соседству с другими семьями из стран их происхождения. Это может снизить стимул инвестировать в знание немецкого языка. Еще тревожнее тот факт, что многие дети из этих семей поздно идут в детский сад. В 2017 году только 20 % детей в возрасте до трех лет из числа иммигрантов по всей Германии посещали детские сады, в отличие от 40 % их немецких сверстников. Количество детей мигрантов в возрасте 3–6 лет, охваченных детскими учреждениями, было на 84 % меньше, чем у детей местного происхождения — 98 %. Поэтому когда дети поступают в начальную школу, языковые пробелы все еще остаются очень большими.

Более 77 % начальных школ поощряют освоение немецкого языка детьми из семей мигрантов помимо обычного обучения в рамках дополнительных курсов. Тем не менее меры поддержки должны быть расширены, особенно в начальных школах с большим количеством детей мигрантов. Ведь, например, в 2016 году почти в четверти начальных школ доля таких детей превышала 40 %. Эти школы нуждаются в усиленной финансовой поддержке. В некоторых землях уже действуют соответствующим образом. Так, в Гамбурге используется индекс, отражающий социальный состав школ, и чем больше в них детей мигрантов, тем больше денег будет выделено на обучение языку. Такая концепция финансирования может служить примером для всей Германии.

Требуется продолжать не только расширять инфраструктуру обслуживания. Родителям из числа иммигрантов также следует — например, с помощью отделений по делам молодежи — еще больше разъяснять, какую пользу принесет посещение детского сада для их детей. Сложные процедуры подачи заявок в детские сады должны быть упрощены. И последнее, но не менее важное, — расширение предложений по поддержке изучения немецкого языка. Педагогическое образование должно обязательно включать навыки воспитания детей-мигрантов<sup>1</sup>.

Слабое знание языка является основной причиной недостаточной интеграции иммигрантов на рынке труда. Но когда они получают такое же образование, как местные жители, и владеют языком на таком же уровне, они не уступают им и в заработках, как показывает исследование IW, результаты которого были опубликованы в октябре 2019 года.

В будущем Германия будет еще больше зависеть от притока иностранных специалистов. Однако в настоящее время ситуация на рынке труда для мигрантов все еще значительно хуже, чем для местных жителей. Мигранты в среднем меньше зарабатывают и чаще остаются безработными. Одна из причин заключается в том, что, хотя в последнее время в Германию прибывает все больше высококвалифицированных специалистов, многие мигранты в первом поколении имеют низкий уровень образования. Соответственно, их шансы на рынке труда ухудшаются. Если же исключить такой фактор, как уровень владения языком, то разница в заработной плате сокращается до незначительных величин: при одинаковом уровне образования и владения языком мигранты зарабатывают столько же, сколько и местные жители.

Что касается безработицы, то здесь не такая однозначная картина. Но и тут различия становятся значительно меньше, если учесть языковые навыки. В настоящее время у мигрантов, владеющих немецким языком, все еще есть большой потенциал. Это иллюстрирует опрос, проведенный для Социально-экономической группы в 2017 году. Чуть менее 33 % людей, иммигрировавших до 2010 года, заявили, что они очень хорошо говорят, читают и пишут по-немецки; 28 % оценили свое знание немецкого языка как удовлетворительное или слабое. У тех, кто приехал после 2010 года, ситуация еще хуже, но это неудивительно, поскольку многие из них все еще продолжают изучать

<sup>1</sup> Geis-Thöne W., Anger Ch. Die Sprache ist der Schlüssel zur Integration. URL: <https://www.iwd.de/artikel/die-sprache-ist-der-schluessel-zur-integration-414706>.

немецкий язык. Среди всех мигрантов люди с высшим образованием явно преуспевают больше остальных. Поскольку язык, очевидно, является ключом к успешной интеграции на рынке труда, предложение и качество языковой поддержки должны быть повышены. Это касается не только иммигрантов, но и местных жителей (самих немцев) с низкой квалификацией, поскольку они часто получают более низкие баллы по языковым тестам, чем иммигранты с высшим образованием<sup>1</sup>.

Дети мигрантов часто испытывают трудности в немецкой системе образования, особенно когда дело доходит до изучения немецкого языка, и нуждаются в поддержке. В новом исследовании IW (февраль 2021 г.) проанализировал, сколько несовершеннолетних в ФРГ воспитываются в семьях с иностранным языком обучения и какова их семейная ситуация, в том числе с учетом уровня образования родителей. Выяснилось, что в 2017 году 2,4 млн детей и подростков проживали в семьях, говорящих на иностранных языках, что составляло 17,7 % всех несовершеннолетних и 47 % всех иммигрантов в возрасте до 18 лет. Домохозяйство определяется как «иностранное», если, по данным респондента, опрошенного в ходе микропереписи (регулярного опроса, проводимого Федеральным статистическим управлением Германии примерно в 370 тыс. домохозяйств), в нем говорят преимущественно на иностранном языке. Однако это не обязательно означает, что несовершеннолетние в этом домохозяйстве мало или совсем не говорят по-немецки. Часто бывает, что взрослые члены семьи общаются между собой в основном на родном языке, но целенаправленно используют немецкий в общении с детьми и читают им книги на немецком языке.

Среди почти 2,4 млн несовершеннолетних из семей, говорящих на иностранных языках, наблюдается закономерность: чем младше дети, тем больше в их возрастной группе доля тех, кто живет в таких семьях. В 2017 году из числа детей-мигрантов в возрасте до одного года почти 22 % проживали в иноязычных семьях, в то время как среди десятилетних этот показатель составлял менее 18 %, а среди детей в возрасте 17 лет — всего около 14 %. Причина заключается в том, что среди мигрантов, прибывших в Германию в последние годы, большинство практически не говорит по-немецки. Поэтому их детям необходимо целенаправленное изучение языка. Однако потребность в таких мерах ни в коем случае не ограничивается этой целевой

<sup>1</sup> Geis-Thöne W. Zuwanderer: Sprachniveau ist entscheidend. URL: <https://www.iwd.de/artikel/zuwanderer-sprachniveau-ist-entscheidend-447362>.

группой, так как почти у 47 % детей и подростков в домохозяйствах, не говорящих по-немецки, ни один из родителей не иммигрировал после 2007 года. Более высокая доля недавно прибывших родителей также отражается в языковом составе несовершеннолетних: так, среди детей-мигрантов в возрасте 12–17 лет доминирующим является турецкий язык — почти 22 %; из тех, кто младше шести лет, только чуть менее 15 % растут с турецким в качестве первого языка.

В то же время почти половина самых молодых людей говорят на другом европейском языке, а более трети — на неевропейском. Это свидетельствует об увеличении языкового разнообразия среди детей из иноязычных семей, что имеет далеко идущие последствия для политики в области образования. Потому что организация обучения на родном языке, как правило, оправданна только для больших групп. Кроме того, анализ федеральных земель показывает, что доля несовершеннолетних в семьях, говорящих на иностранных языках, в разных регионах сильно различается, а значит, по этому критерию также необходимы индивидуальные образовательные предложения. Если в Бремене в 2017 году более 35 % детей жили в иноязычных семьях, то в Тюрингии — всего 7 %. Помимо Бремена, в других городах — федеральных землях (то есть в Берлине и Гамбурге), а также в Гессене, Баден-Вюртемберге и Северном Рейне — Вестфалии доля иноязычных семей также превышает 20 %, в то время как в восточногерманских федеральных землях, за исключением Берлина, не достигает и 10 %.

Что касается интеграции несовершеннолетних из иноязычных семей, то еще больше усложняет ситуацию то, что относительно многие из них живут в семьях, которые можно отнести к категории отдаленных от образования. В 2017 году почти 35 % несовершеннолетних мигрантов проживали в семьях, в которых ни отец, ни мать не имели профессионального образования, в то время как среди детей, не являющихся иммигрантами, этот показатель составлял лишь 2 %. Если к этой группе добавить родителей-одиночек без ученой степени, то почти у 43 % детей из иноязычных семей в возрасте до 18 лет родители не имеют диплома о квалификации. Это преимущественно ученики старших классов (12–17 лет), что свидетельствует о том, что с ростом иммиграции в последние годы связь между иностранным языком в родительском доме и образованием вдали от дома, по крайней мере, ослабла.

Тем не менее доля отцов и матерей, не имеющих образования, в иноязычных семьях по-прежнему очень высока. К тому же в таких

семьях зачастую никто не работает: в 2017 году более 27 % иноязычных детей жили в семьях, где ни один из родителей не работал, в то время как среди детей, не являющихся иммигрантами, этот показатель не превышал 6 %.

При таких стартовых условиях (владение только иностранным языком, незнание немецкого и отсутствие возможности получения образования) неудивительно, что в 2017 году среди детей из иноязычных семей лишь около 23 % посещали среднюю школу — примерно на 15 процентных пунктов меньше, чем среди детей, не являющихся иммигрантами.

Эти данные диктуют неизбежную задачу: начинать обучение детей иностранцев немецкому языку как можно раньше. Однако ее решение осложняется тем, что эти дети, как правило, очень долгое время воспитываются исключительно дома. Например, в 2017 году только около 17 % детей в возрасте до трех лет из иноязычных семей посещали детские учреждения, в отличие от детей из местных семей, где таких детей было почти на 20 процентных пунктов больше. Поэтому политика в области образования должна не только обеспечивать языковую поддержку, но и, прежде всего, добиваться, чтобы эти предложения находили отклик у родителей<sup>1</sup>.

Только когда школы целенаправленно воспитывают детей и подростков из числа иммигрантов, молодые люди смогут добиться успеха в дальнейшей профессиональной жизни. Об этом свидетельствует опубликованное в декабре 2018 года исследование IW, в котором содержится призыв к распределению государственных средств в соответствии с социальным индексом. Это единственный способ привлечь на рынок труда дополнительных специалистов, в которых остро нуждается страна.

Учащиеся из числа иммигрантов в среднем хуже успевают, чем их одноклассники, не имеющие иностранных корней. Это проявляется уже в детском саду и начальной школе и влияет на выбор средней школы. Расчеты IW, основанные на микрорепериси, показывают, что в 2016 году 40 % детей в возрасте от 13 до 15 лет, не являющихся иммигрантами, посещали среднюю школу. Среди детей этой возрастной группы, которые иммигрировали в Германию в возрасте до 12 лет, этот показатель составил менее 24 %. Эти дети чаще бросают школу, не окончив ее. Поэтому в дальнейшем их шансы на рынке труда также снижаются: люди из числа иммигрантов в среднем чаще

<sup>1</sup> Geis-Thöne W. Schlechte Startbedingungen für Kinder von Migranten. URL: <https://www.iwd.de/artikel/schlechte-startbedingungen-fuer-kinder-von-migranten-49941>.

не могут найти работу и имеют более низкий доход. Исследование IW показывает, что миграционное происхождение само по себе не является недостатком — самая большая проблема заключается в том, что у них есть отставание в языковых навыках и образовании. При этом для немецкой экономики особенно важно, чтобы иммигранты и их дети прочно закрепились на рынке труда: «Когда бэби-бумеры достигают пенсионного возраста, в стране остается очень мало молодежи, готовой их заменить», — говорит эксперт по иммиграции IW Видо Гейс-Тоне. «Чтобы улучшить перспективы детей-иммигрантов, школы с высокой долей детей, нуждающихся в поддержке, должны быть лучше оснащены в финансовом и кадровом отношении», — говорит эксперт по образованию IW Кристина Ангер. Распределять средства по учреждениям можно, используя социальный индекс, так как дети и подростки с повышенными потребностями крайне неравномерно рассредоточены между учебными заведениями<sup>1</sup>.

Пандемия коронавируса и связанные с ней ограничения лишь усугубили эти тенденции. «Усилия по предоставлению всем детям в Германии наилучших возможностей для получения хорошего образования и, следовательно, профессионального успеха, в последнее время ослабли, — отмечает Аксель Пюннике из IW. — Пандемия коронавируса усугубила неблагоприятные условия для детей мигрантов и детей из семей, не получающих образования». Достижение справедливости в образовании означает, что всем детям и подросткам в стране предоставляются оптимальные возможности. Прежде всего, предполагается, что такие факторы, как социально-экономический статус родителей или миграционное происхождение, сильно влияют на успехи детей в обучении. Так, связь между социально-экономическим статусом учащегося и его навыками чтения, продемонстрированными в тесте PISA, снова стала значительно более тесной в последнем исследовании PISA после того, как в период с 2000 по 2015 год влияние социального происхождения на успеваемость в образовании стало заметно снижаться. Кроме того, с 2013 года доля молодых людей, бросающих школу, снова увеличилась, особенно среди мигрантов. Германия принадлежит к числу тех стран ОЭСР, в которых отмечается тесная связь между неблагоприятным социально-экономическим статусом и иммигрантским прошлым, что подчеркивает проблемы, с которыми страна по-прежнему

---

<sup>1</sup> Anger C., Geis-Thöne W. Studie: Kinder mit Migrationshintergrund gezielter fördern. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/christina-anger-wido-geis-thoene-kinder-mit-migrationshintergrund-gezielter-foerdern.html>.

сталкивается в своем стремлении к большей справедливости в образовании<sup>1</sup>.

Число учащихся, не окончивших школу, вновь растет. На протяжении многих лет все больше детей покидали немецкие школы, успешно пройдя весь курс обучения. Но еще до пандемии коронавируса тенденция изменилась, а в ее разгар — усугубилась. В отношении молодежи из семей иммигрантов необходимо срочно принять меры, чтобы не допустить еще большего снижения уровня образования. С начала тысячелетия до 2013 года доля тех, кто бросил школу, не окончив ее, снизилась с 9 до 5 %. В 2018 году этот показатель снова приблизился к 7 %.

Те, кто ищет убежища в Германии, нередко плохо читают, пишут и считают; родители из этой демографической группы далеко не всегда могут содержать своих детей, пока те учатся в школе, и тем более помогать им справляться с учебой. Но от этого во многом зависит судьба многих молодых людей с иностранными корнями. С 2008 по 2018 год доля людей иммигрантского происхождения в населении Германии увеличилась с 19 до 24,1 %.

С началом пандемии ситуация стала еще хуже, потому что школы больше не могли заниматься продвижением немецкого языка как предмета дополнительного обучения так же интенсивно, как прежде, и, кроме того, у детей почти не было возможности говорить по-немецки. Хотя статистики о том, как это отразилось на их знаниях, пока нет, даже предварительные, «доковидные» данные уже получены: доля иностранных выпускников школ, не имеющих ученой степени, среди всех выпускников, окончивших иностранные школы, в Германии в 2018 году составила более 18 %, тогда как пятью годами ранее она не достигала 11 %. Чтобы изменить ситуацию к лучшему, специалисты предлагают ряд подходов; один из них — привлекать больше учителей-иммигрантов в немецкие школы.

Дошкольное образование оказывает значительное влияние на последующие успехи в школе. Поэтому политики должны сделать все возможное, чтобы еще больше детей из числа иммигрантов посещали детские учреждения и чтобы там больше внимания уделялось освоению немецкого языка. Должно быть больше целевой помощи школам, в которых обучается более высокий процент детей и подростков, нуждающихся в особой поддержке. Дополнительные специалисты в области здравоохранения, социальной работы и психологии в школе могут

---

<sup>1</sup> Plünnecke A. Gleiche Bildungschancen für alle Kinder. URL: <https://www.iwd.de/artikel/gleiche-bildungschancen-fuer-alle-kinder-498265>.

помочь учителям сократить «образовательную бедность» детей из семей с миграционными корнями<sup>1</sup>.

Немецкие специалисты считают, что важно повышать не только образовательный уровень детей из семей мигрантов, но и их трудовую квалификацию, качество профессионального образования. Данная тенденция наметилась в последние два десятилетия. Если в 2005 году только 14 % иммигрантов имели высшее образование, то в 2014-м — уже более 25 %. Потомки иммигрантов, родившиеся в Германии, также учились чаще: за тот же период доля лиц в возрасте от 25 до 34 лет с высшим образованием увеличилась с 8 до 15 %. Доля иммигрантов, не прошедших профессиональную подготовку, снизилась примерно с 46 до 36 %.

Среди детей мигрантов, родившихся в Германии, тенденция, хотя и не очень уверенная, но имеет верное направление: доля лиц 25–34 лет, не имеющих профессиональной квалификации, за 2005–2015 годы сократилась с 36 до 34 %. Тем не менее и среди вновь прибывших, и среди постоянных иммигрантов по-прежнему много людей, не имеющих профессиональной квалификации. Среди немцев той же возрастной группы таковых всего 15 %. «Поэтому необходимо продолжать укреплять политику интеграции в Германии, — считают эксперты. — Например, было бы желательно более целенаправленное изучение немецкого языка с первого дня в детском саду до окончания школы. Кроме того, многим детям-мигрантам требуется дополнительная помощь, например, в выполнении домашних заданий, поскольку их родители часто недостаточно владеют немецким языком и поэтому не могут помочь в этом своим детям. Если удастся еще улучшить интеграцию, то даже прием беженцев может предоставить определенные возможности в обеспечении экономики квалифицированной рабочей силой»<sup>2</sup>. Тем более что немецким компаниям еще никогда не было так сложно найти стажеров. Тысячи учебных мест остаются незаполненными, но без иностранной молодежи их было бы намного больше. И эта группа обладает большим потенциалом.

Поиск подходящих стажеров как никогда сложен для немецких компаний: 42 % предприятий в последнее время не могут укомплектовать штат, как показывает недавний опрос, проведенный Немецкой торгово-промышленной палатой, результаты которого были об-

<sup>1</sup> Plünnecke A. Zahl der Schulabgänger ohne Abschluss steigt. URL: <https://www.iwd.de/artikel/zahl-der-schulabgaenger-ohne-abschluss-steigt-wieder-480556>.

<sup>2</sup> Immer besser qualifiziert. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/widogeis-thoene-immer-besser-qualifiziert.html>.

народованы в сентябре 2022 года. Всего 466 тыс. молодых людей начали обучение в 2021 году (в 2008-м — более 600 тыс.). Особенно резко уменьшилось число начинающих обучение лиц немецкой национальности, снизившись почти на 160 тыс. человек в период с 2008 по 2021 год. В то же время число новых стажеров без немецкого гражданства почти непрерывно росло: с 30 тыс. молодых людей в 2008 году до более чем 51 тыс. в 2021-м. Таким образом, молодежь без немецкого гражданства играет все более важную роль в заполнении рабочих и учебных мест и обеспечении притока квалифицированных кадров.

Тот факт, что все больше молодых иностранцев начинают обучение, связан с ростом числа мигрантов в Германии. Молодым людям с иностранными корнями необходимо уделять еще больше внимания. Педагогам придется столкнуться с некоторыми проблемами. Так, молодые мигранты чаще, чем немцы, не имеют общего образования, и они в большей степени страдают от безработицы. Целевая аудитория также очень неоднородна: кто-то посещал школу всего несколько лет и плохо говорит по-немецки, другие уже давно живут в Германии и прочно укоренились.

Если вы хотите охватить целевую аудиторию из молодых иммигрантов, стоит обратиться к ним там, где они предпочитают проводить время, например в клубах, молодежных центрах или сообществах мигрантов. Кроме того, в процесс выбора ими профессии должны быть вовлечены родители, так как они часто оказывают сильное влияние на предпочтения своих детей. Поскольку немецкая модель двойного образования малоизвестна за пределами немецкоязычных стран, необходимо целенаправленно вести просветительскую работу для ранней профессиональной ориентации: это касается возможностей на рынке труда, а также условий, необходимых для успешного завершения обучения. Кроме того, компании нуждаются в поддержке. В то время как для беженцев существует программа поддержки «приветственные диспетчеры», для молодых мигрантов подобной структуры нет<sup>1</sup>.

Важную роль играет и назначение места жительства для вновь прибывающих в ФРГ — оно открывает дополнительные возможности для интеграции. Федеральное правительство планирует в будущем распределять признанных по закону беженцев по городам и ре-

---

<sup>1</sup> *Pierenkemper S.* Ausbildung: Immer mehr ausländische Azubis. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/sarah-pierenkemper-immer-mehr-auslaendische-azubis.html>.

гионам в зависимости от возможностей интеграции. До трех лет они должны проживать в той федеральной земле, в которую их определили согласно предполагаемому порядку следования. Это предусмотрено новым законом об интеграции, принятым в 2016 году.

Согласно новым правилам, признанным по закону беженцам больше не разрешается самостоятельно выбирать место жительства. Но правительство может в течение трех лет распределить их по городам и регионам в зависимости от местной ситуации в образовании и на рынке труда, а также от доступного жилья и возможности изучения немецкого языка — условия, которые до сих пор не учитывались. Те, кто находит работу, платит взносы в систему социального обеспечения, проходит профессиональную подготовку или поступает учиться, имеют шанс на более свободный выбор.

Правила, которые на первый взгляд кажутся жесткими, в долгосрочной перспективе могут способствовать беженцам в социальной интеграции, так как благодаря этим условиям они минуют районы с высоким процентом мигрантов. Часто они переезжают в те города, где уже проживают члены их семей или люди из той же страны. Это гарантирует социальное обеспечение, но может затруднить доступ на рынок труда и социализацию — таковы данные исследований. Это также создает угрозу скопления мигрантов в отдельных крупных городах, в том числе в Рурской области. «Таким образом, решение федерального правительства оправдано, — полагают эксперты IW. — Важно, что федеральные земли последовательно внедряют единый федеральный механизм распределения, чтобы беженцы распределялись по тем регионам, где у них лучшие шансы на интеграцию»<sup>1</sup>. Тем более что крупные города Германии уже много лет переживают перенаселение. Согласно исследованию IW, обнародованному в марте 2019 года, рост населения в основном обеспечивается за счет молодых местных жителей и иммигрантов. Между тем семьи все чаще переезжают в окрестности крупных городов — там они могут позволить себе жилье большей площади.

В период с 2011 по 2017 год Берлин рос на 1,4 % ежегодно, Гамбург и Мюнхен — более чем на 1 %. Опрос IW, в котором сравнивался 71 крупный немецкий город с 330 другими округами (сельскими коммунами или маленькими городами), показывает, что этот рост обусловлен притоком молодых людей — жителей Германии и других стран. В то время как молодые немцы и иностранцы переезжают

<sup>1</sup> Orth A. K. Wohnsitzzuweisung: Neue Chancen für die Integration. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/anja-katrin-orth-neue-chancen-fuer-die-integration.html>.

в города для учебы или работы, семьи, ищущие жилье, теперь с большей вероятностью покидают центры и переезжают в окрестности, где жилье дешевле и просторнее. Исследование также показывает, что иностранцы довольствуются квартирами меньшего размера: если среднестатистический немец обитает в жилье площадью 48,4 кв. м, то иммигрант довольствуется 32,9 кв. м. «Те, кому нужно больше пространства, все чаще переезжают из городов, — говорит экономист IW и автор исследования Ральф Хенгер. — Мы наблюдаем эту тенденцию с 2014 года. До этого недвижимость в крупных городах была сравнительно недорогой. Но сейчас доступных квартир или домов совсем мало». Особенно отчетливо эту тенденцию можно наблюдать в густонаселенных городах, таких как Мюнхен или Штутгарт. Ученые IW обнаружили, что сельские районы с плохой инфраструктурой пока мало выигрывают от движения из городов. Население регионов с плохой обеспеченностью общественным транспортом и слабой широкополосной связью продолжает сокращаться, несмотря на новую тенденцию<sup>1</sup>.

#### **4.5. НЕМЕЦКИЕ ПРОФСОЮЗЫ НА ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ МИГРАНТОВ**

Защита социально-трудовых прав мигрантов рассматривается Объединением немецких профсоюзов (DGB) и входящими в него восемь отраслевыми профсоюзами (IG) как одна из приоритетных задач. Опыт в этой сфере накоплен немалый. Профсоюзы Германии также более 50 лет занимаются вопросами миграции, интеграции и участия. Так, еще в 1961 году IG Metal учредила отдел по работе с «иностранцами рабочими». В 1962 году иностранные доверенные лица впервые были избраны на многих предприятиях. IG Metal — крупнейшая политическая организация в Германии, в которой люди из числа иммигрантов представляют свои интересы. 22,5 % его членов имеют иммигрантское происхождение. По инициативе профсоюзов решающий шаг в социальном прогрессе сопровождался внесением поправок в «Закон о конституции предприятий» в 1972 году. С тех пор все работники, независимо от гражданства, могут не только голосовать на предприятии, но и быть избранными. Это юридическое равенство до сих пор считается важной вехой в расширении участия

---

<sup>1</sup> Henger R., Oberst C. Wohnungsmangel: Die neue Stadtflucht. URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/ralph-henger-christian-oberst-die-neue-stadtflucht>.

иммигрантов в политической, общественной и производственной жизни<sup>1</sup>.

Основные проблемы, затрагивающие трудовых мигрантов, — безработица, краткосрочные трудовые контракты, борьба против проявлений дискриминации на рабочих местах, вопросы миграционного законодательства и миграционная политика национальных правительств и ЕС в целом.

В последние годы в ФРГ растет число работников родом из Сирии, Ирака и Афганистана, которые платят взносы в социальные фонды. У многих есть работа в сфере временной занятости, что может помочь в дальнейшем найти работу и в других областях. Например, в апреле 2018 года число сирийцев, охваченных системой социального обеспечения, составляло около 73 тыс. человек — более чем вдвое больше, чем годом ранее. Число афганцев и иракцев увеличилось на 60 и без малого 50 % соответственно. Доля сирийцев, работающих на условиях социального обеспечения, среди всех сирийцев трудоспособного возраста удвоилась в течение года и составила около 15 %. Тем не менее ситуация с занятостью для людей из трех упомянутых стран по-прежнему значительно хуже, чем для иностранцев в целом (в группе «иностранцы в целом» в 2018 г. почти 42 % трудоспособных людей имели постоянную работу).

Многие беженцы не имеют достаточной для работы профессиональной квалификации. По этой же причине они чаще других работают в двух областях — гостеприимства и временной занятости. Из всех сирийцев и иракцев, занятых в сфере социального обеспечения, почти 16 % в конце 2017 года работали на временной основе, а среди работников немецкого происхождения эта доля составляла всего 2 %. В последнее время более 17 % прибывших из Ирака и Афганистана имели работу в сфере гостеприимства, где трудятся лишь 2 % немцев. Работа на временной основе дает иммигрантам возможность получить трудовой опыт, который в дальнейшем может пригодиться на рынке труда. Однако, чтобы иметь более долгосрочные перспективы, беженцы в дополнение к рабочему месту должны иметь возможность улучшить свои языковые навыки, получить профессиональное образование и повысить квалификацию. Государственные органы, палаты и ассоциации должны выходить с соответствующими предложениями и, что особенно важно, помогать

---

<sup>1</sup> “No justice, no peace”. IG Metall seit 50 Jahren im Einsatz für Integration und Solidarität. URL: <https://www.dgb.de/++co++17b1a710-bab5-11ea-a939-52540088cada>.

небольшим компаниям в повышении квалификации их иностранных сотрудников<sup>1</sup>.

Пандемия коронавируса и карантинные ограничения ударили в первую очередь по тем отраслям, где были массово заняты трудовые мигранты, в том числе на временной основе. Следовательно, можно было ожидать, что занятость в этой группе населения резко сократится, и она сократилась. То же самое произошло и во время «первой изоляции» в 2020 году. Хотя с показателями безработицы дела обстоят не так хорошо, этому обстоятельству есть правдоподобное объяснение. После того как в 2015 и 2016 годах в Германию прибыло особенно много беженцев, в последующие годы их численность постоянно сокращалась. Если в 2015 году почти полмиллиона беженцев подали прошение о предоставлении убежища в Германии, а в 2016 году — чуть менее 750 тыс., то в 2019 году их число снизилось до 166 тыс., а в 2020-м — до 122 тыс. Таким образом, большинство беженцев прожили в Германии уже несколько лет и успели пройти процедуру предоставления убежища до начала пандемии.

С момента «первой изоляции» число беженцев из Афганистана, Эритреи, Ирака, Ирана, Нигерии, Пакистана, Сомали и Сирии — представителей восьми основных стран, получающих социальное обеспечение, значительно увеличилось — в марте 2021 года оно было на 36 тыс. человек, или на 9,8 %, больше, чем в марте 2020-го. Занятость в этой группе за год выросла больше, чем в любой другой. Тем не менее этот прирост значительно меньше, чем был в предыдущие годы: с марта 2019 года по март 2020-го — примерно на 19 %, что почти вдвое больше, чем за 12 месяцев до этого. Таким образом, остается констатировать, что темпы роста занятости среди беженцев замедлились еще до пандемии. Не в последнюю очередь из-за этого участие беженцев в трудовой деятельности остается низким. Уровень их занятости должен увеличиться вдвое с нынешних 31,8 %, чтобы соответствовать уровню занятости на внутреннем рынке, составляющему 63,1 %.

На рынке труда лица, признанные беженцами, в значительной степени приравнены к внутренним мигрантам с гражданством ФРГ, меняющим работу и место жительства внутри своей страны, поэтому они могут получить любую оплачиваемую работу, образование или статус безработного со всеми установленными правами и обязанностями.

<sup>1</sup> Geis-Thöne W. Zeitarbeit: Sprungbrett für Flüchtlinge. URL: <https://www.iwd.de/artikel/zeitarbeit-sprungbrett-fuer-fluechtlinge-398965>.

Ситуация с лицами, находящимися в процессе получения убежища, и лицами, получившими его, различна: лицам из первой категории не разрешается работать в течение первых нескольких месяцев, и им не нужно искать работу для получения государственных пособий. Эту институциональную структуру необходимо учитывать, если вы хотите оценить ситуацию на рынке труда беженцев в Германии. IW сделал это для мигрантов из восьми упомянутых стран, из которых в последние годы в Германию прибыло наибольшее количество беженцев.

Таблица 15

**Зависимость безработицы от квалификации<sup>1</sup>**

Месяц, год	Число заявленных безработных (получающих пособие)	Число вовлеченных в мероприятия на рынке труда (курсы повышения квалификации, языковые и учебные курсы и т. п.)
Январь 2018	177 152	231 560
Январь 2021	226 657	114 771

*Источник:* Федеральное агентство по труду.

Беженцы часто работают в тех отраслях, которые особенно сильно пострадали от пандемии, в частности, в сфере потребительского рынка (торговля, общественное питание, бытовое обслуживание) и в сфере гостеприимства. Только в этих двух областях с сентября 2019 года по сентябрь 2020-го было потеряно соответственно около 7,6 и 5,7 % рабочих мест, подлежащих обязательному социальному обеспечению. Однако это сокращение было с лихвой компенсировано увеличением занятости в сфере транспорта и складирования (на 25 %), здравоохранения и социального обеспечения (на 25 %) и торговли (на 12 %).

После первоначальной изоляции число безработных из восьми основных стран происхождения резко возросло более чем на четверть, и в марте 2021 года оно по-прежнему было более чем на пятую часть выше, чем годом ранее. В то же время число получателей пособия по безработице увеличилось только на 1,9 % после первоначальной изоляции и даже вернулось к уровню предыдущего года в феврале 2021 года. Число соискателей работы в настоящее время также ниже, чем годом ранее. В апреле и мае 2020 года многие предложения

<sup>1</sup> Трудоспособные лица, имеющие право на получение пособия в Германии, из восьми основных стран происхождения (Афганистан, Эритрея, Ирак, Иран, Нигерия, Пакистан, Сомали, Сирия).

по повышению квалификации для беженцев, в частности интеграционные и языковые курсы, связанные с работой, были отклонены. Это напрямую отражается на показателях безработицы, поскольку участники квалификационных мероприятий не считаются безработными. Если количество трудоспособных получателей пособия по безработице с марта 2020 года по январь 2021-го возросло на 16 %, то число охваченных мероприятиями в рамках политики на рынке труда среди них за тот же период сократилось на 27 %.

Ситуация на рынке труда для беженцев остается напряженной. Что касается политики трудовой миграции и привлечения специалистов из-за рубежа, то вместо того, чтобы открывать границы для всех желающих, необходимо начинать обучение потенциальных иммигрантов в их родных странах, предоставляя им там хорошее школьное образование и базовые навыки в немецком языке. А те, кто уже находится в Германии, должны целенаправленно повышать квалификацию. Поэтому семинары и языковые курсы, которые были закрыты во время пандемии, надо возобновить как можно скорее.

В целом для людей из восьми основных стран происхождения безработица является серьезной проблемой, достигая почти 37 %. Это намного больше, чем в других группах: из всех иностранцев в Германии в марте 2021 года было 15 % безработных, среди мигрантов из стран Западных Балкан — 13 %, иностранцы из других стран, проживающие в Германии, были безработными примерно на 10 %, а иностранцы из стран ЕС — чуть менее 6 %<sup>1</sup>.

Позиция DGB в этой связи вполне однозначна. Как отметила член правления DGB Аня Пиль в июне 2022 года, «давление на рынок труда в условиях кризиса растет — федеральное правительство должно прямо сейчас активизировать работу в сфере непрерывного образования. Число безработных возрастает по мере регистрации украинских беженцев в центрах занятости. Это также показывает, что потребности беженцев в квалификации выше, чем предполагалось: около 60 % украинцев, зарегистрированных как безработные, не имеют профессионального образования. Это делает их частью почти 6 млн человек в Германии, не имеющих образования. 1,4 млн из них являются безработными, остальные 4,5 млн заняты неквалифицированным трудом. В то же время работодатели жалуются на дефицит квалифицированных кадров: примерно в 44 % компаний не хватает необходимых специалистов. Это тормозит трансформацию и энергетический

<sup>1</sup> Geis-Thöne W. Trotz Corona klappt die Integration von Flüchtlingen. URL: <https://www.iwd.de/artikel/trotz-corona-klappt-die-integration-von-fluechtlingen-520787>.

переход (декарбонизацию). Решения очевидны: федеральное правительство должно организовать непрерывное обучение и повышение квалификации — и сделать это быстро. ОЭСР признает, что в сфере непрерывного образования Германия нуждается в значительном улучшении.

При признании профессиональной квалификации иммигрантов должны использоваться более простые, прямые, быстрые и экономически эффективные процедуры, а также доступ к языковым курсам, соответствующая квалификационная адаптация и справедливые условия трудоустройства. Ни в коем случае нельзя принуждать беженцев к ненадежной работе ниже их квалификации»<sup>1</sup>.

В специальном обращении «Не забывайте о беженцах, когда речь идет о мерах по борьбе с коронавирусом!» DGB в июле 2021 года призвало к обеспечению справедливых возможностей для беженцев и соответствующим действиям со стороны федерального правительства. «Коронавирус означает ограничения для всех — но для некоторых они немного больше, чем для других. К таким людям относятся и беженцы. Некоторое время назад Торгово-промышленная палата Германии (DIHK) провела исследование, опросив большое количество организаций о воздействии пандемии на обучающихся и сотрудников, бывших беженцами. Ответы подчеркивают особое воздействие пандемии на беженцев: им реже, чем другим группам населения, доступны технические средства для мобильной работы и дистанционного обучения. Это проявилось и в том, что для предприятий было большой проблемой поддерживать контакт с беженцами-стажерами. Жилищные условия в приютах для беженцев не позволяют работать удаленно из-за ограниченного доступа в Интернет. Кроме того, отзывы бизнеса показывают, что в условиях изоляции предприятия, в которых работало много беженцев, например рестораны, были вынуждены закрыться».

Комментируя позицию профсоюзов, член правления DGB Аня Пиль отметила, что «компания добились выдающихся успехов как до, так и во время пандемии коронавируса, вовлекая и удерживая своих сотрудников и стажеров из числа беженцев. Новое федеральное правительство должно теперь, когда речь идет о разработке постпандемийных мер, уделять особое внимание беженцам. Здесь речь идет не только о компенсации неудач языковых и интеграционных курсов. Например, для статуса толерантности к трудоустройству и обучению,

<sup>1</sup> Bei Weiterbildung einen Gang zulegen. URL: <https://www.dgb.de/presse/++co++d2696bd4-f86a-11ec-81c4-001a4a160123>.

к которым в основном стремятся беженцы, были установлены высокие законодательные требования, которые стали почти невыполнимыми из-за пандемии. Среди прочего необходимо продемонстрировать языковые навыки и постоянную занятость, оплачиваемую системой социального обеспечения в течение последних 18 месяцев. Из-за пандемии многие потеряли работу. Новое федеральное правительство должно учитывать это и проявлять гибкость. Если мы хотим дать беженцам, живущим в Германии, справедливый шанс, пандемия не должна нанести им двойного удара»<sup>1</sup>.

В связи с Международным днем женщин-мигрантов, который отмечался 18 декабря 2021 года, Аня Пиль озвучила позицию немецких профсоюзов: «Наше общество сильно отличается разнообразием. Каждый год Международный день женщин-мигрантов снова напоминает нам о том, как защищать их права — независимо от того, из какой страны они приезжают к нам и являются ли высококвалифицированными специалистами или беженцами. Миграция — это повседневная жизненная реальность. Женщины-мигранты защищены профсоюзами с момента заключения соглашения о найме. Своим участием вы вносите свой вклад в нашу общую великую цель — сплоченное и справедливое общество. Профсоюзы DGB являются крупнейшей внутренней организацией мигрантов в Германии — и мы гордимся этим.

Но Германия не всегда облегчала прибытие людей с миграционной историей. Даже сегодня проблемами являются социальная изоляция иммигрантов и их потомков, вопросы справедливости в образовании, социальном участии, работе, доходах и жилищных условиях. Мы вместе выступаем против того, чтобы люди с миграционной историей сталкивались с расизмом, дискриминацией, неприятием и недоверием. Новое федеральное правительство обещало ускоренную натурализацию в коалиционном соглашении и лучшую защиту от расовой дискриминации. DGB со своими членскими организациями будет активно сопровождать и поддерживать эти проекты. Как профсоюзы, мы радуем за открытое и разнообразное общество и вместе выступаем против дискриминации в любой форме!»<sup>2</sup>

В начале 2019 года в Германии был введен «рынок социальной работы». Первоначальные 100-процентные субсидии работодателям на

<sup>1</sup> Geflüchtete bei Corona-Maßnahmen nicht vergessen! URL: <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/arbeitsmarktpolitik/++co++d970c27a-e0aa-11eb-aef7-001a4a160123>.

<sup>2</sup> Migration ist Alltag und Lebensrealität. URL: <https://www.dgb.de/presse/++co++945810dc-5f0b-11ec-ba32-001a4a160123>.

оплату труда стимулируют создание рабочих мест для безработных, которые, как правило, официально трудились не менее шести лет, но при этом в течение данного периода не работали, получая пособие по безработице, или работали непродолжительное время. К маю 2021 года эта мера добавила 42 тыс. рабочих мест. Женщины и безработные из числа иммигрантов недостаточно представлены при получении финансирования, отмечают в DGB.

Кроме того, DGB критикует недостаточную представленность женщин и безработных-иммигрантов в системе поощрения, отсутствие страхования по безработице среди спонсируемых работников. К тому же профсоюзы считают, что субсидия на оплату труда должна сочетаться с другими видами помощи при приеме на работу, такими как субсидии на оплату проезда, что в настоящее время запрещено законом<sup>1</sup>.

Важным вкладом в защиту социально-трудовых прав мигрантов стала проводимая немецкими профсоюзами с февраля 2022 года кампания в защиту пенсионных прав сезонных работников в сельском хозяйстве: «Чтобы фрукты и овощи попадали в нашу тарелку, каждый год многочисленные сезонные работники-иностранцы участвуют в уборке урожая и других работах. Многие дорого платят за эту возможность: их условия труда и проживания ужасны, а с началом пандемии стали еще хуже. Сезонные работники усердно работают, не имеют медицинской страховки и в конце концов оказываются без пенсионных прав. DGB и IG BAU призывают к отмене специальных правил сезонных работ и социальной защиты работников».

Сельское хозяйство Германии сильно зависит от иностранных сезонных работников. Ежегодно люди приезжают в Германию, чтобы колоть спаржу, собирать клубнику и заниматься многими другими видами сельскохозяйственной деятельности. В последние годы плохие условия их работы и проживания часто освещались в новостях. В период коронавирусного кризиса эти условия еще ухудшились. После первоначального запрета на въезд в страны Восточной Европы, введенного в 2020 году, сельское хозяйство было признано системообразующим. Под давлением сельскохозяйственного лобби был введен целый ряд специальных правил для сезонных работников. Среди прочего было позволено увеличить рабочее время. Пакет социальной защиты также определил единовременное продление «срока бесплатной занятости», не требующей взносов в систему социального

<sup>1</sup> Das geht noch besser! URL: <https://www.dgb.de/++co++df596f50-ee12-11eb-94c0-001a4a160123>.

обеспечения, с 70 до 115 дней. В 2021 году этот период, опять же с ограниченным сроком действия, был увеличен с 70 до 102 дней.

DGB выступает против любого расширения сезонной занятости и критически относится к продлению указанных работ в течение последних двух лет. Аня Пиль говорит об этом: «Сезонная работа означает: отсутствие медицинского и социального страхования, часто плохие условия проживания и высокий риск заражения коронавирусом для работников, участвующих в уборке урожая. Режим краткосрочной занятости без взносов в систему социального обеспечения должен быть возвращен школьникам и студентам и ограничен первоначальным периодом, не превышающим 50 дней в календарном году. Социальная защита также необходима для людей, выполняющих тяжелую работу на полях».

DGB и IG BAU стремятся сократить максимальный период сезонной занятости, вернув его к первоначальному размеру. Работа, выполняемая в течение 70, 100 или даже более дней в календарном году, больше не может рассматриваться как краткосрочная и приносящая дополнительный доход. Люди, которые в основном выполняют тяжелую физическую работу, часто выходящую далеко за рамки их основной, чисто учебной деятельности, и подвергаются высокому риску заражения в результате проживания в общежитиях и групповой транспортировки к месту работы, должны иметь социальную защиту. Уборка урожая не связана со свободой социального обеспечения при приеме на работу, как это часто утверждают сельскохозяйственные ассоциации. Если мобильные работники, работающие в рамках свободы передвижения в ЕС, хотят остаться в ФРГ и работать более 70 дней, они могут сделать это уже сейчас, но тогда они с самого начала получают социальные гарантии.

Сезонные работы в сельском хозяйстве до сих пор в большинстве случаев выполнялись в рамках «незначительной занятости» (так называемые сезонные работы в сельском хозяйстве, краткосрочная занятость). Эта форма занятости не предъявляет требование социального страхования ни от сотрудников, ни от работодателей. Работодатель просто должен зарегистрировать работников в Центре занятости *Mini* и внести обязательные взносы в Фонд страхования от несчастных случаев. При краткосрочной занятости нет ограничений по ежемесячному доходу. Однако для того чтобы работа была признана краткосрочной, необходимо выполнить два других требования: она может продолжаться не более 70 дней в календарном году и не должна выполняться «профессионально». Это означает, что занятость должна

иметь второстепенное экономическое значение для работника и не использоваться для обеспечения средств к существованию. Например, для студентов, пенсионеров, домохозяек не требуется профессиональная квалификация.

Временное ограничение для краткосрочной занятости было увеличено с 50 до 70 дней под давлением сельскохозяйственного лобби с помощью Закона о повышении тарифной автономии (2014) на временной основе, было сохранено на 70 дней Законом о возможностях получения квалификации (2019) и даже увеличено до 115 дней с марта по октябрь 2020 года, а с марта по октябрь 2021 года — до 102 дней. Это открыло для законодателей возможность обхода требований социального обеспечения в отношении некоторых значительных доходов и временных периодов.

По наблюдениям DGB и входящих в него профсоюзов, эта схема очень уязвима для злоупотреблений. Например, отсутствует проверка профессиональной пригодности. Это правило изначально было введено для студентов. Проблема заключается в том, что профессиональная пригодность — как требование свободы социального обеспечения — не проверяется и, как правило, не предоставляется. Обычно для этого работодатель просто требует заявление от сотрудника и сообщает о занятости как о незначительной в центр мини-вакансий. Только когда инспекция в ходе проверки подозревает отсутствие краткосрочной занятости, об этом сообщается в пенсионную компанию, которая изучает обстоятельства дела. К тому времени большинство сотрудников уже вернулись в свои страны.

Другая проблема — отсутствие достаточного страхового покрытия на случай болезни и для получения пенсии. Регулирование предполагает, что работники получают медицинское, пенсионное страхование и страхование от угрозы безработицы другими способами (через основную работу). Однако для мобильных работников из ЕС это трудно проверить, и никто этого не делает.

Таким образом, часто получается, что работники вообще не застрахованы во время краткосрочной занятости, и в результате они имеют значительные пробелы в своем пенсионном и медицинском страховании, особенно в случае сезонной работы, которая повторяется ежегодно. Те, кто работает без социального обеспечения в течение нескольких месяцев каждый год, быстро получают в сумме несколько лет без страховки. А ведь многие работают в таком режиме десятилетиями. Это означает большие потери при выходе на пенсию по возрасту. Кроме того, в случае заболевания работники должны оплачивать

расходы на лечение из своего кармана. Чтобы застраховаться от таких рисков, фермеры часто приобретают частное групповое медицинское страхование для своих помощников по уборке урожая, но это не предполагает полного набора услуг обязательного страхования. В условиях повышенного риска заболевания, связанного с пандемией, это особенно безответственно. Необходимо обеспечить полное медицинское страхование с первого дня. Это должно быть обязательное медицинское страхование. Между тем сегодня существует только обязанность указать в Центре мини-занятости, есть ли у сезонных работников медицинская страховка.

Еще одна проблема — дорогое жилье и отсутствие защиты от инфекций для сезонных работников. Проживание в Германии играет большую роль для всех сезонных работников, является частью трудовых отношений и предоставляется непосредственно работодателем. Иногда работодатель привлекает для этого третьих лиц. Предоставление жилья, считают в DGB, необходимо в соответствии с положениями нового закона о контроле за безопасностью и гигиеной труда. Однако в течение многих лет на практике профсоюзами и консультационными центрами было установлено, что предоставляемое жилье по многим параметрам не соответствует стандартам: скученность, плохое состояние зданий, неадекватные санитарные условия. При этом за счет завышения арендной платы или цен на койки жилые помещения используются работодателем для уклонения от выплаты обещанной заработной платы и для обхода установленного законом требования к минимальному размеру оплаты труда.

Коронавирусный кризис сделал многие из этих жалоб особенно очевидными. В 2020 и 2021 годах, несмотря на серьезную опасность заражения, общежития продолжали функционировать в обычном режиме, зачастую без соблюдения санитарных требований. Для гигиенических и профилактических мер действовали лишь «концепции», которые не являлись обязательными и не контролировались должным образом.

Иностранцы сезонные работники особенно незащитны. В прошлом были выявлены различные случаи злоупотреблений. Из-за требований инфекционной защиты и карантина, а также специальных правил въезда и выезда зависимость сезонных работников от работодателей возросла еще больше. Работнику вручают трудовой договор на немецком языке и заставляют как можно скорее его подписать. Многие не получают свой экземпляр, а из-за языкового барьера не вполне понимают, что написано в договоре. Квитанции о заработ-

ной плате не выдаются. Зарплата часто выдается наличными в конце сезона и без прозрачного начисления, а сумма оказывается намного меньше установленной законом минимальной заработной платы.

Соглашения об оплате труда при условии ежедневного сбора определенного количества урожая незаконно обходят требование о минимальной зарплате. Записи рабочего времени производятся вручную мастерами или регистрируются непрозрачным способом с помощью штрихкодов. Часто сотрудники подписывают их, даже если в них указаны неверные сведения — в противном случае им грозит увольнение. В трудовых договорах часто указан срок уведомления об увольнении — за один день. Хотя это обязательство относится к обеим сторонам, большинству сезонных работников невозможно так быстро организовать выезд из удаленных мест проживания и работы.

Требования профсоюзов к сезонным работам касаются следующих вопросов.

1. *Краткосрочная занятость.* Нельзя мириться с тем, что правительственные постановления создают возможности для злоупотреблений или уклонения, а компетентные органы смотрят на это сквозь пальцы. Это также не может быть оправдано тем фактом, что сельское хозяйство является «системно значимым видом деятельности». При регистрации на работу, как правило, необходимо проверить, имеются ли условия для краткосрочной занятости. Из-за проблем с начислением зарплаты и риска злоупотреблений такое соглашение следует рассматривать как второстепенное и просто разрешающее упрощенную регистрацию на небольшие случайные рабочие места студентов и пенсионеров. Остальные рабочие места должны регулярно облагаться налогом на социальное обеспечение.

2. *Охрана труда и здоровья.* Необходимо ввести обязательные требования для профилактики заболеваний и контролировать их выполнение. В частности, к ним относятся:

— бесплатное тестирование для сезонных рабочих при въезде, во время работы и перед выездом;

— строгие санитарные нормы, надлежащие санитарные условия в помещениях и на полях;

— постоянные рабочие группы (не более четырех человек) для минимизации риска заражения;

— строгое соблюдение санитарных норм при поездках на рабочие места, недопущение стопроцентного заполнения транспортных средств;

— размещение сезонных рабочих в отдельных номерах, предоставляемых и оплачиваемых работодателями, без удержания их стоимости из заработной платы.

3. *Укрепление трудовых прав сезонных работников:*

— прозрачная ежемесячная справка о заработной плате;

— вручение письменных трудовых договоров (или в случае устных трудовых договоров основных условий труда в соответствии с разд. 2 Закона о доказательствах) до отъезда в страну проживания на понятном для работников языке, в двух экземплярах;

— защита от занижения минимальной заработной платы в результате согласованных соглашений благодаря обязанности для всех предприятий устанавливать надежный, объективный и эффективный механизм оплаты труда, и система учета рабочего времени, защищенная от несанкционированного доступа;

— достаточный, всеобъемлющий и согласованный контроль со стороны различных компетентных органов, который должен быть объединен, по крайней мере в предстоящий сезон сбора урожая, с помощью «Целевой группы по справедливому труду в сельском хозяйстве»;

— содействие правилам доступа IG BAU и консультативных центров инициативы «Справедливый сельскохозяйственный труд» к работникам, информирование их об их правах на работу в Германии, обучение на своем родном языке и информирование о предложениях консультационных центров и профсоюзов<sup>1</sup>.

В феврале 2022 года был обнародован документ «Упрощение иммиграции — предложения DGB». В нем, в частности, отмечается: «Совет экспертов в своем ежегодном обзоре за 2017–2018 годы определил, что ежегодно в Германию иммигрирует на 400 тыс. человек больше, чем необходимо для того, чтобы потенциал рабочей силы в долгосрочной перспективе оставался на нынешнем уровне. Таким образом, немецкий рынок труда остается зависимым от свободы передвижения работников в пределах Европейского союза и целевой трудовой миграции из третьих стран согласно потребностям, в дополнение к лучшему использованию собственного потенциала. Квалифицированные специалисты востребованы во всем мире. Чтобы сделать Германию более привлекательной для них, необходимы справедливые условия найма, работы и проживания. Кроме того, признание иностранной профессиональной квалификации

<sup>1</sup> Miserable Bedingungen für Saisonarbeitnehmer\*innen beenden. URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++9ae2a64a-728c-11eb-be71-001a4a160123>.

является ключевым требованием для привлечения специалистов из третьих стран.

Тем не менее даже со вступлением в силу в 2012 году Закона «Об оптимизации проверки и признания профессиональных квалификаций, полученных за рубежом», по-прежнему остаются серьезные проблемы:

- юридические требования к процессу признания, как и сам процесс, сложны и требуют больших финансовых и временных затрат;

- процесс иммиграции характеризуется наличием широкого круга заинтересованных сторон, работающих с различными платформами и ИТ-решениями. Эти процессы часто трудно отследить тем, кто заинтересован в иммиграции;

- до сих пор освоение немецкого языка в стране происхождения часто оплачивается самими соискателями, а не будущими работодателями;

- корректировка квалификации для устранения выявленных различий между иностранными и немецкими профессиональными стандартами часто недоступна;

- в других странах уже давно действуют более простые правила иммиграции, и они более привлекательны, например, из-за более низкого языкового барьера.

В связи с этим требуется принятие срочных мер. Анализ показывает, что признание иностранных профессиональных степеней приводит к росту занятости: в течение 12 месяцев после успешного признания вероятность трудоустройства увеличивается на 17 процентных пунктов по сравнению с мигрантами, которые никогда не подавали заявление о признании или не получали подтверждения. Разница увеличивается в последующий период, а через три года достигает почти 25 процентных пунктов. Эти данные свидетельствуют о том, что признание очень быстро приводит к положительным эффектам на рынке труда, которые сохраняются продолжительное время.

Влияние признания иностранных степеней на доходы также очевидно является положительным. Через 12 месяцев дневной заработок работника примерно на 8 % выше, чем у тех, кто не получил подтверждения. Со временем эта разница увеличивается — в течение трех лет до 20 %. Несмотря на это положительное влияние на рынок труда, лишь чуть менее 36 % мигрантов с иностранными дипломами подали в 2020 году заявки на признание своих ученых степеней.

Следует отметить, что чуть менее 40 % людей заявили, что признание для них неважно. Причины могут быть разными, но логично

предположить, что многие просто не знают, в какой степени их заработок зависит от официально подтвержденного уровня квалификации. Поэтому большое значение имеют информирование и консультации, такие как программа «Интеграция через квалификацию», проект «Справедливая мобильность» под руководством DGB или Виртуальный центр приема при Центральном агентстве иностранных и профессиональных посредников<sup>1</sup>.

Эти суждения нашли поддержку и в ходе XXII очередного федерального конгресса DGB в мае 2022 года, и со стороны избранной на нем новым председателем DGB Ясмин Фахими. Она, как и еще более миллиона членов профсоюзных организаций DGB, принадлежит к категории тех, кто «сами или по крайней мере один из родителей которых иммигрировал в Германию». Конгрессом поставлена задача активизировать прием в члены профсоюзов трудовых мигрантов: «Даже спустя десятилетия после въезда они по-прежнему недостаточно представлены в органах DGB. Структурная интеграция необходима особенно потому, что существует множество межотраслевых сфер деятельности активистов профсоюзов при осуществлении политики в сфере миграции, вовлечении в эту деятельность мигрантов, которые участвуют в DGB. Эти сферы должны быть официально выявлены и закреплены на постоянной основе. Единство профсоюзов в обществе с большой долей мигрантов означает активную жизнь в условиях разнообразия и преодоление структурного неравенства с помощью политических и социальных инструментов. DGB, будучи весомым голосом против дискриминации и расизма, за участие и интеграцию, должен иметь адекватное представительство внутри профсоюзов. Привлечение мигрантов в DGB также позволяет создать более широкие возможности для их участия в производственной деятельности»<sup>2</sup>.

При этом Объединение немецких профсоюзов активно высказывает свою позицию и по общеевропейским проблемам миграции. Когда в сентябре 2020 года председатель Европейской комиссии Урсула фон дер Ляйен представила так называемый Миграционный пакт ЕС, член правления DGB Аня Пиль назвала эти планы разочаровывающими: «Мы встревожены тем, что Европейская комиссия достигла

---

<sup>1</sup> Fünf Schritte gegen den Fachkräftemangel. URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++45054a38-89a7-11ec-81ed-001a4a160123>.

<sup>2</sup> Zusammenstellung der relevanten Beschlüsse und Debatten des 22. Ordentlichen Bundeskongress des DGB für den Bereich Migration und Antirassismuspolitik (MIA). URL: <https://www.dgb.de/downloadcenter/++co++1ddf408a-0e54-11ed-b5ab-001a4a160123>.

соглашения, в частности, о депортации. После многолетнего тупика в общей политике в области миграции и предоставления убежища мы ожидали от ЕС гораздо большего, чем символическая политика в отношении беженцев. Нерешительная европейская политика уже привела к гибели тысяч людей. Она также ответственна за тех, кто тонет в Средиземном море. Остается опасаться, что в переговорах европейских лидеров будут доминировать национальные интересы. Европейский союз нуждается в большей солидарности и общем плане действий в области политики относительно миграции и беженцев — лучше сегодня, чем завтра<sup>1</sup>.

«Хотя в настоящее время у нас есть много насущных и неотложных проблем, Германия должна уделять долгосрочное внимание своей иммиграционной политике, — заявила Аня Пиль 18 декабря 2020 года, в Международный день мигрантов, который был провозглашен Организацией Объединенных Наций в 2000 году. — В настоящее время федеральное правительство Германии рассматривает „Новый Пакт о предоставлении убежища и миграции“, опубликованный Еврокомиссией. Это не что иное, как переориентация политики предоставления убежища и миграции в Европе». Необходим механизм безусловной солидарности между теми государствами ЕС, которые принимают большое количество беженцев, и другими, которые практически их не принимают. «Необходимо в обязательном порядке открыть пути трудовой миграции. Как DGB, мы призываем к этому на протяжении многих лет», — сказала Пиль. DGB считает, что необходимо рассматривать интеграцию мигрантов как общую социальную задачу и предоставлять им возможность участвовать в политической жизни. «Стратегия пересмотра миграционного законодательства и предоставления убежища в Европе, по-видимому, непроста и полна обходных путей, но она очень нужна. Идея ООН, лежащая в основе Конвенции для мигрантов и Международного дня мигрантов, должна стать источником вдохновения и основанием, руководствуясь которыми политически ответственные лица определяют свои цели», — убеждена член правления DGB Аня Пиль<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Piel: EU-Migrationspakt ist enttäuschend. URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++2f5fc46a-fe3e-11ea-9577-001a4a160123>.

<sup>2</sup> Internationaler Tag der MigrantInnen: Solidarität ist die Währung. URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++c124cd2c-4142-11eb-8d02-001a4a160123>.

## **ВЫВОДЫ**

Проблемы трудовой миграции, интеграции беженцев и их детей в немецкое общество, обучения немецкому языку и приобщения к немецкой культуре, роль, которую в этом играют механизмы социального партнерства, возможная стратегия действий власти, бизнеса и профсоюзов — все это необходимо осмыслить и понять. Новые решения не только будут прогрессивными в масштабах Европейского союза, но и могут во многом быть применены к аналогичным задачам на территории Российской Федерации. Разумеется, речь идет не о слепом копировании тех или иных мероприятий или политических кампаний, а о понимании общей стратегии с учетом необходимости комплексных системных решений и их взаимосвязи у всех трех участников социального диалога (трехстороннего партнерства).

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основными факторами, определяющими будущее рынка труда, все больше становятся старение населения и увеличение доли работников с высшим образованием.

Снижение рождаемости в ряде стран приводит к сокращению участников рынка труда, тем самым увеличивая средний возраст работников. Хотя увеличение доли молодежи с высшим образованием, скорее всего, продолжится, скорость этого процесса окажет сильное влияние на будущую численность рабочей силы. В условиях замедления естественного прироста, а для некоторых стран даже его снижения, роль миграции в динамике населения и рабочей силы в ближайшие десятилетия, по всей вероятности, значительно возрастет. Эмиграция и обратная миграция коренных жителей также играют важную роль, особенно для стран Восточной Европы.

Организация Объединенных Наций прогнозирует, что если чистая миграция в 2016–2030 годах останется такой же, как в 2010–2015-м, то доля мигрантов в трудоспособной части населения увеличится в большинстве стран. В странах с высоким уровнем иммиграции по базовому сценарию доля иностранных работников среди трудоспособного населения в 2016–2030 годах будет выше, чем в остальных.

Анализ источников показывает, что не только в высококвалифицированных профессиях ощущается нехватка рабочей силы — средне- и низкоквалифицированные профессии, включая работников по уходу за больными на дому, поваров, официантов и уборщиков, также пользуются спросом.

Хотя большинство государств рассматривают миграцию как потенциально важный источник рабочей силы, они по-разному выстраивают политику приема иностранных работников, стараясь выбирать людей с дефицитными специальностями. В большинстве случаев корректировка политики ограничена конкретным, узко определенным списком профессий, но во многих государствах продолжают принимать трудовых мигрантов, не пытаясь связать их въезд с теми или иными профессиями. В настоящее время общественные и политические дебаты по вопросам трудовой миграции показывают, что общественное мнение может стать серьезным препятствием в развитии более широкой связи между экономической миграционной политикой государства и выявленной нехваткой рабочей силы. Общество

озабочено целым рядом вопросов, в том числе тем, что, как считается, граждане третьих стран занимают рабочие места, тем самым лишая работы местных граждан; социальным демпингом и расходами на социальные пособия.

Существуют два подхода к использованию экономической миграции для преодоления дефицита рабочей силы: модель «человеческого капитала» или «предложения рабочей силы», которая направлена на привлечение мигрантов с определенными навыками или другими качествами (например, инвестиционным потенциалом), которые считаются желательными для экономики, но не имеют конкретной связи с заранее определенными дефицитными профессиями; обычно такая модель используется в качестве инструмента поощрения инноваций на пути к «экономике знаний». С другой стороны, модель «стимулирования спроса» предполагает ускоренный или упрощенный прием мигрантов, ищущих работу по заранее определенным дефицитным специальностям (например, путем освобождения от тестов и квот на рынке труда, снижения порога минимального дохода и т. п.). Большинство государств комбинируют оба подхода.

Снижение миграционных потоков в промышленно развитые страны, пострадавшие от финансово-экономического кризиса 2008 года, было довольно кратковременным и большей частью коснулось основных направлений. К 2011 году приток квалифицированных специалистов в основном вернулся в русло средне- и долгосрочной тенденции роста иммиграции специалистов в развитые страны ОЭСР.

В рамках миграционной политики в этой области выделяются следующие направления.

1. Страны — «собиратели» талантов все больше ориентируются на иностранных студентов. Набор на ранних этапах все чаще рассматривается как стратегия, приносящая наибольшую отдачу с точки зрения результатов социально-экономической интеграции трудовых мигрантов. В этом отношении либерализация выдачи учебных виз, а также виз после окончания обучения и студенческих виз для соискателей работы остается тенденцией, на которую экономический кризис практически не повлиял.

2. Несмотря на драматические последствия мирового финансово-экономического кризиса 2008 года и пандемии для рынка труда, существенных попыток ограничить иммиграцию квалифицированных специалистов не было: политика в этой области не привела к реакции

в виде более жестких ограничений. В некоторых профессиях спрос на специалистов скорее повысился, и страны продолжают активно привлекать высококвалифицированных мигрантов.

3. Помимо растущей роли финансовых стимулов, таких как налоговые льготы и пособия, страны все активнее участвуют в реализации соглашений, регулирующих взаимное признание степеней и дипломов, надеясь, что это будет способствовать привлечению иностранных квалифицированных работников.

4. Большинство правительств активизировали усилия, чтобы сделать свои страны более привлекательными для трудоспособных людей, включая инвесторов и бизнесменов, которые все чаще рассматриваются как еще одна ценная категория, которую необходимо привлечь.

Таким образом, 2000-е годы продемонстрировали активизацию политики отбора и привлечения квалифицированных кадров с целью привлечения талантов для различных целей — от заполнения дефицита и ниш на внутреннем рынке труда, импорта человеческого капитала для национальных инновационных систем, смягчения демографического перехода и обеспечения устойчивости систем социального обеспечения. Эти обоснования для проведения более селективной и привлекательной политики в отношении профессиональных навыков, скорее всего, сохранятся в течение следующего десятилетия, а значительные политические рецидивы будут скорее исключением, когда речь идет о миграционной политике в отношении высококвалифицированных специалистов.

Спрос на рабочую силу в странах назначения является ключевым фактором, определяющим миграцию; даже во времена растущей безработицы высокосегментированный характер рынков труда поддерживает спрос на труд мигрантов, как на низкостатусных рабочих местах, которых местные работники, как правило, избегают, так и в секторах со средней и высокой квалификацией, где отечественные системы образования не дают достаточно квалифицированной рабочей силы. Поэтому, чтобы быть более эффективной, миграционная политика должна быть согласована с экономической и социальной политикой.

Например, доминирующая в последние десятилетия тенденция к экономической либерализации и желание ускорить экономический рост кажутся несовместимыми с политическим желанием уменьшить миграцию. Если миграционная и социально-экономическая политика

не согласованы, то это, скорее всего, приведет к сохранению или даже увеличению спроса на нелегальный труд мигрантов без каких-либо социальных гарантий для них.

Для защиты и вовлечения в общественную жизнь трудовых мигрантов следует изменить сложившуюся практику и политику по отношению к ним. Для этого надо стимулировать изменение отношения к конкретным вопросам борьбы с дискриминацией и барьерами, препятствующими справедливому отношению к трудящимся-мигрантам и их социальной интеграции. Среди предлагаемых мер можно выделить наиболее важные, к которым специалисты относят:

— реформирование миграционной политики и политики занятости, чтобы трудящиеся-мигранты могли в полной мере пользоваться социальными правами наравне с гражданами страны. Такая политика может обратить вспять негативную тенденцию рассмотрения мигрантов как временную рабочую силу;

— принятие политики, правил и процедур, поддерживающих социальную интеграцию трудовых мигрантов, включая доступ к услугам, социальному обеспечению, школам и медицинским учреждениям;

— городское планирование должно способствовать социальной интеграции и не допускать создания гетто в местах проживания трудовых мигрантов. Физическое расстояние является барьером, который мешает трудовым мигрантам интегрироваться в местное сообщество и способствует сегрегации и дискриминации;

— обеспечение доступных и недорогих механизмов управления трудовой миграцией. Мигранты с неурегулированным статусом боятся появляться в публичных местах, опасаясь задержания и депортации, если они будут слишком заметны или столкнутся с представителями властей;

— проведение политики, способствующей созданию платформ и общественных мероприятий, на которых мигранты и общественность могут конструктивно взаимодействовать и демонстрировать положительное влияние трудящихся-мигрантов на общество и экономику;

— поощрение инклюзивности на рабочем месте, работа с работодателями и профсоюзами для продвижения прав трудящихся-мигрантов. Профсоюзы могут способствовать солидарности и поощрять инклюзию, принимая и поддерживая вступление трудящихся-мигрантов в профсоюзы, если это законно. Кампании, направленные на трудящихся-мигрантов и членов профсоюзов, должны поощрять всту-

пление в профсоюзы, где это законно, и формировать стремление профсоюзов к принятию и расширению прав и возможностей всех работников в составе профсоюзов, независимо от страны их происхождения или миграционного статуса. Существующие ограничения на вступление в профсоюзы для трудящихся-мигрантов или зависящих от мигрантов отраслей должны быть сняты;

— избегание дегуманизирующих терминов для обозначения мигрантов в юридических текстах и других официальных документах.

Население должно быть осведомлено о трудящихся-мигрантах и их вкладе в национальную экономику. Опросы свидетельствуют, что большая часть населения имеет ограниченные знания о важном вкладе трудящихся-мигрантов в экономику стран пребывания. Информационные кампании могут помочь в информировании общественности. При этом важно сосредоточиться на конкретных отраслях и проблемах, чтобы люди могли относиться к сообщениям с большим доверием.

## ЛИТЕРАТУРА

### НА РУССКОМ ЯЗЫКЕ

*Аваков, Р.* Похищение умов / Р. Аваков, В. Гаврилюк. — Москва : Наука, 1970. — Текст : непосредственный.

*Авдокушин, Е. Ф.* Международные экономические отношения : учебное пособие / Е. Ф. Авдокушин. — [4-е изд., перераб. и доп.]. — Москва : ИВЦ «Маркетинг», 1999. — 264 с. — Текст : непосредственный.

*Баглай, М. В.* Конституционное право Российской Федерации : учебник / М. В. Баглай. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2015. — Текст : непосредственный.

*Барковский, А. Н.* Опыт регулирования международной миграции за рубежом и в России / А. Н. Барковский. — Текст : непосредственный // Россия и современный мир. — 2006. — № 4. — С. 17–27.

*Безруков, А. В.* Основные направления реформирования современного миграционного законодательства в России (по материалам законопроекта о правовом положении иностранных граждан) / А. В. Безруков, Д. Д. Невирко. — Текст : непосредственный // Миграционное право. — 2021. — № 3. — С. 7–11.

*Будалин, Е. П.* Проблемы управления развитием человеческого потенциала / Е. П. Будалин. — Текст : непосредственный // Ars Administrandi (Искусство управления). — 2010. — № 1. — С. 34–35.

*Буренин, А. В.* Геоэкономика и экономический суверенитет / А. В. Буренин, И. Н. Игошин. — Москва : АПРИКОМ, 2007. — Текст : непосредственный.

*Воробьева, О. Д.* Рынок труда и миграция / О. Д. Воробьева. — Москва : Фонд «Новая Евразия», 2011. — Текст : непосредственный.

*Гимпельсон, В. Е.* Неформалы в российской экономике: сколько их и кто они? / В. Е. Гимпельсон, А. А. Зудина. — Москва : НИУ ВШЭ, 2011. (Препринт WP3/2011/06). — Текст : непосредственный.

*Глущенко, Г. И.* Миграция и развитие: мировые тенденции / Г. И. Глущенко. — Текст : непосредственный // Вопросы статистики. — 2008. — № 2. — С. 65–72.

*Григорьева, К. С.* Мигранты и россияне на рынке труда: условия, режим труда, заработная плата / К. С. Григорьева, В. И. Мукомель. — Текст : непосредственный // Мигранты, мигрантофобии и миграционная политика / ответственный редактор В. И. Мукомель. — Москва : Центральный дом адвоката : Московское бюро по правам человека : Academia, 2014. — С. 82–99.

*Гужва, Е. Г.* Мировая экономика : учебное пособие / Е. Г. Гужва. — Санкт-Петербург : СПбГАСУ, 2009. — 116 с. — Текст : непосредственный.

*Девитов, И.* Желтая раса / И. Девитов. — Санкт-Петербург : Тип. Г. А. Бернштейна, 1900. — Текст : непосредственный.

Демографический прогноз до 2035 года. — Текст : электронный // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. — URL: [https://14.rosstat.gov.ru/dem\\_prognoz](https://14.rosstat.gov.ru/dem_prognoz) (дата обращения: 31.08.2023).

Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 3 мая 1996 г.). — Текст : непосредственный // Бюллетень международных договоров. — 2010. — № 4. — С. 17–67.

Европейский союз. Законы. Договор об учреждении Европейского экономического сообщества. — Текст : электронный // Консорциум «Кодекс» : [электронный фонд правовой и нормативно-технической информации]. — URL: <https://docs.cntd.ru/document/901771692> (дата обращения: 28.08.2023).

Европейский союз. Законы. Европейская конвенция о социальном обеспечении (ETS) № 78 (принята в г. Париже 14 декабря 1972 г.; с изм. от 11 мая 1994 г.). — Текст : электронный // Council of Europe. — URL: <https://rm.coe.int/1680074631> (дата обращения: 28.08.2023).

Женщины-мигранты из стран СНГ в России / Е. В. Тюрюканова [и др.] / под редакцией Е. В. Тюрюкановой. — Москва : МАКС Пресс, 2011. — Текст : непосредственный.

За справедливый подход к трудящимся-мигрантам в глобальной экономике : доклад Международной конференции труда. — Женева : Международное бюро труда, 2004. — Текст : электронный // КиберЛенинка : [научная электронная библиотека]. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/2007-01-046-za-spravedlivyy-podhod-k-trudyaschimsya-migrantam-v-globalnoy-ekonomike-zheneva-mezhdunar-byuro-truda-2004-v-204-c-doklad?ysclid=lluyrs5yu6900684583> (дата обращения: 31.08.2023).

Зайончковская, Ж. А. Трудовая миграция: как двигаться дальше / Ж. А. Зайончковская, Е. В. Тюрюканова, Ю. Ф. Флоринская. — Москва : Фонд «Новая Евразия», 2011. — Текст : непосредственный.

Каменский, А. Н. Проблемы международного трудового обмена и Россия / А. Н. Каменский. — Москва : МОНФ, 1999. — Текст : непосредственный.

Краткий аналитический отчет о научно-исследовательской работе по теме «Анализ практик трудовых отношений иностранных граждан (трудоустроенных мигрантов) и их влияния на трансформацию трудовых отношений российских граждан». — Текст : электронный // Центр социально-трудовых прав : [сайт]. — URL: [http://trudprava.ru/images/events/КругСтол%20мигранты%2016.09.2013/Отчет\\_мигранты-2.pdf](http://trudprava.ru/images/events/КругСтол%20мигранты%2016.09.2013/Отчет_мигранты-2.pdf) (дата обращения: 31.08.2023).

Ленин, В. И. Полное собрание сочинений / В. И. Ленин. — Т. 24. — Текст : непосредственный.

Малая энциклопедия по международному профдвижению. — Москва : Бумажная кн., 1927. — 2166 с. — Текст : непосредственный.

Маркс, К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. — Т. 3, 23. — Текст : непосредственный.

Международная организация труда. Законы. О достойном труде домашних работников : Конвенция МОТ № 189 (принята в г. Женеве 16 июня 2011 г.). — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c189\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c189_ru.htm) (дата обращения: 28.08.2023).

Международная организация труда. Законы. О достойном труде домашних работников : Рекомендация МОТ № 201 (принята в г. Женеве 16 июня 2011 г.). — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r201\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r201_ru.htm) (дата обращения: 28.08.2023).

Международная организация труда. Законы. О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения : Конвенция МОТ № 143 (принята в г. Женеве 24 июня 1975 г.). — Текст : непосредственный.

ственный // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. — Женева : Международное бюро труда, 1991. — Т. II. — С. 1779–1794.

Международная организация труда. Законы. О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства : Конвенция МОТ № 183 (принята в г. Женеве 15 июня 2000 г.). — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c183\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c183_ru.htm) (дата обращения: 28.08.2023).

Международная организация труда. Законы. О равноправии граждан страны и иностранцев и лиц без гражданства в области социального обеспечения : Конвенция МОТ № 118 (принята в г. Женеве 28 июня 1962 г.). — Текст : непосредственный // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. — Женева : Международное бюро труда, 1991. — Т. II. — С. 1330–1337.

Международная организация труда. Законы. Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда : Конвенция МОТ № 190 (принята в г. Женеве 21 июня 2019 г.). — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_712057.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_712057.pdf) (дата обращения: 28.08.2023).

Международная организация труда. Законы. Рекомендация об искоренении насилия и домогательств в сфере труда : Рекомендация МОТ № 206 (принята в г. Женеве 21 июня 2019 г.). — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_712184.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_712184.pdf) (дата обращения: 28.08.2023).

Миграция и демографический кризис в России / Ж. А. Зайончковская [и др.] / под редакцией Ж. А. Зайончиковской и Е. В. Тюрюкановой. — Москва : МАКС Пресс, 2010. — Текст : непосредственный.

Миграция населения: теория и политика : учебное пособие / под редакцией О. Д. Воробьевой, А. В. Топилина. — Москва : Экономическое образование, 2012. — Текст : непосредственный.

Мировая экономика и международные отношения. — 1973. — № 8. — Текст : непосредственный.

*Мукомель, В. И.* Политика интеграции мигрантов в России: вызовы, потенциал, риски : рабочая тетрадь. — Москва : Спецкнига, 2013. — Текст : непосредственный.

О Глоссарии терминов и понятий, используемых государствами — участниками СНГ в пограничной сфере : Постановление № 47-13 Межпарламентской ассамблеи государств — участников СНГ (принято в г. Санкт-Петербурге 13 апреля 2018 г.). — Текст : электронный // Е-досье : [сайт]. — URL: [https://e-ecolog.ru/docs/ANkfcO0gJTscunB0U090m/1?ysclid=lluxapcnr9302490988&utm\\_referrer](https://e-ecolog.ru/docs/ANkfcO0gJTscunB0U090m/1?ysclid=lluxapcnr9302490988&utm_referrer) (дата обращения: 31.08.2023).

ОКЗ (2014). ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий (принят и введен в действие Приказом Росстандарта от 12 декабря 2014 г. № 2020-ст). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_177953](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_177953) (дата обращения: 31.08.2023).

Отчеты членов Комиссии по исследованию фабрично-заводской промышленности в Царстве Польском. — Санкт-Петербург, 1888. — Текст : непосредственный.

*Портер, М.* Международная конкуренция / М. Портер : [перевод с английского]. — Москва : Междунар. отношения, 1993. — Текст : непосредственный.

Права и обязанности иностранцев, оптантов и беженцев по международным договорам и соглашениям и по постановлениям советской власти. С октября 1917 г. по октябрь 1921 г. — Петроград, 1921. — Текст : непосредственный.

Правда. — 1972, 26 нояб. — Текст : непосредственный.

Правовое регулирование социально-трудовых отношений с иностранными гражданами: междисциплинарный подход : [монография] / И. В. Войтковская, А. В. Гребенщиков, Е. Н. Доброхотова [и др.] ; под общ. ред. Е. Б. Хохлова, Е. В. Сыченко. — Москва : Юстицинформ, 2019. — 320 с. — Текст : непосредственный.

Предположительная численность населения Российской Федерации до 2025 года : статистический бюллетень. — Москва : Федер. служба гос. статистики, 2005. — Текст : непосредственный.

Проблемы мира и социализма. — 1973. — № 7. — Текст : непосредственный.

*Радаев, В.* Неформальная экономика и внеконтрактные отношения в российском бизнесе. Подходы к исследованию неформальной экономики / В. Радаев. — Текст : непосредственный // Неформальная экономика. Россия и мир / под редакцией Т. Шанина. — Москва : Логос, 1999.

Рекомендация МОТ № 191 «О пересмотре Рекомендации 1952 года об охране материнства» (принята в г. Женеве 15 июня 2000 г.). — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r191\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r191_ru.htm) (дата обращения: 28.08.2023).

Российская Федерация. Законы. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г., с учетом поправок от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ, № 7-ФКЗ, от 5 февраля 2014 г. № 2-ФКЗ). — Текст : непосредственный // Собрание законодательства РФ. — 2009. — № 4. — Ст. 445.

Российская Федерация. Законы. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием от 12 декабря 1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.). — Текст : электронный // Официальное опубликование правовых актов. — URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202210060013> (дата обращения: 31.08.2023).

Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «Об условиях въезда (выезда) и пребывания (проживания) в Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства» : проект Федерального закона (подготовлен МВД России, ID проекта 01/05/07-22/00129602) (не внесен в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 14 июля 2022 г.). — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/56926782> (дата обращения: 19.09.2023).

Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации : Федеральный закон от 14 июля 2022 года № 357-ФЗ. — Текст : непосредственный // Парламентская газета. — 2022. — № 28.

Российская Федерация. Законы. О государственных пособиях гражданам, имеющим детей : Федеральный закон от 19 мая 1995 года № 81-ФЗ (ред. от 14 июля 2022 г.). — Текст : электронный // Официальный интернет-портал правовой информации. — URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102035632> (дата обращения: 20.09.2023).

Российская Федерация. Законы. О занятости населения в Российской Федерации : Федеральный закон от 19 апреля 1991 года № 1032-1 (последняя редакция). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_60](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60) (дата обращения: 31.08.2023).

Российская Федерация. Законы. О Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы : Указ Президента РФ от 31 октября 2018 года № 622. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/72092260/?ysclid=lm97yugbvj906641753> (дата обращения: 07.09.2023).

Российская Федерация. Законы. О мерах по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом» (вместе с Государственной программой по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом) : Указ Президента РФ от 22 июня 2006 года № 637 (ред. от 12 августа 2022 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2006, 28 июня.

Российская Федерация. Законы. О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации : Федеральный закон от 18 июля 2006 года № 109-ФЗ (ред. от 24 февраля 2021 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2006, 20 июля. — № 156.

Российская Федерация. Законы. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года : Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 (ред. от 21 июля 2020 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2018, 9 мая. — № 97/С.

Российская Федерация. Законы. О некоммерческих организациях : Федеральный закон от 12 января 1996 года № 7-ФЗ (ред. от 7 октября 2022 г.). — Текст : электронный // Официальный интернет-портал правовой информации. — URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102039064> (дата обращения: 20.09.2023).

Российская Федерация. Законы. О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию : Федеральный закон от 15 августа 1996 года № 114-ФЗ (ред. от 14 июля 2022 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1996. — № 159.

Российская Федерация. Законы. О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации : Закон РФ от 25 июня 1993 года № 5242-1 (ред. от 1 июля 2021 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1993. — № 152.

Российская Федерация. Законы. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации : Федеральный закон от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ (ред. от 14 июля 2022 г.). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2002. — № 140.

Российская Федерация. Законы. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ (ред. от 21 декабря 2021 г.). — Текст : электронный // Официальный интернет-портал правовой информации. — URL: [http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&link\\_id=2&nd=102039060](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&link_id=2&nd=102039060) (дата обращения: 20.09.2023).

Российская Федерация. Законы. О сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов : Соглашение от 15 апреля 1994 года (ред. от 25 ноября 2005 г.). — Текст : электронный // Нормативно-правовая библиотека миграционного законодательства Российской Федерации : [сайт]. — URL: <https://>

legallabor.ru/normativno-pravovaya-biblioteka/item/85-soglasenie-o-sotrudnichestve-v-oblasti-trudovoj-migratsii-i-sotsialnoj-zashchity-trudyashchikhsya-migrantov (дата обращения: 20.09.2023).

Российская Федерация. Законы. О социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : проект Федерального закона. — Текст : электронный // Федеральное агентство по делам национальностей. — URL: <https://fadn.gov.ru/assets/files/3520/r6zEThPNE99fOOaHjk0RDH2bRSEthuNX.rtf> (дата обращения: 19.09.2023).

Российская Федерация. Законы. О федеральной миграционной программе : Указ Президента РФ от 9 августа 1994 года № 1668. — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/3959852/?ysclid=lmiy6yovor731681818> (дата обращения: 14.09.2023).

Российская Федерация. Законы. О Федеральной миграционной программе на 1998–2000 годы : Постановление Правительства РФ от 10 ноября 1997 года № 1414 (с изм. от 30 декабря 2000 г.). — Текст : электронный // Гарант : [информационно-правовой портал]. — URL: <https://base.garant.ru/1569180/?ysclid=lm97s2tpem565161718> (дата обращения: 07.09.2023).

Российская Федерация. Законы. Об изменении и признании утратившими силу некоторых актов Президента Российской Федерации : Указ Президента РФ от 7 декабря 2016 года № 656 (ред. от 26 июня 2023 г.). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_208323/?ysclid=lmiy28nkqwq266325808](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_208323/?ysclid=lmiy28nkqwq266325808) (дата обращения: 14.09.2023).

Российская Федерация. Законы. Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации : Федеральный закон от 29 ноября 2010 года № 326-ФЗ (ред. от 6 декабря 2021 г.). — Текст : непосредственный // Собрание законодательства РФ. — 2010. — № 49. — Ст. 6422.

Российская Федерация. Законы. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний : Федеральный закон от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ (ред. от 25 февраля 2022 г.). — Текст : электронный // Федерация независимых профсоюзов России : [сайт]. — URL: <https://fnpr.ru/upload/iblock/60a/gaa75g23wdsj5mfuw2rmbpijopk72ohw.pdf> (дата обращения: 20.09.2023).

Российская Федерация. Законы. Об условиях въезда (выезда) и пребывания (проживания) в Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства : проект Федерального закона (доработанный текст) (подготовлен МВД России, ID проекта 02/04/03-21/00113698) (не внесен в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 03.09.2021). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=PRJ&n=209606#U7veEqT43kQхурM2> (дата обращения: 19.09.2023).

Российская Федерация. Законы. Перечень поручений по вопросам реализации Концепции государственной миграционной политики на 2019–2025 годы (утв. Президентом РФ 6 марта 2020 г. № Пр-469). — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_348045/?ysclid=lm980i1jhu656158503](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_348045/?ysclid=lm980i1jhu656158503) (дата обращения: 07.09.2023).

Российская Федерация. Законы. По делу о проверке конституционности положений частей первой и третьей статьи 8 Федерального закона от 15 августа 1996 года

«О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию» в связи с жалобой гражданина А. Я. Аванова : Постановление Конституционного Суда РФ от 15 января 1998 года № 2-П. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_17504/?ysclid=Пухgmac8f520995698](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_17504/?ysclid=Пухgmac8f520995698) (дата обращения: 31.08.2023).

Российская Федерация. Законы. Постановление Конституционного Суда РФ от 23 мая 2017 года № 14-П. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2017, 2 июля. — № 119.

*Сайян, Л.* Общий рынок и рабочий класс / Л. Сайян. — Москва, 1962. — Текст : непосредственный.

*Сергеев, П. В.* Мировая экономика. Вопросы и ответы / П. В. Сергеев. — Москва : Новый юрист, 1998. — Текст : непосредственный.

Совещание по безопасности и сотрудничеству в Европе : Заключительный акт (Хельсинки, 1975). — Текст : электронный // OSCE : [сайт]. — URL: [https://www.osce.org/files/f/documents/0/c/39505\\_1.pdf](https://www.osce.org/files/f/documents/0/c/39505_1.pdf) (дата обращения: 28.08.2023).

Содружество Независимых Государств. Законы. Соглашение о гарантиях прав граждан государств — участников Содружества Независимых Государств в области пенсионного обеспечения (заключено в г. Москве 13 марта 1992 г.). — Текст : электронный // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты в Российской Федерации : [сайт]. — URL: <https://legalacts.ru/doc/soglashenie-stran-sng-ot-13031992-o-garantijakh/> (дата обращения: 28.08.2023).

*Степанов, А. М.* Транснациональные практики: к вопросу об определении понятия / А. М. Степанов. — Текст : непосредственный // Петербургская идеология сегодня. — 2018. — № 10. — С. 38–39.

*Тишков, В.* Миграции как глобальная проблема и развитие России / В. Тишков. — Текст : электронный // [valerytishkov.ru](http://www.valerytishkov.ru/) : [сайт]. — URL: [http://www.valerytishkov.ru/cntnt/na\\_sluzhbe/v\\_obshestv2/migracii\\_k.html](http://www.valerytishkov.ru/cntnt/na_sluzhbe/v_obshestv2/migracii_k.html) (дата обращения: 31.08.2023).

*Тюрюканова, Е. В.* Принудительный труд в современной России: нерегулируемая миграция и торговля людьми / Е. В. Тюрюканова. — [2-е изд., перераб. и доп.]. — Женева : Международное бюро труда, 2006.

*Флоринская, Ю. Ф.* Миграция в России: старые тренды, новые проблемы / Ю. Н. Флоринская, Н. В. Мкртчян. — Текст : электронный // Мониторинг экономической ситуации в России. Тенденции и вызовы социально-экономического развития. — 2016, дек. — № 19 (37). — С. 16–20. — URL: [https://www.ranepa.ru/images/docs/monitoring/2016\\_19-37\\_December.pdf](https://www.ranepa.ru/images/docs/monitoring/2016_19-37_December.pdf) (дата обращения: 31.08.2023).

*Хабриева, Т. Я.* Миграционное право: сравнительно-правовое исследование : монография / Т. Я. Хабриева. — Москва : Ин-т законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2019. — Текст : непосредственный.

*Цапенко, И. П.* Как противостоять нелегальной миграции / И. П. Цапенко. — Текст : непосредственный // Вопросы экономики. — 2001. — № 9. — С. 140–148.

*Цапенко, И.* Роль иммиграции в экономике развитых стран / И. Цапенко. — Текст : непосредственный // Мировая экономика и международные отношения. — 2004. — № 5. — С. 27–39.

ЮНЕСКО. Конвенция о борьбе с дискриминацией в области образования [рус., англ.] (Париж, 14 декабря 1960 г.). — Текст : непосредственный // Ведомости ВС СССР. 1962, 2 нояб. — № 44. — Ст. 452.

## НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ

A report on the APEC region labour market: Evidence of skills shortages and general trends in employment and the value of better labour market information systems (Singapore). 2014. — Текст : электронный // Asia-Pacific Economic Cooperation (APEC) : [сайт]. — URL: <https://www.apec.org/publications/2014/02/a-report-on-the-apec-region-labour-market-evidence-of-skills-shortages-and-general-trends-in-employom> (дата обращения: 28.08.2023).

*Adsera, A.* The Role of Language in Shaping International Migration / A. Adsera, M. Pytlikova. — Текст : электронный // docs.iza.org : [сайт]. — 2012, Jan. — URL: <https://docs.iza.org/dp6333.pdf> (дата обращения: 31.08.2023).

*Afonso, A.* Comparative Political Economy and International Migration / A. Afonso, C. Devitt. — Текст : непосредственный // Socio-Economic Review. — 2016, July. — Vol. 14, № 3. — P. 591–613.

Aligning Temporary Immigration Visas with U. S. Labor Market Needs: The Case for a New System of Provisional Visas / D. G. Papademetriou, D. Meissner, M. R. Rosenblum, M. Sumption. — Washington : MPI, 2009. — Текст : электронный // Migration Policy Institute : [сайт]. — URL: <https://www.migrationpolicy.org/research/aligning-temporary-immigration-visas-us-labor-market-needs-case-new-system-provisional> (дата обращения: 28.08.2023).

*Anderson, B.* Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers / B. Anderson. — Текст : электронный // Work, Employment and Society. — 2010. — № 24 (2). — P. 300–317. — URL: <https://doi.org/10.1177/0950017010362141> (дата обращения: 31.08.2023).

*Arifin, B.* Critical analysis of domestic worker condition in Malaysia and Singapore: Ameliorated economic condition vs. gateway to modern slavery or servitude (Malmo, Malmo University) / B. Arifin. — Текст : электронный // ResearchGate : [сайт]. — URL: [https://www.researchgate.net/publication/260320494\\_Critical\\_Analysis\\_of\\_Domestic\\_Worker\\_Condition\\_in\\_Malaysia\\_and\\_Singapore\\_Ameliorated\\_Economic\\_Condition\\_vs\\_Gateway\\_to\\_Modern\\_Slavery\\_or\\_Servitude\\_Master\\_Thesis\\_30\\_credits](https://www.researchgate.net/publication/260320494_Critical_Analysis_of_Domestic_Worker_Condition_in_Malaysia_and_Singapore_Ameliorated_Economic_Condition_vs_Gateway_to_Modern_Slavery_or_Servitude_Master_Thesis_30_credits) (дата обращения: 31.08.2023).

ASEAN Community 2015: Managing integration for better jobs and shared prosperity. — Bangkok : ILO and ADB, 2014. — Текст : электронный // Asian Development Bank : [сайт]. — URL: <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/42818/asean-community-2015-managing-integration.pdf> (дата обращения: 05.09.2023).

*Aslund, O.* Seeking Similarity: How Immigrants and Natives Manage in the Labor Market / O. Aslund, L. E. Hensvik, O. N. Skans. — Текст : электронный // Journal of Labor Economics. — 2009, Jan. — URL: [https://www.researchgate.net/publication/46470350\\_Seeking\\_Similarity\\_How\\_Immigrants\\_and\\_Natives\\_Manage\\_in\\_the\\_Labor\\_Market](https://www.researchgate.net/publication/46470350_Seeking_Similarity_How_Immigrants_and_Natives_Manage_in_the_Labor_Market) (дата обращения: 31.08.2023).

At risk of poverty rate by broad group of country of birth (population aged 18 and over). — Текст : электронный // Eurostat : [сайт]. — 2023, 14 June. — URL: [https://db.nomics.world/Eurostat/ilc\\_li32](https://db.nomics.world/Eurostat/ilc_li32) (дата обращения: 05.09.2023).

*Bal, C.* Myths and facts: Migrant workers in Singapore / C. Bal. — Текст : электронный // New Naratif : [сайт]. — 2017, 9 Sept. — URL: <https://newnaratif.com/research/myths-and-facts-migrant-workers-in-singapore/> (дата обращения: 31.08.2023).

*Baroslund, M.* Labour Migration to Europe: What role for EU regulation? / M. Baroslund, M. Busse. — Текст : электронный // CEPS : [сайт]. — 2017, 15 Sept. — URL: <https://www.ceps.eu/ceps-publications/labour-migration-europe-what-role-eu-regulation> (дата обращения: 31.08.2023).

*Batalova, J.* Credentials for the Future: Mapping the Potential for Immigrant-Origin Adults in the United States / J. Batalova, M. Fix. — Washington : MPI, 2019. — Текст : электронный // Migration Policy Institute : [сайт]. — URL: <https://www.migrationpolicy.org/research/credentials-immigrant-origin-adults-united-states> (дата обращения: 28.08.2023).

*Batalova, J.* Eroding Gains: The Recession's Impact on Immigrants in Middle-Skilled Jobs / J. Batalova, M. Fix. — Текст : электронный // Immigrants in a Changing Labor Market / editors M. Fix, D. G. Papademetriou, M. Sumption. — Washington : MPI, 2013. — URL: <https://www.migrationpolicy.org/research/immigrants-changing-labor-market-responding-economic-needs> (дата обращения: 28.08.2023).

*Bentolila, S.* Reforming an Insider-Outsider Labor Market: The Spanish Experience / S. Bentolila, J. J. Dolado, J. F. Jimeno. — Текст : электронный // IZA (Institute of Labor Economics). — 2011. — Discussion Paper № 6186. — URL: <https://docs.iza.org/dp6186.pdf> (дата обращения: 28.08.2023).

*Benton, M.* How Free is Free Movement? Dynamics and Drivers of Mobility within the European Union / M. Benton, M. Petrovic. — Текст : электронный // Migration Policy Institute : [сайт]. — 2013, Febr. — URL: <https://www.migrationpolicy.org/research/how-free-free-movement-dynamics-and-drivers-mobility-within-european-union> (дата обращения: 31.08.2023).

*Benton, M.* Moving Up or Standing Still? Access to Middle-Skilled Work for Newly Arrived Migrants in the European Union. 2014 / M. Benton, S. Fratzke, M. Sumption. — Текст : электронный // Migration Policy Institute : [сайт]. — URL: <https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/DG-Empl-Data-Overview-finalweb.pdf> (дата обращения: 28.08.2023).

*Bevelander, P.* Catching Up: The Labor Market Outcomes of New Immigrants in Sweden / P. Bevelander, N. Irastorza. — Washington ; Geneva : MPI and ILO, 2014. — Текст : электронный // Migration Policy Institute : [сайт]. — URL: [www.migrationpolicy.org/research/catching-labor-market-outcomes-new-immigrants-sweden](http://www.migrationpolicy.org/research/catching-labor-market-outcomes-new-immigrants-sweden) (дата обращения: 28.08.2023).

*Bohn, S.* Immigration and Informal Labor / S. Bohn, E. G. Owens. — Текст : электронный // Industrial Relations: A Journal of Economy and Society. — 2012. — Vol. 51, № 4. — P. 845–873. — URL: <https://ideas.repec.org/e/c/pow8.html> (дата обращения: 28.08.2023).

*Bonfanti, S.* Migrants' skills: use, mismatch and labour market outcomes: a first exploration of the International Survey of Adult Skills (PIAAC). 2014 / S. Bonfanti, T. Xenogiani. — Текст : электронный // European University Institute : [сайт]. — URL: <https://cadmus.eui.eu/handle/1814/39546> (дата обращения: 28.08.2023).

*Broady, K.* Race and Jobs at High Risk to Automation / K. Broady. — Текст : электронный // Joint Center for Political and Economic Studies. — Washington, 2017, 18 Dec. — URL: [http://jointcenter.org/wp-content/uploads/2017/12/Race-and-Jobs-at-High-Risk-to-Automation-12-18-17-11\\_30-am.docx-2\\_0.pdf](http://jointcenter.org/wp-content/uploads/2017/12/Race-and-Jobs-at-High-Risk-to-Automation-12-18-17-11_30-am.docx-2_0.pdf) (дата обращения: 28.08.2023).

*Bunge, J.* Tyson Turns to Robot Butchers, Spurred by Coronavirus Outbreaks / J. Bunge, J. Newman. — Текст : электронный // The Wall Street Journal. — 2020, 9 July. — URL: [www.wsj.com/articles/meatpackers-covid-safety-automation-robots-coronavirus-11594303535](http://www.wsj.com/articles/meatpackers-covid-safety-automation-robots-coronavirus-11594303535) (дата обращения: 28.08.2023).

*Bustamante, J.* Report of the Special Rapporteur on the Human Rights of Migrants / J. Bustamante. — Текст : электронный // United Nations : [сайт]. — 2011, 21 Mar. — URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G11/121/83/PDF/G1112183.pdf?OpenElement> (дата обращения: 05.09.2023).

*Capps, R.* Still an Hourglass? Immigrant Workers in Middle-Skilled Jobs / R. Capps, M. Fix. — Текст : электронный // Migration Policy Institute : [сайт]. — 2010, Sept. — URL: [www.migrationpolicy.org/research/immigrant-workers-middle-skilled-jobs-0](http://www.migrationpolicy.org/research/immigrant-workers-middle-skilled-jobs-0) (дата обращения: 31.08.2023).

Care work: The quest for security / editor M. E. Daly. — Geneva : ILO, 2001. — Текст : непосредственный.

*Carlsson, M.* Is It Your Foreign Name or Foreign Qualifications? An Experimental Study of Ethnic Discrimination / M. Carlsson, D.-O. Rooth. — Текст : электронный // IZA (Institute of Labor Economics). — 2008, Nov. — Discussion Paper № 3810. — URL: <http://ftp.iza.org/dp3810.pdf> (дата обращения: 28.08.2023).

Changing Attitudes and Behaviour towards Women Migrant Workers in ASEAN: Technical regional meeting (Bangkok). — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — 2019, 21 Aug. — URL: [https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS\\_715939/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_715939/lang-en/index.htm) (дата обращения: 05.09.2023).

*Coleman, M. L.* Essential workers are being treated as expendable / M. L. Coleman. — Текст : электронный // The Atlantic : [сайт]. — 2020, 13 Apr. — URL: <https://www.theatlantic.com/ideas/archive/2020/04/farmworkers-are-being-treated-as-expendable/610288> (дата обращения: 31.08.2023).

*Collett, E.* The Integration Needs of Mobile EU Citizens: Impediments and Opportunities / E. Collett. — Brussels : MPI, 2013. — Текст : электронный // Migration Policy Institute : [сайт]. — URL: <https://www.migrationpolicy.org/research/integration-needs-mobile-eu-citizens-impediments-and-opportunities> (дата обращения: 28.08.2023).

Consolidated versions of the Treaty on European Union and the Treaty on the Functioning of the European Union — Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union — Protocols — Annexes — Declarations annexed to the Final Act of the Intergovernmental Conference which adopted the Treaty of Lisbon, signed on 13 December 2007 — Tables of equivalences. — Текст : электронный // EUR-Lex : [сайт]. — URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/tfeu/2012/oj> (дата обращения: 28.08.2023).

*Constant, A.* Immigrant Adjustment in France and Impacts on the Natives / A. Constant. — Текст : электронный // IZA (Institute of Labor Economics). — 2003. — Discussion Paper № 866. — URL: <http://ftp.iza.org/dp866.pdf> (дата обращения: 28.08.2023).

Contingent Workforce: Size, Characteristics, Earnings, and Benefits. — Washington : GAO, 2015. — Текст : электронный // U. S. Government Accountability Office (GAO). — URL: <https://www.gao.gov/assets/gao-15-168r.pdf> (дата обращения: 28.08.2023).

Country Resources. — Текст : электронный // Migration Policy Institute : [сайт]. — Japan. — URL: <https://www.migrationpolicy.org/country-resource/japan> (дата обращения: 05.09.2023).

COVID-19 Does Not Discriminate; Nor Should Our Response. — Текст : электронный // United Nations Human Rights : [сайт]. — 2020, 20 Mar. — URL: <https://www.ohchr.org/en/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25730&LangID=E> (дата обращения: 05.09.2023).

CQ Researcher. — 1992. — Vol. 2, № 16. — Текст : непосредственный.

*Derks, A.* Human rights and (im)mobility: Migrants and the state in Thailand / A. Derks. — Текст : электронный // Journal of Social Issues in Southeast Asia. — 2013. — Vol. 28, № 2. — P. 216–240. — URL: [https://www.researchgate.net/publication/265897937\\_Human\\_Rights\\_and\\_Immobility\\_Migrants\\_and\\_the\\_State\\_in\\_Thailand](https://www.researchgate.net/publication/265897937_Human_Rights_and_Immobility_Migrants_and_the_State_in_Thailand) (дата обращения: 28.08.2023).

Discrimination in Hiring in France: Findings and Courses of Action. — Текст : электронный // Institut des Politiques Publiques (IPP). — 2013, Oct. — Policy Brief № 6. — URL: [www.ipp.eu/wp-content/uploads/2013/10/n6-IPP-policy-brief-october2013.pdf](http://www.ipp.eu/wp-content/uploads/2013/10/n6-IPP-policy-brief-october2013.pdf) (дата обращения: 28.08.2023).

Divided Cities: Understanding Intra-urban Inequalities. — Paris : OECD Publishing, 2018. — Текст : электронный // OECD : [сайт]. — URL: <https://www.oecd.org/publications/divided-cities-9789264300385-en.htm> (дата обращения: 28.08.2023).

*Dodgson, J.* Foreign domestic workers in Singapore: Social and historical perspectives / J. Dodgson, H. Au Yong. — Текст : электронный // Lee Kuan Yew School of Public Policy : [сайт]. — 2016. — URL: [https://lkyspp.nus.edu.sg/docs/default-source/case-studies/fdws\\_in\\_singapore.pdf?sfvrsn=2ac5960b\\_2](https://lkyspp.nus.edu.sg/docs/default-source/case-studies/fdws_in_singapore.pdf?sfvrsn=2ac5960b_2) (дата обращения: 05.09.2023).

*Drazanova, L.* Public attitudes to migrant workers: A (lasting) impact of Covid-19? / L. Drazanova. — Текст : электронный // European University Institute : [сайт]. — 2020. — URL: <https://cadmus.eui.eu/handle/1814/70322> (дата обращения: 31.08.2023).

Effects of Unauthorized Immigration on the Actuarial Status of the Social Security Trust Funds / G. Stephen [et al.]. — Текст : электронный // Social Security Administration, Office of the Chief Actuary. — Baltimore, 2013, Apr. — Actuarial Note № 151. — URL: [https://www.ssa.gov/oact/NOTES/pdf\\_notes/note151.pdf](https://www.ssa.gov/oact/NOTES/pdf_notes/note151.pdf) (дата обращения: 28.08.2023).

Employment by Occupation and Economic Activity. — Текст : электронный // Eurostat : [сайт]. — URL: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_eisn2&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eisn2&lang=en) (дата обращения: 28.08.2023).

Employment by Occupation and Economic Activity. — Текст : электронный // European Commission : [сайт]. — 2015, 16 Oct. — URL: [https://knowledge4policy.ec.europa.eu/dataset/beo-lfsaeisn2\\_en](https://knowledge4policy.ec.europa.eu/dataset/beo-lfsaeisn2_en) (дата обращения: 05.09.2020).

Employment by Permanency of the Job (Labor Force Statistics, Employment by Permanency, Dataset Level Metadata TEMP\_D). — Текст : электронный // OECD : [сайт]. — URL: [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TEMP\\_D](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TEMP_D) (дата обращения: 28.08.2023).

Employment Outlook 2013. — Paris : OECD Publishing, 2013. — Текст : электронный // OECD : [сайт]. — URL: [https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2013\\_empl\\_outlook-2013-en](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2013_empl_outlook-2013-en) (дата обращения: 28.08.2023).

Employment Service. Labour Market Outlook: Spring 2013. — Текст : электронный // Arbetsformedlingen : [сайт]. — URL: [https://www.arbetsformedlingen.se/download/18.1bb00beb13ee4f4bc4a74/Arbetsmarknadsutsikterna\\_Eng\\_v%C3%A5ren+2013.pdf](https://www.arbetsformedlingen.se/download/18.1bb00beb13ee4f4bc4a74/Arbetsmarknadsutsikterna_Eng_v%C3%A5ren+2013.pdf) (дата обращения: 28.08.2023).

*Estivill J.* Concepts and Strategies for Combating Social Exclusion : An overview (Geneva) / J. Estivill. — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — 2003. — URL: <https://www.ilo.org/public/english/protection/socsec/step/download/96p1.pdf> (дата обращения: 05.09.2023).

European Commission. Free movement of EU citizens and their families: Five actions to make a difference. — Текст : электронный // COM. — Brussels, 2013. — Vol. 837. —

URL: <https://www.migrationpolicy.org/research/integration-needs-mobile-eu-citizens-impediments-and-opportunities> (дата обращения: 28.08.2023).

Eurostat. 2014. Employment by sex, occupation and highest level of education attained (lfsa\_egised). Employment — LFS Series (lfsq\_emp), accessed June 11, 2014. — Текст : электронный // European Commission : [сайт]. — URL: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employmentunemploymentlfs/data/database> (дата обращения: 24.12.2020).

Eurostat. 2014. Employment rates by sex, age and country of birth (lfsa\_ergacob). Employment Rates — LFS series (lfsa\_emprt), updated February 12, 2014. — Текст : электронный // European Commission : [сайт]. — URL: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employmentunemploymentlfs/data/database> (дата обращения: 20.11.2020).

Family Values and the Regulation of Labor / A. Alesina [et al.]. — Текст : непосредственный // Journal of the European Economic Association. — 2014. — № 13 (4). — P. 599–630.

*Fenwick, T.* Learning as grounding and flying: Knowledge, skill and transformation in changing work contexts / T. Fenwick. — Текст : электронный // Journal of Industrial Relations. — 2006. — № 48 (5). — P. 691–706. — URL: <https://doi.org/10.1177/0022185606070112> (дата обращения: 05.09.2023).

Final Report on Undocumented Migration: Counting the Unaccountable, Data and Trends across Europe, coordinating organisation: Hellenic Foundation for European and Foreign Policy. — Athens, 2009, Nov. — Текст : электронный // European Commission : [сайт]. — URL: <https://cordis.europa.eu/project/id/44103/reporting> (дата обращения: 28.08.2023).

*Frattini, T.* Moving Up the Ladder? Labor Market Outcomes in the United Kingdom amid Rising Immigration / T. Frattini. — Текст : электронный // Migration Policy Institute : [сайт]. — 2014, May. — URL: <https://www.migrationpolicy.org/research/moving-up-ladder-labor-market-outcomes-united-kingdom-immigration> (дата обращения: 05.09.2023).

Free movement of EU citizens and their families: Five actions to make a difference : Communication from the Commission. — 2013, Nov. 25. — Текст : электронный // EUBusiness : [сайт]. — URL: <https://www.eubusiness.com/topics/living-in-eu/com-2013-837> (дата обращения: 05.09.2023).

*Gelatt, J.* Navigating the Future of Work: The Role of Immigrant-Origin Workers in the Changing U. S. Economy. 2020 / J. Gelatt, J. Batalova, R. Capps. — Текст : электронный // Migration Policy Institute : [сайт]. — URL: [https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/immigrant-origin-workers-future-work\\_final.pdf](https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/immigrant-origin-workers-future-work_final.pdf) (дата обращения: 28.08.2023).

*Granato, N.* A Work in Progress: Prospects for Upward Mobility Among New Immigrants in German / N. Granato. — Текст : электронный // Migration Policy Institute : [сайт]. — 2014, June. — URL: [www.migrationpolicy.org/research/work-progress-prospects-upward-mobility-new-immigrants-germany](http://www.migrationpolicy.org/research/work-progress-prospects-upward-mobility-new-immigrants-germany) (дата обращения: 05.09.2023).

*Grosfoguel, R.* Racism, intersectionality and migration studies: Framing some theoretical reflections / R. Grosfoguel, L. Oso, A. Christou. — Текст : электронный // Global Studies in Culture and Power. — 2015. — Vol. 22, № 6. — P. 635–652. — URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1070289X.2014.950974> (дата обращения: 28.08.2023).

*Harkins, B.* Daniel Lindgren; and Tarinee Suravoranon Risks and rewards: Outcomes of Labour Migration in South-East Asia (Bangkok) / B. Harkins, D. Lindgren, T. Suravoranon. — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — 2017,

15 Dec. — URL: [https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS\\_613815/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_613815/lang--en/index.htm) (дата обращения: 05.09.2023).

How the world views migrations (Geneva, International Organization for Migration) / N. Esipova, J. Ray, A. Pugliese [etc.]. — URL: [https://publications.iom.int/system/files/how\\_the\\_world\\_gallup.pdf](https://publications.iom.int/system/files/how_the_world_gallup.pdf) (дата обращения: 07.02.2019). — Текст : электронный.

ILO Global Estimates on International Migrant Workers. Results and methodology (Geneva). — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — 2018. — URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_652001.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_652001.pdf) (дата обращения: 05.09.2023).

Integration Processes and Policies in Europe Contexts. Levels and Actors / editors B. Garcés-Mascareñas, R. Penninx. — Springer, 2016. — Текст : электронный // OAPEN Library : [сайт]. — URL: <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/28047/1001947.pdf?seq#page=151> (дата обращения: 28.08.2023).

International Labour Migration Statistics Database in ASEAN (ILMS) (Bangkok). — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — 2018. — URL: [https://www.ilo.org/asia/WCMS\\_416366/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/asia/WCMS_416366/lang--en/index.htm) (дата обращения: 05.09.2023).

International Labour Organization Standards and COVID-19, FAQ. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — 2021, 13 Apr. — URL: [https://www.ilo.org/global/standards/WCMS\\_780445/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_780445/lang--en/index.htm) (дата обращения: 19.09.2023).

International Labour Organization. 2014. Fair migration — Setting an ILO agenda, Report of the Director-General, Report I(B), ILC, 103rd Session, 2014. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — URL: [chrome-extension://efaidnbmninnbpcjpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meeting-document/wcms\\_242879.pdf](chrome-extension://efaidnbmninnbpcjpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meeting-document/wcms_242879.pdf) (дата обращения: 19.09.2023).

International Labour Organization. 2017. The Migrant Recruitment Industry: Profitability and Unethical Business Practices in Nepal, Paraguay and Kenya. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — URL: [https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS\\_574484/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_574484/lang--en/index.htm) (дата обращения: 19.09.2023).

International Labour Organization. 2017. World Social Protection Report: 2017–19. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — URL: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_604882/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_604882/lang--en/index.htm) (дата обращения: 19.09.2023).

International Labour Organization. 2018. Global Estimates on International Migrant Workers. Results and Methodology. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — URL: [https://www.google.com/search?q=International+Labour+Organization.+2018.+Global+Estimate+on+International+Migrant+Workers+%E2%80%94+Results+and+Methodology.&oq=International+Labour+Organization.+2018.+Global+Estimates+on+International+Migrant+Workers+%E2%80%94+Results+and+Methodology.&gs\\_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBCTE0OTFqMQGoxNagCALACAA&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=International+Labour+Organization.+2018.+Global+Estimate+on+International+Migrant+Workers+%E2%80%94+Results+and+Methodology.&oq=International+Labour+Organization.+2018.+Global+Estimates+on+International+Migrant+Workers+%E2%80%94+Results+and+Methodology.&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBCTE0OTFqMQGoxNagCALACAA&sourceid=chrome&ie=UTF-8) (дата обращения: 19.09.2023).

International Labour Organization. 2019. General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment and Definition of Recruitment Fees and Related Costs. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — URL: [https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS\\_536755](https://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_536755) (дата обращения: 19.09.2023).

International Labour Organization. 2020. A Global Comparative Study on Defining Recruitment Fees and Related Costs Interregional Research on Law, Policy and Practice. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — URL: <chrome-extension://efaidnbmninnbpcjpcgl->

clefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\_761729.pdf (дата обращения: 19.09.2023).

International Labour Organization. 2020. Impact of COVID-19 on Bangladesh Overseas Migrant Workers : Responses and Recommendations — National Online Meeting with Trade Unions and Civil Society. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — URL: [https://www.ilo.org/dhaka/Whatwedo/Projects/WCMS\\_762473/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/dhaka/Whatwedo/Projects/WCMS_762473/lang-en/index.htm) (дата обращения: 19.09.2023).

International Labour Organization. 2020. Protecting Migrant Workers during the COVID-19 Pandemic: Recommendations for Policy-makers and Constituents : ILO Policy Brief. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — URL: [https://labor-doc.ilo.org/discovery/fulldisplay?docid=alma995073792302676&context=L&vid=411LO\\_INST:4ILO\\_V1&lang=en&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=Everything&query=sub,contains,child%20labour&sortBy=date\\_d&mode=advanced](https://labor-doc.ilo.org/discovery/fulldisplay?docid=alma995073792302676&context=L&vid=411LO_INST:4ILO_V1&lang=en&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=Everything&query=sub,contains,child%20labour&sortBy=date_d&mode=advanced) (дата обращения: 19.09.2023).

International Labour Organization. 2020. Social Protection for Migrant Workers: A Necessary Response to the Covid19 Crisis : Social Protection Spotlight Brief. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — URL: [https://www.ilo.org/secsoc/information-resources/publications-and-tools/Brochures/WCMS\\_748979/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/secsoc/information-resources/publications-and-tools/Brochures/WCMS_748979/lang-en/index.htm) (дата обращения: 19.09.2023).

International Labour Organization. 2021. A Global Trend Analysis on the Role of Trade Unions in Times of COVID-19: A Summary of Key Findings. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — URL: [https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS\\_767226/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_767226/lang-en/index.htm) (дата обращения: 19.09.2023).

International Labour Organization. 2021. Global Estimates on International Migrant Workers. Results and Methodology. — [3rd edition]. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — 2021. — URL: [https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS\\_808935/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_808935/lang-en/index.htm) (дата обращения: 19.09.2023).

International Labour Organization. 2021. ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology. — [3rd edition]. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — URL: [https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS\\_808935/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_808935/lang-en/index.htm) (дата обращения: 19.09.2023).

International Labour Organization. 2021. ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work : Updated Estimates and Analysis. — [7th edition]. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — URL: [https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS\\_767028/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_767028/lang-en/index.htm) (дата обращения: 19.09.2023).

International Labour Organization. 2021. ILO Work in the time of Covid, Report of Director-General to International Labour Conference, 109th session, 2021. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — URL: [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_793265/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS_793265/lang-en/index.htm) (дата обращения: 19.09.2023).

International Labour Organization. 2021. Leading Business in Times of Covid Crisis: Analysis of the Activities of Employer and Business Membership Organizations in the COVID-19 Pandemic and What Comes Next. — Текст : электронный // ILO : [сайт]. — URL: [https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS\\_766658/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_766658/lang-en/index.htm) (дата обращения: 19.09.2023).

International Migration Policies. — New York, 1998. — Текст : непосредственный.

Internet 2022 usage in Asia: Internet Users, Facebook Subscribers & Population Statistics for 35 countries and regions in Asia. — Текст : электронный // Internet World

Stats : [сайт]. — URL: <https://www.internetworldstats.com/stats3.htm> (дата обращения: 05.09.2023).

Investment for Jobs and Growth: Promoting Development and Good Governance in EU Regions and Cities : Sixth Report on Economic, Social and Territorial Cohesion. — Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2014. — Текст : электронный // Publications Office of the European Union : [сайт]. — URL: <https://doi.org/10.2776/81072> (дата обращения: 05.09.2023)

Japan. 2018. — Текст : электронный // Migration Policy Institute : [сайт]. — URL: <https://www.migrationpolicy.org/country-resource/japan> (дата обращения: 28.08.2023).

Jobs for immigrants. Labour Market Integration of Norway. 2009. — Текст : электронный // OECD : [сайт]. — URL: <https://www.oecd.org/els/mig/43247521.pdf> (дата обращения: 28.08.2023).

*Kaas, L.* Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment / L. Kaas, C. Manger. — Текст : непосредственный // German Economic Review. — 2012. — Vol. 13, № 1. — P. 1–20.

*Kaas, L.* New Immigrants — Old Disadvantage Patterns? / L. Kaas, Ch. Manger. — Текст : непосредственный // Labour Market Integration of Recent Immigrants into Germany. International Migration. — 2011. — № 49 (1). — P. 91–117.

*Kalleberg, A. L.* Measuring Precarious Work / A. L. Kalleberg. — Текст : электронный // Working Paper Employment, Instability, Family Well-Being, and Social Policy Network / University of Chicago School of Social Service Administration. — Chicago, 2014. — URL: [https://cpb-us-w2.wpmucdn.com/voices.uchicago.edu/dist/5/1068/files/2018/05/einet\\_papers\\_kalleberg-lowgfyz.pdf](https://cpb-us-w2.wpmucdn.com/voices.uchicago.edu/dist/5/1068/files/2018/05/einet_papers_kalleberg-lowgfyz.pdf) (дата обращения: 28.08.2023).

*Katz, L. F.* The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995–2015 / L. F. Katz, A. V. Krueger. — Текст : электронный // National Bureau of Economic Research. — 2016, Sept. — Working Paper № 22667. — URL: <https://www.nber.org/papers/w22667> (дата обращения: 28.08.2023).

*Katz, L. F.* Understanding Trends in Alternative Work Arrangements in the United States / L. F. Katz, A. V. Krueger. — Текст : электронный // National Bureau of Economic Research. — 2019, Jan. — Working Paper № 25425. — URL: <https://www.nber.org/papers/w25425> (дата обращения: 28.08.2023).

*Khadka, U.* Disposable medical gloves, indispensable migrant workers / U. Khadka. — Текст : электронный // European University Institute : [сайт]. — 2020. — № 2. — URL: <https://hdl.handle.net/1814/70316> (дата обращения: 05.09.2023).

*Kogan, I.* New Immigrants — Old Disadvantage Patterns? Labour Market Integration of Recent Immigrants into Germany / I. Kogan. — Текст : электронный // International Migration. — 2011. — Vol. 49, № 1. — P. 91–117. — URL: [https://www.researchgate.net/publication/227713262\\_New\\_Immigrants-Old\\_Disadvantage\\_Patterns\\_Labour\\_Market\\_Integration\\_of\\_Recent\\_Immigrants\\_Into\\_Germany](https://www.researchgate.net/publication/227713262_New_Immigrants-Old_Disadvantage_Patterns_Labour_Market_Integration_of_Recent_Immigrants_Into_Germany) (дата обращения: 28.08.2023).

*Kogan, I.* Labor Markets and Economic Incorporation among Recent Immigrants in Europe / I. Kogan. — Текст : электронный // Social Forces. — 2006. — Vol. 85, № 2. — P. 697–721. — URL: <https://www.jstor.org/stable/4494936> (дата обращения: 28.08.2023).

*Koh, D.* Migrant workers and COVID-19 / D. Koh. — Текст : электронный // Occupational and Environmental Medicine : [сайт]. — 2020. — Vol. 77, № 9. — URL: <https://doi.org/10.1136/oemed-2020-106626> (дата обращения: 16.11.2010).

Labour market polarization and elementary occupations in Europe. Blip or long-term trend? — Текст : электронный // Cedefop. — 2011. — Research paper № 9. — URL: <https://www.cedefop.europa.eu/files/5509en.pdf> (дата обращения: 28.08.2023).

Labour mobility within the EU: the impact of enlargement and the functioning of the transitional arrangements / D. Holland [et al.]. — London : National Institute of Economic and Social Research, 2011. — URL: [https://www.academia.edu/11394884/Labour\\_mobility\\_EU\\_July\\_2011\\_case\\_studies\\_en\\_1\\_](https://www.academia.edu/11394884/Labour_mobility_EU_July_2011_case_studies_en_1_) (дата обращения: 28.08.2023). — Текст : электронный.

*Lemaitre, G.* The Integration of Immigrants into the Labour Market: The Case of Sweden G. Lemaitre. — Текст : электронный // OECD Social, Employment and Migration. — 2007. — Working Papers № 48. — URL: [www.oecd.org/sweden/38164205.pdf](http://www.oecd.org/sweden/38164205.pdf) (дата обращения: 28.08.2023).

*Lindgren, D.* A new way of measuring behavioural compliance for prevention programme interventions using KAP Score / D. Lindgren, S. Kelley. — Текст : электронный // Development in Practice. — 2019. — Vol. 29, № 4. — P. 489–500. — URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09614524.2019.1569590?journalCode=c dip20> (дата обращения: 05.09.2023).

*Lohr, S.* The Pandemic Has Accelerated Demands for a More Skilled Work Force / S. Lohr. — Текст : электронный // The New York Times. — 2020, 13 July. — URL: <https://www.nytimes.com/2020/07/13/business/coronavirus-retraining-workers.html> (дата обращения: 28.08.2023).

Malaysia Economic Monitor: Immigrant labor. — Kuala Lumpur, 2015, Dec. — Текст : электронный // World Bank : [сайт]. — URL: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/753511468197095162/malaysia-economic-monitor-immigrantlabor> (дата обращения: 28.08.2023).

*Maroukis, T.* Undocumented Migration, Counting the Uncountable / T. Maroukis. — Текст : электронный // Country Report: Greece, Report for the Clandestino EC funded project. — 2008. — URL: [https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/undocumented-migration-counting-uncountable-country-report-greece-0\\_de](https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/undocumented-migration-counting-uncountable-country-report-greece-0_de) (дата обращения: 28.08.2023).

*Martin, P.* Food supply resilience and migrant workers / P. Martin. — Текст : электронный // European University Institute : [сайт]. — 2020, Sept. — URL: <https://hdl.handle.net/1814/70317> (дата обращения: 05.09.2023).

*Martin, R.* On the notion of regional economic resilience: Conceptualization and explanation / R. Martin, P. Sunley. — Текст : электронный // Journal of Economic Geography. — 2015. — Vol. 15, № 1. — P. 1–42. — URL: <https://doi.org/10.1093/jeg/lbu015> (дата обращения: 05.09.2023).

*McAuliffe, M.* Media and migration: Comparative analysis of print and online media reporting on migrants and migration in selected origin and destination countries / M. McAuliffe, W. Weeks. — Текст : электронный // Occasional Paper Series. — 2015. — № 13. — URL: [www.border.gov.au/ReportsandPublications/Documents/research/media-migration.pdf](http://www.border.gov.au/ReportsandPublications/Documents/research/media-migration.pdf) (дата обращения: 05.09.2023).

*McCurry, J.* The changing face of Japan: Labour shortage opens doors to immigrant workers / J. McCurry. — Текст : электронный // The Guardian. — 2018, 9 Nov. — URL: <https://www.theguardian.com/world/2018/nov/09/the-changing-face-of-japan-labour-shortage-opens-doors-to-immigrant-workers> (дата обращения: 05.09.2023).

*McHugh, M.* English Plus Integration: Shifting the Instructional Paradigm for Immigrant Adult Learners to Support Integration Success / M. McHugh, C. Doxsee. — Washington : MPI, 2018. — Текст : электронный // Migration Policy Institute : [сайт]. — URL: <https://www.migrationpolicy.org/research/english-plus-integration-instructional-paradigm-immigrant-adult-learners> (дата обращения: 28.08.2023).

*McInnis, K.* Creative Ways Hotels Are Adapting and Altering On-Site Amenities in Response to COVID-19 / K. McInnis. — Текст : электронный // Forbes. — 2020, 29 July. — URL: <https://www.forbes.com/sites/kaitlynmccinnis/2020/07/29/creative-ways-hotels-are-adapting-and-altering-on-site-amenities-in-response-to-covid-19/?sh=60af845a2330> (дата обращения: 28.08.2023).

Mean hourly earnings by sex, economic activity and occupation. — Текст : электронный // data.europa.eu : [сайт]. — 2020, 13 Oct. — URL: <https://data.europa.eu/data/datasets/slghneutuyw2d0lmyhdgw?dl=rd&locale=en> (дата обращения: 05.09.2023).

Migration Data Relevant for the COVID-10 Pandemic. — Текст : электронный // Migration Data Portal : [сайт]. — Last updated: 2023, 11 July. — URL: <https://migration-dataportal.org/themes/migration-data-relevant-covid-19-pandemic> (дата обращения: 05.09.2023).

MPI analysis of data from the 2017 CPS Contingent Worker Supplement. — Текст : электронный // U. S. Census Bureau. — URL: <https://www2.census.gov/programs-surveys/cps/techdocs/cpsmay17.pdf> (дата обращения: 28.08.2023).

*Münich, D.* A Tumultuous Decade: Employment Outcomes of Immigrants in the Czech Republic / D. Münich. — Washington ; Geneva : MPI and ILO, 2014. — Текст : электронный // Migration Policy Institute : [сайт]. — URL: [www.migrationpolicy.org/research/tumultuous-decade-employment-outcomes-immigrants-czech-republic](http://www.migrationpolicy.org/research/tumultuous-decade-employment-outcomes-immigrants-czech-republic) (дата обращения: 28.08.2023).

My Region, My Europe, Our Future : Seventh Report on Economic, Social and Territorial Cohesion. — Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2017. — Текст : электронный // Publications Office of the European Union : [сайт]. — URL: <https://doi.org/10.2776/176864> (дата обращения: 05.09.2023).

OECD and EU, Recruiting Immigrant Workers: Europe 2016, Paris 2016. — Текст : электронный // OECD : [сайт]. — URL: <https://www.oecd.org/migration/recruiting-immigrant-workers-europe-2016-9789264257290-en.htm> (дата обращения: 19.09.2023).

OECD Principles on Urban Policy. — Текст : электронный // OECD : [сайт]. — 2019. — URL: <https://www.oecd.org/cfe/Brochure-OECD-Principles-Urban-Policy.pdf> (дата обращения: 05.09.2023).

OECD. 2020. A systemic resilience approach to dealing with Covid-19 and future shocks. Paris: OECD Publishing. — Текст : электронный // OECD : [сайт]. — URL: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/a-systemic-resilience-approach-to-dealing-with-covid-19-and-future-shocks-36a5bdfb/> (дата обращения: 19.09.2023).

OECD. 2020. COVID-19 and key workers: What role do migrants play in your region? Paris: OECD Publishing. — Текст : электронный // OECD : [сайт]. — URL: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/covid-19-and-key-workers-what-role-do-migrants-play-in-your-region-42847cb9/> (дата обращения: 19.09.2023).

OECD. 2020. Report on the State of Civil Society in the EU and Russia. — Текст : электронный // ACADEMIA : [сайт]. — URL: [https://www.academia.edu/45593481/2020\\_Report\\_on\\_the\\_State\\_of\\_Civil\\_Society\\_in\\_the\\_EU\\_and\\_Russia](https://www.academia.edu/45593481/2020_Report_on_the_State_of_Civil_Society_in_the_EU_and_Russia) (дата обращения: 19.09.2023).

OECD. Building an EU Talent Pool. A New Approach to Migration Management for Europe, Paris 2019. — Текст : электронный // OECD : [сайт]. — URL: <https://www.oecd.org/publications/building-an-eu-talent-pool-6ea982a0-en.htm> (дата обращения: 19.09.2023).

OECD. Family ties: How family reunification can impact migrant integration // International Migration Outlook. — Paris, 2019. — Текст : электронный // OECD : [сайт]. — URL: <chrome-extension://efaidnbmnmnibpajpcgleclfindmkaj/https://www.oecd.org/els/mig/IMO-2019-chap4.pdf> (дата обращения: 19.09.2023).

OECD. Making Integration Work: Assessment and Recognition of Foreign Qualifications, Paris 2017. — Текст : электронный // OECD : [сайт]. — URL: <https://www.oecd.org/publications/making-integration-work-assessment-and-recognition-of-foreign-qualifications-9789264278271-en.htm> (дата обращения: 19.09.2023).

OECD. Skills on the Move: Migrants in the Survey of Adult Skills, OECD Skills Studies, Paris 2018 — Текст : электронный // OECD : [сайт]. — URL: <https://www.oecd.org/migration/skills-on-the-move-9789264307353-en.htm> (дата обращения: 19.09.2023).

OECD. The Expression of Interest Model: What Lessons for Migration Management in the EU and elsewhere? Migration Policy Debates № 18, March 2019. — Текст : электронный // OECD : [сайт]. — URL: <chrome-extension://efaidnbmnmnibpajpcgleclfindmkaj/https://www.oecd.org/els/mig/migration-policy-debates-18.pdf> (дата обращения: 19.09.2023).

*Orrenius, P.* How Does Immigration Fit into the Future of the U. S. Labor Market? / P. Orrenius, M. Zavodny, S. Gullo. — Washington : MPI, 2019. — Текст : электронный // Migration Policy Institute : [сайт]. — URL: <https://www.migrationpolicy.org/research/immigration-fit-future-us-labor-market> (дата обращения: 28.08.2023).

*Orrenius, P. M.* How immigrants and US natives fare during recessions and recoveries // Immigrants in a Changing Labor Market / P. M. Orrenius, M. Zavodny ; editors M. Fix, D. G. Papademetriou, M. Sumption. — Washington : MPI, 2013. — Текст : непосредственный.

*Pajnik, M.* “Third Country” Migrant Workers as “Third Class Non-citizens” in Slovenia / M. Pajnik, V. Bajt. — Текст : непосредственный // Precarious Migrant Labour Across Europe / editors M. Pajnik, G. Sampani. — Ljubljana : Mirovni inštitut, 2011. — P. 97–118.

*Papademetriou, D. G.* Migration and Immigrants Two Years After the Financial Collapse: Where Do We Stand / D. G. Papademetriou, M. Sumption, A. Terrazas. — Washington : MPI, 2010. — Текст : электронный // Migration Policy Institute : [сайт]. — URL: <https://www.migrationpolicy.org/research/migration-and-immigrants-two-years-after-financial-collapse-where-do-we-stand> (дата обращения: 28.08.2023).

Permanently temporary: Examining the impact of social exclusion on Mekong migrants (2015). — Текст : электронный // Mekong Migration Network (MMN) : [сайт]. — URL: [http://www.mekongmigration.org/?page\\_id=5171](http://www.mekongmigration.org/?page_id=5171) (дата обращения: 05.09.2023).

*Porras, D. A.* Employer Preferences: Do Bilingual Applicants and Employees Experience an Advantage? / D. A. Porras, J. Ee, P. Gándara. — Текст : электронный // The Bilingual Advantage Language, Literacy and the US Labor Market / editors R. M. Callahan, P. C. Gándara. — Clevedon, UK : Multilingual Matters, 2014. — P. 236–262. — Текст : непосредственный.

Protecting jobs, enhancing flexibility: A new look at employment protection legislation. — Paris : OECD Publishing, 2013. — Текст : электронный // OECD : [сайт]. — URL:

[https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2013/protecting-jobs-enhancing-flexibility-a-new-look-at-employment-protection-legislation\\_empl\\_outlook-2013-6-en#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2013/protecting-jobs-enhancing-flexibility-a-new-look-at-employment-protection-legislation_empl_outlook-2013-6-en#page1) (дата обращения: 28.08.2023).

Public attitudes towards migrant workers in Japan, Malaysia, Singapore, and Thailand. 2019. — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_732443.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_732443.pdf) (дата обращения: 28.08.2023).

Report VI: Towards a fair deal for migrant workers in the global economy / International Labour Conference, 92nd Session, International Labour Organisation. — Geneva, 2004. — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — URL: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/rep-vi.pdf> (дата обращения: 28.08.2023).

*Rodriguez-Planas, N.* A Precarious Position: The Labor Market Integration of New Immigrants in Spain / N. Rodríguez-Planas, N. Nollenberger. — Washington ; Geneva : MPI and ILO, 2014. — Текст : электронный // Migration Policy Institute : [сайт]. — URL: [www.migrationpolicy.org/research/precarious-position-labor-market-integration-new-immigrants-spain](http://www.migrationpolicy.org/research/precarious-position-labor-market-integration-new-immigrants-spain) (дата обращения: 28.08.2023).

*Ruhs, M.* Who needs migrant workers? Labour shortages, immigration, and public policy / M. Ruhs, B. Anderson. — Текст : электронный // Oxford Academic : [сайт]. — 2010, 26 Aug. — URL: <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199580590.001.0001> (дата обращения: 05.09.2023).

*Schlueter, E.* Immigrant integration policies and perceived group threat: A multilevel study of 27 Western and Eastern European countries / E. Schlueter, B. Meuleman, E. Davidov. — Текст : непосредственный // Social Science Research Journal. — 2013. — Vol. 42, № 3. — P. 670–682.

*Schneider, D.* Hard Times: Routine Schedule Unpredictability and Material Hardship among Service Sector Workers / D. Schneider, K. Harknett. — Текст : электронный // Working Paper Washington Center for Equitable Growth. — 2019, 16 Oct. — URL: <https://equitablegrowth.org/working-papers/hard-times-routine-schedule-unpredictability-and-material-hardship-among-service-sector-workers/> (дата обращения: 28.08.2023).

*Schneider, F.* The Shadow Economy: An International Survey / F. Schneider, D. H. Enste. — [2nd edition]. — Cambridge : Cambridge Univ. Press, 2016. — URL: <https://www.cambridge.org/core/books/shadow-economy/ECA54B3ED2F921624A47F7CBC26E7237> (дата обращения: 28.08.2023). — Текст : электронный.

Sector Skills Insights: Health and Social Care / P. Tamkin, F. Behling, R. Jones, R. Garrett. — London : UK Commission for Employment and Skills, 2012. — Текст : электронный // UK Government Web Archive : [сайт]. — URL: <https://webarchive.nationalarchives.gov.uk/ukgwa/20140108090250/http://www.ukces.org.uk/assets/ukces/docs/publications/evidence-report-52-sector-skills-insights-health-and-social-care.pdf> (дата обращения: 28.08.2023).

*Sequeira, S.* Immigrants and the making of America / S. Sequeira, N. Nunn, N. Qian. — Текст : электронный // The Review of Economic Studies. — 2020. — Vol. 87, № 1. — P. 382–419. — URL: <https://doi.org/10.1093/restud/rdz003> (дата обращения: 05.09.2023).

*Shiraiwa, H.* Japan prepares support for incoming foreign workers / H. Shiraiwa. — Текст : электронный // Nikkei Asian Review. — 2018, 9 Dec. — URL: <https://asia.nikkei.com/Spotlight/Japan-immigration/Japan-prepares-support-for-incoming-foreign-workers> (дата обращения: 05.09.2023).

Sick, Stranded and Broke: Crisis Hits Gulf's Migrant Workers. — Текст : электронный // France 24 : [сайт]. — 2020, 24 Apr. — URL: <https://www.france24.com/en/20200424-sick-stranded-and-broke-crisis-hits-gulf-s-migrant-workers> (дата обращения: 19.04.2020).

*Simon, P.* Slow Motion: The Labor Market Integration of New Immigrants in France / P. Simon, E. Steichen. — Washington ; Geneva : MPI and ILO, 2014. — Текст : электронный // Migration Policy Institute : [сайт]. — URL: <https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/DG%20Employment-France-FINALWEB.pdf> (дата обращения: 28.08.2023).

*Speckesser, S.* The Immigrant Workforce in Germany: Formal and Informal Barriers to Addressing Skills Deficits / S. Speckesser. — Washington : MPI, 2013. — Текст : электронный // Migration Policy Institute : [сайт]. — URL: <https://www.migrationpolicy.org/research/immigrant-workforce-germany-formal-and-informal-barriers-addressing-skills-deficits> (дата обращения: 28.08.2023).

Strengthening health system resilience: What role for migrants and migration policies? / S. Thomas, P. Fleming, C. O'Donoghue [et.]. — Текст : электронный // European University Institute : [сайт]. — 2020. — № 5. — URL: <https://cadmus.eui.eu/handle/1814/70319> (дата обращения: 05.09.2023).

Strictness of employment protection — individual and collective dismissals (regular contracts). Version 1 (1985–2013). — Текст : электронный // OECD : [сайт]. — URL: [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=EPL\\_OV](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=EPL_OV) (дата обращения: 28.08.2023).

Sunday Times. — 1962, 15 Aug. — Текст : непосредственный.

*Sunpuwan, M.* The survey of Thai public opinion toward Myanmar refugees and migrant workers : An overview / M. Sunpuwan, S. Niyomsilpa. — Nakhon Pathom : Mahidol Univ., 2014. — URL: <https://pr.mahidol.ac.th/ipsrbeta/FileUpload/PDF/Report-File-478.pdf> (дата обращения: 28.08.2023). — Текст : электронный.

The 2012 Labour Market Reform in Spain: A Preliminary Assessment. — Paris : OECD Publishing, 2013. — Текст : электронный // OECD : [сайт]. — URL: <https://www.oecd.org/els/emp/SpainLabourMarketReform-Report.pdf> (дата обращения: 28.08.2023).

The Economic Situation of First and Second-Generation Immigrants in France, Germany and the United Kingdom / Y. Algan [et al.]. — Текст : непосредственный // Economic Journal. — 2010. — Vol. 120, № 542. — P. F4–F30.

The economic, social and cultural rights of migrants in an irregular situation. — New York ; Geneva : United Nations, 2014. — Текст : электронный // United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR). — URL: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR-PUB-14-1\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR-PUB-14-1_en.pdf) (дата обращения: 28.08.2023).

The Economist. — 1997, 19–25 July. — Текст : непосредственный.

The Integration of Migrants in OECD Regions: A First Assessment / M. Diaz-Ramirez, T. Liebig, C. Thoreau, P. Veneri. — Текст : электронный // OECD Regional Development Working Papers. — 2018. — № 1. — URL: <https://doi.org/10.1787/fb089d9a-en> (дата обращения: 28.08.2023).

The Measurement of Labor Migration to the United States. 2018. — Текст : электронный // United Nations Economic Commission for Europe : [сайт]. — URL: [https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.10/2018/mtg1/USA\\_Labour\\_ENG.pdf](https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.10/2018/mtg1/USA_Labour_ENG.pdf) (дата обращения: 28.08.2023).

The quest for security / editor M. E. Daly. — Geneva : ILO, 2001. — Текст : электронный // United Nations : Digital Library. — URL: <https://digitallibrary.un.org/record/464876> (дата обращения: 28.08.2023).

The State of European cities 2016. Cities leading the way to a better future. — Текст : электронный // Publications Office of Publications Office of the European Union : [сайт]. — URL: <https://doi.org/10.2776/532542> (дата обращения: 31.08.2023).

Top-25 Destinations of International Migrants. 1960–2013. — Текст : электронный // Migration Policy Institute : [сайт]. — URL: [www.migrationpolicy.org/programs/data-hub/charts/top-25-destination-countries-global-migrants-over-time?width=1000&height=850&frame=true](http://www.migrationpolicy.org/programs/data-hub/charts/top-25-destination-countries-global-migrants-over-time?width=1000&height=850&frame=true) (дата обращения: 28.08.2023).

Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development. — Текст : электронный // United Nations. — 2015. — A/RES/70/1. — URL: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf> (дата обращения: 28.08.2023).

Trends in International Migrant Stock: The 2017 revision. Documentation. — Текст : электронный // United Nations : [сайт]. — 2017, Dec. — URL: [https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/docs/MigrationStockDocumentation\\_2017.pdf](https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/docs/MigrationStockDocumentation_2017.pdf) (дата обращения: 05.09.2023).

TRIANGLE in ASEAN quarterly briefing note. Malaysia July-September 2017 (Bangkok). — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — URL: [https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_580148.pdf](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_580148.pdf) (дата обращения: 05.09.2023).

Triangle in ASEAN quarterly briefing note: Malaysia. — Bangkok, 2017, Sept. — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — URL: [https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_580148.pdf](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_580148.pdf) (дата обращения: 28.08.2023).

*Tunon, M.* Public attitudes towards migrant workers in Asia / M. Tunon, N. Baruah. — Текст : электронный // Migration and Development. — 2012. — Vol. 1, № 1. — P. 149–162. — URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/21632324.2012.718524> (дата обращения: 28.08.2023).

UN Migration Labour Market Inclusion of the Less Skilled Migrants in the European Union. 2012. — Текст : электронный // International Organization for Migration (IOM) : [сайт]. — URL: <https://publications.iom.int/books/labour-market-inclusion-less-skilled-migrants-european-union> (дата обращения: 28.08.2023).

Urban Europe: Statistics on Cities, Towns and Suburbs. — Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2016. — Текст : электронный // Publications Office of the European Union : [сайт]. — URL: <https://doi.org/10.2785/91120> (дата обращения: 05.09.2023).

*Walsh, B.* Coronavirus Speeds the Way for Robots in the Workplace / B. Walsh. — Текст : электронный // Axios. — 2020, 25 Apr. — URL: <https://www.axios.com/2020/04/25/coronavirus-robots-workplace> (дата обращения: 28.08.2023).

*Weil, D.* The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It / D. Weil. — Cambridge : Harvard Univ. Press, 2014. — URL: <https://www.hup.harvard.edu/catalog.php?isbn=9780674975446&content=reviews> (дата обращения: 28.08.2023). — Текст : электронный.

What Makes Cities More Productive? Agglomeration economies and the role of urban governance: Evidence from 5 OECD Countries / R. Ahrend [et al.]. — Текст : электронный // OECD Productivity Working Papers. — 2017, Febr. — № 6. — URL: [https://www.oecd-ilibrary.org/economics/what-makes-cities-more-productive\\_2ce4b893-en](https://www.oecd-ilibrary.org/economics/what-makes-cities-more-productive_2ce4b893-en) (дата обращения: 31.08.2023).

What Makes Labour Markets Resilient During Recessions? — Текст : электронный // OECD Employment Outlook 2012. — Paris : OECD Publishing, 2012, 10 July. — URL: [https://doi.org/10.1787/emp\\_l\\_outlook-2012-3-en](https://doi.org/10.1787/emp_l_outlook-2012-3-en) (дата обращения: 05.09.2023).

*Wolff, M.* Urban Growth and Decline: Europe's Shrinking Cities in a Comparative Perspective 1990–2010 / M. Wolff, T. Wiechmann. — Текст : электронный // European Urban and Regional Studies. — 2018. — Vol. 25, № 2. — P. 122–139. — URL: <https://doi.org/10.1177/0969776417694680> (дата обращения: 28.08.2023).

Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture. — [3rd edition]. — Geneva : ILO, 2018. — Текст : электронный // International Labor Organization (ILO) : [сайт]. — URL: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_626831/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_626831/lang--en/index.htm) (дата обращения: 28.08.2023).

Worker, Helper, Auntie, Maid? Working Conditions and Attitudes Experienced by Migrant Domestic Workers in Thailand and Malaysia (Bangkok). — Текст : электронный // International Labour Organization (ILO) : [сайт]. — 2016, 13 Dec. — URL: [https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS\\_537808/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_537808/lang--en/index.htm) (дата обращения: 05.09.2023).

World Economic Outlook Database. — Текст : электронный // International Monetary Fund : [сайт]. — 2021, Jan. — URL: <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/weo-database/2020/October> (дата обращения: 11.09.2023).

World Population Prospects 2022. — Текст : электронный // United Nations : [сайт]. — URL: <https://population.un.org/wpp/> (дата обращения: 05.09.2023).

*Wright, C.* Immigration Policy and Market Institutions in Liberal Market Economies / C. Wright. — Текст : электронный // Industrial Relations Journal. — 2012. — Vol. 43, № 2. — P. 110–136. — URL: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2012.00664.x> (дата обращения: 05.09.2023).

*Xenogiani, T.* Migrants' Skills: Use, Mismatch and Labour Market Outcomes. A First Exploration of the Survey of Adult Skills (PIAAC) / T. Xenogiani. — Paris : Organization for Economic Cooperation and Development Publishing, forthcoming, 2014. — URL: <https://library.net/document/zgwev422-the-skills-of-polish-emigrants.html> (дата обращения: 28.08.2023). — Текст : электронный.

*Yeates, N.* The globalization of nurse migration: policy issues and responses / N. Yeates. — Текст : электронный // International Labour Review. — 2010. — Vol. 149, № 4. — P. 423–429. — URL: <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2010.00096.x> (дата обращения: 05.09.2023).

## НА НЕМЕЦКОМ ЯЗЫКЕ

*Anger, C.* Studie: Kinder mit Migrationshintergrund gezielter fördern / C. Anger, W. Geis-Thöne // IW : [сайт]. — 2018, 19 Dez. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/pressemittelungen/christina-anger-wido-geis-thoene-kinder-mit-migrationshintergrund-gezielter-foerdern.html> (дата обращения: 07.09.2023).

Bei Weiterbildung einen Gang zulegen. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund. : [сайт]. — 2022, 30 Juni. — URL: <https://www.dgb.de/presse/++co++d2696bd4-f86a-11ec-81c4-001a4a160123> (дата обращения: 07.09.2023).

*Busch, B.* Vereinigtes Königreich: Wirtschaft und Arbeitsmarkt sind geschwächt / B. Busch. — Текст : электронный // IWD : [сайт]. — 2022, 1 Sept. — URL: <https://>

[www.iwd.de/artikel/wirtschaft-und-arbeitsmarkt-des-vereinigten-koenigreichs-sind-geschwaecht-555701/](http://www.iwd.de/artikel/wirtschaft-und-arbeitsmarkt-des-vereinigten-koenigreichs-sind-geschwaecht-555701/) (дата обращения: 07.09.2023).

Das geht noch besser! — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund : [сайт]. — 2021, 2 Aug. — URL: <https://www.dgb.de/++co++df596f50-ee12-11eb-94c0-001a4a160123> (дата обращения: 07.09.2023).

Entwurf eines Gesetzes zur Öffnung der Integrationskurse für EU-Bürgerinnen und EU-Bürger, Ausländerinnen und Ausländer mit humanitären, völkerrechtlichen oder politischen Aufenthaltserlaubnissen sowie für Flüchtlinge im laufenden Asylverfahren und Geduldete. 2014, 2 Febr. — Текст : электронный // German Bundestag. — 18th Legislature. — Bill of the Bundesrat. — URL: <https://dserver.bundestag.de/btd/18/004/1800445.pdf> (дата обращения: 28.08.2023).

Flüchtlinge: Willkommen im Job. — Текст : электронный // IWD : [сайт]. — 2019, 28 Febr. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/fluechtlinge-willkommen-im-job-419952> (дата обращения: 07.09.2023).

Fünf Schritte gegen den Fachkräftemangel — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund : [сайт]. — 2022, 9 Febr. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++45054a38-89a7-11ec-81ed-001a4a160123> (дата обращения: 07.09.2023).

Gefflüchtete bei Corona-Maßnahmen nicht vergessen! — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund : [сайт]. — 2021, 9 Juli. — URL: <https://www.dgb.de/uberuns/dgb-heute/arbeitsmarktpolitik/++co++d970c27a-e0aa-11eb-ae7f-001a4a160123> (дата обращения: 07.09.2023).

*Geis-Thöne, W.* Als Einwanderungsland braucht Deutschland ein modernes Staatsangehörigkeitsrecht / W. Geis-Thöne. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — 2022, 6 Sept. — URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/wido-geis-thoene-als-einwanderungsland-braucht-deutschland-ein-modernes-staatsangehoerigkeitsrecht.html> (дата обращения: 07.09.2023).

*Geis-Thöne, W.* Der deutsche Arbeitsmarkt braucht mehr Zuwanderer / W. Geis-Thöne. — Текст : электронный // IWD : [сайт]. — 2021, 18 Okt. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/der-deutsche-arbeitsmarkt-braucht-mehr-zuwanderer-523863/> (дата обращения: 07.09.2023).

*Geis-Thöne, W.* Deutschland gewinnt Fachkräfte aus Indien / W. Geis-Thöne. — Текст : электронный // IWD : [сайт]. — 2022, 7 Febr. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/deutschland-gewinnt-fachkraefte-aus-indien-534399/> (дата обращения: 07.09.2023).

*Geis-Thöne, W.* Die Sprache ist der Schlüssel zur Integration / W. Geis-Thöne, C. Anger. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — 2018, 19 Dez. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/die-sprache-ist-der-schluessel-zur-integration-414706/> (дата обращения: 07.09.2023).

*Geis-Thöne, W.* Die Weichen richtig stellen / W. Geis-Thöne. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — 2016, 21 April. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/wido-geis-thoene-die-weichen-richtig-stellen.html> (дата обращения: 07.09.2023).

*Geis-Thöne, W.* Hochqualifizierte Zuwanderung: Ungenutztes Potenzial / W. Geis-Thöne. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — 2019, 29 Mai. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/wido-geis-thoene-ungenutztes-potenzial.html> (дата обращения: 07.09.2023).

*Geis-Thöne, W.* Immer besser qualifiziert / W. Geis-Thöne. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — 2015, 3 Aug. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/wido-geis-thoene-immer-besser-qualifiziert.html> (дата обращения: 07.09.2023).

*Geis-Thöne, W.* Kinderbetreuung: Chancengleichheit beginnt in der Kita / W. Geis-Thöne. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — 2018, 25 Sept. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/wido-geis-thoene-chancengleichheit-beginnt-in-der-kita.html> (дата обращения: 07.09.2023).

*Geis-Thöne, W.* Migranten vom Westbalkan: Hochqualifiziert und integriert / W. Geis-Thöne. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — 2018, 5 Nov. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/wido-geis-thoene-hochqualifiziert-und-integriert.html> (дата обращения: 07.09.2023).

*Geis-Thöne, W.* Schlechte Startbedingungen für Kinder von Migranten / W. Geis-Thöne. — Текст : электронный // IWD : [сайт]. — 2021, 8 Febr. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/schlechte-startbedingungen-fuer-kinder-von-migranten-499412> (дата обращения: 07.09.2023).

*Geis-Thöne, W.* Trotz Corona klappt die Integration von Flüchtlingen / W. Geis-Thöne. — Текст : электронный // IWD : [сайт]. — 2021, 6 Sept. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/trotz-corona-klappt-die-integration-von-fluechtlingen-520787> (дата обращения: 07.09.2023).

*Geis-Thöne, W.* Weniger Kinder in der EU / W. Geis-Thöne. — Текст : электронный // IWD : [сайт]. — 2020, 14 Dez. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/weniger-kinder-in-der-eu-493217/> (дата обращения: 07.09.2023).

*Geis-Thöne, W.* Zankapfel Flüchtlingspolitik / W. Geis-Thöne. — Текст : электронный // IWD : [сайт]. — 2019, 14 Mai. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/zankapfel-fluechtlingspolitik-429473/> (дата обращения: 07.09.2023).

*Geis-Thöne, W.* Zeitarbeit: Sprungbrett für Flüchtlinge / W. Geis-Thöne. — Текст : электронный // IWD : [сайт]. — 2018, 27 Juli. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/zeitarbeit-sprungbrett-fuer-fluechtlinge-398965> (дата обращения: 07.09.2023).

*Geis-Thöne, W.* Zuwanderer: Sprachniveau ist entscheidend / W. Geis-Thöne. — Текст : электронный // IWD : [сайт]. — 2019, 23 Okt. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/zuwanderer-sprachniveau-ist-entscheidend-447362> (дата обращения: 07.09.2023).

Gevecrkschaltsspiegel. — 1972. — № 9. — Dokumentation. — Текст : непосредственный.

*Hammermann, A.* Kreativ durch Vielfalt / A. Hammermann. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — 2014, 19 Nov. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/andrea-hammermann-kreativ-durch-vielfalt.html> (дата обращения: 07.09.2023).

*Henger, R.* Wohnungsmangel: Die neue Stadtflucht / R. Henger, C. Oberst. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — 2019, 13 März. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/ralph-henger-christian-oberst-die-neue-stadtflucht.html> (дата обращения: 07.09.2023).

*Hickmann, H.* Fachkräftemangel: Warum ohne Migranten die Räder stillstehen und die Küche kalt bleibt / H. Hickmann, A. Jansen, S. Pierenkemper. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — 2022, 12 Jan. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/ani-ka-jansen-sarah-pierenkemper-helen-hickmann-warum-ohne-migranten-die-raeder-stillstehen-und-die-kueche-kalt-bleibt.html> (дата обращения: 07.09.2023).

*Holger, S.* Arbeitsmarktintegration von Muslimen: Vermeintlicher Erfolg / S. Holger. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — 2017, 25 Aug. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/holger-schaefer-vermeintlicher-erfolg.html> (дата обращения: 07.09.2023).

*Hüther, M.* Fachkräftezuwanderung: Ein mutiges Papier / M. Hüther. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — 2018, 23 Aug. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/in-den-medien/michael-huether-ein-mutiges-papier.html> (дата обращения: 07.09.2023).

Integration auf allen Ebenen. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund : [сайт]. — 2021, 11 März. — URL: <https://www.dgb.de/++co++50499a8c-8257-11eb-8e5d-001a4a160123> (дата обращения: 07.09.2023).

Integration in die EU noch nicht vollendet. — Текст : электронный // IWD : [сайт]. — 2021, 12 Okt. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/integration-in-die-eu-noch-nicht-vollendet-523857> (дата обращения: 07.09.2023).

Integration ist auch in Corona-Zeiten wichtig. — Текст : электронный // IWD : [сайт]. — 2020, 7 Dez. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/integration-ist-auch-in-corona-zeiten-wichtig-493194> (дата обращения: 07.09.2023).

Internationaler Tag der MigrantInnen: Solidarität ist die Währung. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund : [сайт]. — 2020, 18 Dez. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++c124cd2c-4142-11eb-8d02-001a4a160123> (дата обращения: 07.09.2023).

*Kohlisch, E.* Immer mehr Erfinder haben ausländische Wurzeln / E. Kohlisch, O. Koppel. — Текст : электронный // IWD : [сайт]. — 2021, 15 Apr. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/immer-mehr-erfinder-haben-auslaendische-wurzeln-506740> (дата обращения: 07.09.2023).

*Koppel, O.* Patente: Immer mehr kluge Köpfe mit ausländischen Wurzeln / O. Koppel, D. Lüke, E. Röben. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — 2019, 3 Jan. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/oliver-koppel-enno-kohlisch-immer-mehr-kluge-koepfe-mit-auslaendischen-wurzeln.html> (дата обращения: 07.09.2023).

Migration ist Alltag und Lebensrealität. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund : [сайт]. — 2021, 17 Dez. — URL: <https://www.dgb.de/presse/++co++945810dc-5f0b-11ec-ba32-001a4a160123> (дата обращения: 07.09.2023).

Miserable Bedingungen für Saisonarbeiter\*innen beenden. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund : [сайт]. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++9ae2a64a-728c-11eb-be71-001a4a160123> (дата обращения: 12.09.2022).

Neues Modellprojekt: Betriebliche Demokratiekompetenz stärken, Rassismus im Arbeitsumfeld entgegenreten. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund : [сайт]. — 2021, 31 Aug. — URL: <https://www.dgb.de/presse/++co++d45dda5a-0a4b-11ec-adb6-001a4a160123> (дата обращения: 07.09.2023).

“No justice, no peace”. IG Metall seit 50 Jahren im Einsatz für Integration und Solidarität. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund : [сайт]. — 2020, 30 Juni. — URL: <https://www.dgb.de/++co++17b1a710-bab5-11ea-a939-52540088cada> (дата обращения: 07.09.2023).

*Orth, A. K.* Wohnsitzzuweisung: Neue Chancen für die Integration / A. K. Orth. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — 2016, 24 Mai. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/anja-katrin-orth-neue-chancen-fuer-die-integration.html> (дата обращения: 07.09.2023).

Piel: EU-Migrationspakt ist enttäuschend. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund : [сайт]. — 2020, 24 Sept. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++2f5fc46a-fe3e-11ea-9577-001a4a160123> (дата обращения: 07.09.2023).

*Pierenkemper, S.* Ausbildung: Immer mehr ausländische Azubis / S. Pierenkemper. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/sarah-pierenkemper-immer-mehr-auslaendische-azubis.html> (дата обращения: 07.09.2023).

*Plünnecke, A.* Ausländische MINT-Kräfte sichern deutschen Wohlstand / A. Plünnecke. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — 2020, 14 Febr. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/axel-pluennecke-auslaendische-mint-kraefte-sichern-deutschen-wohlstand.html> (дата обращения: 07.09.2023).

*Plünnecke, A.* Deutschland muss mehr ausländische Lehrkräfte gewinnen / A. Plünnecke. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — 2019, 2 Okt. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/axel-pluennecke-deutschland-muss-mehr-auslaendische-lehrkraefte-gewinnen.html> (дата обращения: 07.09.2023).

*Plünnecke, A.* Gleiche Bildungschancen für alle Kinder / A. Plünnecke. — Текст : электронный // IWD : [сайт]. — 2021, 25 Jan. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/gleiche-bildungschancen-fuer-alle-kinder-498265> (дата обращения: 07.09.2023).

*Plünnecke, A.* Zahl der Schulabgänger ohne Abschluss steigt / A. Plünnecke. — Текст : электронный // IWD : [сайт]. — 2020, 19 Aug. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/zahlder-schulabgaenger-ohne-abschluss-steigt-wieder-480556> (дата обращения: 07.09.2023).

Professionalisierung des Vielfaltsmanagements. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund : [сайт]. — 2022, 19 Mai. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++8833fa08-d1ea-11ec-946c-001a4a160123> (дата обращения: 07.09.2023).

*Rohr, N.* Ausländische Berufsabschlüsse: Anerkannte Fachkräfte können nur jede siebte Stelle besetzen / N. Rohr, D. Wörndl. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — 2022, 15 Sept. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/nora-rohr-daniel-woerndl-anerkannte-fachkraefte-koennen-nur-jede-siebte-stelle-besetzen.html> (дата обращения: 07.09.2023).

*Schmiedendorf, B.* Einwanderer häufiger arbeitslos als EU-Bürger / B. Schmiedendorf. — Текст : электронный // IWD : [сайт]. — 2020, 23 Juni. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/einwanderer-haeufiger-arbeitslos-als-eu-buerger-471332> (дата обращения: 07.09.2023).

*Schmiedendorf, B.* Woher kommen die Schutzsuchenden in Deutschland? / B. Schmiedendorf. — Текст : электронный // IWD : [сайт]. — 2022, 14 Juli. — URL: <https://www.iwd.de/artikel/woher-kommen-die-schutzsuchenden-in-deutschland-551290> (дата обращения: 07.09.2023).

Vielfalt wird Normalität. — Текст : электронный // IW : [сайт]. — 2017, 4 März. — URL: <https://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/vielfalt-wird-normalitaet.html> (дата обращения: 07.09.2023).

*Weinmann, M.* Vielfalt fördert die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes / M. Weinmann, A. Ette. — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund : [сайт]. — 2021, 18 März. — URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++df5cdf28-86fc-11eb-87c3-001a4a160123> (дата обращения: 07.09.2023).

Zentralblatt für Arbeitswissenschaft. — Köln, 1964. — Beih. 5. — Текст : непосредственный.

Zusammenstellung der relevanten Beschlüsse und Debatten des 22. Ordentlichen Bundeskongress des DGB für den Bereich Migration und Antirassismuspolitik (MIA). — Текст : электронный // Deutscher Gewerkschaftsbund : [сайт]. — 2022, 28 Juli. — URL: <https://www.dgb.de/downloadcenter/++co++1ddf408a-0e54-11ed-b5ab-001a4a160123> (дата обращения: 07.09.2023).

**НА ДРУГИХ ЯЗЫКАХ**

*Blom, S. Levekår blant innvandrere 2005/2006 / S. Blom, K. Henriksen. — Текст : электронный // Rapport. — 2008. — № 5. — Statistisk sentralbyrå. — URL: <https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/rapp200805/rapp200805.pdf> (дата обращения: 28.08.2023).*

*L'Express. — 1971, 24 mai. — P. 16. — Текст : непосредственный.*

*Pajnik, M. Migranti na trgu dela v Sloveniji / M. Pajnik, V. Bajt, S. Herič. — Текст : электронный // Dve domovini. — 2010. — № 32. — P. 151–167. — URL: <https://researchportal.najah.edu/migrant/1790/> (дата обращения: 28.08.2023).*

*Tynes, T. Arbeidsmiljø blant innvandrere. Stami-rapport / T. Tynes, T. Sterud. — Текст : электронный // Årgang. — 2009. — Vol. 10, № 6. — URL: <https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/handle/11250/288229> (дата обращения: 28.08.2023).*

## ГЛОССАРИЙ

**Гиг-экономика** — это разновидность фриланса (слово «гиг» пришло из мира джаза и означает «выступление», разовую подработку). Людей нанимают на конкретные проекты, где они выполняют поставленные задачи по краткосрочному договору. При этом бизнес платит исполнителю за результат, а не за количество отработанных часов.

**Дискриминация** — различие, исключение или ограничение по признаку пола, которое направлено на ослабление или сводит на нет признание, использование или осуществление лицами обоого пола прав и свобод человека и гражданина.

**Женский труд** — участие женщин в процессе общественного производства, характер которого определяется социально-экономической системой общества. Психофизиологические особенности женского организма, обусловленные функцией деторождения, представляют естественную основу для разделения труда между женщинами и мужчинами.

**Законодательство** — издание законов, а также свод законов. Все нормативно-правовые акты, которые издаются в государстве.

**Зарботная плата** (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

**Качество рабочих мест** — материальное окружение, интенсивность труда, качество рабочего времени, социальная среда, профессиональные навыки и повышение квалификации, перспективы служебного роста и зарплаток.

**Конфронтация** (от *фр.* — противопоставление) — 1) противостояние между отдельными людьми или их группами; 2) противоборство идейно-политических, нравственных принципов и ценностных ориентаций; 3) неблагоприятный и малопродуктивный исход трудового конфликта в организации.

**Мигрант** — лицо, проживающее в чужой стране в течение более одного года, независимо от причин миграции (добровольных или недобровольных) и методов миграции (легальных или нелегальных).

**Миграция** — перемещение, переселение (например, населения) внутри страны или из одной страны в другую из одной местности в другую и т. д.

**Миграция рабочей силы** — процесс перемещения трудовых ресурсов из одних государств в другие с целью дальнейшего трудоустройства на более выгодных условиях, чем в своем государстве.

**Молодежь** — это особая социально-возрастная группа, отличающаяся возрастными рамками и своим статусом в обществе: переход от детства и юности к социальной ответственности. Некоторыми учеными молодежь понимается как совокупность молодых людей, которым общество предоставляет возможность социального становления, обеспечивая их льготами, но ограничивая в возможности активного участия в определенных сферах жизни социума.

Возрастные рамки, позволяющие относить людей к молодежи, различаются в зависимости от конкретной страны. Как правило, низшая возрастная граница молодежи — 13–15 лет, средняя — 16–24, высшая — 25–36 лет.

**Наемный работник** — это лицо, выполнявшее работу по найму, которое заключило письменный трудовой договор, контракт или устное соглашение с работодателем (руководителем организации любой формы собственности, индивидуальным предпринимателем или физическим лицом) об условиях трудовой деятельности, за которую он получает оговоренную при найме (при заключении договора) оплату наличными деньгами или в натуральной форме.

**Пандемия** (от *греч.* πανδημία — весь народ) — необычайно сильная эпидемия, распространившаяся на территории стран, континентов; высшая степень развития эпидемического процесса. Пандемия является наиболее опасной формой, то есть эпидемия, охватывающая подавляющую часть мира.

**Политика равных возможностей** — политика, при которой все назначения, повышения по службе и переводы на другие должности, а также другие решения, влияющие на трудоустройство работников, принимаются без учета национальности, происхождения, пола, вероисповедания и т. п.

**Предприниматель** — человек, осуществляющий предпринимательскую деятельность.

**Притеснение** — любая форма дискриминации, когда нежелательное поведение, связанное с любым из оснований дискриминации, имеет место с целью или в результате нарушения достоинства человека и создания запугивающей, враждебной, унижающей, унижительной или оскорбительной обстановки.

**Промышленная революция** — резкий перелом в условиях труда вследствие коренного изменения орудий и способов производства.

**Профессиональный союз (профсоюз)** — добровольное общественное объединение людей, связанных общими интересами по роду их деятельности на производстве, в сфере обслуживания, культуре и т. д. Объединения создаются с целью представительства и защиты прав работников в трудовых отношениях, а также социально-экономических интересов членов организации, с возможностью более широкого представительства наемных работников.

**Профессиональные навыки** — это знания и умения, необходимые кандидату для работы на той или иной должности.

**Прямая дискриминация** — менее благоприятное обращение с работником, чем с другими работниками в сравнимой ситуации на основании расовой или этнической принадлежности, религии или убеждений, инвалидности или возраста.

**Работодатель** — физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

**Рабочее время** — это время, в течение которого работник должен исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора.

**Равные возможности** — практическое обеспечение равных условий для реализации мужчинами и женщинами прав и свобод человека и гражданина в соответствии с Конституцией и законами Российской Федерации, а также общепринятыми принципами и нормами международного права.

**Расизм** — исходящая из антинаучного утверждения о неравноценности рас реакционная теория о якобы исторической необходимости господства «высших», «полноценных» рас над «низшими», «неполноценными».

**Самозанятость** — форма получения вознаграждения за свой труд непосредственно от заказчиков, в отличие от наемной работы.

**Социальная среда** — совокупность материальных, экономических, социальных, политических и духовных условий существования, формирования и деятельности индивидов и социальных групп. Она включает культуру, в которой человек получил образование, в которой живет, а также людей и учреждения, с которыми они взаимодействуют. Взаимодействие может происходить лично или через средства массовой информации, даже анонимно или в одностороннем порядке, оно не может подразумевать равенство в социальном статусе. Социальная среда — более широкое понятие, чем понятие социального класса или социального круга.

**Социально-трудовые отношения** — взаимосвязи и взаимоотношения, существующие между индивидуумами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью. Социально-трудовые отношения возникают и развиваются с целью регулирования качества трудовой жизни.

**Социальное партнерство** — 1) система институтов и механизмов согласования интересов участников производственного процесса: работников и работодателей, основанная на равном сотрудничестве; 2) система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений;

3) цивилизованная форма общественных отношений в социально-трудовой сфере, обеспечивающая согласование и защиту интересов работников, работодателей (предпринимателей), органов государственной власти, местного самоуправления путем заключения договоров, соглашений и стремления к достижению консенсуса, компромисса по важнейшим направлениям социально-экономического и политического развития.

**Косвенная дискриминация** — ситуация, при которой внешне нейтральное положение ставит лиц, имеющих определенную расу или этническое происхождение, религию или убеждения, инвалидность, возраст или сексуальную ориентацию, в невыгодное положение по сравнению с другими лицами, если только это положение, критерий или практика объективно не оправданы законной целью.

**Трудовое законодательство** — отрасль законодательства и система правовых норм, регулирующая трудовые и иные социальные отношения, производные от трудовых. Трудовые отношения складываются между гражданином, с одной стороны, и организацией (работодателем) — с другой. Трудовое законодательство закрепляет основополагающие элементы трудовых и иных производных от них отношений. Нормы трудового права содержатся в нормативных актах, совокупность которых образует систему трудового законодательства: Трудовой кодекс РФ, акты органов местного самоуправления, а также коллективные договоры, соглашения о труде и иные локальные нормативные акты. В соответствии с Конституцией РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ также являются составной частью системы трудового законодательства.

**Трудовой конфликт** — это вид социального конфликта, в основе которого лежат противоречия сферы трудовых отношений. Кроме столкновения в области трудовых правоотношений, он часто включает столкновение интересов, ценностей, потребностей. В качестве субъектов трудовых конфликтов выступают: трудовые коллективы, администрация, профсоюзные комитеты, государственные органы управления разного уровня.

**Трудовая миграция** — это перемещение трудоспособного населения между административно-территориальными образованиями с целью осуществления трудовой деятельности.

**Трудовой мигрант** — лицо, которое будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого он или она не является.

**Трудовой спор** — 1) документально зафиксированные в соответствии с Трудовым кодексом неурегулированные разногласия между наемными работниками и работодателями относительно соответствия тех или иных особенностей трудовой ситуации (оплаты труда, санитарно-гигиенических условий труда, режима работы и т. п.) трудовому договору и (или) действующим нормативным документам. Порядок урегулирования трудового спора, состав участников переговоров, процедура принятия решений, права и обязанности

участников регламентируются Трудовым кодексом РФ и имеют целью не допустить перерастания трудового спора в трудовой конфликт; 2) разногласие, возникающее между рабочими и служащими с одной стороны и администрацией — с другой, по производственно-трудовым вопросам.

**Трудовые отношения** — это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником трудовой функции (работы по должности, профессии или специальности либо конкретного вида поручаемой ему работы) за заработную плату. Работник, вступивший в трудовые отношения, обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязан обеспечить ему условия труда в соответствии с законодательством, коллективным или индивидуальным трудовым договором.

**Условия труда** — это совокупность факторов производственной (рабочей) среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека.

**Физические факторы риска** — это совокупность природных и появившихся в результате человеческой деятельности показателей, которые потенциально могут воздействовать на здоровье человека.

**Фриланс** — это один из вариантов взаимодействия работодателя и исполнителя — фрилансера (от *англ.* freelancer — внештатный сотрудник). Сотрудничество не предполагает официального трудоустройства специалиста. Многие компании отдают на фриланс задачи, которые не могут или не успевают делать штатные сотрудники.

**Харассмент** (*англ.* Harassment) — поведение человека, причиняющее неудобство или даже вред другому человеку, нарушающее неприкосновенность его частной жизни.

**Цифровая экономика** (веб-, интернет-экономика, электронная экономика) — экономическая деятельность, основанная на цифровых технологиях, связанная с электронным бизнесом и электронной коммерцией и производимых и сбываемых ими цифровыми товарами и услугами. Расчеты за услуги и товары цифровой экономики производятся зачастую цифровой валютой (электронными деньгами).

**Эмиграция** — вынужденное или добровольное переселение из своего отечества в другую страну по политическим, экономическим или иным причинам.

**Экономика знаний** — это наивысшая стадия развития постиндустриальной экономики, при которой доминирующими факторами производства выступают человеческий капитал и знания.

**Этнос** — исторически сложившаяся общность людей (племя, народность, нация), имеющая социальную целостность и индивидуально-своеобразный стереотип поведения.

## СЕРИЯ «СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ»

---

В серии Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов «Социально-трудовые конфликты», открытой в 2017 году, публикуются труды видных специалистов в области конфликтологии и представителей российских профсоюзов

### 1. МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ: ТЕОРИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

Рассматриваются концептуальные подходы к изучению социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт мониторинга социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах. Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

### 2. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ПЕРСПЕКТИВНЫЕ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Рассматриваются теоретические и методологические проблемы построения моделей социального партнерства в контексте социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт моделирования социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах и перспективных моделях социального партнерства. Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

### 3. ТРУДОВОЙ АРБИТРАЖ В СФЕРЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ СПОРОВ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Монография отражает исследование деятельности трудовых арбитров на этапах посредничества и трудового арбитража, содержит анализ роли государства как гаранта обеспечения соблюдения и защиты прав и свобод граждан, в частности трудовых прав и свобод. Рассмотрены история зарождения трудового арбитража, правовые и организационные условия деятельности трудовых арбитров и посредников, опыт разрешения коллективных трудовых споров в правовых рамках.

### 4. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В РОССИИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2005–2015)

В монографии представлен комплексный взгляд на тенденции развития и последствия трансформации российского профсоюзного движения в 2005–2015 годах. Особое внимание уделено влиянию профсоюзов на развитие социального партнерства. Авторы проводят сравнительный анализ эффективности деятельности различных профсоюзных объединений страны по защите социально-трудовых интересов работников.

## 5. ПРОФСОЮЗЫ НА ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ: ОПЫТ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Монография отражает исследование деятельности профессиональных союзов, связанной с контролем за исполнением трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, содержит анализ влияния профессиональных союзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

Рассмотрены особенности правозащитной деятельности Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области, способы реализации защитной функции профессиональными союзами, пути совершенствования трудового законодательства и усиления влияния профсоюзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

## 6. СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография отражает исследование судебной практики разрешения социально-трудовых споров в современной России, содержит анализ правозащитной деятельности профессиональных союзов, в частности анализ судебной защиты как способа обеспечения этой деятельности.

Рассмотрены основные тенденции совершенствования правового регулирования и развития судебной практики по рассмотрению социально-трудовых споров в России.

## 7. РЕАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Монография посвящена исследованию системы социального партнерства в субъектах Российской Федерации на современном этапе. В исследовании рассмотрены особенности становления и развития социального партнерства в России, проведен анализ деятельности трехсторонних комиссий в регионах субъектов РФ, выявлены проблемы и проведена оценка эффективности их работы, разработаны рекомендации по совершенствованию социального партнерства на региональном уровне.

## 8. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2010–2017)

Монография отражает тенденции развития профсоюзного движения в двух крупнейших регионах России — Санкт-Петербурге и Ленинградской области. В исследовании, охватывающем период с 2010 по 2017 год, анализируются эффективность защиты профсоюзными объединениями социально-трудовых интересов работников, их место и роль в системе социального партнерства, динамика изменения профсоюзного членства.

## 9. КУЛЬТУРА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография подготовлена по материалам научного исследования на одноименную тему. В работе анализируются широкий круг феноменов, отражающих различные стороны трудовых отношений и определяющих культуру мотивации трудовой деятельности, социальной справедливости, социального и человеческого капитала, социального партнерства.

## 10. СМИ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ (Конфликтологический анализ)

В монографии анализируется актуальная проблема участия СМИ в социально-трудовых конфликтах. Работа построена на обобщении значительного объема эмпирического материала, отражающего различные аспекты и модели влияния СМИ на социально-трудовые конфликты — как конструктивного, так и деструктивного. Рассматривается специфика освещения социально-трудового конфликта на различных этапах его протекания.

## 11. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК МЕХАНИЗМ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии анализируется исторический опыт становления и развития коллективно-договорных отношений, рассматриваются различные аспекты реализации потенциала коллективного договора как механизма и формы социального партнерства на уровне предприятия, виды и содержание коллективных договоров в России и зарубежных странах, направления оптимизации содержания и процедур заключения и оценки выполнения коллективного договора.

## 12. ПЕРЕГОВОРЫ КАК РЕГУЛЯТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: КОНЦЕПЦИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

В монографии рассматриваются различные аспекты переговорного процесса в системе социально-трудовых отношений. Основное внимание уделяется анализу субъектов переговоров, в качестве которых выступают участники социального партнерства — работодатели, профсоюзы, органы государственного управления; технологическим аспектам переговоров. Центральное место в работе занимают технологии разрешения социально-трудовых конфликтов, основанные на переговорных методиках.

## 13. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии анализируются актуальные вопросы включения работников в процесс управления организацией в контексте профилактики социально-трудовых конфликтов. Рассматриваются отечественный и зарубежный опыт участия работников в управлении организацией, правовые и организационные аспекты управления с участием персонала на различных уровнях — от предприятия (организации) в целом до рабочего места.

#### 14. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ПОСТСОВЕТСКОЙ РОССИИ: НАЦИОНАЛЬНО-КУЛЬТУРНАЯ СПЕЦИФИКА, ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ, РЕСУРСЫ И СТРАТЕГИИ ОПТИМИЗАЦИИ

В монографии характеризуются структура и проблемы становления социальнотрудовых отношений постсоветской России, анализируется национально-культурная специфика социально-трудовых конфликтов, предложена комплексная национально ориентированная система стратегий и условий оптимизации социально-трудовых отношений и профилактики конфликтов.

#### 15. КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ КАК ТЕХНОЛОГИЯ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

В монографии рассматриваются историко-культурные предпосылки формирования и развития конфликтологического консультирования, анализируются его коммуникационно-управленческие аспекты, специфика социального взаимодействия и проблемы, возникающие в процессе консалтинговой деятельности. Особое внимание уделяется методике и технологиям конфликтологического консультирования в социально-трудовой сфере, его роли в разрешении коллективных трудовых споров.

#### 16. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ УЧАСТИЯ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

В монографии анализируются история становления и развития различных форм включения работников в управление предприятиями за рубежом, правовое обеспечение участия работников в решении производственных, экономических, организационных и иных вопросов. Отдельно рассматривается влияние российского опыта на зарубежную практику вовлечения трудящихся в управленческие процессы на предприятиях.

#### 17. ЗАБАСТОВОЧНОЕ ДВИЖЕНИЕ В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Монография посвящена исследованию особенностей и основных тенденций развития забастовочного движения в странах Европейского союза. В работе приводится статистика современного забастовочного движения в странах ЕС. Большое внимание уделяется сравнительному анализу законодательства европейских стран о забастовках, вопросам эффективности участия профсоюзов в организации и проведении забастовок.

#### 18. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УЧАСТИЯ ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В монографии рассматриваются объединения работодателей как сторона социального партнерства в России и зарубежных странах, раскрываются понятие и стороны социального партнерства, обобщается опыт социального диалога на малых и микропредприятиях стран ЕС. Характеризуются структуры представительства в социальном диалоге, основные тенденции его развития, прослеживается эволюция моделей социального диалога и представительства работников.

## 19. ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ

В монографии анализируются современные проблемы эффективности социального диалога и социального партнерства, рассматривается правовое обеспечение взаимоотношений его сторон, дается характеристика сторон и органов социального партнерства различных уровней. Особое внимание в работе уделяется особенностям правового обеспечения социального партнерства, вопросам подготовки проектов и заключения коллективных договоров и соглашений, порядка их действия.

## 20. МОДЕЛИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ (ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ)

В монографии рассматриваются вопросы формирования и эволюции различных моделей профсоюзного движения в странах Европы и Северной Америки. В книге подробно исследованы вопросы становления законодательства о профсоюзах, развития их организационного строения, участия в общественно-политической жизни общества, форм и методов профсоюзной работы.

## 21. ИСТОРИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ

Монография посвящена истории развития социально-трудовых отношений в России. В книге исследуются вопросы становления социального диалога, формирования трудового законодательства, а также влияния профсоюзного движения на развитие социально-трудовых отношений. В работе также рассматривается эволюция государственной политики в сфере социально-трудовых отношений.

## 22. УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ ЗА РУБЕЖОМ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

В монографии исследуется исторический опыт управления социально-трудовыми отношениями в развитых зарубежных странах. В книге подробно рассматриваются актуальные вопросы становления и развития социального диалога между работниками, предпринимателями и государством, развития социально-трудового законодательства. Большое внимание уделяется анализу последствий влияния глобализации на эволюцию социально-трудовых отношений.

## 23. ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ ПРЕОДОЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ

Монография посвящена исследованию исторического опыта преодоления социально-трудовых конфликтов в России. Авторы работы раскрывают особенности урегулирования социально-трудовых конфликтов на различных этапах истории российского государства. В монографии рассматривается эволюция законодательства о разрешении социально-трудовых конфликтов, анализируются формы и методы действий властей, предпринимателей и работников в условиях конфликта.

## 24. ТЕНДЕНЦИИ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ

(На примере современной России)

В монографии исследуются основные тенденции в сфере занятости в экономике России в посткризисный период (с 2010 г. по настоящее время). Помимо обзора динамики общих показателей рассматриваются демографические аспекты занятости, проблемы трудовой миграции, молодежной занятости, а также влияние факторов научно-технического прогресса и процессов деиндустриализации на ситуацию на российском рынке труда.

## 25. ОПТИМИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

В монографии анализируются эффективность трудовой деятельности и влияющие на нее психологические и социальные факторы, рассматриваются феномен профессионального выгорания и различные аспекты его деструктивного влияния на личность и коллектив, приемы совладания со стрессом и выгоранием. Основное внимание уделяется профессиональному выгоранию в контексте социально-трудовых отношений. Раскрывается конфликтный потенциал профессионального выгорания, обосновываются институциональные механизмы его профилактики и преодоления, такие как социальный аудит, мотивационный менеджмент, формирование корпоративной культуры, привлечение работников к управлению предприятием и др.

## 26. РЫНОК ТРУДА В ГЕРМАНИИ: ИСТОРИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И СОВРЕМЕННЫЕ РЕАЛИИ

В монографии рассматриваются основные тенденции, характеризующие развитие рынка труда в Германии на современном этапе. Основное внимание уделяется структурным аспектам динамики занятости и безработицы, законодательному регулированию условий труда отдельных категорий работников, влиянию установок Евросоюза на формирование политики занятости в Германии. Анализируются деятельность немецких профсоюзов, проблемы иностранных граждан на немецком рынке труда, а также влияние цифровизации на динамику и структуру рабочих мест.

## 27. ВЛИЯНИЕ ПОЛИТИЧЕСКИХ ПАРТИЙ НА КОНФЛИКТОГЕННЫЕ ФАКТОРЫ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

В коллективной монографии исследуется влияние политических партий на конфликтогенные факторы в социально-трудовых отношениях в различные периоды истории России. Авторы рассматривают особенности воздействия политических партий на возникновение и развитие социально-трудовых конфликтов.

В монографии проведен анализ программ основных политических партий в сфере социально-трудовых отношений, показана их роль в развитии организованного рабочего движения, влияние на становление социального диалога в стране.

## 28. ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ СОЮЗОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

Монография посвящена истории становления союзов предпринимателей и их влиянию на формирование социального партнерства на различных этапах истории России.

В монографии рассмотрены предпосылки и экономические основания воссоздания предпринимательских объединений в современной России. Показаны специфические особенности их возникновения и деятельности в условиях перехода от централизованной плановой к либерально-рыночной экономической модели.

## 29. КОНФЛИКТОГЕННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ НЕТРАДИЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ И ПУТИ ЕГО СНИЖЕНИЯ

В монографии рассматриваются как теоретические, так и прикладные вопросы, связанные с развитием новых типов и форм занятости. Анализируются условия и факторы распространения нетрадиционной занятости, ее влияние на сферу социально-трудовых отношений. Особое внимание уделяется анализу конфликтогенных аспектов нетрадиционной занятости и путей снижения ее негативного влияния на сферу социально-трудовых отношений.

## 30. СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ В РОССИИ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

В монографии исследуется российское и международное законодательство, которое регулирует деятельность профессиональных союзов, обеспечивающую представительство и защиту прав и законных интересов членов профсоюзов в части индивидуальных трудовых споров и других отношений, непосредственно связанных с трудовой деятельностью, а также коллективных прав и интересов работников вне зависимости от их членства в профсоюзе. Проводится анализ судебной практики. Большое внимание уделяется нарушению прав профсоюзов и предложениям по разрешению таких ситуаций.

## 31. АНАЛИЗ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

(По итогам аналитических обзоров, выполненных СПбГУП в 2020 г. на материалах ЛФП за 2018–2019 гг.)

В монографии проанализированы процессы, происходящие в социально-трудовой сфере, обобщены и классифицированы проблемы, имеющиеся в конкретных областях социально-трудовых отношений. Разработаны научно обоснованные рекомендации, направленные на предупреждение негативных тенденций, которые способны привести к социальному напряжению, а также прогнозирование возникновения негативных ситуаций в социально-трудовой сфере.

### 32. ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

В монографии рассматриваются основные аспекты, характеризующие особенности развития рынка труда в ЕС на современном этапе. Основное внимание уделено общей характеристике становления рынка труда в рамках европейской интеграции, проблемам трудовой миграции внутри ЕС, анализу воздействия цифровой трансформации на процессы трудовой дифференциации в странах Европы, а также особенностям функционирования рынка труда ЕС в условиях пандемии COVID-19.

### 33. ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Монография посвящена изучению эволюции гендерных отношений в социально-трудовой сфере. В книге рассматриваются особенности использования женского труда в условиях становления и развития капитализма; исследуется эволюция законодательства о положении женщин в трудовой сфере; анализируется влияние профсоюзного движения на достижение гендерного равенства в социально-трудовых отношениях; исследуются различные формы дискриминации по признаку пола в трудовых отношениях.

### 34. САМОЗАНЯТОСТЬ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ЮРИДИКО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПО ИТОГАМ 2019–2021 ГОДОВ

Монография подготовлена на основе исследовательской работы, посвященной рассмотрению промежуточных итогов введения Федерального закона РФ от 27 ноября 2018 года № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима „Налог на профессиональный доход“». Исследование проведено при финансовой поддержке МОН.

В книге рассматриваются вопросы правового обеспечения самозанятости, социально-экономического положения и профессиональной ориентации самозанятых, а также конфликтности, связанной с их деятельностью. Определены основные проблемы, сдерживающие развитие индивидуального труда граждан; сформулированы предложения о законодательном обеспечении самозанятости и мерах защиты трудовых и социальных прав самозанятых; сделаны выводы о роли и перспективах дальнейшего развития этого вида трудовой деятельности в России.

### 35. ПРОБЛЕМЫ НАСИЛИЯ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

В монографии представлен сравнительно-правовой анализ проявления насилия в сфере труда, раскрыты особенности использования насилия сторонами социально-трудовых отношений, показана эволюция законодательства о правовом регулировании ответственности за применение насилия в социально-трудовых конфликтах. Большое внимание уделяется изучению российского и зарубежного опыта профилактики насильственных действий в социально-трудовой сфере.

## 36. ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОЕ ПАРТНЕРСТВО И ИНВЕСТИЦИОННЫЕ ПРОЕКТЫ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

В монографии рассматриваются теоретические, правовые, институциональные аспекты государственно-частного партнерства, система финансирования государственно-частных инвестиционных проектов, отечественный и зарубежный опыт их подготовки и реализации в сфере социального обслуживания. Значительное внимание уделяется оценке эффективности проектов, методам управления рисками, инструментам защиты инвесторов и повышения инвестиционной привлекательности проектов, анализу правовых и инвестиционных аспектов социального предпринимательства и рекомендациям по развитию государственно-частного партнерства в сфере социального обслуживания.

## 37. АНАЛИЗ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

(По итогам аналитических обзоров, выполненных СПБГУП в 2021 г. на материалах ЛФП за 2020 г. и первое полугодие 2021 г.)

В монографии проанализированы процессы, происходящие в социально-трудовой сфере, обобщены и классифицированы проблемы, возникающие в конкретных областях социально-трудовых отношений. По результатам исследования выработаны способы снижения рисков нарушения прав работников и возникновения социальной напряженности.

## 38. МОЛОДЕЖЬ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Монография посвящена изучению эволюции молодежной политики в социально-трудовой сфере. В книге рассматриваются особенности труда молодежи в условиях становления и развития капитализма; изучается эволюция законодательства о защите трудовых прав молодежи; анализируется роль профсоюзного движения в формировании молодежной политики в социально-трудовых отношениях; исследуется опыт преодоления дискриминации молодежи на производстве.

## 39. МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

В монографии обобщаются наиболее значимые аспекты проблематики молодежной занятости на примере стран Европейского союза. Основное внимание уделено обзору институционального регулирования молодежной занятости в ЕС, анализу статистики молодежной занятости и безработицы в европейских странах в 2010–2021 годах, выявлению особенностей решения проблемы молодежной безработицы в условиях цифровизации экономики, а также влиянию пандемии COVID-19 на молодежный сегмент рынка труда в ЕС. Рассматриваются принятые в ЕС инициативы, направленные на борьбу с безработицей в молодежном сегменте.

#### 40. ОТ СОЦИАЛЬНОГО НАСИЛИЯ К СОЦИАЛЬНОМУ ГОСУДАРСТВУ: ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ ПРЕОДОЛЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Монография посвящена изучению опыта преодоления дискриминации в трудовых отношениях. В книге дается комплексный анализ эволюции государственной политики, связанной с данным вопросом. В монографии исследуется понятие дискриминации в сфере труда; рассматриваются международно-правовые нормы, закрепляющие запрет такой дискриминации; описывается опыт борьбы всех сторон социального партнерства с ущемлением интересов работников как в России, так и за рубежом.

#### 41. ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

В монографии рассматриваются теоретические и прикладные вопросы цифровизации социального обеспечения в контексте цифровизации государственного управления в современной России. Определены модели и основные этапы цифровой трансформации государственного управления, обозначена связь между вызовами современности и реализацией социального обеспечения при помощи цифровых технологий, обобщены политико-юридические обоснования социального обеспечения в России и в мире, выявлены тенденции, связанные с угрозами нового этапа развития общества. Проанализированы цифровые технологии, функционирующие исключительно в России, как на федеральном, так и на региональном уровне (на примере Санкт-Петербурга). Предложены методики повышения результатов цифровой трансформации социального обеспечения в современной России.

#### 42. РЫНОК ТРУДА В ЕВРОПЕЙСКОМ СОЮЗЕ В УСЛОВИЯХ САНКЦИОННОЙ ВОЙНЫ

В монографии представлены особенности влияния санкционной войны между странами Запада и Россией на развитие рынка труда Европейского союза. Существенное внимание уделено теоретическим аспектам, дан краткий обзор основных положений политической экономии санкций как одного из направлений современной экономической теории. Рассматриваются особенности развития рынка труда в странах ЕС в 2014–2021 годах, когда санкционный режим в отношениях России и ЕС носил умеренный характер, и в 2022 году, когда санкционные меры значительно ужесточились.

#### 43. ТЕХНОЛОГИИ СВЯЗЕЙ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ В СИСТЕМЕ ПРОФИЛАКТИКИ И РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии рассматриваются теоретические и прикладные вопросы использования технологий связи с общественностью как средства профилактики и урегулирования социально-трудовых конфликтов. Раскрываются сущность и специфика социально-трудовых конфликтов, анализируется коммуникативная природа конфликтного взаимодействия участников трудовых отношений, особенности технологий связей с общественностью как инструмента конфликт-менеджмента, их миротворческий потенциал.

#### 44. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПРИРОДА И МЕХАНИЗМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии представлены результаты исследования экономической природы и механизмов регулирования современных социально-трудовых конфликтов. Рассмотрены основные причины их возникновения и условия протекания, социально-экономические, правовые, институциональные аспекты их урегулирования. Значительное внимание уделяется анализу социально-трудовых конфликтов и развитию социально-трудовых отношений в 2014–2022 годах, а также анализу влияния в исследуемый период западных санкций и карантинных ограничений, вызванных пандемией коронавирусной инфекции, на уровень конфликтности социально-трудовых отношений в России. На основе результатов анализа разработаны рекомендации по совершенствованию экономических механизмов и институционально-правовой базы урегулирования социально-трудовых конфликтов.

#### 45. РЫНОК ТРУДА В РОССИИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ КРИЗИСОВ (пандемия и санкционная война в период с 2014 г. по настоящее время)

В монографии представлены результаты исследования трансформации рынка труда в России в условиях глобальных экономических кризисов последнего времени, причинами которых стали санкционные войны стран Запада против России, а также карантинные ограничения во время пандемии новой коронавирусной инфекции. Рассмотрены сущность, содержание и основные причины современного глобального экономического кризиса. Исследованы последствия санкционных войн и пандемии для российского рынка труда. Значительное внимание уделено анализу динамики основных показателей рынка труда в 2014–2022 годах, что позволило выявить основные тенденции его трансформации.

Научное издание

**РОССИЙСКИЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА МИГРАНТОВ:  
ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ**

Редакторы: *В. Г. Даниленко, Т. В. Никифорова*

Дизайнер *А. В. Костюкевич*

Технический редактор *Л. В. Климкович*

Корректоры: *Я. Ф. Афанасьева, Т. А. Кошелева*

Подписано в печать с оригинал-макета 10.10.23  
Формат 60×90/16. Гарнитура Times New Roman  
Усл.-печ. л. 16,0. Тираж 500 экз. Заказ № 23824

Санкт-Петербургский Гуманитарный  
университет профсоюзов  
192238, Санкт-Петербург, ул. Фучика, д. 15

Отпечатано в ООО «Типография «НП-Принт»  
197110, Санкт-Петербург, Чкаловский пр., д. 15

ISBN 978-5-7621-1253-6



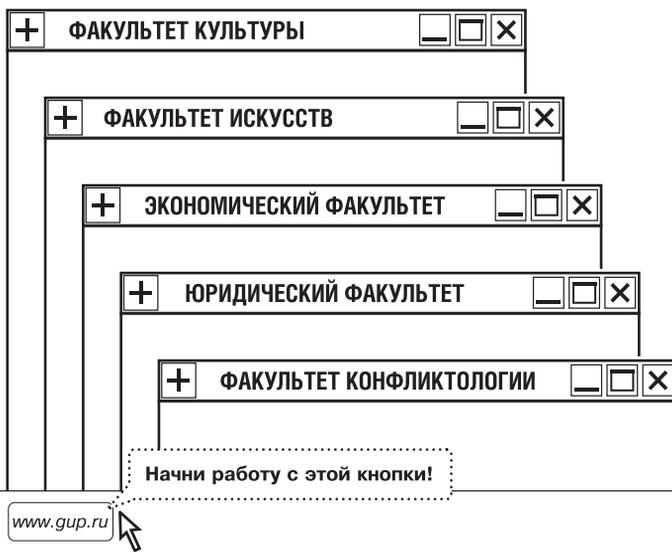
9 785762 112536



САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

# www.gup.ru

ОФИЦИАЛЬНЫЙ САЙТ СПБГУП



Предлагаем также посетить сайт «Площадь Лихачева»

## www.lihachev.ru

основные рубрики сайта:

Научное наследие  
Д. С. Лихачева

Библиография  
Лихачева

Международные  
Лихачевские чтения

Декларация прав  
культуры

и другие материалы