

*В.И. МУКОМЕЛЬ*

**ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ МИГРАНТЫ ИЗ  
ПОСТСОВЕТСКИХ ГОСУДАРСТВ:  
ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ**

*Аннотация.* Российский рынок труда испытывает дефицит в работниках высокой квалификации, и в российском обществе есть согласие относительно необходимости привлекать труд иностранных высококвалифицированных специалистов. Ключевой вопрос статьи: насколько знания и опыт высококвалифицированных мигрантов востребованы на российском рынке труда? Какие виды экономической деятельности и занятия характерны для высококвалифицированных мигрантов? Какова их горизонтальная и вертикальная мобильность на российском рынке труда?

В статье показано, что, приезжая из государств постсоветского пространства в Россию, высококвалифицированные работники занимают рабочие места, не пользующиеся спросом у российских работников; основными видами их экономической деятельности являются торговля, строительство, коммунальные, социальные и персональные услуги, помощь в домашних хозяйствах. На российском рынке труда не востребованы ни специфические навыки и знания, ни квалификация иностранных работников: свыше 80% высококвалифицированных мигрантов трудятся на рабочих местах, не требующих имеющегося у них образования и квалификации. Вертикальная трудовая мобильность имеет преимущественно нисходящий характер, восходящая мобильность достаточно редка (нисходящая мобильность менее характерна для высококвалифицированных мигрантов, получивших образование в России, на Украине и в Белоруссии). Эмпирической базой исследования являлись результаты социологических опросов 1450 высококвалифицированных мигрантов из стран СНГ и Грузии в 2017 г. и 1050 — в 2011 г.

*Ключевые слова:* высококвалифицированные мигранты; квалификация; навыки; образование; рынок труда; виды экономической деятельности; занятия; сверхквалификация; вертикальная трудовая мобильность.

---

**Мукомель Владимир Изявич** — доктор социологических наук, главный научный сотрудник, Институт социологии ФНИСЦ РАН.

**Адрес:** 117218, Москва, ул. Кржижановского, д. 24/35, корп. 5.

**Телефон:** +7 (499) 128-56-51. **Электронная почта:** mukomel@isras.ru

**Для цитирования:** Мукомель В.И. Высококвалифицированные мигранты из постсоветских государств: трудовая мобильность // Социологический журнал. 2020. Том 26. № 2. С. 31–59. DOI: 10.19181/socjour.2020.26.2.7264

### **Введение**

В российских дискурсах доминирует точка зрения, что в Россию приезжают работать преимущественно неграмотные и неквалифицированные работники. Массмедиа, независимо от политических пристрастий, транслируют позицию, что «за 25 лет значительно снизился образовательный уровень прибывающих мигрантов» [12], «в нашей стране можно наблюдать комбинации оттока мозгов и притока малограмотного населения из соседних стран» [4], а «отъезд из России высококвалифицированных кадров не восполняется за счет приезжающих на работу к нам мигрантов, поскольку у последних квалификация в основном низкая» [5]. Как в свое время заявила О. Голодец, низкоквалифицированный труд мигрантов в России замедляет развитие страны [13]. Утверждается, что необходимо, с одной стороны, компенсировать эмиграцию высококвалифицированных специалистов, с другой — заместить приток неквалифицированных работников притоком высококвалифицированных [9].

Общественные настроения следуют за массмедийным и властным дискурсами: каждый второй россиянин в декабре 2018 г. считал необходимым поддерживать въезд в страну молодых и образованных граждан других стран, ограничивая при этом въезд низкоквалифицированной рабочей силы [8]. В обществе сложился консенсус: независимо от отношения к низкоквалифицированным мигрантам, необходимость притока мигрантов высокой квалификации не подвергается сомнению<sup>1</sup>.

Ключевой вопрос: а насколько квалификация, знания и опыт мигрантов востребованы на российском рынке труда? Какие виды экономической деятельности и занятия характерны для высококвалифицированных мигрантов? Какова их горизонтальная и вертикальная мобильность на российском рынке труда? Поиску ответов на эти вопросы и посвящена настоящая статья.

### **Методология исследования**

Важный вопрос: кого считать высококвалифицированным работником? Российское законодательство выделяет среди иностранных граждан «высококвалифицированных специалистов» (ВКС)<sup>2</sup>. Согласно закону, «высококвалифицированным специалистом признается иностранный гражданин, имеющий опыт работы, навыки или достижения в конкрет-

<sup>1</sup> Однако лишь 5% респондентов полагают, что принимать надо мигрантов исключительно на рабочие места, требующие высокой квалификации [7].

<sup>2</sup> Численность ВКС составляла в конце 2018 г. 46,7 тыс. человек, в т. ч. только 3,9 тыс. граждан стран СНГ [16, с. 81].

ной области деятельности»<sup>3</sup>. Практически единственный критерий для отнесения к ВКС — размер оплаты труда, гарантированный работодателем. Неявно предполагается, что соответствие квалификации претендента на статус предлагаемому рабочему месту определяется работодателем (а) на персональном уровне; (б) важнейшим критерием являются навыки (умения) претендента; (в) образование не принимается в расчет.

На протяжении ряда лет дискурс исследований, посвященных соответствию качества рабочей силы требованиям рабочих мест, менялся. Первоначально, особенно в 1970–1990-е гг., речь шла преимущественно о соответствии образования работника его занятиям: в названиях классических работ, включая пионерную работу Г. Дункана и С. Хоффмана [19], преобладает термин «высокообразованные» (см., например, обзор литературы Г. Квинтини [31]). При этом понятия «сверхквалифицированный» и «сверхобразованный» достаточно долго выступали синонимами в научной литературе [26, р. 740]. Академические и политические исследования концентрировались на несоответствии образования занятиям, т. к. данные о занятиях, уровнях образования и / или областях обучения были широко доступны.

С 2000-х гг. акцент смещается, и чаще говорится о квалификации работника, причем первоначально термины «квалификация» (qualifications) и «навыки» (skills) использовались как синонимы [31, р. 10; 37, р. 9]. Но скоро наступает новый этап, для которого характерно разведение понятий «квалификация» и «навыки», обобщение исследований квалификации и навыков, разработка типологии навыков.

Квалификация отражает лишь сертифицированные навыки, в основном приобретенные в процессе образования. Приходит понимание, что, во-первых, квалификация как характеристика умений, знаний и компетенций, освоенных на момент завершения образования, является приближенной оценкой навыков, которые могут устаревать со временем или возрастать по мере овладения работником новыми вне формального образования. Во-вторых, имеется огромный разброс и неоднородность навыков в рамках квалификационных групп: одна и та же профессия может включать рабочие места с различными обязанностями, степенью сложности и т. п.

Основные проблемы, с которыми сталкивались исследователи, — недостаток хороших индикаторов навыков и баз данных, включающих эти индикаторы, а также детального описания необходимых навыков для конкретных рабочих мест [32, р. 16]. Ситуация серьезно изменилась в последние годы: специалисты различают когнитивные и некогнитивные навыки, нестандартные и рутинные, физические

---

<sup>3</sup> См.: Федеральный закон № 115-ФЗ от 25.07.2002 (ред. от 19.07.2018) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». Ст. 13.2. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_37868/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37868/) (дата обращения 17.03.2019).

и аналитические, хотя и по сию пору нет единой международной классификации навыков. Конкретизация различных типов навыков и способностей идет по нарастающей: база данных O\*Net<sup>4</sup> включает 35 навыков, 52 способности, 33 области знаний, а также индивидуальные стили работы. Основанная на ее идеологии база данных OECD.Stat<sup>5</sup>, воспроизводящая структуру, группы и индикаторы навыков O\*Net, квантифицирует потребность в навыках по странам в разрезе видов экономической деятельности. Европейская классификация навыков, компетенций, квалификаций и занятий (ESCO), включает 13 485 навыков, для многих из которых информация отсутствует [23].

Взрывному росту исследований навыков способствовал и запуск Программы международной оценки компетенций взрослых (PIAAC), в рамках которой проводится опрос «Обзор навыков взрослых», с помощью которого проверяются когнитивные навыки взрослых [36, р. 50]. Отечественные исследования навыков, необходимых работникам на конкретных работах, только разворачиваются, хотя уже появились интересные публикации [6].

При всех успехах в изучении соответствия навыков работников занимаемым рабочим местам сохраняется двойственность понимания квалификации и навыков. С одной стороны, квалификация является неотъемлемым компонентом базовых навыков. С другой стороны, навыки рассматриваются как компонент квалификации: квалификация работника, согласно Трудовому кодексу РФ, — это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы<sup>6</sup>, которые могут быть результатом полученного образования и приобретены в ходе трудовой деятельности. Близкое определение квалификации дает Международная стандартная классификация образования (МСКО) [29].

Понятийная двусмысленность отражается в принятых индикаторах: сверхквалификация всегда увязывается с полученным образованием и профессиональным уровнем (занятиями) [34, р. 86], профессиональные навыки — с занятиями, которые, в свою очередь, увязываются с необходимым образованием [34, р. 84]. Тогда как в базе данных OECD.Stat профессиональный уровень используется в качестве аппроксимации уровня образования, а «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих» [3] определяет два важнейших требования к квалификации:

<sup>4</sup> O\*NET. Occupational Information Network (database). URL: <https://www.onetonline.org/find/descriptor/browse/Skills/> (дата обращения 18.01.2020).

<sup>5</sup> OECD.Stat. URL: [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=SKILLS\\_2018\\_TOTAL](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=SKILLS_2018_TOTAL) (дата обращения 12.02.2020).

<sup>6</sup> См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019). Гл. 31. Ст. 195.1 URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=330790&fld=134&dst=1843,0&rnd=0.8763391176411708#05580475445848958> (дата обращения 17.09.2019).

образование и стаж работы по специальности (для ряда должностей недостаток образования может перекрываться повышенным стажем).

Учитывая все вышесказанное, в настоящей статье основным критерием высокой квалификации мигрантов избраны полученное ими третичное образование (уровни 5–8 по МСКО) и, насколько это возможно, наличие стажа работы по специальности. Считается, что для старших менеджеров и специалистов высшей квалификации (группы 1 и 2, по ISCO-08<sup>7</sup>) необходимо высшее образование (уровни 6–8, по МСКО); для специалистов средней квалификации (группа 3, по ISCO-08) — продвинутое профессиональное: короткий цикл третичного образования (уровень 5, по МСКО<sup>8</sup>). Сложность в разграничении полученного профессионального образования, которое может быть отнесено как к уровню 4 (последнее нетретичное образование), так и к уровню 5 МСКО, в зависимости от длительности обучения. Такую классификацию трудно осуществить даже для российских работников<sup>9</sup>, не говоря уже об иностранцах, выходцах из различных государств с разными системами образования. По этой причине к высококвалифицированным мигрантам (ВКМ) в нашем анализе были отнесены все иностранные граждане, (а) имеющие высшее или незаконченное высшее образование; (б) работающие или ищущие работу и готовые к ней приступить; (в) моложе 65 лет.

Настоящее исследование базируется на социологических опросах иностранных граждан, проведенных Центром этнополитических и региональных исследований (ЦЭПРИ) для НИУ ВШЭ в 2011 и 2017 г. Опросы проводились по одинаковой методике «снежным комом» в регионах с наибольшей концентрацией иностранных граждан, находящихся на территории России. Отбор территорий базировался на сведениях Центрального банка учета иностранных граждан и лиц без гражданства (ЦБДУИГ) о численности стоящих на миграционном учете, а также имеющих разрешительные документы на занятие трудовой деятельностью в зависимости от государств гражданства. Опрашивались граждане стран СНГ и Грузии независимо от их правового статуса и этнической принадлежности; в регионах контролировалась доля респондентов по трем-четырем наиболее значимым для данного региона государствам гражданства мигрантов.

Обследование 2011 г. было проведено в восьми регионах, на которые в России приходилось 53,9% легально занятых, обследование

<sup>7</sup> Международная стандартная классификация занятий (2008).

<sup>8</sup> ESCO выделяет 3006 квалификаций для образовательного уровня 5, по МСКО.

<sup>9</sup> Оценки доли россиян, имеющих третичное образование, разнятся: по одним оценкам высшее образование имеют 30,2% россиян и продвинутое профессиональное — 34,5% [2, с. 358]. По другим, 37,4 и 34,7% соответственно [25]; по третьим — 31 и 25% [20, р. 5].

2017 г. — в 19 субъектах Федерации, на которые пришлось 4/5 имеющих так называемые патенты<sup>10</sup> и 2/3 легально находящихся на территории субъектов Федерации иностранцев<sup>11</sup>. Численность опрошенных ВКМ из стран СНГ и Грузии составила 1050 чел. в 2011 г. и 1450 чел. в 2017 г.

### **Профили высококвалифицированных мигрантов**

Уровень образования мигрантов не очень высок: почти половина их всех — это люди с общим средним образованием<sup>12</sup>. Самая высокая доля высококвалифицированных работников — в потоках приехавших из Украины, Казахстана, Белоруссии: соответственно, 34,4, 32,9 и 23,9%<sup>13</sup>. Выходцы из этих государств составили 42,5% всех высококвалифицированных мигрантов.

Доля высококвалифицированных мигрантов в потоках из среднеазиатских государств существенно меньше: 9,6% среди мигрантов из Узбекистана, 13,6% — из Таджикистана и 15,5% — из Киргизии. И хотя доля высококвалифицированных иностранных работников среди наших респондентов существенно отстает от доли высококвалифицированных российских работников (18,1 против 34,2%<sup>14</sup>), их численность на российском рынке труда на момент опроса могла составлять до миллиона человек.

Социально-демографические профили квалификационных групп приведены в таблице 1.

Во-первых, половой состав высококвалифицированных работников более сбалансирован, чем менее квалифицированных мигрантов. (При этом женщины составляют большинство среди ВКМ из Украины, Молдовы, Казахстана и Грузии, высока их доля и среди прибывших из Киргизии). Во-вторых, они старше: средний возраст высококвалифицированных мигрантов составляет 36,0 лет, тогда как низко- и среднеквалифицированных — 34,1 года. В-третьих, среди них значительно меньше никогда не состоявших в браке, больше семейных, причем каждый десятый брак — гражданский.

---

<sup>10</sup> Разрешение на работу для граждан стран СНГ, не входящих в Евразийский экономический союз (ЕАЭС). Граждане ЕАЭС с 2015 г. не нуждаются в разрешительных документах на работу.

<sup>11</sup> В 2017 г. 73,8% всех респондентов были опрошены в тех же регионах, что и в 2011 г.

<sup>12</sup> Наряду с ВКМ опрашивались мигранты низкой и средней квалификации. Численность всех опрошенных граждан стран СНГ и Грузии, присутствующих на российском рынке труда, составила 8015 человек в обследовании 2017 г. и 7395 человек в обследовании 2011 г.

<sup>13</sup> Ниже, если не оговорено иное, приводятся данные обследования 2017 г.

<sup>14</sup> Имеющие высшее образование среди занятых в возрасте 15–72 лет [10, с. 36].

Таблица 1

**Основные социально-демографические характеристики мигрантов разной квалификации, % от числа ответивших**

Параметры		Высокой квалификации	Низкой и средней квалификации
Пол	доля женщин	43,2	27,2
	до 20	0,4	2,7
возраст, лет	20–29	32,3	37,6
	30–39	32,8	29,0
	40–49	20,7	20,5
	50–59	12,3	9,3
	60–64	1,4	0,8
семейное положение	никогда не состояли в браке	22,4	28,5
	состоят в браке (включая гражданский и религиозный)	66,2	62,4
	вдовы, разведенные	11,1	8,7

Этнический состав ВКМ также существенно отличается от этнического состава низко- и среднеквалифицированных мигрантов (табл. 2).

Таблица 2

**Этнический состав ВКМ, низко- и среднеквалифицированных мигрантов, % от числа ответивших**

Национальность	Высокой квалификации	Низкой и средней квалификации
азербайджанцы	4,3	4,4
армяне	6,5	3,7
белорусы	4,6	4,0
грузины	1,2	0,5
казахи	1,1	0,9
киргизы	10,3	12,4
молдаване	3,8	6,4
русские	21,9	7,9
таджики	12,3	17,7
узбеки	14,7	32,5
украинцы	19,3	9,7
другие	2,1	1,8
Итого:	102,1*	101,9*

\*Примечание: допускалось несколько ответов.



Почти для половины ВКМ (48,7%) русский является материнским языком<sup>15</sup> (среди менее квалифицированных работников — для 22,8%), а каждый девятый высококвалифицированный мигрант (10,9%) получил образование в России<sup>16</sup>.

### **Профили занятости**

Большинство высококвалифицированных мигрантов работают, однако 11,1% из них — безработные, ищущие работу и готовые к ней приступить. Безработица среди ВКМ выше, чем среди низко- и среднеквалифицированных мигрантов (9,8%) и существенно выше, чем среди высококвалифицированных российских работников (3,2%)<sup>17</sup>. Что достаточно типично: безработица среди иммигрантов обычно выше, чем среди принимающего населения, особенно среди молодежи [18, р. 217–218; 33, р. 17].

Неполная занятость высококвалифицированных мигрантов — редкость: только 3,5% респондентов работают менее 30 часов в неделю, практически столько же, сколько и высококвалифицированных российских работников [16, с. 39].

Основными сферами экономической активности ВКМ являются оптовая и розничная торговля, строительство, коммунальные, социальные и персональные услуги, гостиницы и общественное питание, транспорт и связь, деятельность домашних хозяйств. На иные виды экономической деятельности приходится 27,4% работников (табл. 3).

Менее квалифицированные мигранты также концентрируются в вышеназванных отраслях. Однако, во-первых, их экономическая активность не столь диверсифицирована: другими видами экономической деятельности заняты 19,6% низко- и среднеквалифицированных мигрантов. Во-вторых, высококвалифицированные мигранты значительно реже работают в отраслях с худшими условиями труда (строительство; коммунальные, социальные и персональные услуги; деятельность домашних хозяйств) и чаще там, где могут быть более востребованы их квалификация и знания (образование, здравоохранение, профессиональная научная и техническая деятельность).

В то же время виды экономической деятельности ВКМ существенно отличаются от тех, в которые вовлечены высококвалифицированные российские работники: среди последних значительно выше доля занятых в обрабатывающих производствах (11,2 против 6,9%), в обра-

<sup>15</sup> В основном это мигранты из Украины, большинство из которых прибыли в Россию в 2014–2017 гг.

<sup>16</sup> Схожая ситуация зафиксирована в обследовании 2011 г.: среди ВКМ назвали русский язык материнским 19,1% респондентов, 9,1% опрошенных — русские, тогда как среди работников более низкой квалификации — 8,5 и 3,0% соответственно.

<sup>17</sup> Безработные по критериям МОТ в возрасте 15–72 лет [10, с. 116].



зовании (15,4 против 2,6%), в здравоохранении и социальных услугах (8,1 против 2,3%), но существенно меньше в строительстве (5,3 против 11,9%), в торговле (12,1 против 36,3%); в коммунальных, социальных и персональных услугах (1,3 против 10,2%)<sup>18</sup>.

Таблица 3

**Виды экономической деятельности ВКМ и работников низкой и средней квалификации, % от числа ответивших**

Виды экономической деятельности <sup>18</sup>	Высокой квалификации	Низкой и средней квалификации
А Сельское хозяйство, охота, рыболовство	1,2	2,4
С Обрабатывающие производства	6,9	6,1
F Строительство	11,9	17,5
G Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов	36,3	33,1
I Гостиницы и рестораны	7,8	6,8
Н, J Транспорт, хранение и связь	7,5	6,8
L, M Недвижимость, аренда оборудования, наука, инжиниринг, IT, бизнес-услуги	5,2	2,5
P Образование	2,6	0,6
Q Здравоохранение, социальные услуги	2,3	0,7
S Прочие коммунальные, социальные, персональные услуги	10,2	14,8
T Деятельность домашних хозяйств	6,7	8,2
Другие	1,5	0,5
Итого:	100,0	100,0

Занятия высококвалифицированных мигрантов существенно отличаются от занятий менее квалифицированных иностранных работников: квалификация позволяет им претендовать на хорошую работу, и части из них это удается. Однако таковых немного: руководителями (группа 1 по ISCO-08), специалистами высшей и средней квалификации (группы 2 и 3 по ISCO-08) работают лишь 2,1%, а также 10,4% и 6,9% ВКМ соответственно. Служащие, занятые подготовкой документации, учетом и обслуживанием, — еще 6,4% высококвалифицированных мигрантов. Наиболее массово ВКМ представлены работниками сферы обслуживания и торговли (36,3%), квалифицированными рабочими (15,4%), а также операторами машин и установок (6,3%), неквалифицированными рабочими (14,4%). Значительная часть высококвалифицированных мигрантов (36,1%) заняты физическим трудом.

<sup>18</sup> Рассчитано по: [10, с. 57]

<sup>19</sup> Согласно Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности (ОКВЭД, КДЕС, ред. 2).

Наиболее распространена занятость ВКМ в небольших предприятиях и организациях: на микропредприятиях с численностью работающих до 15 человек занято 49,7% ВКМ, на малых предприятиях с количеством работающих до 100 человек — 28,9%. Как правило, высококвалифицированные мигранты — это рядовые исполнители, не имеющие в подчинении других работников (79,9%).

Вероятно, идет процесс диверсификации высококвалифицированных иностранных работников<sup>20</sup>. По сравнению с обследованием 2011 г. зафиксировано уменьшение доли высококвалифицированных работников в строительстве (с 15,9 до 11,9 %), а также в торговле, в гостиничном и ресторанном бизнесе, на транспорте и в связи — в отраслях, где фиксируется максимальная текучесть кадров<sup>21</sup>.

Высказывалось предположение, что невысокий спрос на мигрантов высшей квалификации — как следствие рестрикционной миграционной политики, так и отражение экономики, характеризующейся низкими темпами инноваций, что обуславливает низкий спрос на рабочие места высокой квалификации [17, р. 9]. Однако спрос есть: наиболее востребованы специалисты высшей квалификации по информационно-коммуникационным технологиям (ИКТ); в области права; в науке и технике; в сфере бизнеса и администрирования [15, с. 28, 30] — именно в тех областях экономической активности, где фиксируется рост численности высококвалифицированных мигрантов. Еще больше потребность в специалистах высшей квалификации в здравоохранении, куда также устремились высококвалифицированные иностранные работники, но где их трудоустройство сопряжено с множеством формальностей<sup>22</sup>. Одновременно ВКМ покидают виды экономической деятельности, которые не пользуются спросом у российских высококвалифицированных работников: гостиницы и рестораны, транспортировка и хранение, строительство, торговля (в этих отраслях доля высококвалифицированных российских работников составляет, соответственно, 17,1, 19,9, 25,2 и 26,0 % при средней по всем видам экономической деятельности в 34,2% [10, с. 60].)

---

<sup>20</sup> Можно лишь предположить, что такой процесс идет: выборки разных лет не претендуют на репрезентативность.

<sup>21</sup> Гостиничный и ресторанный бизнес, строительство и торговля — лидеры по текучести кадров. В них ежегодно выбывает свыше половины списочной численности работников [16, с. 147].

<sup>22</sup> Здравоохранение и сфера предоставления социальных услуг испытывают большой дефицит кадров: при том, что на этот вид экономической деятельности приходится лишь 6,4% среднегодовой численности занятых, в этой сфере сконцентрировано 19,5% всех вакантных рабочих мест [16, с. 118, 152]. Потребность во врачах на треть превышает суммарную потребность в инженерах, педагогах, программистах, бухгалтерях, экономистах [15, с. 33].

Потребность российских предприятий (за исключением малых предприятий) в руководителях, специалистах высшей и средней квалификации (группы 1–3 по ISCO-08) составляет 45,7% потребностей в замещении вакантных рабочих мест; из них 27,3% составляют потребности в специалистах высшей квалификации [15, с. 29].

Согласно одному из обследований предприятий, наибольший дефицит наблюдается среди специалистов высшей и средней квалификации; особенно большой дефицит этих специалистов в образовании (16,4%), здравоохранении и предоставлении социальных услуг (17,0%), предоставлении прочих коммунальных, социальных и персональных услуг (17,6%). Причем среди требований, предъявляемых к иностранному работнику, на первом месте с большим отрывом представители предприятий указали на квалификацию работника: для претендента на должность руководителя, топ-менеджера уровень квалификации важен для 15,8% респондентов; на должность специалиста высшей и средней квалификации — для 20,1% опрошенных. Менее важны для представителей предприятий уровень владения русским языком и наличие разрешительных документов на занятие трудовой деятельностью; практически никакого значения они не придавали гражданству, национальности, полу и возрасту претендента на должность. Готовы привлекать иностранцев на должности руководителей и топ-менеджеров 5,2%, на должности специалистов — 15,1% работодателей. При этом среди работодателей, привлекающих работников из государств СНГ и Грузии на должностные позиции руководителей и топ-менеджеров, специалистов высшей и средней квалификации, 78,8% считали, что российские работники и их иностранные коллеги на данных позициях в равной мере обладают необходимой квалификацией<sup>23</sup>.

### **Сверхквалификация**

Высококвалифицированные мигранты должны быть заняты в группах 1–3 по ISCO-08, где их знания и квалификация могут быть востребованы. Однако большинство из них в России трудятся на рабочих местах, не требующих высокой квалификации. Уровень так называемой «сверхквалификации» среди ВКМ на российском рынке труда составляет 80,6% (в обследовании 2011 г. — 83,1%, причем 21,4% ВКМ были неквалифицированными работниками.)

С проблемой сверхквалификации сталкивается большинство развитых экономик: в странах ОЭСР сверхквалификация составляет 30%<sup>24</sup>. При этом разрыв в уровне сверхквалификации мигрантов

<sup>23</sup> Обследование ЦЭПРИ для нужд НИУ–ВШЭ проведено в 2017 г., опрошены представители 1570 предприятий, различающихся организационно-правовой формой, видами экономической деятельности и величиной.

<sup>24</sup> Фактически разрыв в уровне сверхквалификации ВКМ в России и странах ОЭСР еще больше, т. к. ОЭСР учитывает сверхквалификацию и получивших продвинутое среднее профессиональное образование.

и местного населения — 12%. С учетом разницы в социально-демографическом составе различия в сверхквалификации еще выше и составляют 15% по странам ОЭСР достигая в Греции и Италии 20 и 23% соответственно [28, р. 94, 97].

Сверхквалификация характерна и для российских работников: по данным Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS–HSE), она составляет около 1/4 (25,1% по данным 24-й волны, 25,9% по данным 26-й волны)<sup>25</sup>. Различия в уровне сверхквалификации между российскими и иностранными работниками составляют не менее 50–55% и вопиюще высоки по сравнению с ситуацией в странах с развитой экономикой.

Сверхквалификация ожидаемо более высока среди ВКМ, работающих на микропредприятиях<sup>26</sup>, занятых в торговле, у нелегальных работников<sup>27</sup>. (К аналогичным выводам пришли В. Гимпельсон, Р. Капелюшников и А. Лукьянова [11, с. 253, 254]).

Подмечено, что сверхквалифицированные работники, занятые на рабочих местах, не требующих квалификации, зарабатывают больше своих менее квалифицированных коллег, но меньше, чем если бы они работали на рабочих местах, где их квалификация была бы востребована [11, с. 257; 35, р. 30; 19; 27]. Это справедливо и для иностранных работников в России (табл. 4).

Таблица 4

**Почасовая оплата труда ВКМ и менее квалифицированных мигрантов, руб. (медиана)**

Группы занятий, ISCO-08	Высокой квалификации	Низкой и средней квалификации	Итого:
1–3 Руководители, специалисты-профессионалы, специалисты	175	123	146
4, 5, 7, 8 Служащие, работники сферы обслуживания и торговли, квалифицированные рабочие, операторы машин и установок	122	117	117
9 Неквалифицированные рабочие	97	97	97
Итого:	125	111	114

<sup>25</sup> В 24-й волне RLMS–HSE (2015 г.) опрошено 2747, а в 26-й волне (2017 г.) — 3083 высококвалифицированных работника.

<sup>26</sup> Требования к навыкам работника возрастают по мере увеличения предприятия. Наименьшие требования к навыкам чтения, счета, использования ИКТ и решения проблем предъявляют микропредприятия [35, р. 111].

<sup>27</sup> К последним относятся не имеющие законных оснований для работы и / или пребывания (проживания) на территории страны.

ВКМ, занятые на рабочих местах, где востребована их квалификация, получают зарплату существенно большую, чем их менее востребованные коллеги. Но когда они заняты в профессиональных группах, где нужна лишь средняя квалификация, они получают только на 4,3% больше, чем работники с меньшей квалификацией<sup>28</sup>; а когда работают неквалифицированными рабочими, их оплата труда примерно такая же, как у занятых на тех же рабочих местах мигрантов со средней и низкой квалификацией<sup>29</sup>.

Многочисленные исследования<sup>30</sup> показали, что сверхквалификация — явление временное; для чрезмерно квалифицированных работников характерна высокая профессиональная, внутрифирменная и территориальная мобильность, способствующая трудоустройству на рабочие места, более соответствующие их квалификации. Одновременно исследования фиксируют, что длительная сверхквалификация повышает вероятность сверхквалификации и в будущем [21, р. 31].

Сверхквалификация — проблема, касающаяся не только высококвалифицированных мигрантов. ВКМ, переходя в более низкую по уровню квалификации группу, вытесняют среднеквалифицированных работников в группу низкоквалифицированных. Идет процесс последовательного перераспределения работников по рабочим местам, в результате которого часть из них оказываются на позициях, требующих более низкого уровня образования / квалификации [11, с. 248–249].

### **Трудовая мобильность**

Лишь каждый пятый высококвалифицированный мигрант начал свою трудовую деятельность в России, не работая до того на родине. Преобладающее большинство ВКМ работали в стране происхождения, причем половина из них меняли место работы в России (табл. 5).

Таблица 5

### **Распределение ВКМ по опыту работы на родине и смены места работы в России, % от числа ответивших**

Опыт работы на родине	Всего:	в том числе:	
		менявшие место работы в России	не менявшие место работы в России
есть	78,5	38,8	39,7
нет	21,5	9,2	12,3
Всего:	100,0	48,0	52,0

<sup>28</sup> В среднем по странам ОЭСР — на 4% [35, р. 30].

<sup>29</sup> Высококвалифицированные мигранты-мужчины получают больше, а женщины — меньше, чем занятые на этих же местах работники низкой и средней квалификации.

<sup>30</sup> Обзор этих исследований представлен Г. Квинтини [31, р. 16–17, 21].

Среди не имевших опыта работы на родине преобладает молодежь до 35 лет (78,7%), причем 59,2% — в возрасте до 30 лет (среди работавших в стране происхождения — лишь 25,7%). По этой причине среди них высока доля никогда не состоявших в браке (43,6%); много лиц, не завершивших свое образование (19,8% из них имеют неполное высшее образование). При этом среди них много получивших образование уже в России (26,7%, тогда как среди работавших на родине — лишь 6,6%). В то же время нет заметных различий между ними и имевшими опыт работы на родине в продолжительности пребывания в России; более того, доля старожиллов среди не работавших на родине, несмотря на их молодость, даже выше.

**Изменение видов экономической деятельности.** Приезжая в Россию, высококвалифицированные работники меняют виды экономической деятельности: около трети из них (31,6%) занимаются тем же видом деятельности, что и на родине. Наименее склонны менять вид экономической деятельности работавшие до приезда в Россию в торговле (59,0% занятых в этой сфере на родине); в строительстве (58,2%); в гостиничном и ресторанном бизнесе (48,7%); в домашних хозяйствах (57,1%). Относительно редко меняют сферу занятости работавшие на родине в коммунальном обслуживании, продолжая трудиться на этом поприще и в России (33,9%) (рис. 1).

Невостребованными на российском рынке труда оказываются заметные контингенты ранее занятых в сфере здравоохранения, в образовании — только 37,3 и 13,2% соответственно из них продолжают работать в этих сферах. Значительная часть этих высококвалифицированных работников в России заняты в торговле (25,4% работавших в здравоохранении, 33,7% работавших в системе образования), в коммунальном и социальном обслуживании (10,2 и 14,2% соответственно).

Схожая структура видов экономической деятельности характерна и для ВКМ, не имеющих опыта работы в стране происхождения: 39,4% заняты в торговле, 10,1% — в коммунальных, социальных и персональных услугах, 9,8% — в строительстве.

**Изменение занятий.** На российском рынке труда не востребованы не только специфические знания и навыки, которыми мигранты обладали в конкретном виде деятельности до приезда в Россию. Приезжая в нашу страну, ВКМ вынуждены менять не только вид экономической деятельности, но и занятия: лишь 28,6% из них занимают ту же позицию, что и на родине. В массовом порядке ВКМ с опытом работы на родине заняты в России в качестве работников сферы обслуживания и торговли (36,9%), квалифицированных (15,4%) и неквалифицированных рабочих (15,2%) (рис. 2).

С наибольшими сложностями сталкиваются высококвалифицированные кадры, работавшие в стране происхождения руководителями, специалистами высшей и средней квалификации (это почти 2/3 всех ВКМ с опытом работы на родине). Только 2,4% этих мигрантов трудятся в России руководителями, 16,1% — специалистами высшей и 7,6% средней квалификации. Большая часть бывших руководителей, профес-

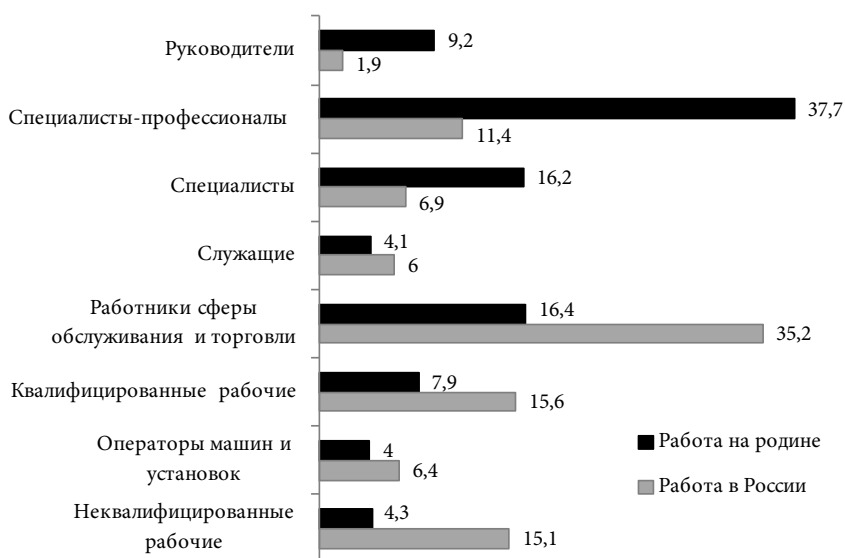
сионалов и специалистов в России стали работниками сферы обслуживания и торговли (35,7%); 11,3% — квалифицированными рабочими; по 6,0% — служащими и операторами машин и установок, а каждый седьмой из них (14,9%) работает в России неквалифицированным рабочим<sup>31</sup>.



**Рис. 1. Виды экономической деятельности ВКМ на последнем рабочем месте в стране происхождения и в России, % от числа ответивших**

<sup>31</sup> Схожая картина была зафиксирована в обследовании 2011 г. [1, с. 69, 70, 72].





**Рис. 2. Занятия ВКМ на последнем рабочем месте в стране происхождения и в России<sup>32</sup>, % от числа ответивших**

**Вертикальная мобильность.** ISCO-08 не позволяет судить об иерархии трудовых позиций и дает весьма грубое представление о вертикальной мобильности работников, фиксируя ее лишь между укрупненными группами высоко-, средне- и низкоквалифицированных работников.

Чтобы преодолеть это затруднение, использовалась EGP-классификация (Erikson-Goldthorpe-Portocarero), представляющая собой упорядоченную иерархическую шкалу статуса рабочих мест по четырем характеристикам: характер труда (интеллектуальный, физический, сельскохозяйственный), требуемые годы образования, количество подчиненных, самозанятость или наемный труд.

Переход от типологии ISCO-08 к категории классов по EGP-классификации осуществлялся в соответствии с алгоритмом, предложенным Г. Ганцебумом и Д. Трейманом [24, р. 176–193]. Использовалась полная версия EGP классификации, включающая 11 классов [22, р. 38–39]:

1. Высококласные специалисты, администраторы и должностные лица высшего звена; руководители крупных промышленных предприятий; крупные собственники.

2. Специалисты более низкого уровня, администраторы и должностные лица; техники высшего звена; менеджеры в небольших про-

<sup>32</sup> Без немногочисленной группы квалифицированных работников сельского хозяйства и лесоводства, рыбоводства и рыболовства.

мышленных предприятиях; руководители работников, не занятых физическим трудом.

3. Обычные работники, не занятые физическим трудом, более высокого класса (администрация и коммерция).

4. Обычные сотрудники, не занятые физическим трудом, более низкого класса (продажи и услуги).

5. Мелкие собственники, ремесленники и т. д. с наемными работниками.

6. Мелкие собственники, ремесленники и т. д. без наемных работников.

7. Фермеры и мелкие землевладельцы; другие самозанятые рабочие в первичном секторе.

8. Младшие технические специалисты; контролеры работников физического труда.

9. Квалифицированные работники физического труда.

10. Полукавалифицированные и неквалифицированные рабочие (не в сельском хозяйстве и т. д.)<sup>33</sup>.

11. Работники сельского хозяйства и другие работники первичного сектора.

В России ВКМ представлены преимущественно работниками сферы услуг и продаж, а также низшими классами: квалифицированными, полу- и неквалифицированными рабочими. Около половины ВКМ являются «синими воротничками», занятыми физическим трудом (классы 5–11) (табл. 6).

Таблица 6

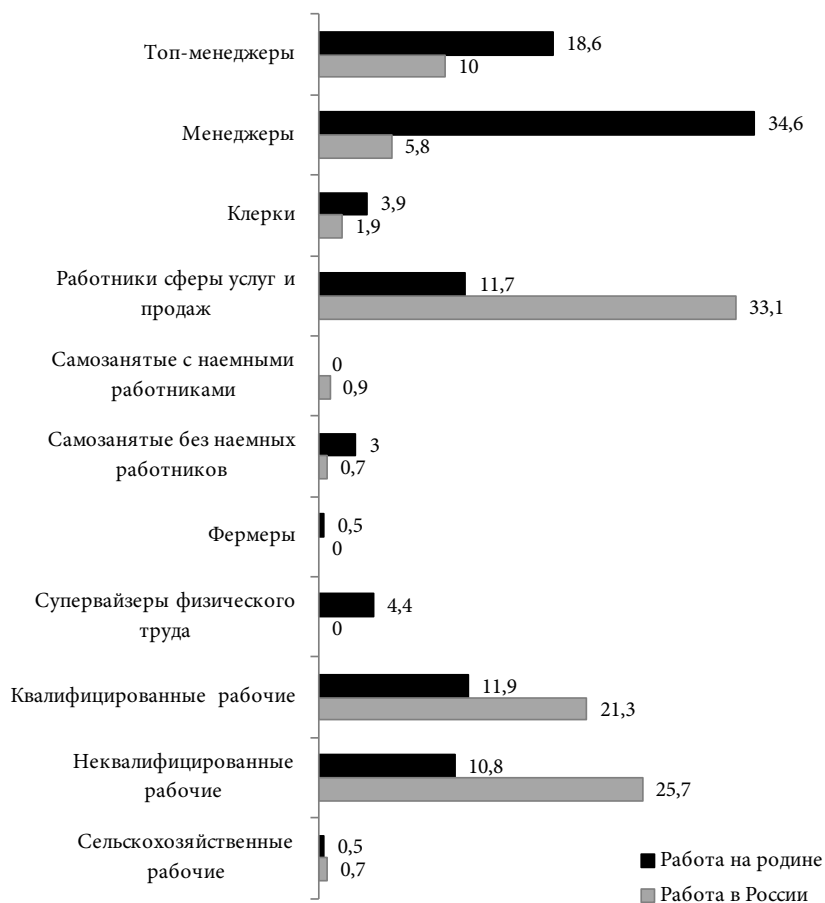
**Распределение ВКМ по ЕGP классам на последнем рабочем месте в России в 2011 и 2017 г., % от числа ответивших**

ЕGP класс	2011 г.	2017 г.
1 Топ-менеджеры	3,8	9,4
2 Менеджеры	9,1	5,8
3 Клерки	2,1	2,3
4 Работники сферы услуг и продаж	27,9	34,2
5 Самозанятые с наемными работниками	0,2	0,9
6 Самозанятые без наемных работников	2,1	0,8
8 Супервайзеры физического труда	0,4	0,0
9 Квалифицированные рабочие	19,6	20,8
10 Неквалифицированные рабочие	34,3	25,5
11 Сельскохозяйственные рабочие	0,4	0,5

*Примечание:* без немногочисленной группы 7 (фермеры).

<sup>33</sup> Далее — неквалифицированные рабочие.

Приезжая в Россию, высококвалифицированные мигранты занимают худшие рабочие места по сравнению с теми, которые они занимали на последнем рабочем месте в стране происхождения. Особенно резко снижается доля тех из них, которые занимали верхние позиции топ-менеджеров и менеджеров (рис. 3).



**Рис. 3. Распределение ВКМ с опытом работы на родине по EGP классам на последнем рабочем месте в стране происхождения и в России, % от числа ответивших**

Вертикальная трудовая мобильность ВКМ имеет преимущественно нисходящий характер: численность мигрантов с нисходящей мобильностью в 3,5 раза превышает численность работников с восходящей мобильностью (табл. 7).

Для подавляющего большинства наиболее квалифицированных топ-менеджеров и менеджеров среднего звена характерна нисходя-

щая трудовая мобильность. Причем 19,7% топ-менеджеров и 29,1% управленцев среднего звена заняли в России самые низкие позиции неквалифицированных и сельскохозяйственных рабочих. В схожей ситуации оказались работники, занимавшиеся на родине нефизическим рутинным трудом и пополняющие в России ряды неквалифицированных и аграрных рабочих (13,3% из них заняты на таких работах). Самозанятые и супервайзеры ручного труда еще более интенсивно пополняют ряды неквалифицированных и аграрных рабочих: каждый четвертый из них трудится на таких рабочих местах.

Таблица 7

**Вертикальная мобильность ВКМ, имеющих опыт работы на родине (работали на родине / работают в России, ЕРР классы), % от числа ответивших**

Мобильность	Итого	1 Топ-менеджеры	2 Менеджеры	3 Клерки	4 Работники сферы услуг и продаж	6 Самозанятые без наемных работников	8 Супервайзеры ручного труда	9 Квалифицированные рабочие	10 Неквалифицированные рабочие
вверх	16,3	-	6,0	7,3	10,4	31,3	34,0	33,1	51,3
нет	27,2	29,8	11,4	4,9	60,5	9,4	0,0	42,5	47,0
вниз	56,5	70,2	82,6	87,8	29,1	59,3	66,0	24,4	1,7

*Примечание:* Без немногочисленных групп 5, 7 и 11 (самозанятые с наемными работниками, фермеры и с/х рабочие).

Восходящая мобильность характерна только для тех групп мигрантов, которые занимали на родине самые низкие позиции на рынке труда — полу-, неквалифицированных и сельскохозяйственных рабочих.

Смена места работы в России позволяет значительной части ВКМ повысить свой статус и компенсировать предшествующую нисходящую мобильность по сравнению с работой на родине. 65,9%, впервые трудоустроившись в России, занимают худшее рабочее место по сравнению с тем, которое они имели на родине. Но после смены работы в России восходящая мобильность доминирует, и численность тех, кому удалось повысить свой статус, в 1,5 раза выше, чем численность работников с нисходящей мобильностью — 34,0% против 22,1% (табл. 8).

В первом приближении в России для ВКМ характерна давно подмеченная закономерность: профессиональная мобильность мигрантов имеет U-образную форму, характеризующую резкое падение статуса в принимающей стране и его последующее восстановление спустя время.

Действительно, среди не менявших работу в России ВКМ, которые на родине были заняты на менее комфортных работах (ЕРР классы 3–11), только 5,0% удалось занять позиции топ-менеджеров и менеджеров, тогда как среди менявших работу — 10,9% (табл. 9).

Таблица 8

**Вертикальная мобильность работников,  
имеющих опыт работы на родине, % от числа ответивших**

Мобильность	Всего: (работали на родине / работают в РФ)	в том числе менявшие место работы в России			Не менявшие место работы в России (работали на родине / работают в РФ)
		всего (работали на родине / работают в РФ)	из них		
			работали на родине / работали в первый приезд в РФ	работали в первый приезд в РФ / работают в России	
вверх	16,3	18,9	12,5	34,0	13,8
отсутствует	27,2	22,6	21,6	43,8	31,7
вниз	56,5	58,5	65,9	22,1	54,5
Итого:	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Таблица 9

**Удельный вес работающих топ-менеджерами и менеджерами в России  
(EGP классы 1–2) среди различных контингентов ВКМ,  
% от числа ответивших**

Работали на родине в EGP классах	Работают в России в EGP классах 1 и 2, всего	в том числе:	
		менявшие место работы в России	не менявшие место работы в России
классы 1–2	22,6	16,1	28,2
классы 3–11	8,0	10,9	5,0

Прослеживается прямая связь между восходящей мобильностью и временем пребывания в России этих мигрантов, за которое они получили определенные навыки и опыт, часть из них — основное и / или дополнительное образование. Они имеют больший трудовой стаж в России, чем не менявшие работу, — в среднем на три года.

Иная ситуация среди мигрантов, работавших на родине на лучших рабочих местах (классы 1–2 по EGP): менявшие место работы в России оказались в худшем положении, чем не менявшие. Последние — наиболее многочисленный контингент работающих топ-менеджеров и менеджеров. Среди не менявших место работы в России существенно выше доля тех, кому удалось сохранить свой статус: 35,9% топ-менеджеров, занимавших подобную позицию в стране происхождения, остались на аналогичной позиции в России, и лишь 18,3% работают неквалифицированными и аграрными рабочими, тогда как среди менявших работу в России тех и других — 22,7 и 21,6% соответствен-

но. Аналогичная ситуация и в среде менеджеров: доля работников с неизменной или восходящей мобильностью составляет среди не менявших работу в России 22,9%, а неквалифицированных и сельскохозяйственных рабочих 21,9%, тогда как среди менявших работу тех и других — 11,6% и 37,2% соответственно. Как следствие: среди ВКМ, работавших на родине топ-менеджерами и менеджерами и не менявших работу в России, аналогичные позиции занимают 28,2%, тогда как среди менявших работу в РФ — только 16,1% (табл. 9). И это при том, что не менявшие работу в России начали здесь работать позже (в среднем на четыре года) и не имели времени накопить социальный капитал, востребованный на российском рынке труда.

Парадокс объясняется просто: это разные социально-демографические и этнические контингенты. Отсутствие опыта работы в России не менявшие работу в нашей стране компенсируют наличием переносимых навыков — более половины из них получили образование в России, на Украине или в Белоруссии; многие из них прибыли из Украины (48,0%). Опыт и навыки важны но, помимо этого, для работодателей представители «видимых меньшинств» менее интересны, т. к. априори предполагается, что их опыт и навыки уступают соответствующим характеристикам не принадлежащих к «видимым меньшинствам» высококвалифицированных мигрантов.

В результате рынок труда стратифицируется: лучшие рабочие места занимают ВКМ, получившие образование в России, на Украине или в Белоруссии, для которых русский язык является материнским, а наихудшие — мигранты из Узбекистана, Таджикистана, Киргизии, принадлежащие к титульным национальностям этих государств, хуже владеющие русским языком и получившие образование, как правило, на родине (табл. 10).

Однако говорить о наличии дискриминации по отношению к мигрантам конкретных этнических групп преждевременно. Резонно задать вопрос: а может быть, знания и квалификация мигрантов, полученные на родине, не соответствуют более высоким требованиям российского рынка?<sup>34</sup> Не секрет, что высшее образование среднеазиатских государств в большинстве случаев не котируется российскими работодателями.

Похоже, качество образования играет действительно большую роль: если иностранный высококвалифицированный работник получил образование в России, на Украине или в Белоруссии, его возможности занять рабочее место, формально соответствующее уровню его

---

<sup>34</sup> Качеством образования может быть объяснено 1/5 различий в сверхквалификации мигрантов и местных жителей [28, р. 98]. В странах ЕС сверхквалификация составляет 42% для иммигрантов с иностранным образованием и только 28% для тех, кто окончил школу в принимающей стране [34, р. 65].

образования, существенно выше, чем если бы он получил образование в другой стране. Образование, полученное в этих странах, является для работодателя известным знаком качества: доля топ-менеджеров и менеджеров среди представителей неславянских этнических групп, получивших образование в этих странах (24,0%), практически такая же, как и среди ВКМ-славян (25,2%).

Таблица 10

**Отдельные социально-демографические и экономические характеристики ВКМ, принадлежащих к разным EGP классам<sup>35</sup>, % от числа ответивших**

Характеристики	Классы EGP			
	топ-менеджеры, менеджеры	клерки, работники сферы услуг и продаж	супервайзеры ручного труда, квалифицированные рабочие	полунеквалифицированные рабочие
образование в РФ, на Украине, в Белоруссии	75,8	47,3	43,6	28,7
прибыли из Украины, Белоруссии	63,5	40,9	35,5	23,3
славяне	73,9	49,0	41,5	26,8
русский родной	74,9	52,0	44,0	29,9
доля мужчин	52,2	34,9	80,6	74,7

### Заключение

На российском рынке труда слабо востребованы квалификация, навыки и опыт высококвалифицированных мигрантов. Приезжая в Россию, высококвалифицированные работники занимают рабочие места, не пользующиеся спросом у российских работников; основными видами их экономической деятельности являются торговля, строительство, коммунальные, социальные и персональные услуги, помощь в домашних хозяйствах.

Положение иностранных работников на российском рынке труда осложняется не только отсутствием равных условий с россиянами при вхождении в рынок труда. ВКМ, в отличие от высококвалифицированных россиян, как правило, не имеют «подушки безопасности» и не могут месяцами ждать вакансии, соответствующей их квалификации и знаниям. Кроме того, будучи первыми претендентами на выгаливание с рынка труда, они, особенно в сложных экономических условиях, готовы идти на снижение оплаты, ухудшение условий и характера труда.

Типичной траекторией ВКМ является трудоустройство на менее престижное рабочее место по сравнению с тем, которое они занимали

<sup>35</sup> Приведена классификация, объединяющая классы 1–2, 3–4, 8–9, а также класс 10.



на родине. Вертикальная трудовая мобильность имеет преимущественно нисходящий характер: численность мигрантов с нисходящей мобильностью в 3,5 раза превышает численность мигрантов с восходящей мобильностью.

Вызывает озабоченность проблема сверхквалификации высококвалифицированных мигрантов: более 4/5 из них трудятся на рабочих местах, не требующих их квалификации, а каждый седьмой — на рабочих местах, не требующих никакой квалификации. И это при том, что российский рынок труда испытывает дефицит в работниках высокой квалификации, а в российском обществе есть согласие относительно необходимости привлечения и использования труда иностранных высококвалифицированных специалистов.

Наши знания о мобильности высококвалифицированных мигрантов недостаточны. Остается открытым вопрос о востребованности работодателями навыков и опыта работы иностранных работников. Необходимы исследования, позволяющие более детально проследить трудовую мобильность иностранных работников разного пола, гражданства и национальности с учетом частоты смены рабочих мест, условий и оплаты труда на каждом из них.

ВКМ, в отличие от менее квалифицированных мигрантов, больше вовлечены в российскую культурную среду, для половины из них русский язык является материнским, часть из них получили образование в России. Для высококвалифицированных мигрантов характерно стремление и готовность к интеграции в российский социум: почти половина из них стремится осесть в России навсегда, связав с ней свое будущее и будущее своих семей. Однако их интеграция на российском рынке труда идет с большим трудом. (При том, что в других сферах интеграции — доступ к образованию, здравоохранению, постоянному проживанию, политическому участию; антидискриминация — ситуация намного хуже [30]).

Проблема неэффективного использования человеческого капитала ВКМ актуальна как для России, так и для посылающих обществ. Новые поколения высококвалифицированных мигрантов мобильнее предыдущих, и часть из них готовы переориентироваться на другие принимающие страны, более доброжелательные к иностранным работникам. Вряд ли уместно уповать на то, что удастся «заиклевать» оборот высококвалифицированных мигрантов рамками Евразийского экономического союза, не допустив «утечки мозгов» в третьи страны [14, с. 8, 16]. Необходимы серьезные институциональные преобразования, облегчающие доступ мигрантов к российскому рынку труда и к рабочим местам, соответствующим их квалификации. И в первую очередь необходимо пересмотреть сложную и неэффективную систему правовых статусов, регламентирующих выход к локальным рынкам труда ВКМ из государств постсоветского пространства, упростить многоуровневую систему преференций для граждан разных государств.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Варшавская Е.Я., Денисенко М.Б.* Мобильность иностранных работников на российском рынке труда // Социологические исследования. 2014. № 4. С. 63–73.
2. Индикаторы образования. 2018: Статистический сборник / Н.В. Бондаренко, Л.М. Гохберг, Н.В. Ковалева и др. М.: НИУ ВШЭ, 2018. — 400 с.
3. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (технических исполнителей). М.: Эксмо, 2008. — 400 с.
4. *Комраков А.* Россия меняет интеллектуалов на дворников. Ученые называют ситуацию с утечкой мозгов катастрофической // Независимая газета. 28.03.2019.
5. Мигранты из Украины и СНГ отсылают из России миллиарды долларов // Правда.ру. 18.06.2018. Дата обращения 20.04.2019 [электронный ресурс]. URL: <https://www.pravda.ru/news/society/18-06-2018/1386693-migrant-0/>
6. *Новикова И.В.* Выявление навыков работников, готовых на занятость с признаками неустойчивости (по данным интернет-платформы HeadHunter) // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2017. № 6. С. 232–249. DOI: 10.14515/monitoring.2017.6.11
7. Отношение к трудовым мигрантам // ФОМнибус, 23.09.2018 [электронный ресурс]. Дата обращения 26.02.2020. URL: <https://fom.ru/Nastroeniya/14114>
8. Половина россиян поддерживают миграцию квалифицированных специалистов // Финмаркет, 19.12.2018 [электронный ресурс]. Дата обращения 21.04.2019. URL: <http://www.finmarket.ru/news/4910392>
9. Прогноз социально-экономического развития Санкт-Петербурга на период до 2035 года: Приложение к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 14.02.2017. № 90. 1.3. Демографическое развитие // Консорциум Кодекс [электронный ресурс]. Дата обращения 21.03.2019. URL: <http://docs.cntd.ru/document/456043899>
10. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2018: Статистический сборник / Росстат. М.: [Б.и.], 2018. — 142 с.
11. Российский работник: образование, профессия, квалификация / Под ред. В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшников. М.: НИУ ВШЭ, 2011. — 576 с.
12. Россиян заменили гастарбайтерами: шокирующая статистика трудовой миграции из Средней Азии // Московский комсомолец, 13.05.2018 [электронный ресурс]. Дата обращения 20.03.2019. URL: <https://www.mk.ru/economics/2018/05/13/rossiyan-zamenili-gastarbayterami-shokiruyushhaya-statistika-trudovoy-migracii-iz-sredney-azii.html>
13. *Рябова И.* Голодец назвала труд мигрантов причиной замедленного развития России // Republic.ru. 12.01.2017 [электронный ресурс]. Дата обращения 10.02.2017. URL: <https://republic.ru/posts/78420>
14. *Рязанцев С.В., Тер-Акопов А.А., Письменная Е.Е., Храмова М.Н.* Сценарии развития миграционной ситуации в ЕАЭС в условиях усиления эконо-

- мической интеграции // Аналитический вестник: Процессы в миграционной сфере и перспективы евразийской интеграции: опыт регионов. 2017. № 19 (676). С. 8–18.
15. Статистическое измерение соответствия квалификации занятого населения выполняемой работе / [Росстат.] М.: [Б.и.; б. г.]. — 34 с. [электронный ресурс] Дата обращения 17.04.2019. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/trud/stat-izm.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/stat-izm.pdf)
  16. Труд и занятость в России. 2019: Статистический сборник / Росстат. М.: [Б.и.], 2019. — 135 с. [электронный ресурс]. Дата обращения 10.01.2020. URL: [https://gks.ru/storage/mediabank/Trud\\_2019.pdf](https://gks.ru/storage/mediabank/Trud_2019.pdf)
  17. *Commander S., Denisova I.* Are skills a constraint on firms? New evidence from Russia // IZA Discussion paper. 2012. No. 7041. — 18 p. [online]. Accessed 10.07.2019. URL: <https://pdfs.semanticscholar.org/f2c7/50a03ff2336265013393d9f9a7adaf2bd02a.pdf>
  18. *Crepaз M.* Trust Beyond Borders: Immigration, the Welfare State, and Identity in Modern Societies. Ann Arbor: The University of Michigan Press, 2008. — xix + 301 p. DOI: 10.1017/s0090599200037247
  19. *Duncan G., Hoffman S.* The Incidence and Wage Effects of Overeducation // Economics of Education Review. 1981. Vol. 1. No. 1. P. 75–86. DOI: 10.1016/0272-7757(81)90028-5
  20. Education at a Glance 2019: OECD Indicators: Russian Federation. Paris: OECD Publishing, 2019. DOI: 10.1787/9a231e4a-en
  21. *Erdsiek D.* Dynamics of Overqualification: Evidence from the Early Career of Graduates // Centre for European Economic Research (ZEW). 2017. Discussion Paper No. 17–020 [online]. Accessed 10.06.2019. URL: <http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp17020.pdf> DOI: 10.2139/ssrn.2954447
  22. *Erikson R., Goldthorpe J.H.* The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies. Oxford: Clarendon Press, 1992. — 429 p. DOI: 10.1177/000169939403700110
  23. ESCO. European Skills, Competences, Qualifications and Occupations (database) [online]. Accessed 16.10.2019. URL: <https://ec.europa.eu/esco/portal>
  24. *Ganzeboom H.B.G., Treiman D.J.* Three Internationally Standardised Measures for Comparative Research on Occupational Status // Advances in Cross-National Comparison. A European Working Book for Demographic and Socio-Economic Variables / Ed. by J.H.P. Hoffmeyer-Zlotnik and Ch. Wolf. N.Y.: Kluwer Academic / Plenum Publishers, 2003. P. 159–193. DOI: 10.1007/978-1-4419-9186-7\_9
  25. *Gimpelson V.* The labor market in Russia, 2000–2017 // IZA World of Labor. 2019. Vol. 466 [online]. Accessed 04.06.2020. URL: <https://wol.iza.org/uploads/articles/501/pdfs/the-labor-market-in-russia.pdf?v=1> DOI: 10.15185/izawol.466
  26. *Green F., Zhu Yu.* Overqualification, job dissatisfaction, and increasing dispersion in the returns to graduate education // Oxford Economic Papers. 2010. Vol. 62. Iss. 4. P. 740–763. DOI: 10.1093/oenp/gppq002
  27. *Hartog J.* Over-Education and Earnings: Where are We, Where Should We Go? // Economics of Education Review. 2000. Vol. 19. No. 2. P. 131–147. DOI: 10.1016/s0272-7757(99)00050-3

28. International Migration Outlook 2018. Paris: OECD Publishing, 2018 [online]. Accessed 11.01.2019. URL: [https://doi.org/10.1787/migr\\_outlook-2018-en](https://doi.org/10.1787/migr_outlook-2018-en)
29. International Standard Classification of Education ISCED, 2011 / UNESCO Institute for Statistics. Montreal, 2012. — 88 p. [online]. Accessed 03.06.2020. URL: <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf> DOI: 10.15220/978-92-9189-123-8-en
30. Next MIPEX country: Russia // Migrant Integration Policy Index, 2015 [online]. Accessed 18.10.2018. URL: <http://www.mipex.eu/next-mipex-country-russia>
31. *Quintini G.* Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature // OECD Social, Employment and Migration Working Papers. Paris: OECD Publishing, 2011. No. 121 [online]. Accessed 17.11.2019. URL: [https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/over-qualified-or-under-skilled\\_5kg58j9d7b6d-en](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/over-qualified-or-under-skilled_5kg58j9d7b6d-en)
32. *Quintini G.* Right for the Job: Over-Qualified or Under-Skilled? // OECD Social, Employment and Migration Working Papers. Paris: OECD Publishing, 2011. No. 120 [online]. Accessed 14.12.2019. URL: [https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/right-for-the-job\\_5kg59fcz3tkd-en](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/right-for-the-job_5kg59fcz3tkd-en)
33. *Schain M.A.* The Politics of Immigration in France, Britain, and the United States. New York: Palgrave Macmillan, 2008. — 334 p.
34. Settling In 2018: Indicators of Immigrant Integration. Paris; European Union, Brussels: OECD Publishing, 2018. — 310 p. [online]. Accessed 03.06.2020. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264307216-en.pdf?expires=1591371598&id=id&accname=guest&checksum=3B3A9D2468B90EA6051C38120850CF09> DOI: 10.1787/9789264307216-en
35. Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills, OECD Skills Studies. Paris: OECD Publishing, 2016. P. 160 [online]. Accessed 15.01.2019. URL: [https://www.oecd-ilibrary.org/education/skills-matter\\_9789264258051-en](https://www.oecd-ilibrary.org/education/skills-matter_9789264258051-en)
36. Skills Outlook 2019: Thriving in a Digital World. Paris: OECD Publishing, 2019. — 274 p. [online]. Accessed 11.12.2019. URL: <https://doi.org/10.1787/df80bc12-en>
37. *Stoevska V.* Measurement of Qualifications and Skills Mismatches of Persons in Employment // 20th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 10–19 October 2018. ICLS/20/2018/ Room document 15 [online]. Accessed 12.11.2019. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--stat/documents/meetingdocument/wcms\\_636052.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--stat/documents/meetingdocument/wcms_636052.pdf)

Дата поступления: 04.05.2019.

---

**SOTSIOLOGICHESKIY ZHURNAL = SOCIOLOGICAL JOURNAL. 2020.**  
**VOL. 26. No. 2. P. 31–59.** DOI: 10.19181/socjour.2020.26.2.7264

***V.I. MUKOMEL***

Institute of Sociology of FCTAS RAS,  
Moscow, Russian Federation.

**Vladimir I. Mukomel** — Doctor of Sociological Sciences, Main Researcher, Institute of Sociology of FCTAS RAS. **Address:** 24/35, bl. 5, Krzhizhanovskogo Str., 117218, Moscow, Russian Federation. **Phone:** +7 (499) 128-56-51. **Email:** mukomel@isras.ru

### HIGHLY SKILLED MIGRANTS FROM POST-SOVIET STATES: LABOR MOBILITY

*Abstract.* The Russian labor market is experiencing a shortage of highly skilled workers, and there is a consensus in Russian society that it is necessary to attract and utilize the labor of highly qualified foreign specialists. The key question of the article is: how much demand is there on the Russian labor market for the knowledge and experience of highly qualified migrants? What types of economic activities and occupations are typical for highly skilled migrants? What is their horizontal and vertical mobility on the Russian labor market?

The article shows that highly skilled workers who come from post-Soviet states to Russia take jobs which are not in demand among Russian workers; the main types of their economic activities are trade, construction, utilities, social and personal services, and household assistance. Neither specific skills and knowledge nor qualifications of foreign workers are demanded on the Russian labor market: over 80% of highly skilled migrants work at jobs which do not require their education or qualification. Vertical labor mobility is predominantly downward, and upward mobility is quite rare (downward mobility is less typical for highly skilled migrants who have received education in Russia, Ukraine, and Belarus). The empirical basis of the study was the results of sociological surveys of 1,450 highly qualified migrants from the CIS and Georgia in 2017 and 1,050 in 2011.

*Keywords:* highly skilled migrants; qualifications; skills; education; labor market; economic activities; occupations; overqualification; vertical mobility.

**For citation:** Mukomel V.I. Highly Skilled Migrants from Post-Soviet States: Labor Mobility. *Sotsiologicheskii Zhurnal = Sociological Journal*. 2020. Vol. 26. No. 2. P. 31–59. DOI: 10.19181/socjour.2020.26.2.7264

### REFERENCES

1. Varshavskaya E.Ya., Denisenko M.B. Mobility of foreign workers at the Russian labor market. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2014. No. 4. P. 63–73. (In Russ.)
2. *Indikatory obrazovaniya. 2018: Statisticheskii sbornik*. [Indicators of education: 2018: statistical collection.] Ed. by N.V. Bondarenko, L.M. Gokhberg, N.V. Kovaleva, et al.; National Research University “Higher school of Economics”. Moscow: NIU VShE publ., 2018. 400 p. (In Russ.)
3. *Kvalifikatsionnyi spravochnik dolzhnostei rukovoditelei, spetsialistov i drugikh sluzhashchikh (tekhnicheskikh ispolnitelei)*. [Qualification directory of positions of managers, specialists and other employees (technical performers)]. Moscow: Eksmo publ., 2008. 400 p. (In Russ.)
4. Komrakov A. Russia changes intellectuals for yard-keepers. Scientists qualify situation with brain drain as catastrophic. *Nezavisimaya gazeta*. 28.03.2019. (In Russ.)
5. Migrants from Ukraine and the CIS send billions of dollars from Russia. *Pravda.ru*. 18.06.2018. Accessed 20.04.2019. URL: <https://www.pravda.ru/news/society/18-06-2018/1386693-migrant-0/> (In Russ.)
6. Novikova I.V. Examining the skills of workers ready for precarious job (based on the HeadHunter online platform data). *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny*. 2017. No. 6. P. 232–249. (In Russ.) DOI: 10.14515/monitoring.2017.6.11
7. Attitude to labor migrants. *FOMnibus*. 23.09.2018. Accessed 26.02.2020. URL: <https://fom.ru/Nastroeniya/14114> (In Russ.)

8. A half of Russians supports migration of skilled specialists. *Finmarket*. 19.12.2018. Accessed 21.04.2019. URL: <http://www.finmarket.ru/news/4910392> (In Russ.)
9. Forecast of social and economic development of Saint-Petersbourg for the period up to 2035. Annex to Resolution of Saint-Petersbourg Resolution No.90 of February 14, 2017; Clause 1.3. Demographic development. *Konsortsiy KODEKS*. Accessed 21.03.2019. URL: <http://docs.cntd.ru/document/456043899> (In Russ.)
10. *Rabochaya sila, zanyatost' i bezrobotitsa v Rossii (po rezul'tatam vyborochnykh obsledovaniy rabochei sily)*. 2018: *Statisticheskii sbornik*. [Labor force, employment, and unemployment in Russia (by results of selective surveys of labor force. 2018. Statistical collection)]. Moscow: The Russian Agency for statistics, 2018. 142 p. (In Russ.)
11. *Rossiiskii rabotnik: obrazovanie, professiya, kvalifikatsiya*. [Russian worker: Education, profession, qualification.] Ed. by V.E. Gimpel'son, R.I. Kapelyushnikov. Moscow: NIU VShE publ., 2011. 576 p. (In Russ.)
12. Russians are substituted for guest workers: shocking statistics of labor migration from Central Asia. *The Moscow komsomolets*. 13.05.2018. Accessed 20.03.2019. URL: <https://www.mk.ru/economics/2018/05/13/rossiyan-zamenili-gastarbayterami-shokiruyushhaya-statistika-trudovoy-migracii-iz-sredney-azii.html> (In Russ.)
13. Ryabova I. Golodets designated migrants' labor as the cause of Russia's arrested development. *Republic.ru*. 12.01.2017. Accessed 10.02.2017. URL: <https://republic.ru/posts/78420> (In Russ.)
14. Ryazantsev S.V., Ter-Akopov A.A., Pis'mennaya E.E., Khramova M.N. Scenario of migration situation development in Euro-Asian Economic Union under conditions of greater economic integration. *Analiticheskii vestnik: Protssesy v migratsionnoi sfere i perspektivy evraziiskoi integratsii: Opyt regionov*. [Analytic newsletter. Processes in migration sphere and prospects of the Eurasian integration: Regional experience.] 2017. No. 19 (676). P. 8–18. (In Russ.)
15. *Statisticheskoe izmerenie sootvetstviya kvalifikatsii zanyatogo naseleniya vypolnyaemoi rabote*. [Statistical measurement of the working population's skill correspondence to jobs it performs.] Moscow: Rosstat publ. 34 p. Accessed 17.04.2019. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/population/trud/stat-izm.pdf](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/stat-izm.pdf)
16. *Trud i zanyatost' v Rossii. 2019: Statisticheskii sbornik*. [Labor and employment in Russia. 2019. Statistical Digest.] Moscow: Rosstat publ., 2019. 135 p. Accessed 10.01.2020. URL: [https://gks.ru/storage/mediabank/Trud\\_2019.pdf](https://gks.ru/storage/mediabank/Trud_2019.pdf) (In Russ.)
17. Commander S., Denisova I. Are skills a constraint on firms? New evidence from Russia. *IZA Discussion paper*. 2012. No. 7041. 18 p. Accessed 10.07.2019. URL: <https://pdfs.semanticscholar.org/f2c7/50a03ff2336265013393d9f9a7adaf2bd02a.pdf>
18. Crepez M. *Trust Beyond Borders: Immigration, the Welfare State, and Identity in Modern Societies*. Ann Arbor: The University of Michigan Press, 2008. xix + 301 p. DOI: 10.1017/s0090599200037247
19. Duncan G., Hoffman S. The Incidence and Wage Effects of Overeducation. *Economics of Education Review*. 1981. Vol. 1. No. 1. P. 75–86. DOI: 10.1016/0272-7757(81)90028-5
20. *Education at a Glance 2019: OECD Indicators: Russian Federation*. Paris: OECD Publishing, 2019. DOI: 10.1787/9a231e4a-en
21. Erdsiek D. Dynamics of Overqualification: Evidence from the Early Career of Graduates. *Centre for European Economic Research (ZEW)*. 2017. Discussion Paper No. 17–020. Accessed 10.06.2019. URL: <http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp17020.pdf> DOI: 10.2139/ssrn.2954447
22. Erikson R., Goldthorpe J.H. *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*. Oxford: Clarendon Press, 1992. 429 p. DOI: 10.1177/000169939403700110
23. *ESCO. European Skills, Competences, Qualifications and Occupations (database)*. Accessed 16.10.2019. URL: <https://ec.europa.eu/esco/portal>



24. Ganzeboom H.B.G., Treiman D.J. Three Internationally Standardised Measures for Comparative Research on Occupational Status. *Advances in Cross-National Comparison. A European Working Book for Demographic and Socio Economic Variables*. Ed. by J.H.P. Hoffmeyer-Zlotnik and Ch. Wolf. N.Y.: Kluwer Academic, Plenum Publishers, 2003. P. 159–193. DOI: 10.1007/978-1-4419-9186-7\_9
25. Gimpelson V. The labor market in Russia, 2000–2017. *IZA World of Labor*. 2019. Vol. 466. Accessed 04.06.2020. URL: <https://wol.iza.org/uploads/articles/501/pdfs/the-labor-market-in-russia.pdf?v=1> DOI: 10.15185/izawol.466
26. Green F., Zhu Yu. Overqualification, job dissatisfaction, and increasing dispersion in the returns to graduate education. *Oxford Economic Papers*. 2010. Vol. 62. Iss. 4. P. 740–763. DOI: 10.1093/oeq/gp002
27. Hartog J. Over-Education and Earnings: Where are We, Where Should We Go? *Economics of Education Review*. 2000. Vol. 19. No. 2. P. 131–147. DOI: 10.1016/s0272-7757(99)00050-3
28. *International Migration Outlook 2018*. Paris: OECD Publishing, 2018. Accessed 11.01.2019. URL: [https://doi.org/10.1787/migr\\_outlook-2018-en](https://doi.org/10.1787/migr_outlook-2018-en)
29. International Standard Classification of Education ISCED, 2011. *UNESCO Institute for Statistics*. Montreal, 2012. 88 p. Accessed 03.06.2020. URL: <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf> DOI: 10.15220/978-92-9189-123-8-en
30. Next MIPEX country: Russia. *Migrant Integration Policy Index*, 2015 [online]. Accessed 18.10.2018. URL: <http://www.mipex.eu/next-mipex-country-russia>
31. Quintini G. Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*. Paris: OECD Publishing, 2011. No. 121. Accessed 17.11.2019. URL: [https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/over-qualified-or-under-skilled\\_5kg58j9d7b6d-en](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/over-qualified-or-under-skilled_5kg58j9d7b6d-en)
32. Quintini G. Right for the Job: Over-Qualified or Under-Skilled? *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*. Paris: OECD Publishing, 2011. No. 120. Accessed 14.12.2019. URL: [https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/right-for-the-job\\_5kg59fcz3tkd-en](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/right-for-the-job_5kg59fcz3tkd-en)
33. Schain M.A. *The Politics of Immigration in France, Britain, and the United States*. N.Y.: Palgrave Macmillan, 2008. 334 p.
34. *Settling In 2018: Indicators of Immigrant Integration*. Paris; European Union, Brussels: OECD Publishing, 2018. 310 p. Accessed 03.06.2020. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264307216-en.pdf?expires=1591371598&id=id&accname=guest&checksum=3B3A9D2468B90EA6051C38120850CF09> DOI: 10.1787/9789264307216-en
35. *Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills. OECD Skills Studies*. Paris: OECD Publishing, 2016. P. 160. Accessed 15.01.2019. URL: [https://www.oecd-ilibrary.org/education/skills-matter\\_9789264258051-en](https://www.oecd-ilibrary.org/education/skills-matter_9789264258051-en) DOI: 10.1787/9789264258051-en
36. *Skills Outlook 2019: Thriving in a Digital World*. Paris: OECD Publishing, 2019. 274 p. Accessed 11.12.2019. URL: <https://doi.org/10.1787/df80bc12-en>
37. Stoevska V. Measurement of Qualifications and Skills Mismatches of Persons in Employment. *20th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 10–19 October 2018. ICLS/20/2018/ Room document 15*. Accessed 12.11.2019. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_636052.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_636052.pdf)