

Региональные особенности квотирования иностранной рабочей силы в России



Анастасия Алексеевна

СОКОЛОВА

Вологодский научный центр Российской академии наук

Вологда, Российская Федерация

e-mail: anastasia.alekseevna.ran@yandex.ru

ORCID: 0000-0001-5434-8094

Аннотация. Настоящее исследование сосредоточено на анализе механизма квотирования иностранной рабочей силы, который регламентирован законодательно и позволяет обеспечивать регулируемый приток мигрантов. В отличие от системы патентов иностранцы, прибывающие в соответствии с квотами по запросу региональных работодателей, как правило, имеют более высокий уровень квалификации. Цель исследования состояла в оценке пространственной и профессиональной неоднородности системы квотирования трудовых мигрантов в России в 2017–2024 гг. В результате исследования было выявлено, что существуют четыре группы регионов, в которых наблюдается различная степень потребности в иностранной рабочей силе на локальных рынках труда и вариативность спроса на неё. Кроме того, осуществлено сопоставление профессионально-квалификационного состава квот по группам регионов. Несмотря на то что при первом приближении анализ структуры квот показывает, что большинство выделенных мест относится к квалифицированным профессиям рабочих и специалистов, существует диверсификация позиций по регионам. Для группы регионов, характеризующихся высокой интенсивностью привлечения иностранной рабочей силы с нестабильным спросом, характерны потребность в рабочих, занятых на горно-строительных работах, более высокая доля квот руководителей различного уровня структурных подразделений, чем в других группах субъектов. Для группы регионов с высокой интенсивностью привлечения иностранной рабочей силы и стабильным спросом более характерна сервисная направленность в привлечении международных специалистов.

Для цитирования: Соколова А.А. (2026). Региональные особенности квотирования иностранной рабочей силы в России // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. Т. 19. № 1. С. 199–220. DOI: 10.15838/esc.2026.1.103.14

For citation: Sokolova A.A. (2026). Regional features of foreign labor quotas in Russia. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 19(1), 199–220. DOI: 10.15838/esc.2026.1.103.14

В то же время группам с низкой интенсивностью привлечения иностранной рабочей силы вне зависимости от характера спроса (стабильный/нестабильный) свойственна невыраженная профессиональная структура таких специалистов. Полученные результаты исследования демонстрируют потенциал системы квотирования как инструмента активного управления качественной структурой трудовой миграции, который может быть использован для совершенствования механизмов распределения квот в условиях дефицита кадров на локальных рынках труда.

Ключевые слова: миграция, трудовая миграция, международная миграция, квоты, патент, региональная экономика.

Введение

Нарастающий дефицит трудовых ресурсов, последствия пандемии COVID-19, мобилизация и «релокация» части трудоспособного населения приводят к росту числа вакансий во всех отраслях и профессиональных группах, что в условиях сжимающегося предложения труда, низкой безработицы, высокой текучести кадров и стагнации заработных плат негативно сказывается на устойчивом развитии экономики, во многом замедляя темп экономического роста России (Татаркин, Васильева, 2015). При этом ситуацию усугубляет возрастная структура трудоспособного населения. Так, по предварительным прогнозам, к 2030 году численность занятых в возрасте до 40 лет может сократиться на четверть по сравнению с 2020 годом, а доля россиян без среднего образования стремится к нулю, тогда как вакантные рабочие места низкой квалификации сохраняются и будут востребованы в обозримом будущем (Монусова, 2021). Этот дисбаланс усиливается неравномерным развитием различных отраслей и территорий, что создает вызовы для эффективного функционирования экономики регионов.

В контексте привлечения иностранных работников на рынок труда важно подчеркнуть, что исследуемая группа составляет незначительную долю в структуре занятости местного, российского населения (Флоринская, 2024). Это, в свою очередь, противоречит результатам социологических опросов, в которых население высказывает мнение, что мигранты в стране присутствуют в большом количестве¹, и риторике должностных лиц, в которой просматривается своего рода неприятие трудовых

мигрантов (Мукомель и др., 2022). Кроме того, по данным ВЦИОМ, почти треть опрошенных россиян заявили о том, что мигранты являются источником дополнительных вливаний в экономику, более половины (57%) считают, что благодаря иностранной рабочей силе местное население может получить ряд услуг по более привлекательной цене (например, услуги в строительстве и ремонте). Но, несмотря на это, 50% опрошенных высказывают мнение о том, что мигранты должны жить на специально выделенных территориях, а 78% опрошенных — о необходимости ограничения въезда на территорию России². Интересной особенностью является и то, что наиболее чувствительно присутствие мигрантов воспринимается наименее обеспеченными слоями населения, прежде всего теми, кто занимает уязвимые позиции на рынке труда. Данная группа населения воспринимает иностранных трудовых мигрантов как прямых конкурентов за схожие рабочие места. В то же время наиболее обеспеченные слои населения расценивают иностранную рабочую силу как фактор снижения стоимости потребляемых ими товаров и услуг (Мукомель, 2021).

Структура профессиональных навыков и квалификаций иностранных работников зачастую не соответствует требованиям современного рынка труда, особенно в сегменте высококвалифицированных специалистов. Такая ситуация усугубляется тем, что рекордно низкий уровень безработицы, зафиксированный в октябре 2023 года (снижение до 2,9%)³, свидетельствует, что спрос на рабочую силу, существенно превышающий предложение, вынуж-

¹ Мигранты в России: эффекты присутствия // ВЦИОМ. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/migranty-v-rossii-effekty-prisutstviya> (дата обращения: 11.09.2025).

² Там же.

³ Миграция населения РФ в 2023: кадровый голод. URL: https://raexpert.ru/researches/regions/migration_regions_2023 (дата обращения: 11.09.2025).

дает работодателей соглашаться на соискателей с более низким квалификационным уровнем, чем им требуется. В ряде макрорегионов наблюдается существенный кадровый голод, вызванный введением новых и расширением существующих ограничений на работу иностранцев по патентам⁴. В результате работодатели вынуждены искать дополнительные трудовые ресурсы в уже задействованных социальных группах, таких как студенты и пенсионеры, что указывает на системное несоответствие между качественной структурой человеческого капитала и потребностями экономики⁵. Этот дисбаланс поднимает вопрос не только о количественном восполнении дефицита кадров, но и о необходимости формирования кадрового потенциала с требуемым уровнем компетенций и профессиональных навыков.

В связи с этим особое значение в отношении привлечения иностранной рабочей силы имеет качественный состав мигрантов, соответствие их компетенций потребностям рынка труда. Право иностранного гражданина на осуществление трудовой деятельности в России реализуется через несколько институционально различающихся каналов, самыми крупными и основными из которых являются патентная система и разрешение на работу (Губарева, 2021). Эти каналы существенно различаются по параметрам качественного состава прибывающих работников и по их стратегиям трудоустройства на отечественном рынке труда. Иностранцы граждане из визовых стран, имеющие разрешение на работу, привлекаются в Россию через квотирование, в нормативной практике представляющее собой механизм целевого отбора и регулирования потоков иностранной рабочей силы, поскольку позволяет задавать ее квалификационные параметры

(Бедрина, Шаймарданов, 2010; Macaluso, 2022). Прибывающие по квотам иностранные мигранты чаще оказываются более квалифицированными и формально соответствующими заявленным потребностям работодателей по сравнению с категориями, попадающими на рынок труда через патент.

Привлечение квалифицированной иностранной рабочей силы является актуальным вопросом не только для отечественного, но и для мирового рынка труда. Усиление глобальной конкуренции за трудовые ресурсы привело к трансформации миграционной политики в сторону селективных моделей, ориентированных на иностранных трудовых мигрантов — соискателей с более высоким уровнем образования и квалификации (Macaluso, 2022). Например, в таких странах, как Канада, Австралия, Новая Зеландия, применяется балльная иммиграционная система («points-based system»): потенциальным трудовым мигрантам присваиваются баллы за их характеристики и компетенции (опыт работы, квалификацию, знание языка принимающей страны, образование и т. д.) с последующим допуском на рынок труда только тех лиц, которые набрали пороговое количество баллов (Sumpton, Walsh, 2023). В странах Европейского союза (ЕС) селективный подход реализуется через механизм «синей карты ЕС» («blue card scheme»), предоставляющий право на проживание и работу специалистам, отвечающим определенным критериям в отношении образования, опыта и занятости (Титова, 2015). Вместе с тем подобные наднациональные селективные механизмы не всегда позволяют учитывать дифференцированные потребности отдельных государств ЕС в сфере занятости. В связи с этим некоторые страны, например Австрия, дополняют имеющиеся механизмы собственными, такими как «красно-бело-красная карта» («red-white-red card»), направленными на отбор трудовых мигрантов в дефицитных профессиях, где не обязательно требуется высокая квалификация (Vešić et al., 2025). Таким образом, международная практика демонстрирует широкий спектр инструментов регулирования качественной составляющей иностранной трудовой миграции, которая имеет свои особенности в зависимости от характеристик принимающей территории.

⁴ Региональная экономика: комментарии ГУ: доклад экономических подразделений территориальных учреждений Банка России при участии Департамента денежно-кредитной политики. Март 2025. URL: https://www.cbr.ru/analytics/dkp/reg_review/0325 (дата обращения: 11.09.2025).

⁵ Там же; Региональная экономика: комментарии ГУ: Доклад экономических подразделений территориальных учреждений Банка России при участии Департамента денежно-кредитной политики. Октябрь 2023. URL: https://www.cbr.ru/analytics/dkp/reg_review/report_1023 (дата обращения: 11.09.2025).

В представленной работе акцент сделан на анализ визовых мигрантов, привлекаемых по квотам в Российскую Федерацию, поскольку именно через данный канал происходит регулируемое формирование структуры иностранной рабочей силы. Цель исследования – рассмотреть функционирование системы квотирования трудовых мигрантов в России как в целом, так и в части пространственных и профессионально-квалификационных особенностей распределения квот. Практическая значимость проведенного исследования заключается в том, что результаты могут быть приняты во внимание при совершенствовании механизмов распределения квот и согласования их с реальными потребностями региональных рынков труда.

Рассматривая вопросы привлечения иностранной рабочей силы на рынок труда Российской Федерации, необходимо принимать во внимание особенности правового регулирования (табл. 1). Для осуществления международными трудовыми мигрантами трудовой деятельности существует несколько режимов, различающихся по визовому статусу, порядку осуществления возможности трудоустройства,

продолжительности действия и механизму подачи заявлений, которые регулируются различными нормативно-правовыми актами. Указанные различия имеют не только правовое, но и социально-экономическое значение, поскольку иностранные граждане, прибывающие в Россию по различным основаниям, учитываются разными ведомствами. Это, в свою очередь, затрудняет комплексный статистический учет международных мигрантов.

Механизм квотирования в России распространяется на визовых иностранных граждан. Важно понимать, что разрешение на работу – это основа осуществления законной трудовой деятельности в России, а квота – механизм, который позволяет регулировать рынок труда посредством установления лимита на иностранную рабочую силу. Квотная система во многом инициируется работодателями на местах, но все же является управляемым административным инструментом. Ежегодная квотная кампания стартует в начале года (у каждого региона свой срок), на первом этапе работодатели подают заявки на необходимое количество специалистов (Евтушенко и др., 2024).

Таблица 1. Основания для осуществления трудовой деятельности в России иностранными мигрантами*

Основание	Определение	Страны	Срок действия	Порядок получения
Патент	Документ, подтверждающий право иностранного гражданина, прибывшего в Российскую Федерацию в порядке, <i>не требующем получения визы</i> на временное осуществление трудовой деятельности	Республики Абхазия, Азербайджан, Молдавия, Таджикистан, Узбекистан	1–12 месяцев	Заявительный характер от лица иностранного гражданина; для оформления патента необходимо обратиться в территориальный орган МВД России в течение 30 календарных дней со дня въезда в РФ с пакетом необходимых документов
Разрешение на работу	Документ, подтверждающий право иностранного гражданина, прибывшего в Российскую Федерацию в порядке, <i>требующем получения визы</i> на временное осуществление трудовой деятельности	Все визовые страны	1 год	Заявительный характер от работодателя; по общему правилу работодатель (заказчик работ, услуг) вправе привлекать и использовать для осуществления трудовой деятельности иностранцев, в том числе при наличии разрешения на привлечение и использование иностранных работников. Для получения такого разрешения необходимо обратиться в федеральный орган исполнительной власти в сфере внутренних дел или его территориальный орган
Свободный доступ на рынок труда	Освобождение от необходимости получать разрешительные документы на работу в РФ в рамках договора о Евразийском экономическом союзе	Республики Армения, Беларусь, Казахстан, Киргизия	На период действия трудового договора	Заключение трудового договора в соответствии с нормами трудового права

*Представлены основные формы, за исключением особых режимов.

Составлено по: О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ // Консультант Плюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37868 (дата обращения: 11.09.2025); Договор о Евразийском экономическом союзе от 29.05.2014, в редакции от 25.05.2023, с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 24.06.2024 // Консультант Плюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_163855 (дата обращения: 11.09.2025).

Важно помнить: чтобы принять на работу иностранного специалиста в следующем году, работодатель должен подать заявку в текущем году⁶. Потребность в иностранных работниках определяется органом исполнительной власти субъекта РФ и рассматривается межведомственной комиссией с участием представителей трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений субъекта, заинтересованных территориальных органов исполнительной власти, включая территориальные органы Федеральной миграционной службы, Федеральной налоговой службы, Федеральной службы по труду и занятости. Комиссия может принять решение о полном или частичном удовлетворении заявки либо полностью ее отклонить. При вынесении решения учитываются вопросы национальной безопасности, баланса трудовых ресурсов и приоритета трудоустройства граждан РФ. До 15 августа субъекты определяют итоговую потребность на основе решений комиссии, а до 1 сентября направляют обоснование в Министерство труда и социальной защиты РФ⁷, где формируется проект квот, который выносится на правительство для одобрения. Кроме этого, Минтруд утверждает резерв квот, который регионы могут получить при необходимости сверх тех, которые утверждаются для регионов. В годовой объем квот нормативно заложен 30%-й резерв для каждого региона на случай изменения потребности в иностранных работниках в течение года (Комаровский, 2021).

После этого мигрант оформляет визу и может въехать в Россию, работать на заявленного работодателя по заявленной должности до окончания действия квоты и срока визы. Квота закрепляет именно работодателя, и мигрант имеет право работать только в рамках конкретной компании и определённой специальности.

⁶ Зачем нужно разрешение на привлечение и использование иностранных работников // Госуслуги. URL: https://www.gosuslugi.ru/help/faq/attract_foreigners/114001 (дата обращения: 11.09.2025).

⁷ Об утверждении правил определения органами государственной власти субъекта Российской Федерации потребности в привлечении иностранных работников: Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 23.01.2014 № 27н // Консультант Плюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_160058 (дата обращения: 11.09.2025).

Но также важно отметить, что получение квоты не обязывает работодателя к привлечению иностранного работника (Евтушенко и др., 2024).

Срок полного цикла от подачи заявления до реального трудоустройства иностранного гражданина по разным оценкам составляет от 4–6 месяцев⁸ (Евтушенко и др., 2024) до полутора лет (заявка на квоту подается за 1 год до начала оформления в штат иностранного сотрудника)⁹, что создает препятствия для быстрого реагирования на изменяющиеся условия на рынках труда.

Несмотря на то что работодатель имеет возможность гарантированно получить сотрудника требуемой ему специальности и квалификации, всё же трудоустройство иностранцев по патенту является более распространенным и предпочтительным. Так, свыше половины трудовых договоров, по данным МВД, оформляются на основе патента (от 54% в 2021 году до 61% в январе – июне 2023 года), в то время как разрешением на работу пользуются только 3–4% иностранных мигрантов, а от 36 до 42% трудятся без разрешительных документов¹⁰. Патентная система предпочтительна в силу относительной простоты процедуры оформления (Рязанцев, 2015) ввиду отсутствия дополнительной бюрократической нагрузки (Евтушенко и др., 2024), и такой вариант трудоустройства мигранта не требует уплаты госпошлины (в случае трудоустройства на основании разрешения на работу работодатель платит госпошлину в размере 12 000 руб. за каждого привлекаемого иностранца)¹¹. Патент в отличие от разрешения

⁸ Разрешение на работу для граждан из дальнего зарубежья // Visa-Delight. URL: <https://www.visa-workpermit.ru/ru/work-permit/for-foreign-nationals> (дата обращения: 11.09.2025).

⁹ Документы работодателя визовых иностранцев // Миграционный эксперт. URL: <https://all-migration.com/journal/trudoustroystvo-inostrantsa-oformlyaem-pravilno/dokumenty-rabotodatelaya-vizovykh-inostrantsev> (дата обращения: 11.09.2025).

¹⁰ Щербак Е.М. (2023). Иностранная рабочая сила в России, 2022–2023 годы // Демоскоп Weekly. № 1005–1006. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2023/01005/barom01.php> (дата обращения: 11.09.2025).

¹¹ Как оформить разрешение на привлечение и использование иностранных работников // Госуслуги. URL: https://www.gosuslugi.ru/help/faq/attract_foreigners/114003 (дата обращения: 11.09.2025).

на работу предоставляет мигранту возможность не быть привязанным к конкретному работодателю, что повышает его трудовую мобильность. Однако работодатель, который делает ставку на иностранную рабочую силу, не застрахован от ухода мигрантов, получивших патент, к другому работодателю, поскольку тот может предложить более конкурентные условия труда¹². Для самих мигрантов патент также сопряжён с рисками, так как в отличие от работников, приезжающих по разрешению на работу, они не имеют заранее гарантированного места приложения труда и вынуждены самостоятельно искать работу.

Важно отметить, что состав иностранцев, трудящихся по патенту и на основании разрешения на работу, качественно отличается. Так, для иностранцев, приезжающих по патентам, нет законодательно закреплённого требования о наличии какой-либо определённой квалификации. Трудоустройство по патенту не требует от иностранного работника определённого профессионального уровня, что ведёт к преобладанию низкоквалифицированных мигрантов с недостаточным уровнем образования, в основном из стран Средней Азии, и представляет собой серьёзный вызов для государства и миграционной политики (Красинец, 2020), в то время как система квотирования в отношении иностранных граждан, имеющих разрешение на работу, предполагает отбор специалистов по конкретным профессиям и квалификациям, соответствующим запросам рынка труда и национальным интересам. Визовые иностранные мигранты, прибывающие по квоте, — это всегда квалифицированная рабочая сила, поскольку квалификация — одно из главных условий подтверждения квоты¹³. Квалификация таких международных мигрантов может быть самой разнообразной: большая часть квот направляется на востребованные в промышленности специальности, но также есть и такие позиции, которые включают в себя как управленческие

¹² Без мигрантов нельзя: эксперты назвали плюсы и минусы миграционной политики в России. URL: <https://ngs.ru/text/politics/2025/08/04/75790425> (дата обращения: 10.09.2025).

¹³ Правительство установило квоту на привлечение работников из-за рубежа по заявкам компаний // Минтруд России. URL: <https://mintrud.gov.ru/employment/migration/648> (дата обращения: 11.09.2025).

кадры (например, в 2025 году присутствовала должность председателя правления Российско-Германской внешнеторговой палаты), руководителей групп в промышленности, главных геологов, так и швей, бойцов скота и т. д. Соответственно, и оплата труда иностранных работников варьируется в зависимости от предполагаемой позиции — от 20 до 380 тыс. руб. в месяц¹⁴.

Помимо этого, существует особый режим для иностранных граждан, не требующий такой длительной процедуры, как в случае с теми мигрантами, которые трудоустраиваются по квоте. Так, например, вне системы квот находятся высококвалифицированные специалисты, оформляемые по отдельному порядку¹⁵. Система привлечения высококвалифицированных специалистов имеет упрощённый формат, она не требует получения квоты, но, к сожалению, из-за этого используется как инструмент формального упрощённого временного доступа иностранных граждан на российский рынок труда (Chudinovskikh, Kharaeva, 2020). Ранее вид на жительство для подобной категории граждан имел ограничение в три года, но с 2023 года такого ограничения нет. Однако стоит упомянуть, что высококвалифицированные специалисты редко обращаются за видом на жительство¹⁶, не перевозят в страну семьи и предпочитают временное пребывание в РФ на период выполнения трудовой деятельности (Мукомель и др., 2022).

Конкурентоспособность России как принимающей страны в последние годы снижается, но, несмотря на это, Россия до сих пор остаётся одним из крупных центров миграционного притяжения. Так, в 2024 году она занимала

¹⁴ Минтруд раскрыл самые высокие зарплаты мигрантов. На какие позиции привлекают квалифицированные кадры из-за рубежа // РБК. URL: <https://www.rbc.ru/economics/16/12/2024/675c11489a79475d38c7ef0e> (дата обращения: 11.09.2025).

¹⁵ О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ // Гарант. URL: <https://base.garant.ru/184755> (дата обращения: 11.09.2025).

¹⁶ Чудиновских О.С. (2024). Основные изменения законодательства в области международной миграции и приобретения гражданства Российской Федерации, 2023–2024 гг.: новые правовые нормы, проекты законов и дискуссия // Демоскоп Weekly. № 1021–1022. С. 21–30. URL: <https://www.demoscope.ru/weekly/2024/01021/review01.php> (дата обращения: 11.09.2025).

10 место (7,6 млн чел.)¹⁷ среди стран с самым большим числом международных мигрантов, тогда как, например, в 2020 году (12 млн чел.)¹⁸ и 2017 году (11,7 млн чел.)¹⁹ стабильно была на четвертом месте (после США, Саудовской Аравии и Германии). В процентном соотношении в структуре постоянного населения доля международных мигрантов невелика – в 2017 и 2020 годах она составляла 8,1 и 8% соответственно, а в 2024 году – 5,3%²⁰. Можно заключить, что спад объемов миграции мог быть вызван внешними причинами, такими как пандемия, политико-экономические изменения после 2022 года.

Несмотря на международную статистику, которая продемонстрировала спад миграционного интереса, отечественная статистика зафиксировала в 2024 году рекордный миграционный прирост. Данное обстоятельство обусловлено изменением методики передачи данных из МВД в Росстат в связи с переходом на электронное взаимодействие между структурами, которое позволило более полно вести

учет мигрантов. Статистически заявленный прирост почти полностью (на 95%) компенсировал естественную убыль населения (596,2 тыс. человек), что значительно превышает показатели предыдущих лет, когда прирост возмещал 41% убыли годом ранее и 10% – в 2022 году, а последний раз чистая миграция полностью компенсировала убыль в 2017 году²¹.

Каждый четвертый иностранный гражданин, указавший причину прибытия на территорию РФ, приезжает в целях осуществления трудовой деятельности. Зачастую такой визит является временным, когда мигрант, достигнув улучшения своего материального положения²², уезжает (*рис. 1*). Приток международных мигрантов иностранных граждан с образовательной целью колеблется в диапазоне 11,1–18,7% от всех прибывших, хотя они представляют значительный интерес и в программных документах установлен показатель по увеличению данной категории граждан к 2030 году (Комлев, Костылева, 2025). Прибывшие в страну международные мигранты и получившие здесь образование потенциально могут реализовывать свой трудовой потенциал в России. Однако может быть и другой подход, когда в странах-донорах миграционных ресурсов открываются филиалы российских вузов, которые готовят квалифицированные кадры (Гребенюк, Аверьянов, 2025), что также в будущем будет менять качественный состав иностранной рабочей силы в стране.

Структура выбытий иностранных мигрантов из РФ разительно отличается от структуры прибытий. В подавляющем большинстве случаев причиной отъезда становится возвращение после временного отсутствия, что подчеркивает временный характер пребывания граждан других государств на территории страны и вносит элемент нестабильности на отечественных рынках труда (*рис. 2*).

¹⁷ United Nations (2024). International Migrant Stock 2024: Key facts and figures. UNDESA/POP/2024/DC/No. 13. Available at: https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/undesa_pd_2025_intlmigstock_2024_key_facts_and_figures_advance-unedited.pdf (accessed: 11.09.2025).

¹⁸ United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2020). International Migration 2020 Highlights (ST/ESA/SER.A/452). Available at: <https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www> (accessed: 11.09.2025).

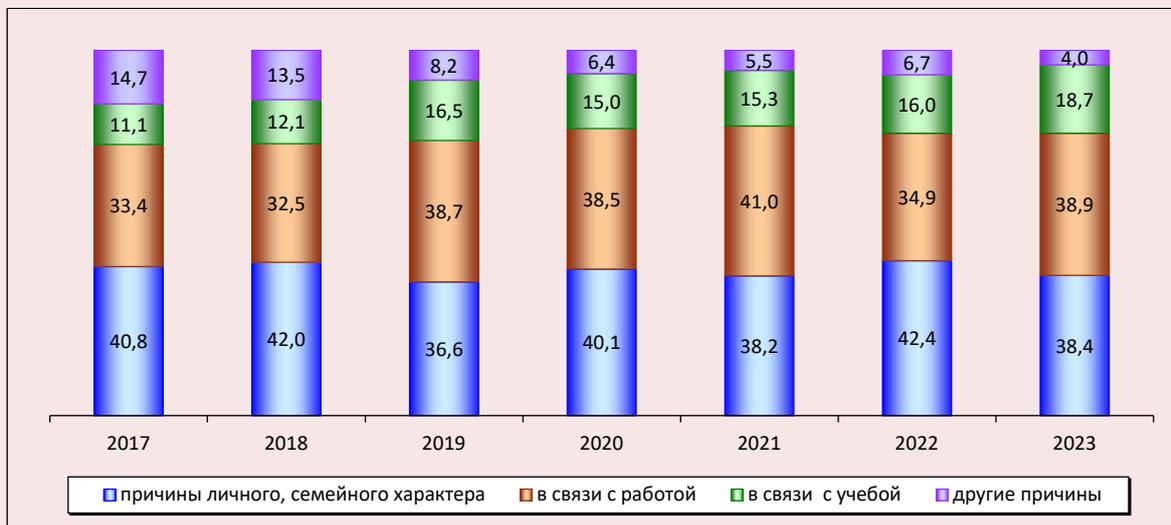
¹⁹ United Nations Department of Economic and Social Affairs (2017). International Migration 2017 Highlights (ST/ESA/SER.A/404). Available at: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2017_Highlights.pdf (accessed: 11.09.2025).

²⁰ United Nations Department of Economic and Social Affairs (2017). International Migration 2017 Highlights (ST/ESA/SER.A/404). Available at: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2017_Highlights.pdf; United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2020). International Migration 2020 Highlights (ST/ESA/SER.A/452). Available at: <https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www>; United Nations (2024). International Migrant Stock 2024: Key facts and figures. UNDESA/POP/2024/DC/NO. 13. Available at: https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/undesa_pd_2025_intlmigstock_2024_key_facts_and_figures_advance-unedited.pdf (accessed: 11.09.2025).

²¹ Росстат отчитался о номинальном миграционном рекорде с 1995 года. Он стал следствием нового формата сбора статистики // РГБ. URL: https://www.rbc.ru/economics/05/03/2025/67c847189a79473e13f2971b?utm_source=amp_full-link (дата обращения: 11.09.2025).

²² Без мигрантов нельзя: эксперты назвали плюсы и минусы миграционной политики в России // НГС.НОВОСТИ. URL: <https://ngs.ru/text/politics/2025/08/04/75790425> (дата обращения: 10.09.2025).

Рис. 1. Структура доли прибывших международных мигрантов иностранных граждан в возрасте 14 лет и старше по причинам смены места жительства, % от численности международных мигрантов, указавших причину миграции



Примечание. В диаграмме представлены три самых распространенных причины миграции среди прибывших международных мигрантов, все остальные причины миграции вошли в графу «другие причины».

Рис. 2. Структура доли выбывших международных мигрантов иностранных граждан в возрасте 14 лет и старше по причинам смены места жительства, % от численности международных мигрантов, указавших причину миграции



Примечание. В диаграмме представлены три самые распространенные причины миграции среди выбывших международных мигрантов, все остальные причины миграции вошли в графу «другие причины».

Источник: статистический бюллетень «Миграция и численность населения Российской Федерации».

Колеблющийся курс рубля делает международную трудовую миграцию в Россию не столь привлекательной, как раньше. Так, начиная со второй половины 2010-х гг. на въезд мигрантов из Центральной Азии претендуют и другие страны с более конкурентоспособными финансовыми условиями²³. Новыми точками притяжения становятся страны Ближнего Востока, Персидского залива и Восточной Азии, и в ближайшее время прогнозируется лишь увеличение конкуренции за рабочую силу из Средней Азии (Гребенюк, Аверьянов, 2025). Рост подушевого ВВП в соседних странах, таких как Казахстан и Китай, превращают их в прямых конкурентов России за человеческий капитал. При этом традиционные источники трудовых мигрантов, прежде всего из стран Средней Азии, постепенно утрачивают свой потенциал, что вынуждает Россию искать новые направления для привлечения иностранных специалистов (Юмагузин, Винник, 2023). На качественный состав входящих миграционных потоков влияет и тот факт, что после 2020 года с российского рынка труда ушли наиболее образованные и квалифицированные мигранты из Украины, Белоруссии и Молдовы (Мукомель и др., 2022).

Усугубляет ситуацию и череда поправок в миграционное законодательство. В целом с февраля 2025 года ужесточился надзор за нарушениями в области миграции и изменился порядок «выдворения» мигрантов: ранее решение о депортации принималось в судебном порядке, тогда как сейчас такие полномочия получила служба полиции²⁴. Кроме того, с начала 2025 года срок пребывания безвизовых мигрантов сократился вдвое (90 суток в тече-

ние года, ранее — в течение полугода)²⁵, а весной 2025 года в ряде регионов был расширен перечень сфер деятельности, где мигранты не могут работать по патенту, что обострило ситуацию на рынке труда в отдельных регионах²⁶. Кроме того, к 2025 году в некоторых регионах увеличились лимиты на трудоустройство иностранных мигрантов по видам экономической деятельности²⁷. Перечисленные нововведения отражают лишь часть предпринимаемых шагов, но они свидетельствуют о тенденции к усилению контроля за потоком прибывших международных мигрантов, а также направлены на снижение количества совершаемых правонарушений в области миграции.

Традиционно трудовые мигранты из стран СНГ составляют большую часть миграционного прироста в России (рис. 3). Так, в частности, в 2024 году до 80% трудовых мигрантов составили представители Средней Азии, а именно наибольшее количество граждан въехало из республик Таджикистан, Узбекистан и Киргизия²⁸. Представители этих государств работают на территории России в основном по патенту (республики Таджикистан,

²³ Новые миграционные правила 2025 года: что нужно знать бизнесу // Росмигрант.пф. URL: <https://росмигрант.пф/press-center/news/novosti/novye-migratsionnye-pravila-2025-goda-chto-nuzhno-znat-biznesu> (дата обращения: 12.09.2025).

²⁶ В Калининградской области не могут полностью заместить труд мигрантов // RG.ru. URL: <https://rg.ru/2024/10/08/reg-szfo/v-kaliningradskoj-oblasti-nemogut-polnostiu-zamestit-trud-migrantov.html> (дата обращения: 16.09.2025).

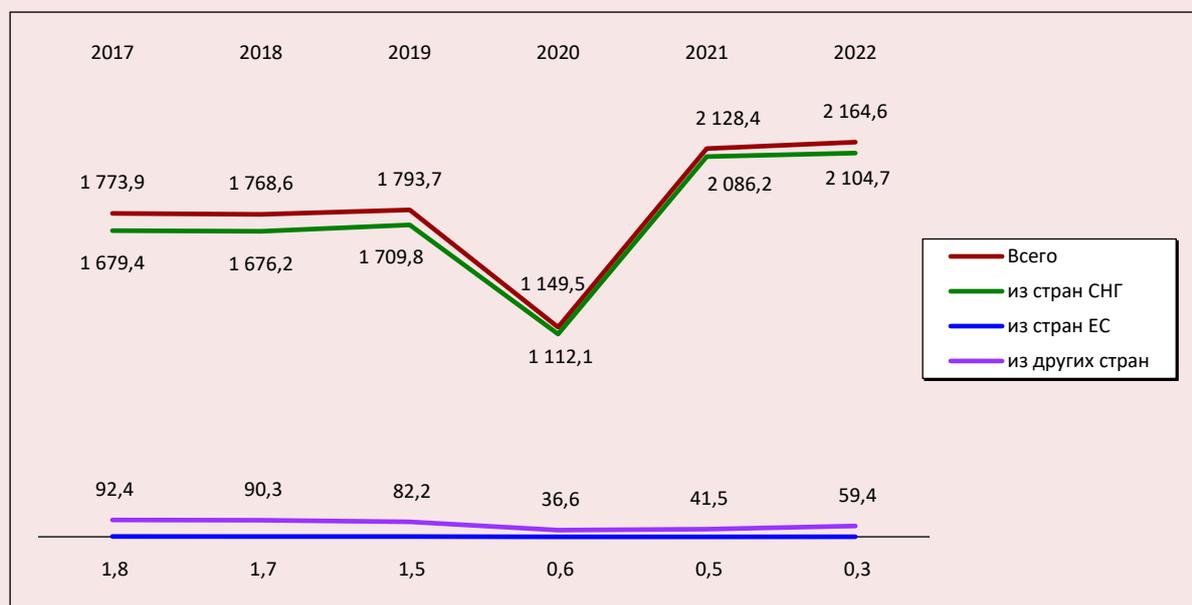
²⁷ Об установлении на 2025 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляемыми на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности: Постановление Правительства Российской Федерации от 16.12.2024 № 1796 // КонтурНорматив. URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=494331> (дата обращения: 16.09.2025).

²⁸ Мониторинг экономической ситуации в России: тенденции и вызовы социально-экономического развития (2022) / под ред. В.С. Гуревича, С.М. Дробышевского, В.А. Мау, С.Г. Синельникова-Мурылева; Институт экономической политики имени Е.Т. Гайдара, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. № 6 (160). 28 с. URL: http://www.iep.ru/files/text/crisis_monitoring/2022_7-160_June.pdf (дата обращения: 16.09.2025).

²³ В 2023 году приток мигрантов в Россию упал до минимальных значений. Это может стать уже четвертой волной спада миграции с конца 2000-х, но пока она меньше, чем ожидалось // Если быть точным. URL: <https://tochno.st/materials/v-2023-godu-pritok-migrantov-v-rossii-upal-do-minimalnyx-znachenii-eto-mozet-stat-uzetvertvoi-volnoi-spada-migracii-s-konca-2000-x-no-pokana-mense-chem-ozidalos> (дата обращения: 10.09.2025).

²⁴ О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: Федеральный закон от 08.08.2024 № 248-ФЗ // Консультант Плюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_482497/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/ (дата обращения: 12.09.2025).

Рис. 3. Динамика численности иностранных граждан, получивших разрешительные документы на работу в России в течение года, тыс. чел.



Источник: Труд и занятость в России 2023 г.; Труд и занятость в России 2021 г.

Узбекистан) либо в соответствии с заключенными соглашениями (Республика Киргизия) без оформления дополнительных документов, как граждане РФ.

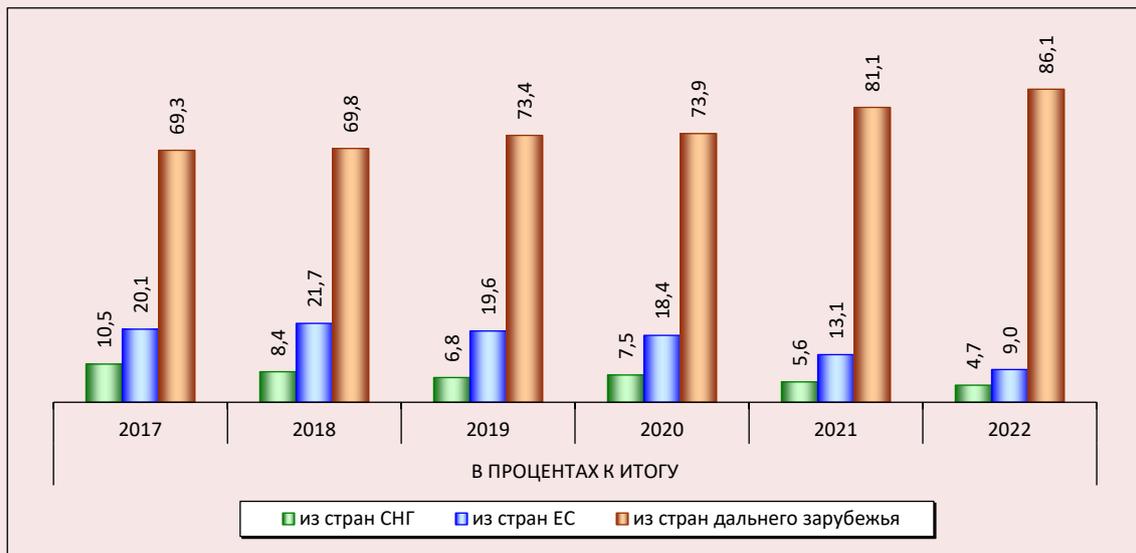
Наиболее крупными поставщиками рабочей силы по визе из стран дальнего зарубежья в I квартале 2023 года стали Китай, Вьетнам, Индия, Турция, Сербия (Щербакова, 2023). Помимо этого, предприятия легкой промышленности и торговли из Центральной России стали рассматривать как источник рабочей силы Южную Азию, а в связи с ограничениями миграционных потоков из ближнего зарубежья некоторые предприятия изучают возможности привлечения рабочей силы из стран Африки и Латинской Америки²⁹. Важной характеристикой привлечения иностранных граждан по визе является их квалификация, которая, как правило, соответствует запросам работодателей.

²⁹ Региональная экономика: комментарии ГУ: доклад экономических подразделений территориальных учреждений Банка России при участии Департамента денежно-кредитной политики. Февраль 2025. URL: https://www.cbr.ru/analytics/dkp/reg_review/0225 (дата обращения: 16.09.2025).

Граждане стран ЕС традиционно составляли незначительную долю среди иностранных работников в России. Трудовые ресурсы из стран Европы могут отдавать предпочтение трудоустройству в Западной Европе и Америке, поскольку эти страны предлагают более выгодные условия труда. Но здесь возможен и обратный ракурс, поскольку специалисты из европейских стран имеют более высокую цену труда, это снижает спрос на европейских работников по сравнению с трудовыми ресурсами из Средней Азии. Снижение численности иностранных трудовых мигрантов из этих стран фактически сводит миграцию высококвалифицированных кадров к минимуму, поскольку основная часть подобных специалистов прибывает в Россию именно из стран дальнего зарубежья.

Наибольшая доля высококвалифицированных иностранных граждан, имевших действующее разрешение на работу, приходится на страны дальнего зарубежья (рис. 4). Выявленное увеличение процентного соотношения специалистов из Китая (с 25,8 до 27,7%) и Турции (с 20,0 до 34,1%) за период 2017–2022 гг. указывает на структурные изменения в составе мигрантов. Эти тенденции можно

Рис. 4. Численность иностранных граждан – высококвалифицированных специалистов, имевших действующее разрешение на работу (на конец года), % к итогу



Источник: Труд и занятость в России 2023 г.; Труд и занятость в России 2021 г.

интерпретировать как свидетельство усиления притока высококвалифицированных специалистов из определённых регионов, что, в свою очередь, отражает адаптацию миграционной политики России к текущей ситуации и изменение спроса на квалифицированную рабочую силу. В то же время увеличение доли высококвалифицированных мигрантов может говорить о стремлении работодателей компенсировать дефицит специалистов, указывая на необходимость более гибкого управления миграционными потоками с учётом их качественных характеристик.

Материалы и методы

Информационной базой исследования послужили официальные данные Федеральной службы государственной статистики, данные Министерства внутренних дел, публикации Организации Объединённых Наций (United

Nations), а также аналитические отчёты и научные исследования ведущих российских и зарубежных экспертов в области миграционных процессов. Помимо этого, в работе используется анализ нормативно-правовой базы, касающейся вопросов потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы по профессионально-квалификационным группам, за 2017–2024 гг.³⁰

При анализе миграционных процессов необходимо принимать во внимание, что доступность и актуальность данных о миграции часто ограничены (Рязанцев, Письменная, 2019; Чудиновских, Степанова, 2020). Так, например, статистические источники обновляются с разной частотой, что приводит к временным разрывам в доступности информации. В связи с этим нами был избран период с 2017 по

³⁰ Было использовано Приложение № 2 к следующим приказам: О распределении по субъектам Российской Федерации утвержденных Правительством Российской Федерации на 2017 год квот на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу и приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 13 декабря 2016 г. № 728н; О распределении по субъектам Российской Федерации утвержденных правительством Российской Федерации на 2018 год квот на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в российскую федерацию на основании визы, разрешений на работу и приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 15.12.2017 № 848н; О распределении по субъектам Российской Федерации утвержденных Правительством Российской Федерации на 2019 год квот на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы,

2024 год, поскольку он сочетал в себе доступные данные о международной миграции из различных открытых источников. Однако в ряде случаев, где использовались данные сборника «Труд и занятость в России», обновление которого происходит раз в два года, затрагиваемый период сужался до 2022 года. Сложность учета международной трудовой миграции обусловливается еще и тем, что рассматриваемая категория граждан в зависимости от страны происхождения имеет разные основания для осуществления трудовой деятельности в РФ. Всё это многообразие форм порождает различия в статистическом учете.

В работе сделан акцент на группе иностранных трудовых мигрантов, которые прибывают в Россию в соответствии с выделенными квотами, то есть тех граждан, которые имеют разрешение на осуществление трудовой деятельности на территории России по визе.

Для выявления различий между регионами России по параметрам, характеризующим использование механизмов привлечения иностранной рабочей силы, была проведена процедура группировки субъектов.

В качестве критериев выделения групп использовались показатели, приведённые к относительному виду в целях исключения искажения, связанного с разным масштабом регионов.

1. Показатель интенсивности привлечения иностранной рабочей силы (далее – ИПИРС). Рассчитан для всех регионов РФ и

представляет собой отношение суммарного количества выделенных квот на привлечение иностранной рабочей силы за период с 2017 по 2024 год к общей численности занятых за тот же временной отрезок. Для обеспечения сопоставимости результатов между регионами полученные значения были приведены к формату – количество квот на 1000 человек занятого населения. Выполненные расчеты позволили рассмотреть, насколько активно регион пользуется квотами и какой вес эти квоты имеют в численности занятого населения региона за исследуемый период. Было выбрано использование суммарного количества, поскольку такой способ сглаживает резкие колебания значений за период исследования, а также позволяет оценить среднесрочные тренды в использовании трудовых квот (квоты ежегодно переназначаются).

2. Для анализа изменчивости потребности в иностранной рабочей силе рассчитан коэффициент вариации по объёму квот также за 2017–2024 гг. для каждого региона отдельно. Рассчитанные значения позволили рассмотреть характер потребности, которая могла быть устойчивой (количество выделенных квот остается примерно на одном и том же уровне год от года) или нестабильной (количество квот сильно меняется). Таким образом, для каждой области были взяты ежегодные значения квот за 2017–2024 гг., по которым рассчитывался коэффициент вариации.

разрешений на работу и приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 декабря 2018 г. № 832н; О распределении по субъектам Российской Федерации утвержденных Правительством Российской Федерации на 2020 год квот на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу и приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 16 декабря 2019 года № 791н; О распределении по субъектам Российской Федерации утвержденных Правительством Российской Федерации на 2021 год квот на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу и приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2020 г. № 878н; О распределении по субъектам Российской Федерации утвержденных Правительством Российской Федерации на 2022 год квот на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу и приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 17.12.2021 № 893н; О распределении по субъектам Российской Федерации утвержденных Правительством Российской Федерации на 2023 год квот на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу и приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12.12.2022 № 777н; О распределении по субъектам Российской Федерации утвержденных Правительством Российской Федерации на 2024 год квот на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу и приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 22.12.2023 № 884н // КонсультантПлюс. URL: <https://www.consultant.ru> (дата обращения: 16.09.2025).

Помимо выше представленных характеристик, отражающих в большей степени количественную сторону спроса на иностранных трудовых мигрантов, нами была предпринята попытка рассмотреть качественную составляющую, а именно разнообразие профессионально-квалификационных групп, на которые запрашивались квоты в регионах. Всего в анализируемых нормативно-правовых документах (утверждаются ежегодно) выделено 15 профессионально-квалификационных групп, по которым Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации выделяет квоты. В данном случае был также применен подход, в котором мы используем нарастающий итог за исследуемый период по каждой из профессионально-квалификационных групп в каждом из регионов РФ.

На заключительном этапе регионы были сгруппированы по значениям ИПИРС и коэффициенту вариации. Для оценки связи между полученными группами и структурой профессионально-квалификационного спроса нами использована таблица сопряженности, рассчитаны критерии хи-квадрат и V Крамера.

В данной статье мы сосредоточились на анализе количества квот, что является ограничением нашего исследования. Однако важно понимать, что квоты — это не реально задействованные рабочие места, а только потенциально задействованные, они отражают административно закреплённые решения по квотам. На данный момент у нас нет официальных данных о том, какая часть из выделенных квот была реализована фактически, а какая осталась невостребованной. Кроме того, использование нарастающего итога, которое дало нам возможность охватить долгосрочный профиль спроса на иностранную рабочую силу, всё же скрывает изменения внутри рассматриваемого временного отрезка. Например, в таком формате мы не можем рассмотреть, какую стратегию в отношении привлечения иностранной рабочей силы предпринимали регионы в периоды нестабильности, поскольку выбранный временной период затронул сразу два крупных внешних шока, существенно повлиявших на параметры международной трудовой миграции, а именно пандемия COVID-19 и геополитический кризис, начавшийся с 2022 года.

Все представленные методы, несмотря на имеющиеся ограничения, могут продемонстрировать различия в пространственной неоднородности распределения квот и выявить регионы с различным типом спроса на иностранную рабочую силу, привлекаемую через механизм квотирования.

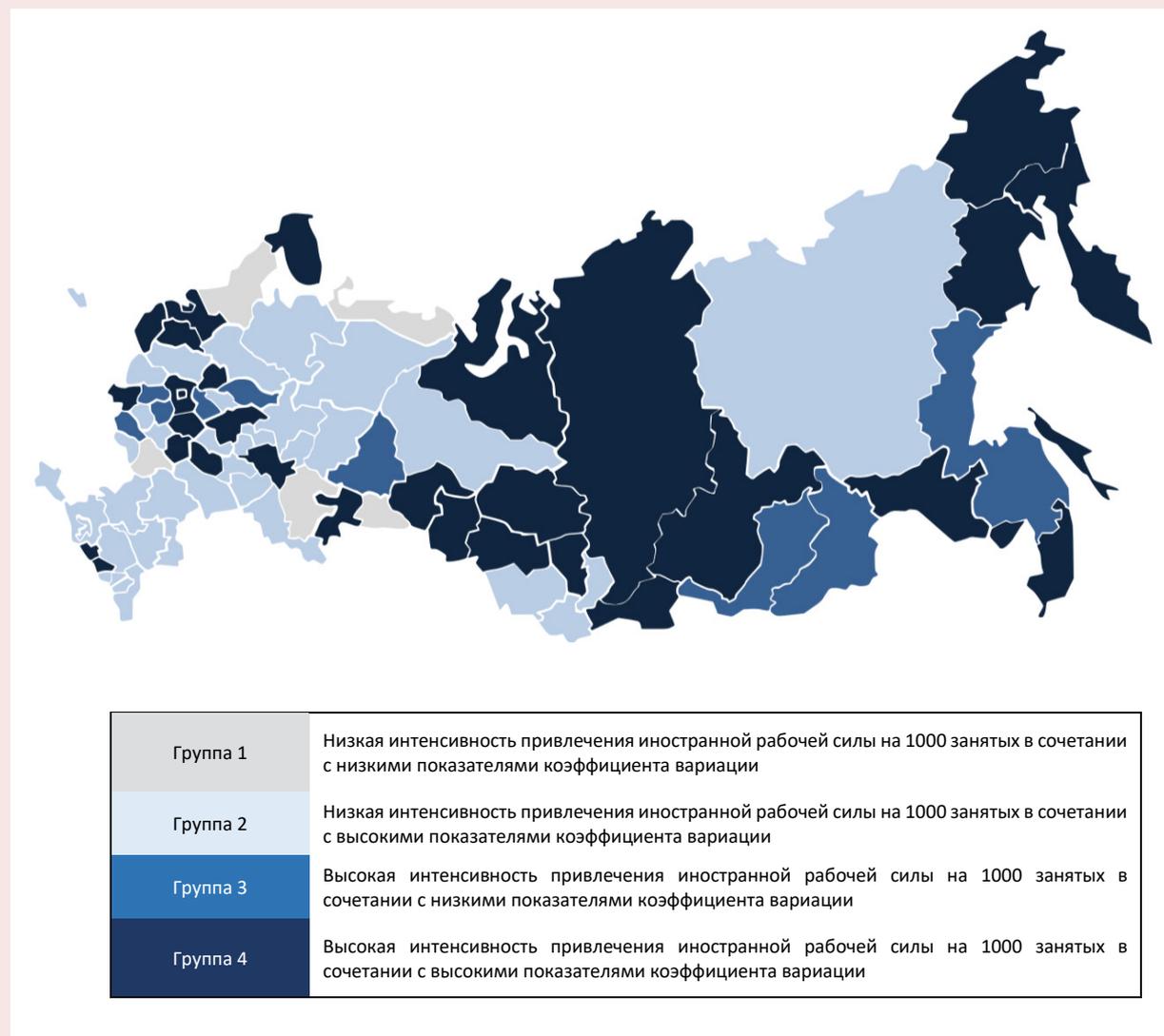
Результаты

Переходя к анализу регионов России по выделенным показателям ИПИРС и коэффициенту вариации, необходимо отметить сильную территориальную дифференцию. Об этом свидетельствует расхождение среднего значения по показателю ИПИРС (2,22 на 1000 занятых) от медианного значения (0,35 на 1000 занятых), что обусловливается наличием выбросов — регионов с высоким значением квот (например, в Амурской области более 40,5 квоты на 1000 занятых). В отношении значений коэффициента вариации также наблюдается сильный разброс значений от высоких, например, в Брянской области (более 269,3%) и Кабардино-Балкарской Республике (205,2%), до низких — в Ненецком автономном округе (0%) и во Владимирской области (8,1%). Данные наблюдения подводят нас к выводам о том, что доля иностранных граждан, работающих по квотам, в регионах в структуре занятого населения сильно варьируется, а также о том, что потребность в иностранной рабочей силе в некоторых регионах является эпизодической. Исходя из этого, за критерий разделения по показателю ИПИРС было принято медианное, а не среднее значение. В случае разделения групп по параметру коэффициента вариации было принято пороговое значение в 33%³¹, которое свидетельствовало об устойчивой, не сильно колеблющейся год от года потребности в иностранной рабочей силе.

В результате сопоставления субъектов по параметрам показателя ИПИРС и коэффициента вариации за исследуемый период нами было выделено четыре группы регионов (рис. 5).

³¹ При значении коэффициента вариации меньше 33% исследуемая совокупность считается однородной, устойчивой, регулярной по данному признаку. Если вариация превышает 33%, то совокупность считается неоднородной, неустойчивой, в ней протекают какие-либо процессы, обнаруживаются тенденции к изменениям (Кириллов А.В. Статистика: учеб. для студентов вузов. Самара: Изд-во Самарского государственного аэрокосмического университета, 2014. 384 с.).

Рис. 5. Группировка регионов по показателям интенсивности привлечения иностранной рабочей силы на 1000 занятых и коэффициенту вариации



Источник: расчеты автора.

К группе 1 относятся пять регионов России, а именно Ненецкий автономный округ, Воронежская и Курганская области, а также республики Карелия и Башкортостан. Для этой группы характерны низкая интенсивность привлечения иностранной рабочей силы на 1000 занятых в сочетании с низкими показателями коэффициента вариации, что свидетельствует о стабильном и незначительном спросе на иностранную рабочую силу. В этих регионах международные мигранты как трудовой

ресурс составляют незначительный контингент на местном рынке труда и не вносят существенного вклада в экономику.

Низкая интенсивность привлечения иностранной рабочей силы в сочетании с высокими показателями коэффициента вариации характерны для 38 субъектов страны, они были отнесены нами ко 2-й группе. Им свойственен эпизодический, нерегулярный, но по-прежнему слабый спрос на иностранную рабочую силу. Вероятно, в 1-й и 2-й группе регионов

работодатели либо не испытывают острого дефицита кадров, либо они компенсируют его посредством других каналов, например за счет мигрантов, которые приезжают работать по патенту, иностранных граждан, которым не нужно получать специальные разрешительные документы на осуществление трудовой деятельности в России, внутренних мигрантов, в том числе маятниковых и вахтовых трудовых мигрантов. Важно отметить, что, несмотря на наличие выраженных внешних шоков (пандемия, обострение геополитической ситуации), в анализируемом временном периоде регионы из 1-й и 2-й групп продемонстрировали стабильное использование механизма квот, и коэффициент вариации в этих субъектах оставался в пределах устойчивых значений, что может свидетельствовать о сформированной практике в отношении привлечения иностранной рабочей силы.

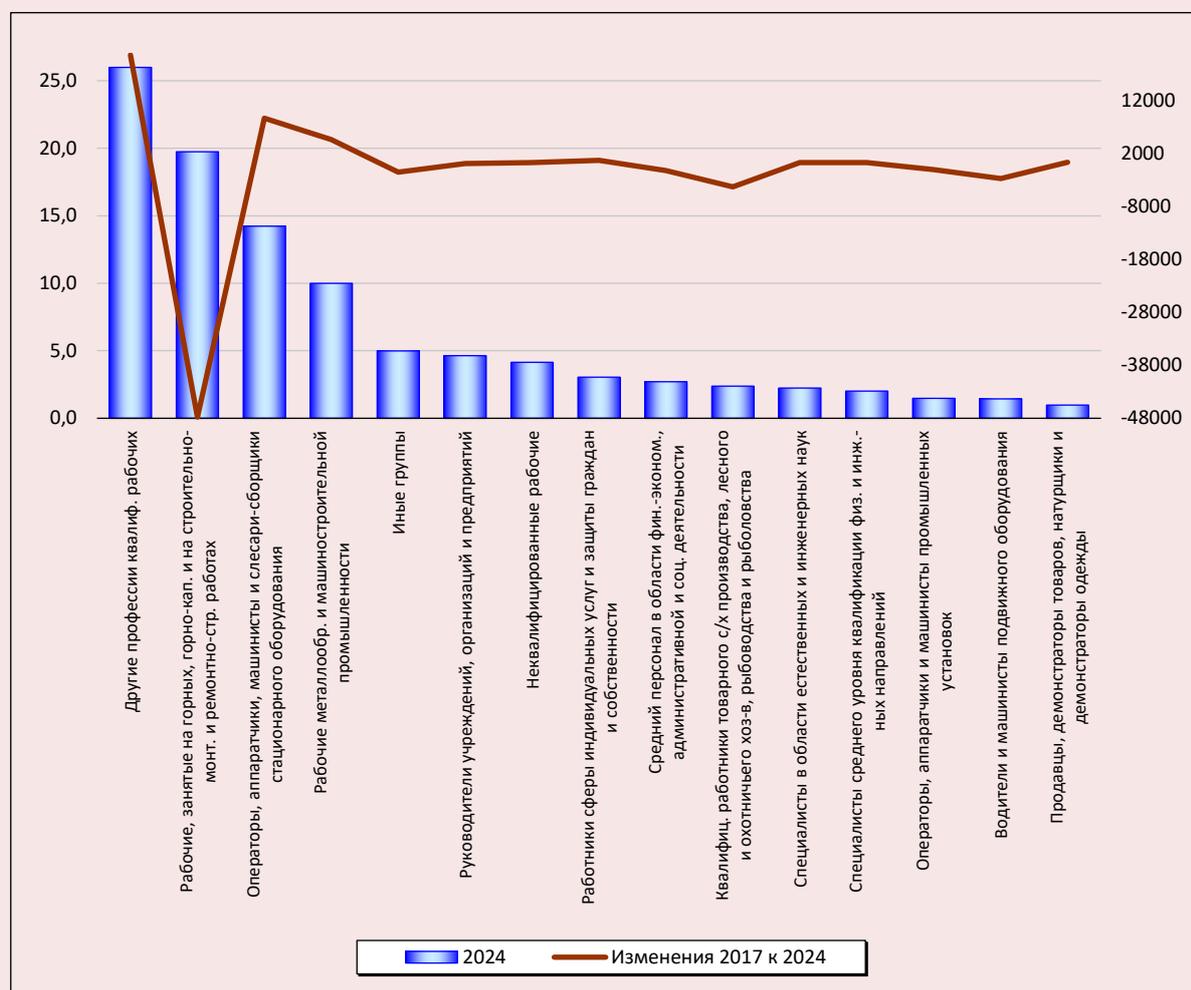
Группа 3 и группа 4 характеризуются высокими показателями интенсивности привлечения иностранной рабочей силы относительно местного населения. Для группы 3 (9 субъектов) характерна стабильно высокая потребность в привлечении международных мигрантов, что может свидетельствовать о зависимости рынка труда данных субъектов от их труда. Сюда входят преимущественно промышленные и инфраструктурные центры в регионах центральной России (Калужская, Курская, Владимирская, Тульская, Костромская области) и регионов Сибири и Дальнего Востока (Свердловская область, Республика Бурятия, Забайкальский и Хабаровский края).

Для 4 группы (33 региона) характерен эпизодический характер привлечения иностранной рабочей силы. В данную группу регионов попали те субъекты, которые являются крупными индустриальными центрами (Кемеровская, Челябинская, Нижегородская области и др.) и отдаленные северные территории (Ямало-Ненецкий и Чукотский автономные округа, Мурманская область и др.), специализирующиеся на добывающей и обрабатывающей промышленности, регионы с крупными инфраструктурными проектами, а также большие урбанизированные и столичные субъекты (г. Москва, Московская, Ленинградская, Ярославская области и др.). В данном слу-

чае сочетание высокой потребности в рабочей силе, а также цикличность реализуемых крупных проектов объясняет одновременно интенсивное и эпизодическое использование квот.

Регулярно Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации помимо общего количества квот для регионов устанавливает перечень и количество профессионально-квалификационных групп для выдачи разрешений на работу (рис. 6). Больше всего квот в 2024 году было выделено в таких профессионально-квалификационных группах, как другие профессии квалифицированных рабочих крупных и мелких промышленных предприятий (26% от общей доли профессионально-квалификационных групп), рабочие, занятые на горных, горно-капитальных и на строительном-монтажных и ремонтно-строительных работах (19,7%), операторы, аппаратчики, машинисты и слесари-сборщики стационарного оборудования (14,2%), рабочие металлообрабатывающей и машиностроительной промышленности (10,0%). Наименее представлены такие категории работников, как продавцы (1,0%), водители и машинисты подвижного оборудования (1,4%), операторы, аппаратчики и машинисты промышленных установок (1,5%). В целом распределение продемонстрировало, что даже несмотря на преобладание в структуре профессий «рабочих» специальностей, всё же это рабочие места, которые требуют квалификации и определенной специализации. В 2024 году наиболее выраженные тренды на увеличение квот наблюдались в таких профессионально-квалификационных группах, как другие профессии квалифицированных рабочих (на 105%, или на 20765 чел. по сравнению с 2017 годом), операторы, аппаратчики, машинисты и слесари-сборщики стационарного оборудования (на 65%, или на 8790 чел.), рабочие металлообрабатывающей и машиностроительной промышленности (на 44%, или на 4734 чел.). Причинами увеличения числа квот выступили отсутствие необходимых кадров в регионах, ввод импортного оборудования, а также необходимость привлечения дополнительной рабочей силы на крупные проекты, такие как строительство газопровода «Сила Сибири» и газоперерабаты-

Рис. 6. Распределение потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, по приоритетным профессионально-квалификационным группам 2017–2024 гг., % и чел.



Составлено по: Постановления Правительства РФ об определении потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, в том числе по приоритетным профессионально-квалификационным группам, и об утверждении квот за 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 и 2024 гг. // Гарант. URL: <https://base.garant.ru>

вающего кластера в Усть-Луге³². Важно упомянуть, что в 2025 году были выделены две новых профессионально-квалификационные группы, а именно специалисты в области биологических, сельскохозяйственных наук и здравоохранения, а также специалисты среднего уровня квалификации и вспомогательный персонал естественных наук и здравоохранения.

³² Квоту на мигрантов из визовых стран увеличили в 1,5 раза // РБК. URL: <https://www.rbc.ru/economics/06/12/2024/67534adf9a7947502f17cc80> (дата обращения: 16.09.2025).

Наибольшее сокращение выделенных квот к 2024 году наблюдается по таким квалификационно-профессиональным группам, как рабочие, занятые на горных и строительно-монтажных работах (сократилось на 47779 чел., или на 61% по сравнению с 2017 годом), квалифицированные работники товарного сельскохозяйственного производства, лесного и охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства (на 53%, или на 4202 чел.), водители и машинисты подвижного оборудования (на 54%, или на 2622 чел.).

Ранее мы выявили, что регионы значительно отличаются друг от друга по показателям ИПИРС и коэффициенту вариации и предположили, что внутри групп регионов отличается и состав профессионально-квалификационных групп. В результате сопряжения данных по выделенным группам и количеству квот в профессионально-квалификационных группах получено, что существует статистически значимая связь между рассматриваемыми переменными (критерий хи-квадрата – 75877,017^a, ст. св. – 42,

асимптотическая значимость (двусторонняя) – 0,000). Оценка силы связи подтверждает наличие связи, однако сила связи между переменными незначительна (Фи – 0,290, примерная значимость – 0,000; V Крамера – 0,168, примерная значимость – 0,000).

При анализе структуры распределения квот по профессионально-квалификационным группам внутри групп регионов становятся заметны некоторые различия (табл. 2). Так, в первой группе регионов наибольшие доли квот

Таблица 2. Распределение профессионально-квалификационных групп внутри групп регионов *, 2017–2024 гг., %

Наименование профессионально квалификационной группы / группа субъекта	1 группа (низкий ИПИРС в сочетании с низкими показателями коэф. вариации)	2 группа (низкий ИПИРС в сочетании с высокими показателями коэф. вариации)	3 группа (высокий ИПИРС в сочетании с низкими показателями коэф. вариации)	4 группа (высокий ИПИРС в сочетании с высокими показателями коэф. вариации)
Водители и машинисты подвижного оборудования	1,9	1,4	1,5	2,3
Другие профессии квалифицированных рабочих крупных и мелких промышленных предприятий	7,2	21,6	30,5	19,9
Иные профессионально-квалификационные группы	17,6	16,7	5,8	5,7
Квалифицированные работники товарного сельскохозяйственного производства, лесного и охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства, имеющие рыночную ориентацию	1,9	3,2	2,3	2,8
Неквалифицированные рабочие, общие для всех отраслей экономики	2,6	2,2	3,7	2,6
Операторы, аппаратчики и машинисты промышленных установок	0,9	0,5	3,6	1,6
Операторы, аппаратчики, машинисты и слесари-сборщики стационарного оборудования	5,8	4,4	7,9	9,1
Продавцы, демонстраторы товаров, натурщики и демонстраторы одежды	0,0	1,1	2,4	0,2
Работники сферы индивидуальных услуг и защиты граждан и собственности	7,2	3,4	5,1	2,5
Рабочие металлообрабатывающей и машиностроительной промышленности	6,4	5,2	5,2	9,8
Рабочие, занятые на горных, горно-капитальных и строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах	30,6	28,7	16,1	32,2
Руководители учреждений, организаций и предприятий и их структурных подразделений (служб)	9,9	6,2	4,6	4,7
Специалисты в области естественных и инженерных наук	3,0	2,3	1,1	2,6
Специалисты среднего уровня квалификации физических и инженерных направлений деятельности	2,9	1,0	1,2	2,0
Средний персонал в области финансово-экономической, административной и социальной деятельности	1,9%	2,0%	8,8%	1,8%
* 100% по столбцу. Источник: составлено автором.				

приходятся на рабочих, занятых на горных, горно-капитальных, строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах (30,6%) и иных профессионально-квалификационных групп (17,6%). Особенностью этих регионов является более высокая доля руководителей учреждений, организаций и предприятий и их структурных подразделений (9,9%, тогда как в других группах доля колеблется от 4,6 до 6,2%).

Это может свидетельствовать о том, что на указанных территориях присутствует большая доля иностранных компаний, которые предпочитают нанимать соотечественников на данные позиции (Комаровский, 2021). Еще одним отличием этой группы регионов является существенно более низкая доля других профессий квалифицированных рабочих крупных и мелких промышленных предприятий – 7,2%, тогда как в остальных группах она находится в диапазоне от 19,9 до 30,5%.

Во второй группе регионов наибольшие доли квот приходятся на горно-строительных рабочих (28,7%), другие профессии квалифицированных рабочих крупных и мелких промышленных предприятий (21,6%), а также на иные профессионально-квалификационные группы (16,7%).

Другие квалифицированные рабочие промышленных предприятий (30,5%), рабочие, занятые на горных, горно-капитальных, строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах (16,1%), и операторы, аппаратчики, машинисты и слесари-сборщики стационарного оборудования (7,9%) входят в тройку лидеров по значениям долей в 3-й группе регионов. Особенностью данной группы регионов является очень незначительная, но все же большая, чем в остальных группах субъектов, доля квот продавцов (2,4%, в остальных от 0 до 1,1%) и среднего персонала в области финансово-экономической, административной и социальной деятельности (8,8% против 1,8–2,0% соответственно).

Для субъектов 4-й группы характерны квоты в горно-строительной области (32,2%), для категории квалифицированных рабочих крупных и мелких промышленных предприятий (19,9%), рабочих металлообрабатывающей и машиностроительной промышленности (9,8%), а также операторов, аппаратчиков, машинистов и слесарей-сборщиков стационарного оборудования (9,1%). Это обуславливается тем, что часть

представленных регионов активно задействует иностранных работников для реализации крупных инвестиционных проектов, таких как газопровод «Сила Сибири», Амурский газохимический и Амурский газоперерабатывающий комплексы, газоперерабатывающий и газохимический кластер в поселке Усть-Луга и т. д.³³

Таблица 3 позволяет выявить, какие регионы забирают основную долю мигрантов каждой квалификации. Соответствующий и анализ показывает, что 4-я и 3-я группы регионов «перетягивают» на себя основную долю всех квот. В 4-й группе высокие доли занимают практически все профессиональные группы. Меньше всего квот здесь приходится на представителей сферы услуг, а именно продавцов (20,7%) и средний персонал в области финансово-экономической, административной и социальной деятельности (43,6%), тогда как в 3-й группе, наоборот, становится заметна ориентированность на сферу услуг (72,3% всех продавцов, демонстраторов товаров, натурщиков и демонстраторов одежды и почти половина (43,6%) всего среднего персонала в области финансово-экономической, административной и социальной деятельности).

1-я и 2-я группы регионов показывают низкие доли по всем профессионально-квалификационным группам, что может обуславливаться низкими значениями по показателю интенсивности привлечения иностранной рабочей силы в целом.

Обсуждения и выводы

Проведенный анализ подтвердил наличие пространственной неоднородности потребности в иностранной рабочей силе в регионах в рамках квотной системы. Сравнительный анализ структуры квот по профессионально-квалификационным группам внутри каждой типологической группы подтвердил статистически значимую связь между типом региона и составом требуемых профессий. В данном ключе важно добавить, что иностранная рабочая сила выступает в роли инструмента восполнения кадрового дефицита, а также является механизмом адаптации к современным вызовам спроса на труд.

³³ Минтруд раскрыл самые высокие зарплаты мигрантов. На какие позиции привлекают квалифицированные кадры из-за рубежа // РБК. URL: <https://www.rbc.ru/economics/16/12/2024/675c11489a79475d38c7ef0e> (дата обращения: 16.09.2025).

Таблица 3. Распределение профессионально-квалификационных групп по группам регионов*, 2017–2024 гг., %

Наименование профессионально квалификационной группы / группа субъекта	1 группа (низкий ИПИРС в сочетании с низкими показателями коэф. вариации)	2 группа (низкий ИПИРС в сочетании с высокими показателями коэф. вариации)	3 группа (высокий ИПИРС в сочетании с низкими показателями коэф. вариации)	4 группа (высокий ИПИРС в сочетании с высокими показателями коэф. вариации)
Водители и машинисты подвижного оборудования	0,4	2,8	14,1	82,7
Другие профессии квалифицированных рабочих крупных и мелких промышленных предприятий	0,1	4,2	26,9	68,8
Иные профессионально-квалификационные группы	1,2	11,5	18,0	69,3
Квалифицированные работники товарного сельскохозяйственного производства, лесного и охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства, имеющие рыночную ориентацию	0,3	5,0	16,0	78,7
Неквалифицированные рабочие, общие для всех отраслей экономики	0,4	3,4	25,7	70,5
Операторы, аппаратчики и машинисты промышленных установок	0,2	1,2	35,7	62,8
Операторы, аппаратчики, машинисты и слесари-сборщики стационарного оборудования	0,3	2,2	17,7	79,8
Продавцы, демонстраторы товаров, натурщики и демонстраторы одежды	0,0	7,1	72,3	20,7
Работники сферы индивидуальных услуг и защиты граждан и собственности	1,0	4,8	32,3	61,9
Рабочие металлообрабатывающей и машиностроительной промышленности	0,3	2,5	11,6	85,5
Рабочие, занятые на горных, горно-капитальных и на строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах	0,5	4,3	10,8	84,5
Руководители учреждений, организаций и предприятий и их структурных подразделений (служб)	0,9	5,6	18,5	75,0
Специалисты в области естественных и инженерных наук	0,6	4,2	8,8	86,4
Специалисты среднего уровня квалификации физических и инженерных направлений деятельности	0,7	2,4	13,0	83,9
Средний персонал в области финансово-экономической, административной и социальной деятельности	0,3	2,6	53,5	43,6
* 100% по строке. Источник: составлено автором.				

В 1-ю группу входят регионы с низкой и стабильной потребностью в иностранной рабочей силе. Основной объём квот здесь приходится на горно-строительные профессии и иные профессионально-квалификационные группы. Отличительной чертой является относительно высокая доля руководителей в струк-

туре квот и минимальное участие промышленных рабочих. Ко 2-й группе регионов относятся субъекты, в которых присутствует низкая потребность в иностранной рабочей силе в совокупности с изменяющимся год от года количеством квот. Здесь иностранные работники задействуются чаще всего в строительных и

промышленных отраслях. Регулярность квотирования в условиях внешних шоков указывает на наличие отработанных механизмов использования труда мигрантов, хотя их вклад в экономику остаётся незначительным. Возможно, в 1-й и 2-й группах регионов используются патентные мигранты или внутренние трудовые мигранты, включая вахтовиков и маятниковых трудовых мигрантов как инструмент восполнения дефицита на региональных рынках труда.

К 3-й группе относятся те регионы, в которых наблюдается высокая интенсивность привлечения иностранной рабочей силы и отмечается устойчивый спрос на таких работников. Здесь примечательно большее участие представителей сферы услуг и административного среднего персонала, чем в других группах регионов, что указывает на расширение миграционного спроса за пределы исключительно производственных отраслей. Высокая интенсивность, но эпизодический спрос на иностранную рабочую силу характерен для 4-й группы регионов. Сюда входят крупные индустриальные, столичные и северные территории, участвующие в масштабных инфраструктурных проектах. Эти регионы аккумулируют значительную долю всех квот практически по всем профессиональным группам, за исключением сферы услуг.

Таким образом, система квотирования является своеобразным отражением структурной потребности экономики регионов в кадрах,

обладающих конкретными компетенциями. В свою очередь недостаточное внимание к процессам миграции визовых иностранцев не позволяет эффективно ее использовать в решении вопросов на рынке труда, несмотря на то что именно она позволяет управлять качественным составом трудовых ресурсов. Важно отметить, что именно квотная система формируется по заявленной потребности работодателей и предусматривает предварительную оценку квалификации, позволяя лучше управлять квалификационным профилем иностранных работников и делая рынок труда более контролируемым по сравнению с патентной системой. Иностранные специалисты, привлекаемые по квоте, запрашиваются под конкретные потребности региона заранее, и оперативно заменить их не представляется возможным в отличие от тех, кто работает по патенту. Кроме того, квотируемая иностранная рабочая сила становится частью государственного долгосрочного планирования, поскольку ее привлечение учитывается при составлении соответствующих нормативно-правовых документов задолго до прибытия в Россию. В эпоху активного реформирования миграционного законодательства полученные в статье результаты позволят обратить внимание на вопрос квотирования в отношении иностранной рабочей силы, что в дальнейшем может быть использовано в законотворческих инициативах в сфере развития рынка труда и регулирования миграции.

Литература

- Бедрина Е.Б., Шаймарданов Н.З. (2010). Квотирование иностранной рабочей силы как фактор становления цивилизованной миграционной политики в России // Вестник УГТУ-УПИ. Серия: Экономика и управление. № 6. С. 14–20.
- Гребенюк А.А., Аверьянов А.А. (2025). Потенциал трудовой миграции в качестве ресурса «мягкой силы» для интенсификации интеграционных процессов между Россией и странами Центральной Азии // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. Т. 25. Вып. 2. С. 126–133. URL: <https://doi.org/10.18500/1818-9601-2025-25-2-126-133>
- Губарева А.В. (2021). Российское законодательство, регулирующее использование иностранной рабочей силы // Российское право: образование, практика, наука. № 4. С. 80–86. DOI: 10.34076/2410_2709_2021_4_80.
- Денисенко М.Б. (2003). Может ли помочь развитым странам замещающая миграция? // Мир России. Социология. Этнология. № 3. С. 147–156.
- Евтушенко А.Э., Чевтаева Н.Г., Кононова Д.С., Агумбаева А.Е. (2024). Государственное регулирование внешней трудовой миграции в условиях дефицита кадров на рынке труда // Вопросы управления. № 5 (90). С. 69–87. DOI: 10.22394/2304-3369-2024-5-69-87

- Красинец Е.С. (2020). Иностранная рабочая сила на российском рынке труда: проблемы и решения // Народонаселение. Т. 23. № 1. С. 104–118. DOI: 10.19181/population.2020.23.1.9
- Комаровский В.В. (2021). Роль внешней трудовой миграции в миграционной политике России // Социально-трудовые исследования. № 2 (43). С. 19–32. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-43-2-19-32
- Комлев Е.Ю., Костылева У.В. (2025). Миграционная политика в контексте обеспечения национальной безопасности Российской Федерации // Образование. Наука. Научные кадры. № 3. С. 61–65. URL: <https://doi.org/10.24412/2073-3305-2025-3-61-65>
- Монусова Г.А. (2021). Отношение к мигрантам: мнения и сомнения россиян // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. № 6. С. 436–458. URL: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.6.2139>
- Мукомель В.И. (2021). Миграционная ситуация и мигранты в восприятии россиян // Вестник Российской нации. № 1–2. С. 53–68.
- Мукомель В.И., Григорьева К.С., Монусова Г.А. и др. (2022). Адаптация и интеграция мигрантов в России: вызовы, реалии, индикаторы: монография / под ред. В.И. Мукомель, К.С. Григорьева; ФНИСЦ РАН. Москва: ФНИСЦ РАН. DOI: 10/19181/monogr.978-5-89697-407-9.2022
- Рязанцев С.В. (2015). Недокументированная трудовая миграция в Российской экономике // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. Т. 1. № 1 (1). С. 24–33.
- Рязанцев С.В., Письменная Е.Е. (2019). Международная трудовая миграция в России. Тренды и регулирования. Международные процессы. Том 17. № 4 (59). С. 65–83. DOI: 10.17994/IT.2019.17.4.59.5
- Татаркин А.И., Васильева А.В. (2015). Оценка потребности российского рынка труда в иностранной рабочей силе // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. Т. 11. № 2 (287). С. 10–21.
- Титова Т.П. (2015). Селективная иммиграционная политика: стратегии и практики привлечения высококвалифицированных специалистов // Россия: тенденции и перспективы развития. № 10 (3). С. 103–106.
- Флоринская Ю.Ф. (2024). Трудовая миграция в Россию: сокращение потоков на фоне мало меняющейся географии // Журнал Новой экономической ассоциации. № 2 (63). С. 223–232. DOI: 10.31737/22212264_2024_2_223-232
- Чудиновских О.С., Степанова А.В. (2020). О качестве федерального статистического наблюдения за миграционными процессами // Демографическое обозрение. № 7 (1). С. 54–82. URL: <https://doi.org/10.17323/demreview.v7i1.10820>
- Юмагузин В.В., Винник М.В. (2023). Долгосрочный прогноз компенсаторной миграции в России // Журнал Новой экономической ассоциации. №1 (58). С. 48–64. DOI: 10.31737/22212264_2023_1_48
- Bešić A., Diedrich A., Karabegović D. (2025). Translating policy harmonization into practice — The case of the EU Blue Card Directive. *European Policy Analysis*, 11(1), 94–113. DOI: <https://doi.org/10.1002/epa2.1234>
- Chudinovskikh O., Kharaeva O. (2020). Migration policy towards skilled labor in the Russian Federation. *BRICS Journal of Economics*, 2(1), 80–102. DOI: <https://doi.org/10.38050/2712-7508-2020-11>
- Macaluso M. (2022). The influence of skill-based policies on the immigrant selection process. *Economia Politica*, 39, 595–621. DOI: <https://doi.org/10.1007/s40888-022-00264-w>
- Sumpton M., Walsh P.W. (2023). “The points system is dead. Long live the points system!”. Why immigration policymakers in the UK are never quite happy with their points systems. *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 21, 89–103. DOI: <https://doi.org/10.1080/15562948.2022.2142719>

Сведения об авторе

Анастасия Алексеевна Соколова — кандидат экономических наук, научный сотрудник, Вологодский научный центр Российской академии наук (Российская Федерация, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а; e-mail: anastasia.alekseevna.ran@yandex.ru)

Sokolova A.A.

Regional Features of Foreign Labor Quotas in Russia

Abstract. This study focuses on the analysis of the foreign labor quota mechanism, which is legally regulated and enables a controlled influx of migrants. Unlike the patent system, foreign nationals arriving under quotas in response to requests from regional employers generally possess a higher skill level. The aim of the study is to assess the spatial and professional heterogeneity of the labor migrant quota system in Russia from 2017 to 2024. The findings revealed four groups of regions exhibiting varying degrees of need for foreign labor in local job markets and differing patterns of demand for it. Furthermore, we conducted a comparison of the professional and skill composition of quotas across these regional groups. Although a preliminary analysis of the quota structure indicates that most allocated slots are for skilled worker and specialist professions, a diversification of positions exists across regions. The group of regions characterized by a high intensity of foreign labor recruitment with unstable demand shows a need for workers in mining and construction, and a higher share of quotas for managers at various levels of structural divisions compared to other regional groups. For the group of regions with a high intensity of foreign labor recruitment and stable demand, a service-oriented focus in attracting international specialists is more typical. Conversely, groups with a low intensity of foreign labor recruitment, regardless of the nature of demand (stable/unstable), are characterized by an indistinct professional structure for such specialists. The obtained results demonstrate the potential of the quota system as a tool for actively managing the qualitative structure of labor migration, which can be used to improve quota allocation mechanisms in the context of labor shortages in local job markets.

Key words: migration, labor migration, international migration, quotas, patent, regional economy.

Information about the Author

Anastasia A. Sokolova – Candidate of Sciences (Economics), Researcher, Vologda Research Center, Russian Academy of Sciences (56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation; e-mail: anastasia.alekseevna.ran@yandex.ru)

Статья поступила 03.10.2025.