

*Woman in Russian Society*  
2019. No. 4. P. 53—65  
DOI: 10.21064/WinRS.2019.4.5

*Женщина в российском обществе*  
2019. № 4. С. 53—65  
ББК 65.240.7  
DOI: 10.21064/WinRS.2019.4.5

### ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В РОССИИ: ТРЕНДЫ, ПОСЛЕДСТВИЯ, РЕГУЛИРОВАНИЕ

*С. В. Рязанцев<sup>a</sup>, Т. К. Ростовская<sup>a</sup>, С. Н. Перемышлин<sup>b</sup>*

<sup>a</sup> Институт социально-политических исследований,  
Российская академия наук, г. Москва, Россия, riazan@mail.ru

<sup>b</sup> Международный общественный фонд «Российский фонд мира»,  
г. Бишкек, Кыргызская Республика

Рассматривается явление феминизации миграции на глобальном и региональном уровнях. Обосновываются причины роста численности женщин в миграционных потоках и доли трудящихся-мигранток в различных регионах мира. Выявлены особенности трудовой миграции женщин в евразийском пространстве, в том числе в России и странах Центральной Азии. Дана характеристика ситуации с трудовой миграцией женщин в России как принимающей стране, а также в странах — ее основных партнерах: Кыргызстане и Таджикистане. Выявлены ключевые проблемы положения женщин — трудящихся-мигранток в России. Предложены рекомендации по учету гендерного фактора в регулировании трудовой миграции в интересах мигрантов и государств.

**Ключевые слова:** гендер, трудовая миграция, женщины, трудящиеся-мигранты, принимающие и отправляющие страны, регулирование трудовой миграции.

### GENDER ASPECTS OF LABOR MIGRATION IN RUSSIA: TRENDS, IMPLICATIONS, REGULATION

*S. V. Ryazantsev<sup>a</sup>, T. K. Rostovskaya<sup>a</sup>, S. N. Peremyshlin<sup>b</sup>*

<sup>a</sup> Institute for Socio-Political Research, Russian Academy of Sciences, Moscow,  
Russian Federation, riazan@mail.ru

<sup>b</sup> International Public Fund “Russian Peace Fund”, Bishkek, Kyrgyz Republic

The article discusses the features of the feminization of migration at the global and regional levels. The reasons and regional features of the increase in the number and share of women in migration flows in various regions of the world are substantiated. Features of labor migration of women in the Eurasian region, including Russia and the countries of Central Asia, are revealed. The situation with the labor migration of women in Russia as a host country,

---

© Рязанцев С. В., Ростовская Т. К., Перемышлин С. Н., 2019

*Публикация подготовлена при содействии Совета по грантам Президента РФ для государственной поддержки молодых российских ученых и по государственной поддержке ведущих научных школ (грант № НШ-3781.2018.6).*

---

as well as in the countries of its key partners — Kyrgyzstan and Tajikistan — is analyzed. The key problems of the situation of women migrant workers in Russia are identified. Recommendations are offered on improving the regulation of labor migration in the interests of migrants and states.

**Key words:** gender, labor migration, women, migrant workers, receiving and sending countries, regulation of labor migration.

### **Актуальность исследования**

Феминизация миграционных потоков в целом и трудовой миграции в частности представляет собой сравнительно новое глобальное явление. Все больше женщин в различных регионах и странах мира вынужденно или добровольно становятся мигрантками. Они включились во все формы миграции: трудовую, образовательную, миграцию с целью воссоединения семьи и т. д. [Рязанцев и др., 2018; Байков и др., 2018].

По данным Международной организации по миграции (МОМ), в 2017 г. численность женщин — международных мигранток составила 124,8 млн человек, или 48 %, доля трудящихся-мигранток — 42 % [Migration Data Portal, 2019]. Феминизация миграции на сегодняшний день, с одной стороны, обусловлена открытием новых ниш на рынке труда, что связано с социально-экономическими и демографическими изменениями в мире. Например, старение населения в развитых странах делает востребованным труд именно женщин в сфере ухода за пожилыми людьми. С другой стороны, в странах, отправляющих мигранток, активное вовлечение женщин в миграционные процессы происходит по причине изменения социально-экономических ролей женщин в обществе. В развивающихся странах они становятся более активными, мобильными и претендуют на новые роли в семье и обществе. Например, растет доля женщин в численности эмигрантов из таких стран — доноров трудовых ресурсов за границу, как Филиппины и Таиланд. Данные изменения коснулись евразийского и постсоветского пространств, где трудовая миграция имеет существенное значение для жизни общества как на национальном, так и на локальном уровне. Все больше женщин вовлечено в трудовую миграцию не только в славянских странах бывшего СССР, но и в странах Центральной Азии с преобладанием ислама, где роль женщины традиционно была более локальной и ограниченной.

Новые социальные отношения существенно изменили положение женщин в традиционных обществах. В результате происходит увеличение численности женщин в миграционных потоках в целом и потоках трудовой миграции в частности и на глобальном, и на региональном уровнях. Так, в трудовую миграцию активно включаются женщины из Узбекистана, Таджикистана, Кыргызстана, выезжая на заработки в Россию, Казахстан, страны Ближнего Востока. Женщины — трудовые эмигрантки из Молдовы, Украины и Беларуси ориентированы на страны Европы, преимущественно на Италию, Португалию, Испанию. Следует отметить, что на постсоветском пространстве получила широкое распространение брачная эмиграция. Особенно активно в нее вовлечены женщины славянского фенотипа из России, Украины и Беларуси. Есть основания говорить

о появлении в последние десятилетия на мировом брачном рынке нового социокультурного феномена — феномена «русских жен».

Данная статья посвящена исследованию явления феминизации миграции и гендерных особенностей миграционных процессов в России в контексте глобальных трендов. Рассматриваются подходы к изучению гендерных аспектов миграции в целом и трудовой миграции в частности, а также тенденции и последствия феминизации миграции в евразийском пространстве. Источниками информации стала немногочисленная научная литература по проблемам миграции женщин, изданная международными организациями и агентствами ООН (Отдел по народонаселению ООН, МОМ, МОТ), а также международная, российская и зарубежная национальная статистика по миграции и трудовой миграции в разрезе регионов, стран, посылающих и принимающих мигрантов. В российских условиях данные по трудовой миграции собирались ранее Федеральной миграционной службой (ФМС), в настоящее время — Главным управлением по делам миграции МВД. Они обрабатываются и систематизируются Федеральной службой государственной статистики. Однако представленность данных по полу крайне ограничена. В статье использованы интервью с экспертами в миграционной сфере и материалы предыдущих социологических исследований коллектива.

### **Глобальные и региональные тенденции феминизации миграции**

Международная статистика показывает, что за последние полвека доля женщин-мигранток существенно не изменилась. Вместе с тем в этом процессе произошли качественные социокультурные трансформации: больше женщин-мигранток стали активно перемещаться в целях поиска работы, получения образования, а также брать на себя роль глав домохозяйств. При этом они чаще сталкиваются с дискриминацией как мигрантки и как женщины, более уязвимы на рынке труда, чаще подвергаются насилию и жестокому обращению, становятся жертвами обмана организаторов миграции и работодателей.

По данным Отдела народонаселения ООН, в 2019 г. в глобальном масштабе в миграции участвовали 130 млн женщин, что составляло 48 % численности мигрантов в мире. Можно выделить три вида регионов мира с точки зрения роли женской миграции. Во-первых, это регионы с преобладанием среди мигрантов мужчин — Азия и Африка. Например, в Азии в 2000—2019 гг. на 84 % увеличилась накопленная численность трудящихся-мигрантов (до 49 млн человек) [UN DESA, 2019]. Этот процесс был вызван растущим спросом на мигрантов в нефтедобывающих странах Западной Азии. Несмотря на то что в арабских государствах находится всего 5,3 % трудящихся-мигрантов мира, они составляют около 40 % рабочей силы в регионах Азии [ILO Global Estimates... , 2018]. В то же самое время в странах Западной Азии оказался востребованным и труд женщин-мигранток с Филиппин, из Бангладеш и Индии, которые заняты в домашних хозяйствах. По мере роста доходов и благосостояния арабских домохозяйств в Саудовской Аравии, Катаре, Кувейте, ОАЭ требуется большая численность прислуги. Женщины-мигрантки освобождают местных арабских женщин в богатых странах Персидского залива от домашней работы. Доля женщин-мигранток в Азии составляет в настоящее время 42 % [UN DESA, 2019]. В африканских

странах женская миграция распространена в меньшей степени, но постепенно она набирает обороты, женщины мигрируют как внутри континента, так и за его пределы. Африканки стали активнее эмигрировать в Европу, особенно в период так называемого миграционного кризиса 2014—2016 гг. В настоящее время доля женщин-мигранток в Африке составляет 47 % [ibid.].

Второй вид регионов — это регионы мира с равной степенью участия мужчин и женщин в миграционных потоках. В Латинской Америке, Океании и Карибском бассейне в 2019 г. доля женщин — международных мигранток была почти равна данной доле мужчин и составляла 49,9 %. Интересно, что в 2000—2019 гг. в этих регионах численность женщин среди мигрантов росла быстрее, чем численность мужчин [ibid.]. В настоящее время доля мужчин — трудящихся-мигрантов (2,9 %) почти равна доле женщин — трудящихся-мигранток (2,5 %) в их общей численности [ILO Global Estimates... , 2018].

Третий вид образуют регионы мира, в которых среди мигрантов преобладают женщины. Феминизация миграции наглядно проявляется в экономически развитых странах мира. Например, женщины составляют более половины международных мигрантов в Европе и Северной Америке — 51,4 и 51,8 % соответственно [UN DESA, 2019]. Европейские страны, США и Канада являются основными странами, принимающими трудящихся-мигрантов: в этих странах работают соответственно 40 и 26 % всех женщин — трудящихся-мигранток мира [ILO Global Estimates... , 2018]. Их повышенная численность в обозначенных регионах связана с востребованностью женского труда в экономиках развитых стран по причине старения населения.

### **Тенденции и социально-демографическая структура потоков трудовых мигрантов в России и посылающих странах**

В последние годы трудовая миграция играет значительную роль в обеспечении ресурсами российского рынка труда. Трудящиеся-мигранты работают практически во всех регионах и отраслях российской экономики. Количество разрешительных документов на работу в России стабилизировалось в 2016—2018 гг. на отметке 1,5—1,7 млн патентов и 120—150 тыс. разрешений на работу (табл. 1). Кроме того, 800—900 тыс. трудящихся-мигрантов происходят из стран ЕАЭС и им не требуется разрешительных документов на работу в России. В некоторых случаях граждане из стран ЕАЭС и стран с «патентной системой» вынуждены получать разрешение на работу в России, что запутывает и без того несовершенную статистику трудовой миграции в стране.

Основными странами — поставщиками рабочей силы в Россию в 2016 г., согласно данным МВД и Росстата, были такие страны постсоветского пространства, как Узбекистан (894,3 тыс. патентов и 7,8 тыс. разрешений на работу), Таджикистан (403,7 и 8,3 тыс. соответственно), Украина (167,8 и 2,7 тыс.) и Молдова (65,3 тыс. патентов). Также была ощутима роль азиатских государств в притоке иностранной рабочей силы в Россию — Китая (40,5 тыс. разрешений), КНДР (29,1 тыс.), Турции (19,3 тыс.), Вьетнама (12,5 тыс.) (ср.: гражданам из стран Евросоюза выдано 8,4 тыс. разрешений на работу) [Труд и занятость... , 2018: 156].

Таблица 1

**Число разрешительных документов, выданных трудящимся-мигрантам в Российской Федерации в 2016—2018 гг.<sup>1</sup>**

Категория документов	2016	2017	2018
Патенты (Азербайджан, Молдова, Таджикистан, Узбекистан, Украина)	1 510 378	1 682 622	1 544 313
Разрешения на работу (остальные страны, кроме стран ЕАЭС)	149 013	148 326	116 538

Сведения о женщинах в составе трудовых мигрантов в России весьма ограничены. Доступны только официальные данные по половозрастному составу иностранных граждан, имевших разрешение на работу (табл. 2). В 2016 г. женщины среди них составляли около 17 %. Однако мигранты, имеющие разрешение на работу, — это лишь десятая часть общего потока трудящихся-мигрантов в Россию.

Таблица 2

**Численность иностранцев, имевших разрешение на работу в России в 2016 г. [Труд и занятость... , 2018: 158]**

Возрастная группа, лет	Общая численность, тыс. человек	Численность женщин, тыс. человек	Доля женщин, %
18—29	27,6	6,3	26,0
30—39	40,7	7,3	30,3
40—49	46,9	7,2	29,8
50—54	17,0	2,1	8,6
55—59	8,4	0,8	3,5
60 и старше	3,3	0,4	1,8
<i>Всего</i>	143,9	24,1	100,0

Выделить долю женщин среди трудовых мигрантов достаточно сложно в силу отсутствия открытой статистики в необходимом разрезе. Но по экспертным оценкам, есть потоки трудовых мигрантов с четко выраженным преобладанием женщин. Например, среди выходцев из Таиланда и Филиппин явно преобладают женщины (76 и 65 % соответственно) в силу особенностей занятости на российском рынке труда (из Филиппин приезжает домашняя прислуга и женщины, работающие с детьми, а из Таиланда — массажистки в салонах).

Третья часть (32 %) трудовых мигрантов из Кыргызстана — женщины, которые востребованы в секторе общественного питания, в кафе и ресторанах [Чудиновских и др., 2013]. Женщины из Кыргызстана заняты уборкой помещений в офисах компаний и учреждений, работают в качестве обслуживающего персонала, разнорабочими, официантками в ресторанах. Хорошо знающие русский язык трудоустраиваются на более квалифицированные и высокооплачиваемые

<sup>1</sup> Данные Главного управления по делам миграции МВД России (<https://мвд.рф/Dejatelnost/statistics/migracionnaya/1/>).

работы — в домашних хозяйствах в качестве нянь, сиделками у престарелых и больных людей, мастерами маникюра и парикмахерами в салонах красоты, массажистками в салонах, кассирами в супермаркетах, продавцами в магазинах, медицинскими работниками в лечебных учреждениях. Нередко трудящиеся-мигрантки все-таки вынуждены работать не по своей специальности. Некоторые в России получают дополнительные навыки и квалификацию, причем часто это делается после начала работы. Наиболее востребованными за рубежом оказываются трудящиеся-мигранты со средним уровнем образования: на них приходилось 70 % работавших за границей граждан Кыргызстана, судя по данным национального выборочного обследования бюджетов домохозяйств в 2016 г. (табл. 3).

Таблица 3

**Уровень образования трудящихся-мигрантов,  
работавших за пределами Кыргызской Республики в 2016 г.<sup>2</sup>**

Образование	Всего		Мужчины, тыс. человек	Женщины, тыс. человек
	тыс. человек	%		
Высшее профессиональное	19,5	8,3	14,3	5,2
Незаконченное высшее профессиональное	6,0	2,6	5,1	0,9
Среднее профессиональное	9,4	4,0	5,8	3,6
Начальное профессиональное	9,7	4,1	8,3	1,4
Среднее (полное) общее	164,5	70,0	122,0	42,5
Основное общее	24,5	10,4	21,3	3,2
Начальное общее, отсутствие начального общего и неграмотные	1,5	0,6	1,0	0,5
<i>Всего</i>	235,1	100,0	177,8 (75,6 %)	57,3 (24,4 %)

На российском рынке труда мигранты из Кыргызстана имеют значительные преимущества в сравнении с представителями других стран из-за более высокого уровня владения русским языком. Это преимущество сложилось в связи с тем, что русский язык остается официальным языком Кыргызстана и широко распространен в бытовой сфере. Данный фактор позволяет получать серьезные конкурентные преимущества гражданам Кыргызстана при трудоустройстве в различных отраслях российской экономики, в том числе занимать ниши, ориентированные на социальное обслуживание российского населения. Особенно наглядно это проявляется среди женщин — трудящихся-мигранток. Многие гражданки Кыргызстана трудоустраиваются в семьях на более высокооплачиваемую работу, требующую большей квалификации и знания русского языка. Например, исследование Центра социальной демографии Института социально-политических исследований РАН, выполненное в 2012 г., показало, что женщины

<sup>2</sup> Данные Национального статистического комитета Кыргызской Республики по результатам интегрированного выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств и рабочей силы (<http://www.stat.kg/media/publicationarchive/427e9cca-f5b6-4375-a751-80e63af69efe.pdf>).

из Кыргызстана достаточно часто работают гувернантками, сиделками, нянечками, поскольку хорошо владеют русским языком. Имеющие среднее медицинское образование ухаживают за пожилыми людьми. Это достаточно специфический труд, требующий определенных навыков и медицинских знаний (см.: [Рязанцев и др., 2019]).

Усиливаются и изменяется роль женщин в миграционных потоках из Таджикистана. Первоначально в таджикском обществе было сильно убеждение, что содержание семьи — это исключительная обязанность мужчин. Во время расцвета челночной торговли и коммерческой миграции во второй половине 1990-х гг. женщина также стала добытчиком в семье, а некоторые мужчины, напротив, перешли в разряд маргиналов. Традиционные стереотипы были подорваны, и в настоящее время трудовая миграция вовлекает в свой водоворот женщин из Таджикистана, которые теперь едут не только в Россию, но и осваивают новые рынки труда на Ближнем Востоке, в Корее и Японии, Восточной Европе.

Они все чаще участвуют в трудовой миграции как самостоятельные мигрантки, а не как члены семьи основного мигранта (мужа). Некоторые выезжают на заработки в Россию с детьми, другие оставляют детей дома на попечение родственников, в основном родителей [Олимова, Куддусов, 2007]. Сфера занятости женщин-мигранток из Таджикистана в России значительно отличается от сферы занятости мужчин. Многие работают продавщицами, уборщицами, дворниками, официантками, поварами. Некоторые заняли более престижные ниши в медицине и образовании. Часть женщин являются предпринимательницами, имеют свой торговый бизнес (магазин, контейнер, киоск, торговое место). В сравнении с кыргызскими трудовыми мигрантами выходцы из Таджикистана проигрывают в конкуренции на рынке труда, поскольку, как правило, хуже знают русский язык.

### **Ключевые проблемы положения женщин — трудоустройственной миграции в России**

Следует обозначить несколько наиболее актуальных проблем, с которыми сталкиваются женщины — трудоустройственной миграции в России.

*Во-первых*, это отсутствие возможности зарегистрировать значительную часть трудовых мигранток по месту реального проживания в России. Российские собственники жилья во избежание уплаты налоговых сборов зачастую отказываются регистрировать трудоустройственных мигрантов по месту фактического пребывания (проживания). Согласно законодательству РФ, собственники жилого помещения считаются частными предпринимателями, в связи с этим доход, полученный от аренды такого помещения, облагается государственной пошлиной. Собственники жилья, отказываясь регистрировать иностранного гражданина по месту проживания, тем самым нарушают порядок, установленный федеральным законодательством, и усложняют положение трудоустройственных мигрантов [Рязанцев и др., 2019]. Многие мигранты вынуждены снимать жилье на несколько человек, чтобы сэкономить на расходах. При этом их регистрация собственниками не предоставляется. В результате многие мигранты попадают в незаконное положение, если не делают регистрацию в других помещениях.

*Во-вторых*, въезд на территорию РФ мигрантов, совершивших правонарушения, ограничен. Следует отметить, что хотя количество запретов и сокращается, но масштабы проблемы остаются весьма существенными. Ограничения на въезд могут устанавливаться в России различные государственные структуры за разные правонарушения, порой очень незначительные (например, не оплачен штраф и пр.). Но чаще всего запреты связаны с отсутствием или незаконностью регистрации по месту пребывания [там же]. В 2018 г., по данным МВД РФ, было принято 253,6 тыс. решений о запрете на въезд в Россию (по сравнению с 210,7 тыс. в 2017 г. и 229 тыс. в 2016 г.). В целом, по оценке президента Федерации мигрантов России В. Коженова, сейчас запрещен въезд 1 млн иностранцев [Мусина, 2019].

*В-третьих*, заработная плата трудящимся-мигранткам не всегда выплачивается российскими работодателями. Основной причиной является несоблюдение ими условий трудового договора, а также отсутствие между работодателем и работником документально закрепленных правовых отношений, наличие лишь устных договоренностей. Особенно это распространено в частном секторе экономики. В судебном порядке, как правило, разрешение подобных вопросов практически невозможно.

*В-четвертых*, сохраняются высокие риски вовлечения женщин — трудящихся-мигранток в трудовую эксплуатацию и торговлю людьми в России. Имеется множество случаев, когда работодатели отбирали паспорта, принуждали к сверхурочному труду, подвергали мигранток насилию и трудовой эксплуатации, продавали их в рабство. Фактически многие женщины-мигрантки испытывают на рынке труда двойную дискриминацию — и как мигрантки, и как женщины.

*В-пятых*, несмотря на существование формального доступа к получению медицинских услуг трудящимися-мигрантами в России, остается открытым вопрос доступа к получению медицинской помощи членами их семей. До 1 января 2017 г. доступ к получению медицинской помощи в России гражданами государств — членом ЕАЭС был ограничен в связи с невозможностью оформить полис ОМС. В соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ от 27 октября 2016 г. № 803н, теперь временно пребывающие на территории РФ иностранные граждане имеют право на получение полиса (см.: [Рязанцев и др., 2019]). Однако фактически полисы покрывают лишь самые необходимые расходы для мигрантов. Остаются большие сложности с предоставлением специальной помощи женщинам-мигранткам (например, наблюдение у врача в связи с беременностью).

*В-шестых*, в России отсутствует система пенсионного обеспечения трудящихся-мигрантов. Долгое время данная проблема оставалась нерешенной. Получить пенсию даже после многих лет работы в России трудящимся-мигрантам практически невозможно. Только 19 декабря 2016 г. на заседании коллегии Евразийской экономической комиссии одобрен проект Договора о пенсионном обеспечении трудящихся государств — членом ЕАЭС. Проект Договора предусматривает зачет трудового стажа, полученного в государствах ЕАЭС. Вступление в силу Договора обеспечит гражданам государств-членов возможность формировать, сохранять и реализовывать пенсионные права, приобретенные ими во время работы в странах ЕАЭС [там же]. Однако для граждан



других стран данный вопрос остается нерешенным. В пенсионном стаже также не учитывается период рождения и воспитания детей, даже если они родились в России и стали ее гражданами. Не решены и вопросы установления стажа мигрантам, работавшим у частных лиц и в домохозяйствах. Большинство из этих работников — женщины.

### **Рекомендации по совершенствованию системы управления трудоустройственной миграцией в интересах мигрантов и стран**

Данные рекомендации разработаны для двух сторон — участников процессов трудоустройственной миграции: отправляющих и принимающих стран. Они затрагивают интересы мигрантов независимо от половой принадлежности, в то же время при их разработке учитывалась специфика, связанная с репродуктивной функцией женщин-мигранток, их интересами, касающимися воспитания и обучения детей, предотвращения нарушений трудового законодательства и двойной эксплуатации.

В странах, отправляющих трудовых мигрантов в Россию, целесообразно реализовать следующие направления и меры в области регулирования трудоустройственной миграции и учета гендерных аспектов этого социального процесса.

*Для развития инфраструктуры управления трудоустройственной миграцией* следует: подписать соглашения с регионами РФ, принимающими трудящихся-мигрантов; открыть центры предвыездной подготовки в регионах и населенных пунктах страны происхождения трудящихся-мигрантов; организовать при этих центрах курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки, а также курсы русского языка.

*Для информационной поддержки трудящихся-мигрантов* необходимо разрабатывать и распространять среди потенциальных мигрантов справочные материалы о миграционных зонах в принимающих странах, процедурах регистрации, получения разрешительных документов на работу и заключения трудовых договоров. Женщинам, планирующим работать за рубежом, следует предоставить информацию о возможностях получения медицинской помощи в связи с беременностью и уходом за ребенком, а также образования детьми, о гендерных стереотипах, характерных для культуры принимающей страны, о системе правовой защиты женщин от насилия и сексуальных домогательств в конкретной стране.

В Российской Федерации как стране, принимающей трудящихся-мигрантов, целесообразно реализовать следующие направления и меры в сфере совершенствования системы регулирования трудоустройственной миграции с учетом гендерного аспекта:

— на государственном уровне выделить приоритетные страны для найма рабочей силы исходя из геополитических и экономических интересов Российской Федерации; подписать двусторонние соглашения с заинтересованными странами об организованных поставках трудящихся-мигрантов, которые пройдут предварительную подготовку в миграционных центрах за пределами России;

— содействовать развитию инфраструктуры найма трудящихся-мигрантов, мужчин и женщин, в странах происхождения для работы на российских предприятиях (миграционные центры, центры изучения русского языка,

центры профессиональной подготовки потенциальных трудящихся-мигрантов, агентства занятости); отработать механизм лицензирования и создать единый реестр частных агентств занятости, работающих в России и основных странах — поставщиках трудящихся-мигрантов;

— разработать единую методику оценки потребности российских регионов в трудовых ресурсах с учетом возможных источников замещения и рассчитать на ее основе реальные потребности страны в трудящихся-мигрантах, мужчинах и женщинах;

— выдавать рабочую визу для работников из стран с визовым режимом на основе персонифицированных квот на привлечение иностранных работников, закрепленных за конкретным работодателем (предприятие, организация, фирма, частный предприниматель), который обосновал необходимость данного привлечения перед трехсторонней комиссией соответствующего региона;

— ввести регистрацию пребывания трудящихся-мигрантов по адресу работодателя, а не по месту проживания;

— отменить требование указания в патентах отрасли занятости, вида деятельности, физического или юридического лица.

В сфере обеспечения условий работы и быта трудовых мигрантов целесообразно:

— снизить ставку налога с дохода физических лиц для трудящихся-мигрантов (иностранцы, граждане, нерезиденты) с 30 до 13 %; развивать систему внутрикорпоративного добровольного медицинского страхования мигрантов независимо от пола и специфики трудовой деятельности;

— расширять спектр услуг, доступных женщинам — трудящимся-мигранткам и связанных с их репродуктивной функцией;

— обеспечить детей трудящихся-мигрантов необходимыми образовательными и медицинскими услугами. С этой целью следует снижать размеры социальных начислений на фонд оплаты труда работодателям, которые вкладывают средства в программы корпоративного страхования жизни и здоровья трудящихся-мигрантов и их детей;

— ужесточить наказание работодателей (вплоть до уголовного преследования), задерживающих или не выплачивающих заработную плату, отбирающих документы или ограничивающих свободу передвижения трудящихся-мигрантов, допускающих сексуальные домогательства и двойную эксплуатацию в отношении женщин-мигранток.

В сфере адаптации трудящихся-мигрантов целесообразно обязать работодателей предоставлять им временное жилье, оборудованное минимальными удобствами (например, городки временного размещения); необходимо также стимулировать деятельность работодателей по организации для трудящихся-мигрантов курсов обучения русскому языку и основам российского законодательства, в том числе с использованием дистанционных методов.

Особое внимание следует обратить на реализацию программ интеграции в российское общество мигрантов, женщин и мужчин, легально находящихся на территории страны. Проекты различных образовательных, культурных учреждений, женских организаций, некоммерческих объединений должны осуществляться при государственной поддержке (бесплатное обучение русскому языку,

правовая поддержка мигрантов, дошкольные учреждения для детей мигрантов, кризисные центры для женщин-мигранток, подвергшихся насилию). Необходимо обеспечить бесплатное обучение детей трудящихся-мигрантов, находящихся в стране, в общеобразовательных школах Российской Федерации.

Для совершенствования учета производственных, правовых, культурных и гендерных факторов функционирования трудовой миграции в России целесообразно создать единый для всех регионов страны регистр иностранных граждан, который будет аккумулировать информацию о правовых основах пребывания, наличии разрешений на работу и патентов, месте работы и условиях проживания, социально-демографическом составе трудящихся-мигрантов и их семей. Основой для создания регистра могла бы быть Центральная база данных по учету иностранных граждан, разрабатываемая ФМС на протяжении нескольких лет. Публичная доступность статистических данных о трудовой миграции в Российской Федерации в сети Интернет в разрезе отраслей экономики, регионов, социально-демографических и гендерных характеристик трудящихся-мигрантов может стать важным этапом в обеспечении баланса между вовлечением в сферу занятости иностранной рабочей силы и учетом ее гендерной специфики.

#### **Библиографический список**

- Байков А. А., Лукьянец А. С., Письменная Е. Е., Ростовская Т. К., Рязанцев С. В. Эмиграция молодежи из России: масштабы, каналы, последствия // Социологические исследования. 2018. № 11. С. 75—84.
- Мусина А. Россия: отток мигрантов ставит под угрозу экономическое развитие. 2019. URL: <https://russian.eurasianet.org/россия-отток-мигрантов-ставит-под-угрозу-экономическое-развитие> (дата обращения: 15.08.2019).
- Олимова С., Куддусов Д. Семья мигрантов в Таджикистане: проблемы и способы их решения: аналитический отчет по исследованию. Душанбе: Ирфон, 2007. 124 с.
- Пашукова Т. И., Тер-Акопова А. С. Теоретический анализ становления понятий гендера и гендерной идентичности в психологии // Вестник Московского государственного лингвистического университета: образование и педагогические науки. 2012. № 640. С. 122—132.
- Ростовская Т. К., Безвербная Н. А. Теоретические подходы к изучению гендерного насилия // Национальные демографические приоритеты: новые подходы, тенденции. Сер.: Демография. Социология. Экономика. М.: Экон-Информ, 2019. С. 306—311.
- Рязанцев С. В., Байков А. А., Морозов В. М. Социально-экономическое положение и правовой статус кыргызских трудовых мигрантов в России в контексте интеграции Кыргызстана в ЕАЭС // Миграционное право. 2019. № 1. С. 3—8.
- Рязанцев С. В., Сивоплясова С. Ю., Ростовская Т. К., Бушкова Л. А. Брачная эмиграция женщин из России: масштабы, причины, особенности // Женщина в российском обществе. 2018. № 4. С. 85—99.
- Труд и занятость в России, 2017 / Росстат. 2018. URL: [https://www.gks.ru/free\\_doc/doc\\_2017/trud\\_2017.pdf](https://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/trud_2017.pdf) (дата обращения: 15.08.2019).
- Чудиновских О., Денисенко М., Мкртчян Н. Временные трудовые мигранты в России // Демоскоп Weekly. 2013. № 579—580. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2013/0579/tema03.php> (дата обращения: 15.08.2019).

- ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology. 2018. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_652001.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_652001.pdf) (дата обращения: 15.08.2019).
- Migration Data Portal / ИОМ. 2019. URL: [https://migrationdataportal.org/?i=stock\\_abs\\_&t=2019&m=1](https://migrationdataportal.org/?i=stock_abs_&t=2019&m=1) (дата обращения: 15.08.2019).
- UN DESA. 2019. URL: <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates19.asp> (дата обращения: 15.08.2019).

### References

- Baïkov, A. A., Luk'ianets, A. S., Pis'mennaia, E. E., Rostovskaia, T. K., Riazantsev, S. V. (2018) Èmigratsiia molodëzhi iz Rossii: masshtaby, kanaly, posledstviia [Youth emigration from Russia: scale, channels, consequences], *Sotsiologicheskie issledovaniia*, no. 11, pp. 75—84.
- Chudinovskikh, O., Denisenko, M., Mkrchtian, N. (2013) Vremennye trudovye migranty v Rossii [Temporary labor migrants in Russia], *Demoskop Weekly*, no. 579—580, available from <http://www.demoscope.ru/weekly/2013/0579/tema03.php> (accessed 15.08.2019).
- ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology (2018), available from [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_652001.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_652001.pdf) (accessed 15.08.2019).
- Migration Data Portal (2019), IOM, available from [https://migrationdataportal.org/?i=stock\\_abs\\_&t=2019&m=1](https://migrationdataportal.org/?i=stock_abs_&t=2019&m=1) (accessed 15.08.2019).
- Olimova, S., Kuddusov, D. (2007) *Sem'ia migrantov v Tadjikistane: problemy i sposoby ikh resheniia*: Analiticheskii otchët po issledovaniiu [Migrant family in Tajikistan: problems and solutions: Research report], Dushanbe: Irfon.
- Pashukova, T. I., Ter-Akopova, A. S. (2012) Teoreticheskii analiz stanovleniia poniatiï genera i gendernoï identichnosti v psikhologii [Theoretical analysis of the formation of the concepts of gender and gender identity in psychology], *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo lingvisticheskogo universiteta: Obrazovanie i pedagogicheskie nauki*, no. 640, pp. 122—132.
- Rostovskaia, T. K., Bezverbnaia, N. A. (2019) Teoreticheskie podkhody k izucheniiu gender-nogo nasiliia [Theoretical approaches to the study of gender-based violence], in: *Natsional'nye demograficheskie priority: novye podkhody, tendentsii*, seriia Demografiia. Sotsiologiia. Èkonomika, Moscow: Èkon-Infom, pp. 306—311.
- Riazantsev, S. V., Baïkov, A. A., Morozov, V. M. (2019) Sotsial'no-èkonomicheskoe polozhenie i pravovoï status kyrgyzskikh trudovykh migrantov v Rossii v kontekste integratsii Kyrgyzstana v EAES [Socio-economic situation and legal status of Kyrgyz labor migrants in Russia in the context of Kyrgyzstan's integration into the EAES], *Migratsionnoe pravo*, no. 1, pp. 3—8.
- Riazantsev, S. V., Sivopliasova, S. Iu., Rostovskaia, T. K., Bushkova, L. A. (2018) Brachnaia èmigratsiia zhenshchin iz Rossii: masshtaby, prichiny, osobennosti [Marital emigration of women from Russia: the extent, causes, features], *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no. 4, pp. 85—9.
- UN DESA (2019), available from <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates19.asp> (accessed 15.08.2019).

*Информация об авторах / Information about the authors*

**Рязанцев Сергей Васильевич** — член-корреспондент РАН, доктор экономических наук, профессор, директор, Институт социально-политических исследований РАН, г. Москва, Россия, riazan@mail.ru (Dr. Sc. (Econ.), Professor, Director, Institute for Socio-Political Research of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russian Federation).

**Ростовская Тамара Керимовна** — доктор социологических наук, профессор, заместитель директора по научной работе, Институт социально-политических исследований РАН, г. Москва, Россия, rostovskaya.tamara@mail.ru (Dr. Sc. (Sociology), Professor, Deputy Director for Research, Institute for Socio-Political Research of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russian Federation).

**Перемышлин Сергей Николаевич** — представитель в Кыргызской Республике, Международный общественный фонд «Российский фонд мира», г. Бишкек, Кыргызская Республика, rus-fondmira@bk.ru (Representative in Kyrgyz Republic, International Public Fund “Russian Peace Fund”, Bishkek, Kyrgyz Republic).