

ВЫБОР ЗАНЯТОСТИ ПОЖИЛЫМИ РАБОТНИКАМИ — ТРУДОВЫМИ МИГРАНТАМИ ИЗ ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

EMPLOYMENT CHOICES FOR OLDER MIGRANT WORKERS FROM CENTRAL ASIA IN THE RUSSIAN LABOR MARKET

**U. Bahriev
P. Ananchenkova**

Summary. The topic of the article can be considered relevant, because in the post-Soviet space, labor migration has turned into a genuine form of economic and political integration, which has made a significant contribution to the creation of the Eurasian Economic Union (EAEU), which includes Russia, Kazakhstan, Belarus, Armenia and Kyrgyzstan. In general, migration processes are comparable for countries such as Uzbekistan and Tajikistan.

The demographic and labor potential of Russia is being significantly updated due to a significant part of migrants. Such migrants include refugees, migrants who return to Russia for education, and migrants who are looking for work. Behavioral patterns and stereotypes based on strategies for achieving success in life through labor migration to Russia have largely formed in the collective consciousness of people living in Central Asian countries. In addition to young and middle-aged people, older migrants (over 60 years old) They make up a significant part of the migrant population of Tajikistan, Uzbekistan, Kyrgyzstan and even Kazakhstan, as in other countries. In Central Asian countries, they prefer labor migration to further education. New socio-demographic groups, such as residents of rural areas and small communities, as well as women and youth, are joining the migration movements.

Keywords: labor migration, older workers, employer, demography, labor market, migration flows, migration policy, qualified personnel, specialized education.

Бахриев Убайдулло Абдулложонович

Аспирант,
Академия труда и социальных отношений, г. Москва
bakhriev_7776@mail.ru

Ананченкова Полина Игоревна

Кандидат социологических наук, доцент,
ГБУ «Научно-исследовательский институт организации
здравоохранения и медицинского менеджмента
Департамента здравоохранения города Москвы»
ananchenkova@yandex.ru

Аннотация. Актуальность статьи обусловлена тем, что на постсоветском пространстве трудовая миграция превратилась в подлинную форму экономической и политической интеграции, которая внесла существенный вклад в создание Евразийского экономического союза (ЕАЭС), в который входят Россия, Казахстан, Беларусь, Армения и Кыргызстан. В целом миграционные процессы носят сопоставимый характер для таких стран, как Узбекистан и Таджикистан.

Демографический и трудовой потенциал России существенно обновляется за счет значительной части мигрантов. В коллективном сознании людей, проживающих в странах Центральной Азии, в значительной степени сформировались поведенческие модели и стереотипы, основанные на стратегии достижения успеха в жизни через трудовую миграцию в Россию. Помимо людей молодого и среднего возраста, пожилые мигранты (старше 60 лет) составляют значительную часть мигрирующего населения Таджикистана, Узбекистана, Кыргызстана и даже Казахстана, как и в других странах. В странах Центральной Азии предпочитают трудовую миграцию дальнейшему образованию. К миграционным движениям присоединяются новые социально-демографические группы населения, такие как жители сельских районов и небольших общин, а также женщины и молодежь.

Ключевые слова: трудовая миграция, пожилые работники, работодатель, демография, рынок труда, миграционные потоки, миграционная политика, квалифицированные кадры, специализированное образование.

Между Центральной Азией и Российской Федерацией исторически сформировался миграционный коридор, который является одним из крупнейших и наиболее стабильных в Евразии. Трудовая миграция в данном коридоре является основным миграционным потоком. Значительные финансовые вклады трудовые мигранты из Центральной Азии (главным образом из Таджикистана и Кыргызстана) вносят в экономику своих стран: денежные переводы трудовых мигрантов составляют около 30 % финансовых средств от ВВП указанных стран. Эти средства являются источником средств к существованию для большого числа домашних хозяйств, способствуют поддержанию обменного курса местных валют и являются постоянным ис-

точником инвестиций в экономику Кыргызстана, Таджикистана и, в некоторой степени Узбекистана [1].

Существует четкая взаимосвязь между размером предприятий, на которых работают мигранты, и спросом на определенные профессии. В результате наиболее востребованными профессиями на малых и средних предприятиях являются профессии консультанта по продажам, официанта, водителя, курьера, охранника, парикмахера, пекаря, портного и уборщика. Крупные компании принимают трудовых мигрантов по следующим профессиям и компетенциям: подсобный рабочий, монтажник, плиточник, слесарь, водитель, бетонщик, крановщик, газосварщик, механик-водитель и программист.

Большая часть трудовых мигрантов, прибывающих в Россию из стран Центральной Азии, граждане трудоспособного возраста. Однако, в последние годы наметилась тенденция прибытия и трудоустройства на российских предприятиях представителей более старших возрастных групп.

Для определения особенностей занятости пожилых (старше 55 лет) иностранных рабочих из Центральной Азии на российском рынке труда был проведен социологический опрос трудовых мигрантов. В рамках исследования было опрошено по 200 человек из числа трудовых мигрантов, прибывших в Россию на заработки из Таджикистана, Кыргызстана и Узбекистана. В опросе приняли участия трудовые мигранты в возрасте от 55 до 80 лет. В выборке 300 человек (50 %) составили мужчины и 300 человек (50 %) — женщины.

В рамках проведенного опроса был составлен социально-демографический портрет трудовых мигрантов, приехавших из трех стран Центральной Азии: Кыргызстана, Узбекистана и Таджикистана. 36,5 % всех пожилых трудовых мигрантов у себя на родине проживали в сельской местности и 29 % в небольшом городе или поселке городского типа. Только 20,6 % опрошенных пожилых трудовых мигрантов проживали в крупном городе, а 13,9 % приехали в Россию из столиц своих государств.

Для выбора занятости на российском рынке труда для пожилых мигрантов на территории Москвы большое значение имеет уровень образования. Полученные данные опроса демонстрируют, что как правило, трудовые мигранты из анализируемых республик имеют среднее образование. Среди опрошенных из Таджикистана 49,1 % пожилых мигрантов имеют среднее образование, из Кыргызстана 44 % и из Узбекистана 50,6 %.

Наличие среднего специального образования у респондентов представлено следующими относительными показателями:

- из Таджикистана — 27,2 %;
- из Кыргызстана — 28,3 %;
- из Узбекистана — 27,8 %.

Высшее образование у выходцев из Таджикистана есть у 19 %, из Кыргызстана 24 % и у 12 % из Узбекистана.

Пожилые трудовые мигранты из Центральной Азии, как правило, приезжают в Россию вместе со своими детьми и в отличие от них не имеют планов остаться на постоянное жительство в России — в отличие от своих детей. Среди респондентов — жителей Таджикистана — желающих остаться в России 14 %. В двух других анализируемых странах доля таких трудовых мигрантов несколько ниже: Кыргызстан — 11 %, Узбекистан — 8 %. Большинство пожилых трудовых мигрантов работают целый год в России и уезжают на 1–3 месяца на Родину.

В процессе исследования было изучено, как формируется выбор занятости пожилых работников на российском рынке труда на примере города Москвы. В целом 73 % пожилых трудовых мигрантов из трех стран работают в организациях или компаниях. 24 % работают по найму у частного лица. Индивидуальных предпринимателей среди пожилых трудовых мигрантов всего 1,7 %.

Исследование показало, что участники опроса заняты в сферах услуг, оптовой торговле, транспорте, строительстве, сфере общественного питания.

Пожилые трудовые мигранты из исследуемых нами стран работают, в основном, на транспорте, в строительстве и сфере, жилищно-коммунального хозяйства. В Москве активно развиваются службы доставки. Число пожилых трудовых мигрантов в сфере доставки, курьерских службах, интернет-сервисах резко возросло из-за кратковременного сокращения рабочих мест в строительстве.

В проведенном опросе было уделано внимание вопросу о том, каким образом пожилые трудовые мигранты ищут работу в России. Больше половины всех опрошенных ищут работу при помощи своих родственников и друзей, которые уже работают в России. Показатели по трудоустройству через государственные службы занятости практически равны нулю.

При трудоустройстве ключевое значение имеет заключение трудового договора с работниками. Полученные данные исследования свидетельствуют, что при трудоустройстве пожилых трудовых мигрантов только в 46,2 % случаев составляется письменный трудовой договор. В 50 % случаях работодатель отказывается заключать трудовой договор с мигрантами.

В проведенном исследовании авторов интересовала форма выплаты заработной платы трудовым мигрантам из Центральной Азии. Опрос показал, что 54,4 % опрошенных пожилых трудовых мигрантов получают заработную плату наличными «в конверте», ведомостей они при этом не подписывают. Только 31 % опрошенных получают свою заработную плату через банк от компании, в которой они работают или от иного юридического лица. В целом по официальной ведомости с подписью работника получают заработную плату только 9,2 % трудовых мигрантов.

В проведенном исследовании было определено, насколько конкурентны рабочие места, на которые претендуют пожилые трудовые мигранты из стран Центральной Азии. Полученные результаты говорят о том, что респонденты считают, что они выполняют работу, которая не востребована среди местных жителей (33,6 %). В целом по трем странам среднемесячная оплата труда

трудового мигранта пожилого возраста в России составляет 637,4 долл. США.

Отношение работодателей в России к трудовым мигрантам пожилого возраста характеризуется определенным стереотипным восприятием этой категории работников. Согласно «Исследованию мобильности рабочей силы в миграционном коридоре Центральная Азия — Российская Федерация», «работодатели объясняют потребность в привлечении мигрантов из Центральной Азии следующими причинами:

- во-первых, одной из ключевых причин является нехватка рабочих кадров среди граждан России;
- во-вторых, трудовые мигранты обладают характеристиками, которые делают их востребованными: они выполняют качественную работу, обходятся работодателям дешевле, менее требовательны к условиям труда и жизни, готовы работать за меньшую заработную плату, часто принимают временные формы занятости;
- в-третьих, некоторые работодатели предпочитают экономить на социальных выплатах, не соблюдая в полной мере трудовое законодательство, что становится дополнительным мотивом для найма мигрантов» [4].

В рамках исследования было проведено углубленное интервью с кадровыми специалистами и руководителями служб управления персоналом компаний: ГК «Малино», сервиса доставки «Самокат» и строительной компании SVARGO group.

Респонденты отметили, что пожилые мигранты из Центральной Азии обладают рядом конкурентных преимуществ. Они «проявляют готовность трудиться, часто без выходных, ориентированы на достижение

результатов, стремятся зарабатывать деньги, не употребляют алкоголь, избегают конфликтов и редко требуют дополнительных льгот» [4]. Поэтому в сравнении с российскими работниками, пожилые выходцы из стран Центральной Азии имеют более высокий уровень конкурентоспособности, и более молодые трудовые мигранты из тех же стран, особенно в категории востребованных профессий. Это особенно актуально в случае профессий, которые пользуются большим спросом. Участники глубинного интервью отметили конкурентные преимущества найма работников из Центральной Азии. Эти преимущества обусловлены не способностями работников, а скорее тем фактом, что они готовы мириться с более низкой заработной платой и условиями труда, чем те, которые требуются местной рабочей силе.

Анализируя результаты опроса работодателей, отмечаем, что выявлена следующая закономерность: качество рабочей силы выходцев из городов намного выше, чем от трудовых мигрантов из сельских местностей.

Работодатели отметили, что им проще всего с точки зрения соблюдения миграционного законодательства нанимать и оформлять мигрантов — граждан Кыргызстана, так как страна входит в ЕАЭС. Мигранты из Узбекистана и Таджикистана пользуются большим спросом на рынке труда на профессии, требующие низкого или среднего уровня квалификации.

Работодатели отметили, что необходимо учитывать демографические характеристики трудовых мигрантов. Старшее поколение мигрантов, старше 40 лет, как правило, знают русский язык и общаются на нем. У них схожее с россиянами мышление, и они обладают квалификацией, которая соответствует требованиям российского контекста.

ЛИТЕРАТУРА

1. Центральная Азия и миграция в регионе. 2023. <https://longreads.cabar.asia/migration> (дата обращения: 12.08.2024 г.)
2. Шитова Ю., Шитов Ю. Маятниковая трудовая миграция в Московском регионе // Сетевой журнал НИУ ВШЭ «Демоскоп Weekly» / URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2013/0569/demoscope569.pdf> (дата обращения: 12.08.2024 г.)
3. Шустов А.В. Циркулярные миграции между Россией и странами СНГ в условиях кризиса: масштабы и последствия / А. В. Шустов // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Политология. — 2022. — Т. 22. — № 3. — С. 415–427.
4. Рязанцев С., Садвокасова А., Жеенбаева Ж. Исследованию мобильности рабочей силы в миграционном коридоре Центральная Азия — Российская Федерация. Консолидированный отчет. — М.: Бюро МОМ в Москве, 2021.

© Бахриев Убайдулло Абдулложонович (bakhriev_7776@mail.ru); Ананченкова Полина Игоревна (ananchenkova@yandex.ru)

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»