

Старостин А.Н.
Расторгуева Н.В.
Диколенко Н.А.
Гасанов Н.И.



**НАШ
ДОМ**

Методические рекомендации для работодателей по социально-культурной адаптации иностранных граждан



2024

Автономная некоммерческая организация
Центр развития национально-культурных организаций
и поддержки мигрантов «Наш дом»

Старостин А.Н., Расторгуева Н.В.,
Диколенко Н.А., Гасанов Н.И.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ
ПО СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ АДАПТАЦИИ
ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН**

Екатеринбург
2024

ББК 66.3(2Рос)
М54

М54 Методические рекомендации для работодателей по социально-культурной адаптации иностранных граждан / Старостин А.Н., Расторгуева Н.В., Диколенко Н.А., Гасанов Н. И. – Екатеринбург: ГБУК СО «Свердловская областная межнациональная библиотека», 2024. – 215 с. – Текст : электронный.

ISBN 978-5-9076809-1-3

Настоящее издание содержит актуальную теоретическую и прикладную информацию о миграционных процессах и вопросах социокультурной адаптации мигрантов, нормы действующего российского миграционного и трудового законодательства, а также материалы комплексного социологического исследования, проведенного в Свердловской области среди иностранных граждан и работодателей, использующих иностранную рабочую силу, с целью оценки объемов трудовой миграции в Свердловской области из стран Средней Азии, её влияние на рынок труда, проблемы легализации трудящихся-мигрантов в области, а также практик социокультурной адаптации, применяемых работодателями.

Работа выполнена в рамках проекта «Урал – наш общий дом», заявка № Р66-23-1-000022, ставшего победителем в конкурсе некоммерческих неправительственных организаций Свердловской области, участвующих в развитии институтов гражданского общества, на право получения субсидии в целях реализации проекта в 2023 году, за счет средств областного бюджета и гранта Президента Российской Федерации.

Издание предназначено для работодателей, использующих иностранную рабочую силу, а также специалистов в области миграции.

66.3(2Рос)

ISBN 978-5-9076809-1-3

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	4
Раздел I. Миграция как глобальное явление и политика в сфере адаптации и интеграции мигрантов	10
Раздел II. Миграционная ситуация и практики социокультурной адаптации мигрантов в Свердловской области.....	23
Раздел III. Социальное самочувствие мигрантов в Свердловской области	36
Раздел IV. Иностранные граждане на предприятиях и организациях Свердловской области: мнение работодателей.....	90
Раздел V. Примерные методические рекомендации для работодателей по социокультурной адаптации иностранных работников ..	140
Раздел VI. Некоторые стереотипы о мигрантах и миграции: цифры и факты	151
Раздел VII. Ответы на наиболее часто возникающие у работодателей и иностранных работников вопросы.....	167
Заключение.....	212

ВВЕДЕНИЕ

Миграция как сложный социальный процесс всегда связана с взаимным влиянием принимающего общества и сообществ иностранных граждан.

Взаимодействие между местными жителями и иностранными гражданами сопровождается приспособлением иностранцев к новым социальным, культурным, экономическим, правовым условиям с возможным последующим включением в культурную, социальную и экономическую жизнь страны, к новым условиям и включения в систему общественных отношений называются, соответственно, адаптацией и интеграцией.

Адаптация иностранных граждан – процесс усвоения иностранным гражданином или лицом без гражданства образцов поведения, социальных норм и ценностей, знаний, навыков, позволяющих ему существовать и успешно действовать в принимающем обществе. Адаптация тесно связана с получением иностранным гражданином официального статуса и легализацией его пребывания¹.

Интеграция иностранных граждан – процесс включения иностранного гражданина или лица без гражданства в систему социальных, правовых и культурных отношений принимающего общества в качестве его полноправного и постоянного члена; зачастую связана с получением иностранным гражданином права на временное или постоянное проживание в стране, а также с получением гражданства принимающей страны.

Адаптация и интеграция связаны между собой. Только успешно адаптировавшийся к социальным, культурным, экономическим и правовым реалиям принимающего общества иностранный гражда-

¹ Методические рекомендации для органов государственной власти и местного самоуправления Новосибирской области по реализации государственной миграционной политики – социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан. – Новосибирск, 2022. – С. 4. – URL: https://minregion.nso.ru/sites/minregionnew.nso.ru/wodby_files/files/wiki/2020/04/metodrekomentacii_dlja_organov_vlasti_po_realizacii_migracionnoy_politiki.pdf.

нин может в процессе своей жизнедеятельности постепенно интегрироваться в местное сообщество и стать его полноправным членом.

Результатом адаптации и интеграции является приобретение иностранным гражданином определённого социального и правового статуса.

С точки зрения социальных наук иностранные граждане являются социально исключённой группой по отношению к принимающему обществу. Социальное исключение означает, что у иностранных граждан отсутствует или ограничен доступ к ресурсам, правам и благам, доступным для граждан Российской Федерации.

Стратегия успешной адаптации иностранных граждан может быть построена на стратегии доступа:

- к информации: возможность получить корректную информацию о законодательстве, механизмах правовой поддержки, культурных особенностях и нормах поведения, о рабочих местах и вакансиях и т.д.
- к правовому статусу: возможность получить легальный правовой статус – например, оформление патента на работу означает получение иностранным гражданином статуса иностранного работника;
- к инфраструктуре: возможность пользоваться социальной, жилищной, транспортной, культурной, экономической инфраструктурой города.
- к ресурсам и услугам: экономическая, правовая, социальная и культурная возможность воспользоваться поддержкой государства и общества, получить необходимые услуги, достичь приемлемого уровня жизни и потребления и, в конечном счёте, реализовать себя в новых условиях как полноправного участника экономической, социальной и культурной жизни.

В процессе адаптации иностранному гражданину необходимо приобрести правовой и социальный статус (оформить документы, дающие право пребывания на территории Российской Федерации),

определить свою экономическую нишу (найти работу), обеспечить базовые социальные, экономические и культурные потребности (жилье, питание, постоянный доход, общение с окружающими).

В случае, если иностранный гражданин намерен остаться в Российской Федерации на длительный срок, ему необходимо решать проблемы доступа к информации, к статусу, к инфраструктуре, к ресурсам и услугам в режиме, способствующем постоянному проживанию в нашей стране, т.е., интегрироваться в российское общество.

В процессе интеграции иностранный гражданин вовлекается в действие различных социальных институтов.

Экономическая ниша, которую занимает иностранный гражданин, его профессия и уровень достатка определяют его место в профессиональном сообществе, принадлежность к определенному социальному классу.

Стремление сохранять свою культурную и этническую идентичность, поддерживать связи с соотечественниками вовлекает иностранного гражданина в деятельность национальных диаспор.

Взаимоотношения с принимающим обществом, с местными жителями, дружеские отношения с соседями из их числа влияют на локальную идентичность иностранного гражданина – он начинает постепенно отождествлять себя с местным населением, перенимать его привычки и во все большей мере чувствовать себя местным жителем.

В случае же опоры исключительно на друзей, родственников и соотечественников из страны происхождения, на социальные связи и общение исключительно с соотечественниками иностранный гражданин оказывается в миграционных сетях, что может вести к обособлению от местного населения, неприятию его традиций и норм, формированию этнических анклавов.

Важно иметь в виду, что иностранный гражданин фактически интегрируется в то сообщество (местное, национальное, религиозное), через которое он получает доступ к необходимым ресурсам.

Насколько успешно эти процессы проходят в Свердловской области? Через какие институты мигранты, осуществляющие трудовую деятельность в регионе, решают свои проблемы? Каковы их взаимоотношения с работодателями, в организациях, учреждениях и компаниях которых трудятся мигранты? Участвует ли бизнес в процессе социокультурной адаптации мигрантов и сложились ли в регионе собственные практики в этой сфере?

Ответы на эти и другие вопросы читатель найдёт в настоящем методическом пособии, разработанном по заданию АНО Центр развития национально-культурных организаций и поддержки мигрантов «Наш дом» в рамках воплощения в жизнь данной организацией проекта «Урал – наш общий дом», заявка № Р66-23-1-000022, ставшего победителем в конкурсе некоммерческих неправительственных организаций Свердловской области, участвующих в развитии институтов гражданского общества, на право получения субсидии в целях реализации проекта в 2023 году, за счёт средств областного бюджета и гранта Президента Российской Федерации. Проект реализовывался при поддержке Департамента внутренней политики Свердловской области.

В первом разделе представлена информация о глобальных миграционных процессах, приведших к появлению политики государств по социокультурной адаптации мигрантов и их интеграции в принимающее общество.

Во втором разделе пособия представлена информация о миграционных процессах в Свердловской области и политике региональных властей в вопросе социокультурной адаптации мигрантов.

Третий раздел содержит результаты социологического исследования, проведенного в октябре-ноябре 2023 года, посвящённого социальному самочувствию иностранных гражданам, приехавших на работу в Свердловскую область из Таджикистана, Узбекистана и Киргизии – основных стран исхода мигрантов в регион, формирующих до 80-90% миграционного потока. Исследование, основанное на результатах опроса 256 респондентов, содержит информацию о взаимоотношениях иностранных граждан с работодателями, органами власти и местным населением, религиозных практиках, се-

мые, досуге и доходах респондентов, включённости в жизнь местного сообщества и многих других интересных и малоизвестных аспектах их жизни.

Четвёртый раздел содержит результаты социологического исследования (145 человек) и экспертных интервью (20 человек) с работодателями Свердловской области, использующими иностранную рабочую силу. Данное исследование было проведено также в октябре-ноябре 2023 года при содействии Департамента внутренней политики Свердловской области и Департамента по труду и занятости населения Свердловской области. Его материалы содержат информацию об объёме трудовой миграции в Свердловской области из стран Средней Азии, основных сферах, в которых применяется данная рабочая сила, её влиянии на рынок труда, о проблемах трудящихся-мигрантов, их взаимоотношениях с работодателями, предложениях по совершенствованию действующих процедур и законодательства в миграционной сфере, а, самое главное, конкретные практики, применяемые уральскими работодателями для социокультурной адаптации мигрантов.

В пятом разделе пособия на основе собранной информации представлены некоторые рекомендации по социокультурной адаптации мигрантов на предприятии.

В шестом разделе содержится статистическая и аналитическая информация о миграционной ситуации в Российской Федерации и Свердловской области, направленная на развенчание некоторых устойчивых мифов и стереотипов о мигрантах и миграции, на основе которых в обществе формируются ксенофобские настроения, являющиеся главным препятствием к адаптации мигрантов и провоцирующая межнациональные конфликты.

И, наконец, в седьмом разделе содержатся ответы на часто задаваемые вопросы правового характера, которые позволят работодателям не совершить наиболее типичных ошибок при трудоустройстве иностранного работника.

Авторы надеются, что данное пособие позволит лучше понять друг друга местным жителям и иностранным гражданам, приезжающим для работы в Свердловскую область, будет способствовать распространению практик по адаптации иностранных граждан на предприятиях региона, а также поможет избежать межнациональных и межрелигиозных конфликтов.

РАЗДЕЛ I.

МИГРАЦИЯ КАК ГЛОБАЛЬНОЕ ЯВЛЕНИЕ И ПОЛИТИКА В СФЕРЕ АДАПТАЦИИ И ИНТЕГРАЦИИ МИГРАНТОВ

По данным Международной организации по миграции (МОМ) и Департамента по экономическим и социальным вопросам Организации объединенных наций (ООН ДЭВС), в 2013 г. общая численность международных мигрантов (лиц, проживающих в стране, отличной от страны рождения / гражданства) составляла 232 млн. человек. Общая численность международных мигрантов удвоилась в период 1980–2010 гг. от 103 до 214 млн. человек. Средние темпы роста в период 1990–2000 гг.: в 1,2% в год, в период 2000–2010 гг.: 2,3% в год, в 2010–2013 гг.: 1,6% в год².

К 2020 году эта цифра увеличилась до 280 млн человек (3,6% всего населения), из них 87 млн приходится на Европу, 86 млн на Азию, 59 млн на Северную Америку. На остальные регионы планеты приходится менее 18% общего притока мигрантов. Однако следует заметить, что наиболее высокие темпы роста количества эмигрантов последние 15 лет – на 114% – наблюдаются в странах Центральной и Латинской Америки³. Кроме того, насчитывалось 740 миллионов внутренних мигрантов (лиц, проживающих в другом регионе страны своего рождения/гражданства и покинувших родной регион по различным причинам). Таким образом, каждый седьмой житель планеты являлся мигрантом. По прогнозам МОМ и ООН ДЭВС, к 2050 г. численность международных мигрантов увеличится до 405 млн человек.

Несмотря на то, что продолжают существовать центры традици-

² World Migration Report 2013 / International Organization of Migration. – URL: <http://www.iom.int/wmr2013>.

³ Interactive World Migration Report 2022. – URL: <https://worldmigrationreport.iom.int/wmr-2022-interactive>.

онного притяжения мигрантов⁴, до пандемии COVID-19, которую международные эксперты называли «великим разрушителем» миграции, происходила диверсификация миграционных потоков на протяжении 2000–2010-х годов. Поток Юг – Юг (например, страны Южной Азии – страны Персидского залива) догоняет по численности мигрантов традиционный поток Юг – Север (Латинская Америка – Северная Америка (к примеру, в 2020 году по миграционному коридору «Мексика → США» прошло около 11 млн человек, Африка и Ближний Восток – Европейский Союз, Средняя Азия – Российская Федерация). Направление Юг – Юг охватывает 33% от общего потока международных мигрантов (по миграционным коридорам «Сирийская Арабская Республика → Турция» в 2020 г. прошло около 4 млн человек, а по миграционному коридору «Индия → ОАЭ» около 3 млн человек), поток Юг – Север – 40% международных мигрантов. Значительной (22%) является доля международных мигрантов, перемещающихся в рамках потока Север–Север (внутри Евросоюза, США – ЕС, Украина – ЕС). На долю миграционного потока Север – Юг приходилось всего 5% международных мигрантов.

По данным Международной организации по миграции на 2020 г., помимо того, что Российская Федерация являлась одной из основных стран происхождения международных мигрантов, она также продолжала оставаться важной страной назначения для международных мигрантов в мировых масштабах. В 2020 г. Российская Федерация вошла в первую десятку стран происхождения и назначения международных мигрантов во всём мире. При наличии диаспоры в составе около 11 млн человек страна занимала третье место после Индии и Мексики по численности населения, проживающего за рубежом. Большинство из них проживали в государствах-членах

⁴ В 2020 г. более 50% всех международных мигрантов проживали в 10 странах мира. Страны лидеры по числу приема мигрантов США (50,6 млн.), Германия (15,8 млн), Саудовская Аравия (13,5 млн), Россия (11,6 млн.), Великобритания (9,4 млн.), ОАЭ (8,7 млн), Франция (8,5 млн), Канада (8 млн), Австралия (7,7 млн), Испания (6,8 млн). Иммиграция по странам 2023 г. URL: https://translated.turbopages.org/proxy_u/en-ru.ru.6c94d169-64e2684d-7593b944-74722d776562/https/worldpopulationreview.com/country-rankings/immigration-by-country.

зоны свободной торговли Содружества Независимых Государств (ЗСТ СНГ), включая Казахстан, Беларусь, Украину и Узбекистан, а также в таких странах, как США и Германия. В Российской Федерации проживало около 12 млн международных мигрантов, что делало её четвертой страной назначения в мире после США, Германии и Саудовской Аравии. Международные мигранты прибыли в Российскую Федерацию в основном из Украины (более 3 млн человек), Казахстана (более 2,5 млн человек) и Узбекистана (около 1 млн человек). Из-за большого количества международных мигрантов в стране Российская Федерация продолжает оставаться одним из крупнейших источников международных денежных переводов, входя в первую десятку стран-источников в мире⁵.

После окончания пандемии COVID-19 в 2022 г., миграционные потоки начали восстанавливаться и даже увеличиваться. По информации издания «The Economist», в 2022 году в Великобританию переехало 1,2 млн человек – больше, чем когда-либо. Чистая миграция (разница между количеством иммигрантов и эмигрантов) в Австралию в два раза превысила доковидный уровень. Аналогичный показатель в Испании тоже достиг исторического максимума. Ожидается, что по итогам 2023 г. в США переедут почти 1,4 млн человек, что на треть больше, чем до пандемии. В 2022 г. чистая миграция в Канаду в два раза превысила предыдущий рекорд, а в Германии показатель оказался даже выше, чем во время «миграционного кризиса» 2015 г.⁶.

Большую часть международных мигрантов, по данным Международной организации труда (МОТ), составляли экономические (трудовые) мигранты. Например, в 2010 г. их численность составляла 105 млн. человек. 50% от этого числа экономически активное население.

Очень значительно число вынужденных мигрантов. По данным

⁵ Доклад о миграции в мире 2022. – URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2023/0989/biblio01.php>.

⁶ В мире волна массовой миграции. Как это скажется на глобальной экономике. – URL: <https://pro.rbc.ru/demo/6480915f9a79470693a52d03>.

ООН на 2022 г. это 104 млн человек⁷, из которых 71 млн – лица, перемещённые внутри своих стран⁸. Причиной тому являлись вооружённые конфликты, природные и техногенные катастрофы.

По поводу семейной миграции данных на глобальном уровне не имеется. Но известно, что до 2/3 от общего числа въезжающих на постоянное место жительства составляют лица этой категории.

На долю учебной миграции приходилось в 2012 г. 4 млн человек⁹. Более половины подобных мигрантов происходят из стран Юга, 80% обучаются в странах Севера. 1/3 студентов перемещаются в рамках миграционного потока Север – Север¹⁰.

Причины растущей глобальной мобильности населения носят следующий характер:

Демографические диспропорции, связанные со старением населения стран Севера и избытком трудоспособного населения в странах Юга;

Потребность экономик и рынков труда в рабочей силе;

Социальное и экономическое неравенство и связанное с этим стремление людей к лучшей жизни;

Повышение транспортной доступности разных регионов мира и глобальная цифровая революция, давшая свободный доступ к информации;

⁷ ООН заявила о росте числа беженцев в мире до 100 млн впервые в истории. – URL: <https://www.rbc.ru/politics/23/05/2022/628ad3629a79479741e69e75>.

⁸ В 2022 году внутренними беженцами в мире стали 71,1 млн человек. – URL: <https://www.rbc.ru/rbcfreenews/645d11639a794732f575baa5>.

⁹ Основные тенденции развития образования в современном мире. URL: https://www.unipage.net/ru/student_statistics.

¹⁰ Мельничук Ю., Директор программы в области трудовой миграции Международной организации по миграции. Языковая и социокультурная адаптация мигрантов: современные реалии и международный опыт. Доклад на международной конференции Русский язык и проблемы социокультурной адаптации иностранных граждан в Российской Федерации. РУДН, Москва, 05 июня 2014 года.

Природные и антропогенные катастрофы.

Можно выделить следующие глобальные последствия миграции:

- экономические: объёмы денежных переводов со стороны мигрантов составили в 2015 г. около \$ 600 млрд, более 70% этой суммы ушло в развивающиеся страны. Год от года эта сумма возрастает, даже несмотря на пандемию и все связанные с ней ограничительные меры, в 2020 г. трудовые мигранты отправили в свои родные страны около 702 млрд. долларов США. Это всего на 2,4% меньше, чем в 2019 г.¹¹.
- социально-демографические: компенсация естественной убыли и старения населения, развитие человеческого капитала;
- культурные: смена парадигм, усиление межкультурного взаимодействия, серьёзное влияние на этноконфессиональную ситуацию в странах пребывания мигрантов и рост межэтнической напряжённости¹².

Исходя из этого, миграция как международное явление носит весьма противоречивый характер, оказывая, с одной стороны, безусловно, положительное влияние на экономику как развитых, так и развивающихся стран, а с другой стороны, несёт с собой серьёзные культурные риски, связанные со сменой этнического состава населения и ростом культурных противоречий между мигрантами и коренным населением. В этой связи ряд стран, активно использующих иностранную рабочую силу, показывают устойчивость своей миграционной политики, другие вынуждены её пересматривать, сталкиваясь с новыми глобальными вызовами.

Учёные, занимающиеся изучением миграции населения, выде-

¹¹ Ульмасов Р. Начало нового этапа миграционных процессов в мире. Эхо дешевой рабочей силы завершилось. – URL: <https://russiancouncil.ru/blogs/rahmon-ulmasov/nachalo-novogo-etapa-migratsionnykh-protsessov-v-mire-ekho-deshevoy-ra>.

¹² World Migration Report 2013/International Organization of Migration. – URL: <http://www.iom.int/wmr2013>; В 2015 году зафиксирован рекордный рост суммы международных переводов, совершенных мигрантами / Geektimes.ru. – URL: <https://geektimes.ru/company/wirex/blog/277488>.

ляют ряд устойчивых миграционных систем (группы стран, между которыми существуют относительно масштабные и устойчивые миграционные связи), сложившихся в современном мире, в каждой из которых реализуются собственные миграционные стратегии и различные принципы миграционной политики:

- Североамериканская миграционная система;
- Европейская миграционная система;
- Ближневосточная миграционная система;
- Азиатско-Тихоокеанская миграционная система;
- Южноамериканская миграционная система;
- Евразийская миграционная система¹³.

И.В. Ивахнюк отмечает, что «устойчивость миграционных связей в системе может определяться как историческими причинами (колониальные отношения или политические союзы, например), так и взаимной экономической заинтересованностью стран в миграционном обмене, которая обуславливает возникновение и сохранение миграционного движения»¹⁴.

В результате демографических, социально-экономических и геополитических процессов страны мира разделились на трудоизбыточные регионы и регионы, нуждающиеся в рабочей силе. Соответственно, в рамках указанных систем существуют страны-доноры и страны-реципиенты мигрантов, которые, основываясь на своих экономических, политических и социальных традициях и ценностях, сформировали различные миграционные стратегии.

Между тем, миграция приносит и серьёзные проблемы, что выражается в разнице традиций стран, из которых мигранты приез-

¹³ International Migration Systems. A Global Approach (1992) / Ed. By M. Kritz, L.L. Lim, H. Zlotnik. – Oxford: Clarendon Press; Ивахнюк И.В. Международная трудовая миграция: учебное пособие. – Москва, 2005. – С. 49-67; Ивахнюк И.В. Формирование и функционирование Евразийской миграционной системы: автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. – Москва, 2008. – С. 14.

¹⁴ Ивахнюк И.В. Международная трудовая миграция: учебное пособие. – Москва, 2005. – С. 49.

жают, с традициями и порядками стран, в которые они приезжают, что приводит к конфликтным ситуациям с местным населением. Для предотвращения конфликтных ситуаций страны реализовывают политику социокультурной адаптации мигрантов и их интеграции в принимающее общество.

Комплексное изучение адаптации и интеграции мигрантов как отдельного направления в политике государств, достаточно новое явление. В первую очередь, интерес к данной проблематике связан с процессами глобализации, которые стали активно развиваться в мире с середины-конца XIX века. Именно глобализация породила феномен международной миграции. Научно-техническая революция, развитие путей сообщения, появление развитых экономически стран позволили населению различных регионов активно мигрировать. Появился феномен экономической и трудовой миграции, когда люди покидали места своего проживания, отправляясь в экономически развитые районы мира, чтобы найти работу, поднять свой уровень жизни. Разумеется, этому сопутствовала семейная миграция, когда родственники мигрантов переезжали в новые страны с целью воссоединения с семьей. В эпоху колониализма, когда было распространено рабство, многие народы Африки, Азии, Океании вывозились в метрополии из своих постоянных мест проживания. Политические и военные конфликты также становились причиной массовых миграций беженцев. Это порождало ситуацию, когда в принимающих развитых странах, зачастую моноэтнических, появлялись инокультурные, иноэтнические группы мигрантов. Это стало создавать ситуацию многокультурного пространства. Мигранты приносили в принимающие страны свою религию, образ жизни, традиции, мировоззрение.

Поистине массовыми стали потоки миграций в развитые страны со второй половины XX века. Это было связано как с ускорением научно-технического прогресса, роста экономического благосостояния этих государств, так и с феноменом постколониализма. Такие страны, как Франция и Великобритания, лишившись своих колоний, не желали порывать экономические и геополитические связи с новыми, независимыми странами Африки, Азии, Океании, Карибского Бассейна. Для этого были образованы Британское Со-

дружество наций и Французский союз, в которых были мягкие миграционные барьеры, позволявшие гражданам бывших колоний приезжать на работу в данные страны, натурализоваться и оседать там на льготных условиях, тем более, что данные страны нуждались в рабочих руках вследствие высоких потерь в годы Второй мировой войны и необходимостью восстановления своих экономик. Из-за высокого уровня жизни, развитого рынка труда этих стран, нуждавшихся в дешёвой рабочей силе, данные страны стали очень привлекательны для мигрантов и их семей, а также беженцев.

Сначала регуляции начали подвергаться режим въезда в страну, пребывание в ней, депортация, трудоустройство. Мигранты воспринимались как временные, с перспективой убытия в страну исхода. Всё это регулировалось миграционным законодательством, которое ужесточалось или смягчалось в зависимости от экономических потребностей развитых стран. Но со второй половины XX века стало понятно, что многие мигранты остаются здесь на постоянное место жительства. Появились такие проблемы, как социальная нестабильность, коммунитаризм и геттоизация в мигрантских кварталах, рост уровня преступности среди мигрантов, социальная сегрегация со стороны коренных жителей, отчуждённость и маргинализация мигрантов, выключенность из общества. Например, в 1958 г. в Великобритании прошли первые волнения на почве этнической неприязни, национализма местного населения по отношению к мигрантам, зародилось движение скинхедов.

Таким образом, в развитых странах (США, Франция, Великобритания, Германия) появилась потребность разработки нового подхода к миграционной проблеме, который бы помог гармонизировать отношения мигрантов и их потомков с коренным населением, встроить их в систему социокультурных и экономических отношений принимающего сообщества. Поэтому уже для 1970-х гг. можно говорить о становлении современных моделей адаптации и интеграции в тогдашних странах-лидерах Европы по приему мигрантов – Франции и Великобритании.

Межкультурная адаптация определяется исследователями по-

разному. У. Томас и Т. Знанецкий определяют её как одну из форм социальной адаптации со своей спецификой¹⁵.

Одна из первых теорий, связанных с разработкой стратегий адаптации, – это т.н. «теория культурного шока» американского учёного С. Лисгарда. Понятие «культурный шок» ввёл в научный оборот в 1954 г. Калерво Оберг¹⁶, американский антрополог. Он определил его как дезориентацию индивида в условиях попадания в инокультурную среду и выделил шесть стадий «шока»:

- нервное напряжение;
- чувство потерянности и обездоленности из-за перемены места жительства, отрыва от родных, изменения социального статуса (обычно его понижения);
- ощущение исключённости из принимающей группы, нежелание в неё вливаться;
- смешение старых и новых социальных ролей, ломка идентичности;
- удивление или возмущение из-за культурных различий;
- ощущение фрустрации и беспомощности.

С. Лисгард модернизировал эту концепцию, указав на возможность позитивного исхода адаптации в новой среде. Он назвал свою модель “U-кривой”¹⁷. По его мнению, человек, сталкиваясь с инокультурным сообществом, проходит такие стадии адаптации:

- первоначальный оптимизм, надежда на улучшение жизни, приподнятое настроение (характеризуется приподнятым настроением и оптимизмом);

¹⁵ Черникова С.В. Сущность и значение моделей межкультурной адаптации // Вестник ЧГАКИ. – 2012. – №4 (32). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-i-znachenie-modeley-mezhkulturnoy-adaptatsii>.

¹⁶ Черникова С.В. Сущность и значение моделей межкультурной адаптации // Вестник ЧГАКИ. – 2012. – №4 (32). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-i-znachenie-modeley-mezhkulturnoy-adaptatsii>.

¹⁷ Черникова С.В. Сущность и значение моделей межкультурной адаптации // Вестник ЧГАКИ. – 2012. – №4 (32). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-i-znachenie-modeley-mezhkulturnoy-adaptatsii>.

- депрессия (расхождение ожиданий и реальности, непонимание новой культуры, языковой барьер, растерянность. Собственно «культурный шок»);
- период восстановления.

Ещё один важный термин был введен Д.У. Пауэллом, американским этнологом¹⁸. Понятие и явление «аккультурации» – это динамический процесс приобретения индивидом или группой лиц черт и особенностей новой культуры, с которой они столкнулись и в которую они попали. По Пауэллу индивид, чтобы выжить и приспособиться к новой среде, сам становится активным субъектом адаптации к ней, что является позитивным опытом. Но также индивид может начать аккультурацию под влиянием внешних факторов, вовсе не желая быть ее деятельным участником. Тогда это имеет негативную окраску для его идентичности, воспринимается как культура, насильно навязанная извне. Положительная аккультурация завершится приспособлением, а отрицательная – отторжением и вероятной маргинализацией.

Таким образом, мы видим, что первые исследования учёных сводятся к мысли, что индивид или социальная группа при попадании в инокультурную среду могут адаптироваться в ней или пассивно приспособиться, а также могут отвергнуть её или быть отторгнутыми принимающим сообществом. То есть аккультурация или адаптация – это управляемый процесс взаимодействия людей и групп в обществе, который можно регулировать. В связи с этим появляется более развитая модель адаптации, разработанная канадским психологом Дж. Берри¹⁹.

Берри выделил 4 модели аккультурации индивида (группы) в новом обществе:

¹⁸ Расуева З.А. Социокультурные особенности миграционной политики Великобритании // Обозреватель – Observer. – 2017. – №6. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsiokulturnye-osobennosti-migratsionnoy-politiki-velikobritanii>.

¹⁹ Дробизева Л. М. Этничность в социально-политическом пространстве российской Федерации. Опыт 20 лет. – Москва: Новый хронограф, 2013. – С.335.

- маргинализация;
- сепарация;
- ассимиляция;
- интеграция.

Выбор мигрантами той или иной модели связан с их желанием или нежеланием сохранить свою идентичность (этническую, национальную, религиозную), участвовать в межкультурной коммуникации. Также это связано с готовностью сообщества принимающей страны позитивно вести межкультурный диалог мигрантами²⁰.

Маргинализация как модель связана с ситуацией, когда мигранты не могут вследствие внешнего давления сохранить свою идентичность, но не готовы принять чужую. Тогда они маргинализируются, теряя элементы прошлой идентичности и культуры под влиянием жизни в принимающем обществе, но не принимая культуры местного большинства.

Сепарация характеризуется насильственным отделением (сегрегация) мигрантов от принимающего сообщества, что провоцирует мигрантов на отрицание чужой культуры, противодействие ей, негативное отношение.

Ассимиляция предполагает утрату индивидом своей культурной и этнической идентичности, полное слияние с принимающим сообществом.

Интеграция – это наилучший вариант вхождения индивида в культуру принимающего сообщества. Это обоюдный процесс, субъект-субъектные отношения, когда мигранты и коренное население сотрудничают, не теряя собственных идентичностей, ведут межкультурный диалог, согласуя картины мира, способы коммуникации. Идет взаимообогащение и трансформация культуры.

Например, российский социолог, доктор исторических наук

²⁰ Расуева З.А. Социокультурные особенности миграционной политики Великобритании // Обозреватель – Observer, 2017. – №6. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsiokulturnye-osobennosti-migratsionnoy-politiki-velikobritanii>.

Л.М. Дробижева определяла интеграцию как «стремление иммигрантов стать частью принимающего общества и стратегию самого этого общества сотрудничать и принять новых по культуре людей»²¹.

Исследовательница пишет, что адаптация и приспособление – это разные понятия. Приспособление пассивно, оно чисто внешнее, когда мигрант подчиняется нормам права и поведению под давлением большинства, становится конформным внешне. Адаптация же – это внутреннее принятие и разделение ценностей и норм принимающего сообщества как приоритетных, но при этом обоюдный процесс со стороны коренного населения принятия идентичности мигрантов в тех проявлениях, которые не ущемляют права других.

Российская исследовательница Н.А. Воронина, кандидат юридических наук, изучая законодательство в сфере миграции и интеграции, пришла к выводу, что ассимиляция²² – это решение мигрантов отказаться от культуры и традиций своей страны, этнической группы и принять идентичность принимающего населения.

Ещё одно определение интеграции можно встретить у П.Ф. Вовкодава. Он подразумевает под интеграцией активное включение иммигрантов в жизнь окружающих людей²³. Он пишет, что интеграция возможна только на местном, локальном, муниципальном уровнях, поскольку именно там живут мигранты, там имеют повседневные практики коммуникации с коренным населением. Следовательно, политику интеграции следует разрабатывать не на общегосударственном уровне, а на уровне местных властей, которые по-

²¹ Дробижева Л. М. Этничность в социально-политическом пространстве российской Федерации. Опыт 20 лет. – М.: Новый хронограф, 2013. – С. 337.

²² Воронина Н. А. Законодательство об адаптации и интеграции мигрантов в Российской Федерации: тенденции развития // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России, 2019. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zakonodatelstvo-ob-adaptatsii-i-integratsii-migrantov-v-rossiyskoy-federatsii-tendentsii-razvitiya>.

²³ Вовкодав П.А. Проблемы интеграции иммигрантов в современной Великобритании // ИМЭМО РАН. – 2014. – №1 (46). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-integratsii-immigrantov-v-sovremennoy-velikobritanii>.

нимают реальные потребности своего региона.

В современном российском сборнике практик по социальной адаптации и интеграции мигрантов отмечается, что есть 4 направления адаптации: правовая, экономическая, социальная и культурная²⁴.

Социальная и экономическая интеграция предполагают право мигранта иметь достойное жильё, равноправный доступ к здравоохранению, образованию, рынку труда. Культурная интеграция – это возможность изучать язык, культуру местного населения, принимать её позитивно, но при этом безболезненно сохранять свои обычаи, религию, этническую идентичность.

Социальная и культурная сферы очень важны для успешной адаптации и интеграции мигрантов. Без внимания к социально-экономическим проблемам мигрантов может возникнуть социальная нестабильность в их среде, поднимется уровень преступности, возможны протесты и погромы со стороны мигрантов в защиту своих прав, что неоднократно происходило в Великобритании и Франции. Без помощи в культурной адаптации, в изучении языка, законодательства, знакомства с образом жизни местного населения мигранты не смогут влиться в новый социум, успешно коммуницировать с коренным населением. Поэтому так важна всесторонняя разработка адаптационных программ, так как это способствует гармонизации отношений в многонациональных обществах, особенно в таких, как российское.

²⁴ Якимов А.Н., Панич Б.А. Адаптация и интеграция мигрантов : сборник эффективных практик. – Санкт-Петербург: ПСП-Фонд, 2018. – С. 4-14.

РАЗДЕЛ II.

МИГРАЦИОННАЯ СИТУАЦИЯ И ПРАКТИКИ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ АДАПТАЦИИ МИГРАНТОВ В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

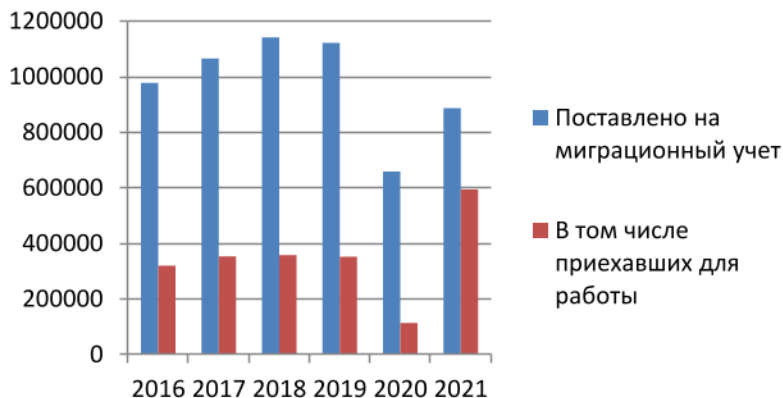
Свердловская область является развитым многонациональным регионом с высоким уровнем общественной, деловой и культурной активности, одним из крупнейших субъектов Российской Федерации по численности населения. Регион входит в число лидеров по уровню миграционных потоков, и занимает шестое место после Москвы, Московской области, Санкт-Петербурга, Ленинградской области и Краснодарского края по числу приезжающих сюда мигрантов.

До начала пандемии COVID-19 в среднем ежегодно на миграционный учет в Свердловской области вставало около 400 тысяч иностранных граждан (398281 чел. в 2018 г.), до 70-80% которых составляли граждане Таджикистана, Узбекистана и Кыргызстана. Также около 15 тысяч человек приобретали статус временно или постоянно проживающих или получали статус носителя русского языка. Еще порядка 8000 вступали в российское гражданство.

Свердловская область из всех регионов Уральского федерального округа является самой привлекательной для мигрантов территорией. И ни экономические кризисы, ни пандемия, ни другие обстоятельства не изменяли данного факта. Об этом свидетельствуют цифры миграционной статистики.

Диаграмма 1

Количество иностранных граждан (ИГ) и лиц без гражданства (ЛГБ), поставленных на миграционный учёт в регионах Уральского федерального округа в 2016-2021 гг.²⁵



За 2016 год на территории Уральского федерального округа было поставлено на миграционный учёт 977 883 человек. До 2019 г. количество иностранных мигрантов, прибывающих на территорию УрФО, стабильно увеличивалось: в **последний допандемийный 2019 год на территории регионов федерального округа было зафиксировано 1 122 250 фактов постановки на миграционный учёт иностранных граждан и лиц без гражданства.**

Однако пандемия новой коронавирусной инфекции COVID-19 привела к закрытию границ, отмене авиасообщения между странами и резкому падению миграционных потоков. **За 2020 г. количество поставленных на миграционный учёт иностранных граждан сократилось в 2 раза, тех, кто въехал с целью осуществления трудовой деятельности – в 4 раза.**

Однако постепенное открытие границ в течение 2021 г. и острая

²⁵ Здесь и далее расчёты сделаны на основании ежегодных отчетов Главного управления по вопросам миграции МВД России, доступных по адресу URL: <https://мвд.рф/dejatelnost/statistics/migracionnaya>.

потребность в рабочей силе, особенно в сфере строительства и сельского хозяйства, способствовала возвращению части мигрантов в регионы Урала. Количество иностранных граждан в регионе начало восстанавливаться и почти достигло значений 2016 г., составив 288565 человек. Причём, 2/3 въехавших заявили в качестве цели своего въезда работу. Это свидетельствует о том, что члены семей и дети были увезены иностранными гражданами на период пандемии на родину и пока остаются там, а возвращаются в регион в основном те, кто стремится работать и зарабатывать.

Свердловская область, как до пандемии, так и после неё остаётся наиболее привлекательным для иностранных граждан регионом в Уральском федеральном округе. В 2019 г. на неё приходилось 34% от всех въехавших на территорию УрФО иностранных граждан. Второе место делили между собой Ханты-Мансийский автономный округ-Югра, Тюменская и Челябинская области.

Диаграмма 2

Распределение иностранных граждан по
регионам УрФО, 2019 г. (%)

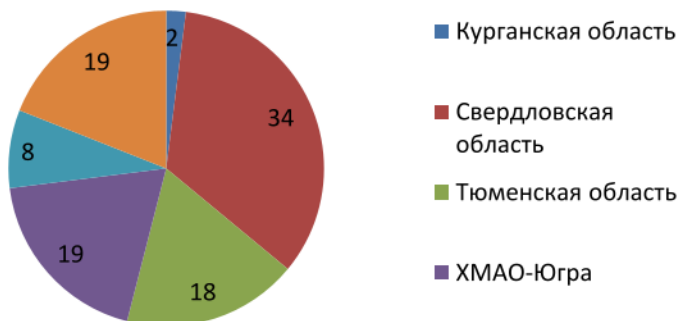
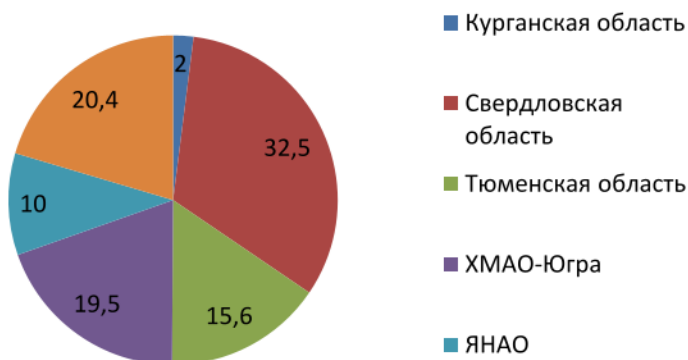


Диаграмма 3

Распределение иностранных граждан по
регионам УрФО 2021 г. (%)



После пандемии ситуация не сильно изменилась. В 2021 году на Свердловскую область приходилось 32,5% всех въехавших в регион иностранных граждан, что свидетельствует о том, что Средний

Урал остаётся наиболее привлекательным для иностранных граждан регионов УрФО. Челябинская область и ХМАО-Югра делили между собой второе место, чуть менее привлекательной для иностранных граждан стала Тюменская область.

В 2022 году на миграционный учет в Свердловской области поставили 264 тыс. иностранных граждан, что на 35,7% больше показателей 2021 года. Всего по Российской Федерации в 2022 году общее количество фактов постановки на миграционный учет иностранных работников составило 11,8 млн. Более 90% прироста иностранной рабочей силы по стране пришлось суммарно на Узбекистан, Таджикистан и Киргизию. Также значительно выросло число трудовых мигрантов из Казахстана, Азербайджана, Вьетнама, Молдовы, Турции, Туркмении и Китая. Меньше в Россию стали приезжать трудовые мигранты из Армении, Украины, Сербии, Германии, Франции, Италии, США, Чехии, Австрии и Нидерландов²⁶.

В 2023 году наблюдается восстановление миграционных потоков. За 9 месяцев года на территорию Свердловской области въехало более 157 тысяч человек (на 9% меньше аналогичного периода прошлого года), а выехало 119 тысяч человек. По данным на октябрь 2023 года в регионе находилось порядка 119 тысяч иностранных граждан. Миграционные потоки традиционно формируют граждане Таджикистана (их удельный вес составлял 43%), Узбекистана (26%), Киргизия (17%), Казахстан (5%). Таким образом, на долю государств Средней Азии приходится 91% всех приехавших за три квартала 2023 года иностранных граждан.

Если проанализировать цели визита, то 61% прибывших указали целью своего пребывания работу, 23% прибыли с частной целью, 6% – для обучения, на оставшиеся 10% приходятся иные цели пребывания. 70% прибывших являются мужчинами, а 30% женщинами²⁷.

²⁶ Число трудовых мигрантов в Свердловской области за год выросло на 36%. – URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5839740>.

²⁷ Данные УВМ ГУ МВД России по Свердловской области за 9 месяцев 2023 года.

За 7 месяцев 2023 года Управлением по вопросам миграции Главного Управления МВД Российской Федерации по Свердловской области (далее УВМ) оформлено 1 670 разрешений на временное проживание (-40,4% в сравнении с показателями аналогичного периода прошлого года – 2 804), 6 025 видов на жительство (-5,8%, аналогичный период прошлого года – 6 398). Число иностранных граждан и лиц без гражданства, имеющих действительные разрешения на временное проживание, составило 8 255 (+26,1%, аналогичный период прошлого года – 6 547), имеющих действительные виды на жительство – 25 852 (+ 60,3 %; аналогичный период прошлого года – 16 129). Гражданство Российской Федерации приобрели 4 648 человек (+23,2%, аналогичный период прошлого года – 3 773).

За 7 месяцев 2023 года оформлено 1 451 разрешений на работу иностранным гражданам (+83,9%, аналогичный период прошлого года – 789), из них 47 – высококвалифицированным специалистам (-6%, аналогичный период прошлого года – 50), 28 – квалифицированным специалистам (-3,4%, аналогичный период прошлого года – 29); 37 108 патентов (+1%, аналогичный период прошлого года – 36 742), из них 31 148 для работы у физических лиц (+45,7%, аналогичный период прошлого года – 21 384).

В адрес УВМ поступило 19 238 уведомлений о заключении (-24,2%, аналогичный период прошлого года – 25 390) и 15 098 уведомлений о расторжении (-15,8%, аналогичный период прошлого года – 17 933) трудовых или гражданско-правовых договоров²⁸.

В связи со значительным количеством иностранных граждан, прибывающих на территорию Свердловской области, региональными властями уделяется большое внимание вопросам социальной и культурной адаптации иностранных граждан.

Однако существует ряд факторов, затрудняющих реализацию мероприятий, направленных на адаптацию иностранных граждан в

²⁸ Данные УВМ ГУ МВД России по Свердловской области за 7 месяцев 2023 года.

целом по Российской Федерации и у нас в регионе.

Это доминирующая миграция иностранных граждан из Центральной Азии, претендующих на неквалифицированную работу, с низким уровнем образования и культуры, отсутствием потребности в изучении русского языка и приобщения к местным нормам поведения, правилам проживания в Российской Федерации.

Для них характерно сохранять свои привычные стереотипы поведения.

В зоне риска также пребывают иностранные граждане, находящиеся на нелегальном положении, так как они в целях заработка часто вовлекаются в криминальную деятельность.

Все эти факторы органы государственной власти стараются учитывать при организации деятельности в сфере адаптации иностранных граждан, используя как собственный многолетний опыт, так и эффективные практики других регионов.

Вопросы адаптации иностранных граждан учтены в стратегических и программных документах региона. В том числе предусмотрены денежные средства на реализацию проектов в сфере социокультурной адаптации иностранных граждан, которые распределяются региональными Департаментом внутренней политики Свердловской области (далее – Департамент внутренней политики) (проекты, связанные с консультированием организаций, задействованных в работе в сфере адаптации иностранных граждан, а также самих иностранных граждан) и Министерством образования и молодежной политики Свердловской области (далее – Министерство образования) (проекты, касающиеся изучения русского языка как иностранного).

Только в 2023 году на реализацию 5 проектов в сфере адаптации иностранных граждан выделено 2 945 300 рублей (2 045,3 тыс. руб. на 2 проекта по линии Департамента внутренней политики, 900,0 тыс. руб. на 3 проекта по линии Министерства образования).

Ежегодно с 2021 года во взаимодействии с институтами гражданского общества реализуется План мероприятий в сфере социально-культурной адаптации иностранных граждан.

Межведомственное взаимодействие по данному вопросу осуществляется в рамках деятельности консультативного совета по делам национальностей Свердловской области и созданной при нем рабочей группы по вопросам социальной адаптации и интеграции иностранных граждан.

Вопросы, связанные с профилактикой конфликтов и нарушениями законодательства в миграционной сфере, рассматриваются также на заседаниях региональной межведомственной комиссии по профилактике экстремизма, а также на координационном совещании при Губернаторе Свердловской области.

Ресурсы, которые используются органами государственной власти в регионе для организации работы с мигрантами:

Универсальный миграционный центр Свердловской области (Филиал ФГУП «Паспортно-визовый сервис» МВД Российской Федерации) – оказание комплекса услуг (под ключ) по оформлению миграционных документов (в том числе медосмотр, страхование, перевод, патент), а также информационные стенды.

Государственное бюджетное учреждение культуры Свердловской области **«Свердловская областная межнациональная библиотека»**. Учреждение имеет фонд литературы и периодических изданий на разных языках, реализует проекты:

- «Миграция». Это информирование об изменении миграционного законодательства, групповые и индивидуальные консультационные услуги по вопросам миграции.
- «Этношкола». Это серия групповых занятий для детей с миграцией в истории семьи, на которых изучают особенности культуры принимающего сообщества.

Опыт такой деятельности постепенно распространяется на всю имеющуюся сеть библиотек в регионе, в том числе через семинары с использованием дистанционных технологий.

3. Этнокультурные общественные объединения

Общественные объединения, представляющие интересы диаспор, при поддержке Департамента внутренней политики осуществ-

ляют информационную помощь и юридические консультации для иностранных граждан.

Данная деятельность организована на базе «Дома народов Урала», предоставленного в 2012 году Правительством Свердловской области в безвозмездное пользование «Ассоциации национально-культурных объединений Свердловской области».

Ряд этнокультурных организаций (таджикская, киргизская) самостоятельно организовали занятия по русскому языку для школьников и их родителей.

Этнокультурные организации, представляющие интересы диаспор, активно работают в чатах, используемых мигрантами, для вовлечения вновь прибывших иностранцев в деятельность своих организаций и участие в межнациональных мероприятиях, понимая, что такое взаимодействие помогает быстрее адаптироваться в принимающем сообществе.

4. Мечети

Органы государственной власти Свердловской области взаимодействуют с централизованными мусульманскими организациями по вопросам организации профилактической работы с мигрантами на площадках мечетей.

С целью повышения эффективности такой работы ежегодно с 2014 года проводится так называемая «Школа имамов».

В ходе обучения в «Школе имамов» рассматриваются практические аспекты организации духовно-просветительской работы с лицами из числа трудовых мигрантов, исповедующих ислам, а также отбывающими наказание в местах лишения свободы. Особое внимание уделяется вопросам межгосударственного сотрудничества в реализации мероприятий в сфере профилактики экстремизма, социальной и культурной адаптации мигрантов, формированию и поддержанию установок законопослушного образа жизни.

В качестве спикеров на таких занятиях выступают преподаватели кафедры теологии Уральского государственного горного университета, Уральской ассоциации «Центр этноконфессиональных ис-

следований, профилактики экстремизма и противодействия идеологии терроризма», руководители правоохранительных и надзирающих органов, представители органов государственной власти Свердловской области, духовенства, в том числе из других субъектов Российской Федерации.

Имамы обеспечены необходимыми справочными материалами с ответами на наиболее часто задаваемые вопросы в сфере законодательства Российской Федерации.

5. Образовательные учреждения

По данным мониторинга в 1035 общеобразовательных организациях обучается 7 629 детей из семей мигрантов (что составляет около 1,3% от общего числа обучающихся).

В 49 общеобразовательных организациях области (в Арамильском, Белоярском, Березовском, Верхнесадинском, Каменском, Невьянском городских округах, городском округе Верхнее Дуброво, Слободо-Туринском муниципальном районе) количество детей с миграцией в истории семьи составляет от 20 до 50%, а в 5 школах (все они в Екатеринбурге) – свыше 50%.

В таких школах разработаны и реализуются программы адаптации детей мигрантов к условиям русскоязычной среды.

На базе ГАОУ ДПО Свердловской области «Институт развития образования» (далее – Институт развития образования) ежегодно реализуются соответствующие программы повышения квалификации и переподготовки (программы по проблемам государственной языковой политики, по отдельным вопросам преподавания родных языков, а также программы, которые тематически и содержательно связаны с различными аспектами сопровождения школ, где обучаются дети мигрантов).

В Свердловской области с 2020 года успешно реализуется межрегиональный проект «Интеграция детей из семей иноэтничных мигрантов средствами образования: методическая и консультативная поддержка школ и детских садов в регионах Российской Федерации». Проект поддержан грантом Президента Российской Федерации и осуществляется во взаимодействии с Московским педа-

гогическим государственным университетом.

В рамках проекта на базе ресурсных центров – Института развития образования, школы № 147 Екатеринбурга и Свердловского областного медицинского колледжа, осуществляется методическая, консультационная, информационная поддержка образовательных организаций, где обучаются дети мигрантов.

Школы, в которых обучаются дети с миграцией в истории семьи, также фактически реализуют проекты семейной языковой и культурной адаптации, вовлекая родителей в различные мероприятия.

Активную помощь в этой работе оказывают этнокультурные общественные объединения, представляющие интересы диаспор, которые зачастую выступают в качестве переводчиков и «службы медиации».

Имеются примеры, когда ребёнок, не владеющий в достаточной мере русским языком в первом классе, заканчивает школу с медалью.

Таким образом, в мероприятиях по социокультурной адаптации мигрантов задействованы органы государственной власти и местного самоуправления, учреждения культуры и образования, этнокультурные общественные объединения и религиозные организации.

Но один из главных институтов, который может проводить серьёзную работу в этом направлении, задействован пока не в полной мере – это работодатели, использующие иностранную рабочую силу. На своём рабочем месте мигрант проводит большую часть своего активного времени. И, безусловно, та атмосфера, которая сложилась в коллективе с работодателем и коллегами из числа местных жителей, те корпоративные мероприятия, которые проводятся на предприятии (если, конечно, проводятся), напрямую влияют на социальное самочувствие мигрантов. Поэтому роль работодателей, использующих иностранную рабочую силу, в вопросах социокультурной адаптации и интеграции мигрантов в российское общество, представляется значительной.

Органы государственной власти региона проводят работу с со-

обществом работодателей, постепенно вовлекая их в этот процесс. С 2014 года в Свердловской области организуются ежегодные семинары для работодателей, привлекающих иностранную рабочую силу. В рамках семинаров рассматриваются разные аспекты – квотирование, налогообложение, кадровая политика, профилактика преступности, миграционное законодательство, а также практики социокультурной адаптации мигрантов, часть из которых постепенно внедряется на предприятиях. Также при содействии органов государственной власти региона усилилось взаимодействие работодателей с этнокультурными общественными объединениями по вопросам оказания содействия в социокультурной адаптации мигрантов.

Эффективно показал себя механизм распространения через работодателей с июля 2022 года ежемесячных информационных бюллетеней для мигрантов. Бюллетень, разрабатываемый Департаментом внутренней политики, содержит разделы о традиционных праздниках, отмечаемых в Российской Федерации, мероприятиях, которые рекомендуется посетить, полезные ссылки на интернет-ресурсы, в том числе ссылку на специализированный интернет-портал, содержащий новости этнокультурной тематики, – «НАРОДЫУРАЛА.СВЕ.РФ».

Электронная версия бюллетеня также направляется в исполнительные органы государственной власти, муниципальные образования, руководителям этнокультурных и мусульманских организаций. За год такой практики количество получателей бюллетеня увеличено практически в 3 раза. Примерный охват аудитории составляет свыше 50 тысяч человек.

В то же время конкретный опыт по социокультурной адаптации мигрантов остается неизвестным, поскольку в Российской Федерации пока не сложилось практики презентации таких проектов широкой общественности.

С целью изучения сложившейся в Свердловской области ситуации в данном вопросе и было инициировано проведение комплексного социологического исследования в рамках проекта «Урал – наш общий дом», реализованного при поддержке Депар-

таменты внутренней политики.

Ниже будут представлены данные социологических опросов и интервью иностранных граждан и работодателей, использующих иностранную рабочую силу, которые показали, что делается работодателями для адаптации своих иностранных работников, а также даны примерные методические рекомендации по проведению адаптационных мероприятий.

РАЗДЕЛ III. СОЦИАЛЬНОЕ САМОЧУВСТВИЕ МИГРАНТОВ В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Свердловская область является развитым многонациональным регионом с высоким уровнем общественной, деловой и культурной активности, одним из крупнейших субъектов Российской Федерации по численности населения и масштабу индустриальной экономики, в связи с чем вопросам социальной и культурной адаптации иностранных граждан здесь придаётся важное значение. На сегодняшний день существуют объективные трудности организации работы с иностранными гражданами, не охваченными деятельностью образовательных учреждений и общественных организаций.

С целью выявления проблем, наиболее актуальных для мигрантов, прибывающих в Свердловскую область для осуществления трудовой деятельности, используемых ими адаптационных и интеграционных стратегий для включения в принимающее общество, роли работодателей в этом вопросе, оценке влияния миграции на этноконфессиональные отношения, в рамках проекта «Урал – наш общий дом», реализуемого при поддержке Департамента внутренней политики Свердловской области, был проведен социологический опрос среди мигрантов, являющихся выходцами из таких государств Средней Азии, как Узбекистан, Таджикистан и Кыргызстан.

Указанные государства были выбраны потому, что, по данным, опубликованным РИА «ФедералПресс», около 79% от общего миграционного потока в Свердловскую область (в 2022 году 264 тысяч человек) составляют граждане, прибывшие из этих государств Средней Азии: Таджикистана (45,2%), Узбекистана (23,4%), Кыргызстана (10,2%)²⁹.

При изначальном задании в 200 человек объём выборки для анкетного опроса составил 256 респондентов, метод её формиро-

²⁹ Один из самых лакомых регионов: Свердловская область оказалась в лидерах по числу мигрантов. – URL: https://news.rambler.ru/sociology/48731619/?utm_content=news_media&utm_medium=read_more&utm_source=copylink.

вания – стихийный в связи с тем, что мигранты предпочитают держаться «в тени» и плохо идут на контакт. Контрольным признаком является распределение мигрантов из Средней Азии по странам исхода. Выборка по данному признаку является репрезентативной, ее погрешность составляет не более 3%.

Опрос проводился в октябре–ноябре 2023 года в местах компактного проживания или работы выходцев из государств Средней Азии: Железнодорожный район г. Екатеринбург (микрорайон Сортировка), мечети (Абу Ханифа, молитвенный дом на ул. Бажова, молитвенный дом на овощебазе «Урожай»), торговые комплексы («Омега», «Гринвич», «Дирижабль» и др.), на строительных площадках и сельскохозяйственных предприятиях г. Екатеринбурга и близлежащих городах: Сысерть, Арамилы, Березовский, Верхняя Пышма, Заречный, а также в г. Нижний Тагил.

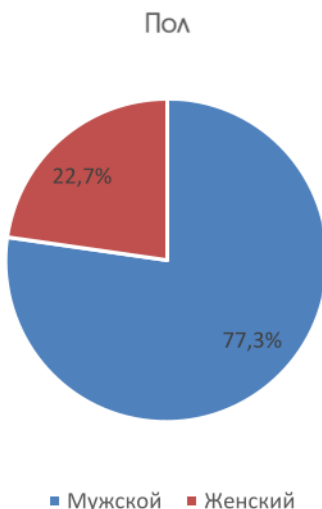
Разработанный и согласованный с заказчиком инструментарий – анкета, помещенная в приложение к настоящему отчету, распространялась как в бумажном (в большинстве случаев), так и в электронном видах.

При проведении исследования исполнитель столкнулся со значительным количеством отказов проходить анкетирование, что было связано с опасениями мигрантов заполнять анкеты или отвечать на вопрос из страха, что их данные окажутся «не в тех руках», опасения проверок со стороны правоохранительных органов, на что огромное влияние оказал рост антимигрантских материалов в СМИ, публичные критические высказывания депутатов и должностных лиц федерального уровня в адрес мигрантов, публиковавшиеся в средствах массовой информации осенью 2023 года³⁰.

³⁰ Депутаты, губернаторы, силовики и патриарх одновременно выступили против приезжих. Хроника мигрантофобии. – URL: <https://66.ru/news/society/268625>.

Некоторые социальные характеристики респондентов

Диаграмма 4

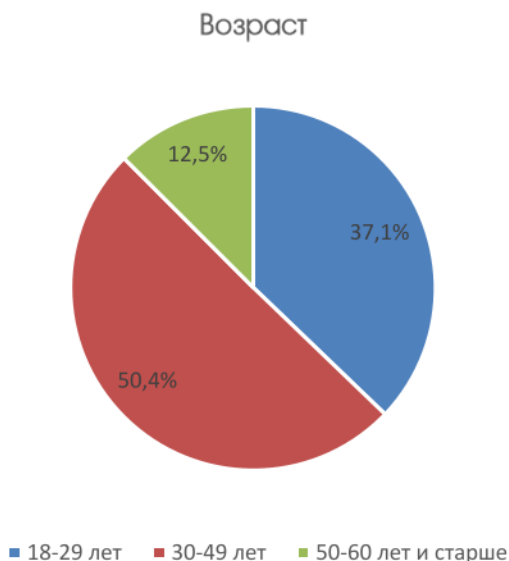


В ходе опроса 77,3% опрошенных составили мужчины, а 22,7% женщины. Если в начале 2000-х гг. миграция в Россию носила, по преимуществу, мужской характер, а женщины составляли статистически незначимый процент, то в настоящее время ситуация кардинально изменилась. К 2020 г. доля женщин в миграционных потоках в Россию превысила 40%³¹. Однако это наиболее закрытая группа мигрантов, не стремящаяся идти на контакт, в связи с чем то, что каждый пятый опрошенный в настоящем исследовании является женщиной, является достаточно неплохим результатом. Аналогичная доля женщин присутствует и в других похожих исследованиях³².

³¹ Демографический ежегодник России. 2021: статистический сборник / Д 31 Росстат. – Москва, 2021. – С. 214–216.

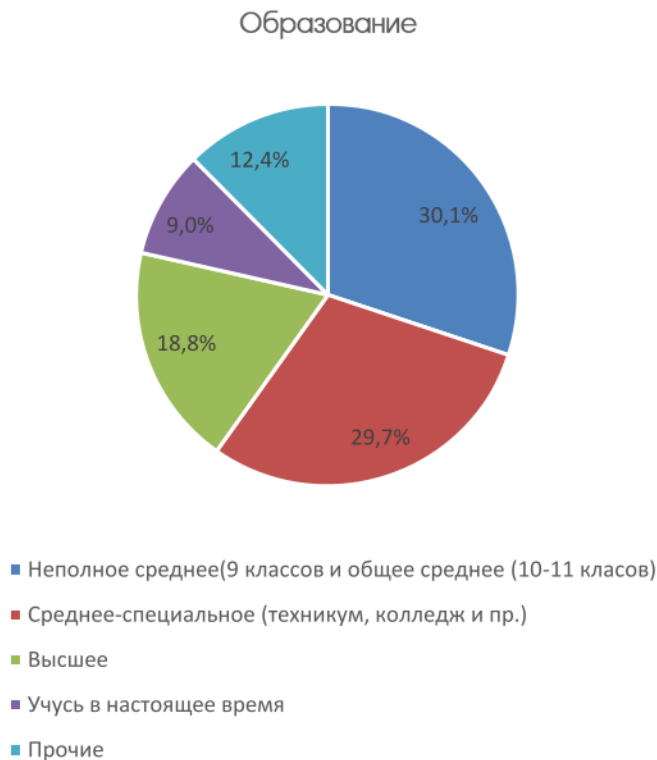
³² Проблемы адаптации и качество жизни трудовых мигрантов и членов их семей в Свердловской области. Аналитический доклад / под общей редакцией Козловой О. А.; Институт экономики УрО РАН. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2023. – С. 68.

Диаграмма 5



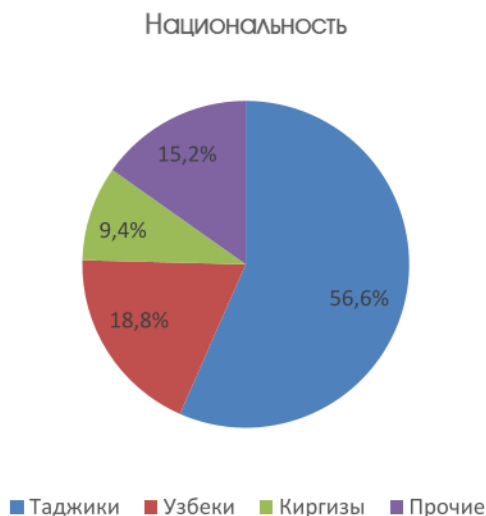
37,1% опрошенных – это молодые люди в возрасте от 18 до 29 лет. 50,4% респондентов – люди среднего возраста от 30 до 49 лет, а 12,5% опрошенных – лица старшего возраста от 50 лет и старше.

Диаграмма 6



По уровню образования респонденты распределились следующим образом: 30,1% опрошенных имеют неполное среднее (9 классов) или общее среднее (10-11 классов) образование. 29,7% мигрантов имеют среднее-специальное образование (техникум, колледж и пр.). 6,2% опрошенных не имеют образования или начальное образование. 6,2% респондентов имеют незаконченное высшее образование (отучились 3 курса). 18,8% опрошенных имеют высшее образование, а 9% являются студентами в настоящее время.

Диаграмма 7



Национальный состав респондентов распределился следующим образом. 56,6% опрошенных являются таджиками, 18,8% – узбеками, 9,4% – киргизами, 4,3% – имеют смешанное этническое происхождение. 3,5% – татарами, 2% – азербайджанцами, 1,2% – уйгурами. 2% – русскими, 1,6 – памирцами, 0,6% – каракалпаками.

Таблица 1

Выходцем из какой страны вы являетесь?

Таджикистан	Узбекистан	Кыргызстан
58,2%	19,4	22,4%

Что касается стран исхода, то более половины опрошенных (58,2%) являются выходцами из Таджикистана, 19,4% являются уроженцами из Узбекистана, а 22,4% являются выходцами из Кыргызстана.

Опыт жизни и работы в Российской Федерации и Свердловской области

Диаграмма 8

Населенные пункты Свердловской области,
в которых проживают респонденты



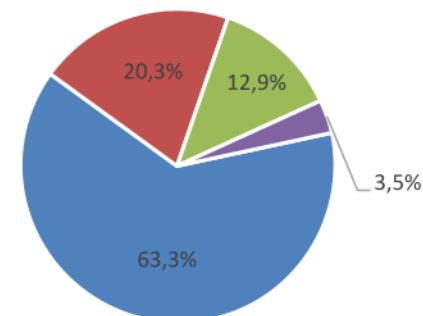
При ответе на вопрос «Где на территории Свердловской области Вы проживаете в настоящее время?» 71,5% опрошенных ответили, что проживают в Екатеринбурге, 6,25% – в Верхней Пышме, 5% – в Нижнем Тагиле, 3,9% – в Арамиле, 3% – в Среднеуральске, 3% – в Березовском, 3% – в Заречном, 1,6 % – в Сысерти, 0,4% – в Кировграде. В числе ответивших были также те, кто проживают на севере Свердловской области: 0,8% – в Серове, 0,4% – в Ирбите, 0,4% – в Кировграде, 0,4% – в Красноуральске, 0,4% – в Красноуральске. Таким образом, большинство опрошенных проживают в Екатеринбурге и его городах-спутниках, где жильё дешевле, а доступность к мегаполису близкая. Также привлекательными для проживания являются такие крупные города, как Нижний Тагил и Серов.

Но и в небольших городах выходцы из государств Средней Азии находят себе применение.

При ответе на вопрос «На основе каких документов Вы работаете на территории Свердловской области?» 31,3% опрошенных заявили о том, что имеют вид на жительство, 25,8% имеют разрешение на временное проживание, 20,3% иностранных граждан имеют патент, 6,3% мигрантов являются иностранными студентами и совмещают учебу с работой, 4,7% опрошенных являются иностранными студентами и не работают, 4,7% опрошенных заявили о том, что являются высококвалифицированными специалистами (данный ответ вызывает сомнение), 3,5% являются участниками госпрограммы переселения соотечественников, 0,8% имеют квоту от центра трудоустройства на Родине. 4,3% опрошенных не работают, 3,9% иностранных граждан работают без оформления разрешительных документов, а 7,2% опрошенных только собираются получить разрешительные документы. Таким образом, в полученных ответах представлены практически все варианты трудоустройства в Российской Федерации, в том числе, теньевая занятость.

Диаграмма 9

Сроки и характер проживания
респондентов на территории
Свердловской области?

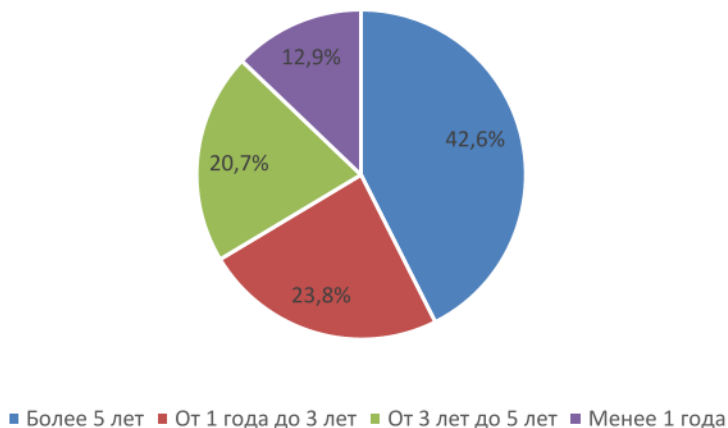


- Постоянно(живу уже более трех лет)
- Временно(от 1 года до 3 лет)
- Сезонно(более 3 месяцев в году)
- Сезонно(до 3 месяцев в году)

При ответе на вопрос «Постоянно или временно Вы проживаете на территории Свердловской области?» 63,3% опрошенных заявили о том, что проживают на территории Свердловской области постоянно (уже более трёх лет), 20,3% проживают на территории Свердловской области временно (от одного до трех лет), 12,9% проживают на территории нашей области более трёх месяцев в году, а 3,5% опрошенных сезонно – до трёх месяцев в году.

Диаграмма 10

Длительность проживания в Свердловской области



При ответе на вопрос «Как долго Вы проживаете в Свердловской области?» 42,6% опрошенных заявили о том, что проживают на территории региона области более пяти лет, 23,8% проживают на территории нашей области от одного года до трёх лет, 20,7% живут в Свердловской области от трёх до пяти лет. А 12,9% опрошенных проживают на территории Свердловской области менее года. Таким образом, большая часть опрошенных выходцев из государств Средней Азии (87%) по факту являются постоянными жителями региона.

При ответе на вопрос «Имеете ли Вы опыт работы и проживания в другом регионе Российской Федерации помимо Свердловской области?» 53,1% опрошенных указали, что жили и работали только в Свердловской области, 27,7% однажды жили и работали в другом регионе, а 19,1% иностранных граждан несколько раз жили и работали в других регионах Российской Федерации.

Диаграмма 11

Дальнейшие стратегии проживания в России



При ответе на вопрос «Планируете ли Вы переехать в Россию на постоянное жительство?» 53,5% опрошенных уже переехали в Россию, как они заявляют, «насовсем», 28,9% планируют переехать в Россию, а 17,6% не планируют этого делать.

При ответе на вопрос «Планируете ли Вы получить гражданство Российской Федерации?» 50% планируют получить гражданство и готовят для этого документы, 27,7% планируют получить гражданство Российской Федерации, но документы не подавали, 12,9% иностранных граждан еще не определились получать ли им российское гражданство или нет. 6,2% иностранных граждан подали документы на получение гражданства Российской Федерации. 9,4% опрошенных не планируют получать гражданство Российской Федерации. То есть, подавляющая часть опрошенных имеет долгосрочные планы и связывает свое будущее с нашей страной.

Неформальные связи помогают решать проблемы

Диаграмма 12

Наличие постоянно проживающих в Свердловской области близких людей



Что касается дружеских и родственных связей, то 59,4% опрошенных имеют постоянно проживающих территории Свердловской области родственников, не включая жену и детей, 43% иностранных граждан имеют друзей той же национальности, что и они сами, 28,9% иностранных граждан имеют постоянно проживающих друзей другой национальности, а 9,8% не имеют никого из перечисленных выше.

Мы просили респондентов, вспомнив опыт своего первого приезда в Свердловскую область, сказать, с какими проблемами в первую очередь сталкиваются мигранты? Почти половина (48,4%) опрошенных сталкивались с тем, что не могли оформить регистрацию по месту пребывания, поскольку мало кто хочет ставить мигранта на регистрацию. Чуть меньшее количество респондентов (44,9%) столкнулись с трудностями при поиске жилья. То есть постановка на временный регистрационный учет по месту пребывания и поиск жилья – две ключевые проблемы, с которыми сталкиваются мигранты в Свердловской области.

Среди других проблем были названы следующие: 19,1% опрошенных считают, что оформление разрешительных документов стоит очень дорого (включая официальные и неофициальные расходы).

11,3% респондентов сталкивались тем, что работодатель не выплачивал им заработную плату. 10,2% сталкивались с тем, что им не выдавали заработную плату в полном объеме. 9,4% сталкивались с тем, что работодатель не хотел заключать трудовой или гражданско-правовой договор. 10,5% опрошенных сталкивались с коррупцией. 6,3% сталкивались с тем, что у них не было возможности получить медицинскую помощь. 5,5% опрошенных считают, что деятельность недобросовестных посредников является одной из главных проблем, с которой сталкиваются мигранты в Свердловской области. 5,9% опрошенных сталкивались с обманом со стороны земляков. 9% сталкивались с тем, что им было трудно устроить детей в школу или садик. 0,4% опрошенных назвали в качестве проблемы произвол чиновников. 0,4% респондентов сталкивались со всеми вышеперечисленными трудностями. Такое же количество (0,4%) не сталкивались ни с одной из данных проблем.

Диаграмма 13

Ответы респондентов о том, кто помогал им в решении различных трудностей во время первого приезда в Свердловскую область



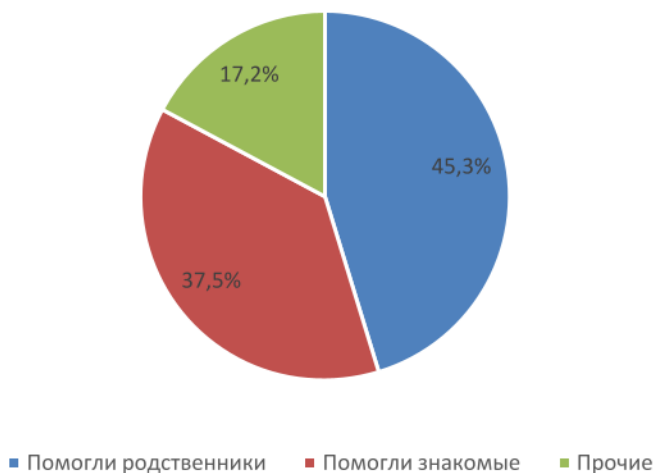
Также респондентам был задан вопрос, кто, в первую очередь, помогал им в решении данных трудностей. Более половины респондентов (62,9%) сказали, что им помогали родственники. Чуть менее половины (48,8%) сказали, что им помогали знакомые. То есть иностранные граждане в нашем регионе решают свои проблемы за счет личных неформальных дружеских и родственных связей.

Также 11,3% опрошенных указали, что им помогали односельчане, соседи из их страны, которые сейчас живут в Свердловской области. 6,3% респондентам помог их работодатель, 5,9% опрошенным помог посредник или сотрудник фирмы, помогающей делать документы за деньги, 5,1% помог имам мечети. 2% опрошенным помог официальный лидер землячества или национально-

культурной организации, объединяющей выходцев из их стран. 2% иностранным гражданам помог сотрудник генерального консульства его страны в Екатеринбурге. 0,8% справлялись сами. Из данных ответов понятно, что такие лица, как посредники, работодатели, имамы или лидеры землячеств, хоть и оказывают помощь тем мигрантам, кто к ним обращается, но делают это не так часто.

Диаграмма 14

Ответы респондентов о том, кто помогал им
найти работу во время первого приезда в
Свердловскую область



Очень похожие данные были получены при анализе ответов на вопрос, кто помог найти первую работу в регионе. 45,3% опрошенным помогли найти работу их родственники. 37,3% опрошенных помогли их знакомые. Все остальные варианты (17%) гораздо менее распространенные: 3% помогли односельчане или знакомые выходцы из их страны, которые сейчас проживают в Свердловской области. 2,7% нашли работу по объявлению в газете, 2% помог посредник или сотрудник фирмы, ранее помогавший мигранту делать документы за деньги. 2% прошли онлайн-собеседование с работо-

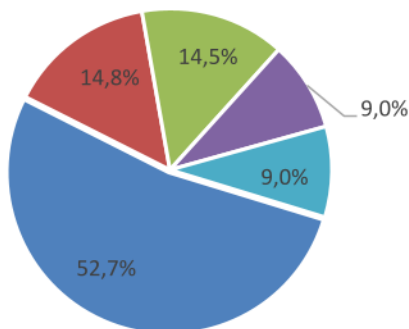
дателем еще до приезда в Россию. 1,2% опрошенным помог официальный лидер землячества, национально-культурной организации, объединяющей выходцев из моей страны. 1,2% помог сотрудник генерального консульства их страны в Екатеринбурге, 1,2% нашли работу по объявлению в чате Telegram / WhatsApp для мигрантов, 0,8% – помогли в университете / колледже, где они обучались. 0,8% нашли работу самостоятельно. 0,4% нашли работу благодаря хозяину арендуемой квартиры. А еще 0,4% нашли работу посредством объявлений в интернете. Таким образом, в основном проблема поиска работы, как и другие вопросы, решается за счет личных неформальных дружеских и родственных связей.

Работа и взаимоотношения с работодателем, финансы и перспективы

Значительный блок вопросов был посвящён работе выходцев из государств Средней Азии в Свердловской области, их доходам, карьерным планам и взаимоотношениям с работодателями.

Диаграмма 15

Работаете ли вы на одном или на нескольких предприятиях/организациях в настоящее время?

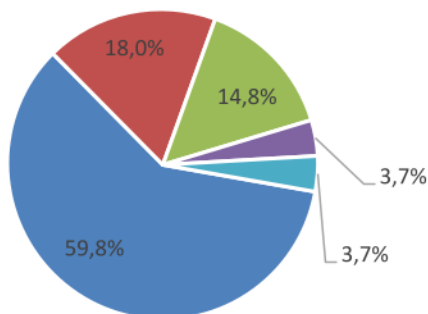


- Работаю на одном предприятии/в одной организации
- Работаю на одном предприятии/в одной организации и беру временные подработки
- Занимаюсь собственным бизнесом
- Работаю на двух предприятиях/в двух организациях
- Работаю более чем на двух предприятиях/более чем в двух организациях

При ответе на вопрос «Работаете ли Вы на одном или на нескольких предприятиях / организациях в настоящее время?» 52,7% опрошенных указали, что работают на одном предприятии / в одной организации. 14,8% опрошенных работают на одном предприятии, но периодически берут временные подработки. Еще 9% опрошенных совмещают работу на двух предприятиях. Столько же респондентов (9%) указали на то, что работают более чем на двух предприятиях. А 14,5% занимаются собственным делом.

Диаграмма 16

Наличие у респондентов опыта смены работы или
подобных планов

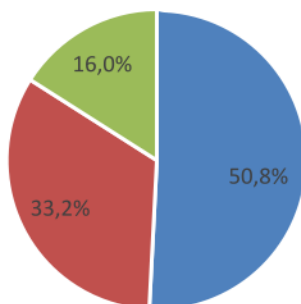


- Меня полностью устраивает моя работа, я ее не менял и не собираюсь менять
- Я поменял работу, потому что хотел попробовать себя в другой профессии
- Я поменял работу, потому что на другой платят больше
- Я поменял работу, потому что у меня не сложились отношения с начальником
- Я поменял работу, потому что у меня не сложились отношения с коллегами

Также респондентам был задан вопрос «Задумывались ли Вы о том, чтобы сменить работу? Был ли у Вас такой опыт?» 59,8% опрошенных ответили, что полностью довольны своей работой, и они не собираются ее менять. 18% поменяли работу, потому что хотели попробовать себя в новой профессии. 14,8% иностранных граждан поменяли свою работу, потому что на другой работе, по их мнению, платят больше. 3,7% опрошенных поменяли свою работу, потому что у них не сложились отношения с начальниками, а 3,7% поменяли свою работу, потому что у них не сложились отношения с коллегами.

Диаграмма 17

Оценка возможности обратиться к нынешнему работодателю за помощью, если у респондентов возникнет какая-то личная проблема



- Да, у меня очень хороший и понимающий работодателей
- Нет, потому что свои проблемы я предпочитаю решать самостоятельно
- Нет, ему абсолютно все равно на мои проблемы

Респондентов также спросили: «Можете ли Вы обратиться к своему нынешнему работодателю, если у Вас возникнет какая-то личная проблема?» Половина опрошенных (50,8%) заявили о том, что их нынешний работодатель является понимающим и добрым человеком, к которому они могут обратиться за помощью в случае возникновения личной проблемы. 33,2% мигрантов предпочитают решать свои проблемы самостоятельно, а 16% заявили, что их работодателям все равно на их проблемы.

При ответе на вопрос «Получаете ли Вы деньги за выполняемую вами работу на карточку или наличными?» 26,2% мигрантов заявили, что получают свою заработную плату на карту, 23,4% опрошенных получают заработанные деньги наличными, а 50,4% получают свою зарплату и наличными, и переводом на карту.

Диаграмма 18

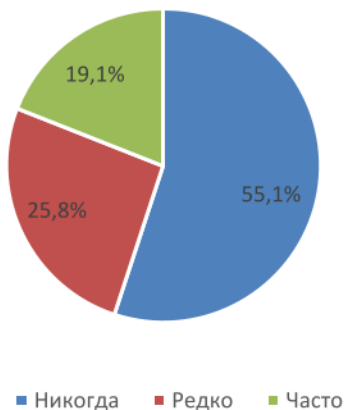
Оценка материального положения



При ответе на вопрос «Как Вы оцениваете своё материальное положение?» 21,5% опрошенных заявили, что практически ни в чём себе не отказывают. 23,8% опрошенных могут позволить себе кое-что сверх необходимого. 40,2% респондентов не нуждаются, но не более того. 7,25% респондентов едва сводят концы с концами, а у 7,25% денег не хватает на самое необходимое. Таким образом, у 85,5% опрошенных достаточно устойчивое материальное положение.

Диаграмма 19

Частота проведения в компаниях, где работают респонденты, каких-либо корпоративных мероприятий или совместного досуга работников



При ответе на вопрос «Проводятся ли в той фирме / компании, где Вы работаете, какие-то корпоративные мероприятия, направленные на сплочение коллектива или совместный досуг работников?» Чуть больше половины опрошенных (55,1%) сказали, что в тех организациях, где они осуществляют трудовую деятельность, никогда не проводятся такие мероприятия. 19,1% опрошенных сказали, что в их компаниях разные праздники проводятся довольно-таки часто. А у 25,8% иностранных граждан такие мероприятия хоть и проводятся, но довольно редко.

Среди мероприятий, проводимых в компаниях и организациях, в которых работают мигранты, респонденты упоминали такие мероприятия, как:

1) торжества по случаю российских праздников: застолья (чаще) и подарки (реже) по случаю Нового года, 23 февраля, 8 марта и других государственных праздников, отмечаемые в Российской Федерации;

- 2) частные праздники: дни рождения, свадьбы;
- 3) профессиональные праздники: День строителя, День работника торговли, День работника сельского хозяйства;
- 4) Мотивационные мероприятия, «собирают всех участников в офис для решения проблем», «сверка документов»;
- 5) Совместные выезды на природу;
- 6) Религиозные праздники: религиозные торжества по случаю Ураза-Байрама, Курбана-Байрама, а также православных праздников.
- 7) Иные мероприятия: «Мы семья, мы приборку делаем на своей торговой точке».

Характерно, что один из респондентов написал о своем участии в корпоративных мероприятиях: «Никогда не принимают как своего, ты себя некомфортно чувствуешь».

Диаграмма 20

Гипотетическая стратегия разрешения споров с работодателями из-за невыплаты положенной заработной платы



При ответе на вопрос «Если у Вас возникнет спор с работодателем из-за невыплаты Вам положенной зарплаты, что Вы будете делать?» 23,4% опрошенных предпочтут вести переговоры самостоятельно, 21,9% опрошенных уйдут с этой работы, 20,7% опрошенных

будут обращаться в российский суд в такой ситуации, а 15,6% обратятся в российские правоохранительные органы, 7% будут обращаться в общественную организацию, которая помогает мигрантам. 3,2% обратятся к имаму мечети или авторитетному земляку, чтобы он смог поговорить с работодателем. А 8,2% иностранных граждан не имеют трудового договора, и поэтому они не смогут ничего доказать. То есть больше половины иностранных граждан в случае возникновения трудовых споров намерены отстаивать свои права законными способами, включая личные переговоры, а также обращение в правоохранительные органы и правозащитные организации.

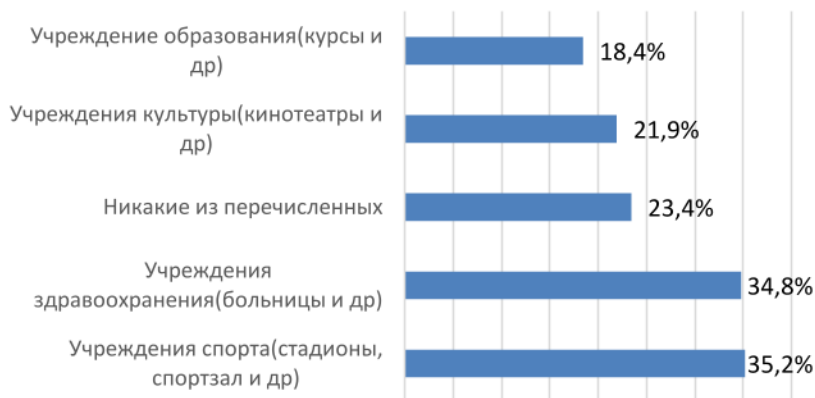
В целом, больше половины мигрантов довольны своей работой и взаимоотношениями с работодателем, получают за выполняемую работу адекватные деньги и не собираются её менять, однако корпоративных мероприятий, направленных на сплочение коллектива, и, тем самым, на адаптацию и интеграцию мигранта, в большинстве компаний, где они работают, не проводятся или проводятся очень редко. При возникновении споров готовы использовать различные доступные правовые методы для защиты своих прав.

Семья и досуг

При ответе на вопрос «Если у вас выдался выходной день, как Вы его проведете?» 33,2% опрошенных сказали, что пойдут гулять по городу с друзьями, 24,6% заявили о том, что будут спать дома, 21,5% опрошенных пойдут гулять по городу с семьей, 19,9% будут смотреть телевизор или фильм по интернету, 16,8% мигрантов предпочтут почитать книгу, столько же (16,8%) поедут отдыхать на природу, 7,4% опрошенных пойдут в музей, театр или кино, а 8% опрошенных выберут другой вид досуга (сумма ответов превышает 100%, поскольку можно было дать несколько вариантов ответа). Также были даны собственные варианты ответов, среди которых: «пойду в мечеть», «займусь детьми», «нет выходных», «просто побуду дома», «уборка и домашние дела», «расслаблюсь», «буду готовить вкусную еду», «у меня свои планы на выходные».

Диаграмма 21

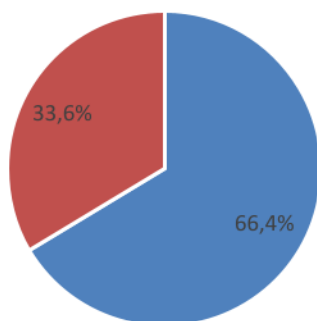
Какие учреждения вы посещаете в Свердловской области?



При ответе на вопрос «Какие учреждения Вы посещаете в Свердловской области?» 35,2% опрошенных посещают учреждения спорта, 34,8% опрошенных посещают учреждения здравоохранения, 21,9% посещают учреждения культуры, 18,4% мигрантов посещают учреждения образования, а 23,4% не посещают никакие из перечисленных учреждений.

Диаграмма 22

Отношение респондентов к занятию спортом



■ Да ■ Нет

Также мы спросили у респондентов «Занимаетесь ли Вы спортом?» 66,4% опрошенных ответили, что занимаются спортом, а 33,6% не делают этого. Среди тех, кто занимается спортом, 31,8% опрошенных играют с друзьями в футбол, когда есть время, 29,4% опрошенных регулярно делают зарядку дома, 15,9% опрошенных занимаются борьбой, 10,6% занимаются легкой атлетикой (фитнес, бег, прыжки), 8,2% увлекаются плаванием (посещают бассейн), 7,1% занимаются тяжелой атлетикой, а 0,6% занимаются боксом.

Респондентам был задан вопрос «Как Вы относитесь к употреблению алкоголя?» 82,4% опрошенных сказали, что не употребляют алкоголь по религиозным причинам, 12,1% респондентов не употребляют алкоголь по иным причинам, 2,75% употребляют алкоголь, столько же (2,75%) затруднились ответить на этот вопрос, вероятно, постеснявшись ответить правду.

Диаграмма 23



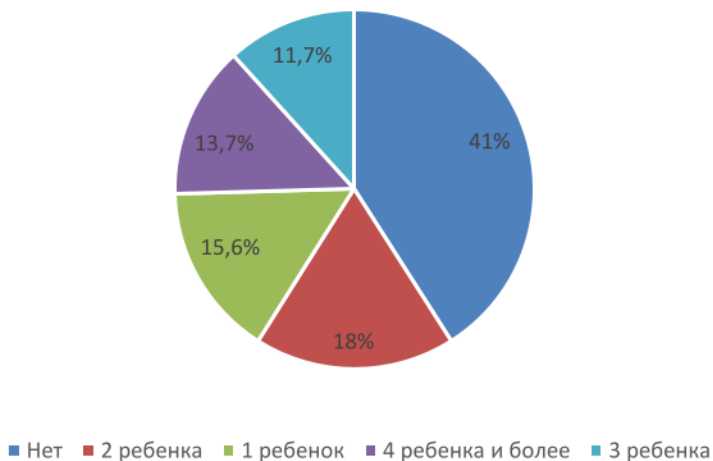
Что касается семейного положения мигрантов, то 73% респондентов женаты или замужем, 19,9% опрошенных холосты или не замужем, 3,55% разведены, 3,55% заявили, что они овдовели. 56% опрошенных вступили в брак у себя на родине, 17% вступили в брак в Российской Федерации, а 27% затруднились ответить на данный вопрос.

При ответе на вопрос «На момент заключения брака какое гражданство имел ваш супруг (супруга)?» 74,3% опрошенных женились или вышли замуж за гражданина / гражданку своей страны, 17,6% иностранных граждан вступили в брак с гражданином / гражданкой Российской Федерации, 8% респондентов вступили в брак с гражданином другой страны (не Российской Федерации и не своей страны).

При ответе на вопрос «Проживает ли вместе с вами супруга (супруг) в Свердловской области?» 71,7% опрошенный проживают вместе со своим / своей супругом/супругой в регионе, 24,1% иностранных граждан не проживают вместе со своим/своей супругом/супругой, еще 4,2% ответили, что вступили в брак в Российской Федерации и живут здесь вместе со своим спутником.

Диаграмма 24

Проживание вместе с респондентами
несовершеннолетних детей в Свердловской
области

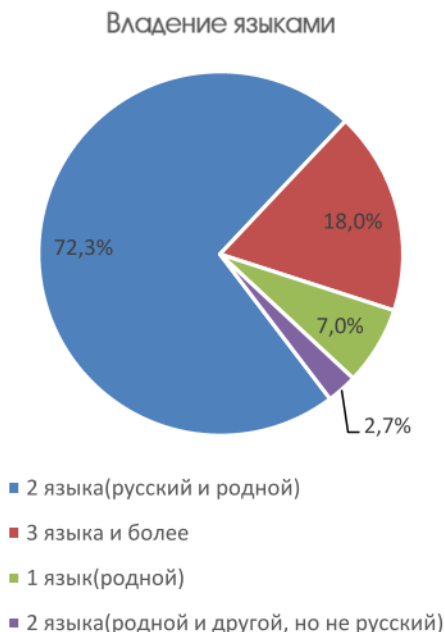


Также респондентом был задан вопрос о наличии несовершеннолетних детей и их проживании вместе с родителями. 41% опрошенных не имеют детей, 18% опрошенных сообщили о том, что имеют двух детей, 15,6% респондентов, имеют одного ребенка. 13,7% респондентов имеют четырёх детей и более, 11,7% имеют троих детей.

Языковые аспекты

Значительный блок вопросов был посвящен владению респондентами различными языками и степенью владения русским языком.

Диаграмма 25



При ответе на вопрос, «Какими языками Вы владеете?», подавляющее большинство (72,3%) респондентов заявили о том, что владеют двумя языками: родным и русским, 18% знают 3 языка и более, 7% опрошенных владеют только своим родным языком, а 2,7% знают два языка: свой родной и другой язык (например, узбек, живущий в Таджикистане, владеет таджикским языком, а узбек, живущий в Киргизии, соответственно, киргизским).

Диаграмма 26

Наличие у респондентов каких-либо языковых трудностей в общении с местными жителями



При ответе на вопрос «Испытываете ли Вы какие-либо языковые трудности в общении с местными жителями?», 79,7% опрошенных не испытывают трудностей, ведь их знания русского языка вполне хватает для общения. 15,6% опрошенных испытывают определенные трудности, так как недостаточно хорошо знают русский язык. 2,35% респондентов испытывают серьезные трудности, так как знают очень мало русских слов. 2,35% опрошенных практически не общаются с местными жителями, так как характер их работы не предполагает взаимодействия с Российской Федерацией.

Диаграмма 27

Какой язык используют в большей степени
респонденты при общении в Свердловской
области



Также респондентам был задан вопрос «На каком языке Вы больше общаетесь в Свердловской области?» Выяснилось, что 40,6% опрошенных больше общаются на русском языке, 38,7% разговаривают поровну на родном и русском языках. 20,7% опрошенных больше общаются на родном языке.

Диаграмма 28

Ответы респондентов об их желании посещать курсы русского языка в Свердловской области



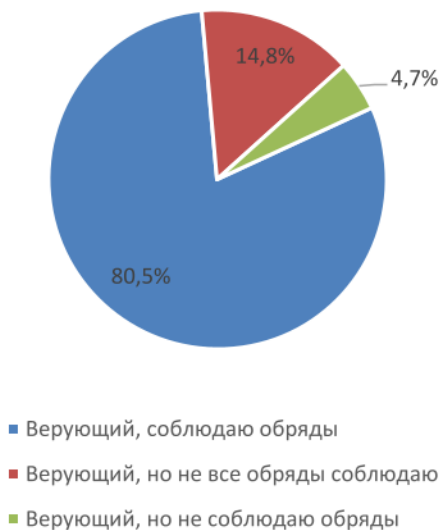
При ответе на вопрос «Если бы у Вас была возможность, посещали ли бы Вы курсы русского языка в Свердловской области?» 47,7% опрошенных заявили, что они знают русский язык в достаточной степени, 23,4% респондентов не имеют времени посещать такие курсы, 12,1% уже посещали такие курсы, 10,9% опрошенных не имеют денежных средств на оплату языковых занятий, а 5,9% респондентов заявили о том, что таких курсов просто нет в Свердловской области. То есть данная услуга не является востребованной у опрошенных мигрантов.

Религиозные практики выходцев из Средней Азии

В ходе исследования выяснилось, что значительное место в жизни респондентов занимает религия, связанные с её исповеданием религиозные практики и ритуалы.

Диаграмма 29

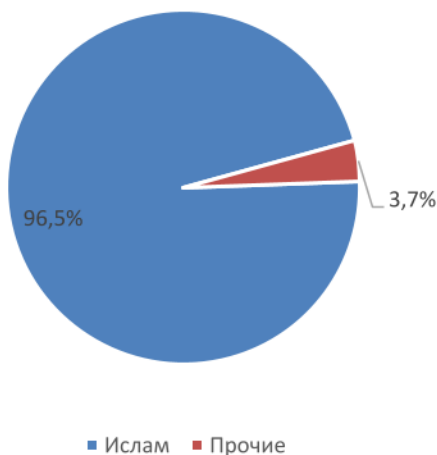
Отношение к религии



При ответе на вопрос «Как бы Вы могли охарактеризовать свое отношение к религии?» ни один из опрошенных не назвал себя атеистом или неверующим, т.е. 100% опрошенных назвали себя верующими. При этом 80,5% опрошенных заявили о том, что являются верующими и соблюдают предписанные их религией обряды и ритуалы. 14,8% респондентов заявили о том, что являются верующими, но соблюдают не все обряды, а еще 4,7% являются верующими, но не соблюдают обряды.

Диаграмма 30

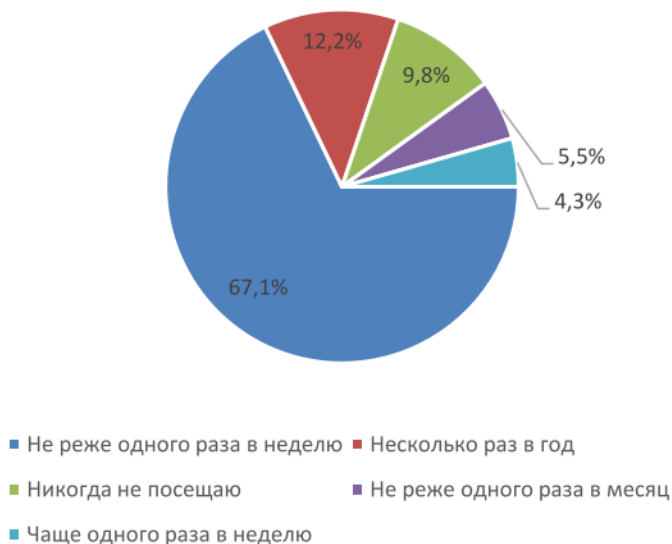
Вероисповедание



По вероисповеданию респонденты распределились следующим образом: подавляющее большинство, 96,5% опрошенных, заявили о том, что являются мусульманами исповедуют ислам, 2% респондентов исповедуют православное христианство, 0,8% являются католиками, 0,4% – буддистами, а еще 0,4% затруднились ответить на данный вопрос.

Диаграмма 31

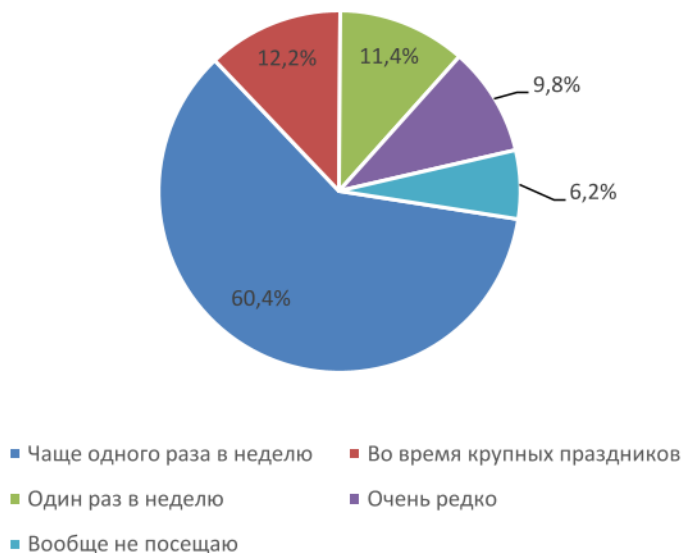
Периодичность посещения мест отправления
религиозного культа в Свердловской области



При ответе на вопрос «Как часто Вы посещаете мечеть, храм или другое место, где люди совместно отправляют религиозные обряды в Свердловской области?» большинство, 68,1% опрошенных, посещают храм своей религии не реже одного раза в неделю, 12,2% респондентов делают это несколько раз в год, во время крупных праздников, 5,5% опрошенных признались, что посещают эти места не реже одного раза в месяц, 4,3% – чаще одного раза в неделю, а 9,8% никогда не посещают такие места. То есть для подавляющего большинства опрошенных (72,4%) посещение пятничного и пятикратного намаза (либо еженедельной службы у представителей других конфессий) является частью повседневной жизни.

Диаграмма 32

Периодичность посещения мест отправления
религиозного культа на родине



Из анализа ответов на следующий вопрос «А как часто Вы посещали религиозные службы у себя на родине?» становится понятным, что большинство опрошенных были воспитаны в данной традиции с детства или молодости: 60,4% опрошенных посещали религиозные службы у себя на родине чаще одного раза в неделю, 11,4% респондентов посещали религиозные службы в стране исхода один раз в неделю, 12,2% посещали религиозные службы во время крупных праздников, 9,8% посещали храм своей конфессии очень редко, а 6,2% опрошенных вообще их не посещали. То есть большинство опрошенных, работающих в Свердловской области, могут вырваться в мечеть или в храм только один раз в неделю, в то время, как на родине делали это несколько раз в день.

Диаграмма 33

Периодичность совершения молитвы



Также респондентов спросили «Как часто Вы молитесь?» Выяснилось, что 76,1% респондентов делают это несколько раз в день, 8,6% опрошенных молятся один раз в день, 7,4% возносят молитвы один раз в неделю, 2,3 % молятся один раз в месяц, а 5,5% опрошенных молятся несколько раз в год.

Диаграмма 34

Соблюдение требований поста, предписываемого религией



Также респондентам был задан вопрос: «Поститесь ли Вы в положенные вашей религией дни?». 73,3% опрошенных постятся во все дни, предусмотренные их религией, 16,1% респондентов постятся, но не все дни. 6,6% не постятся, а 3,9% не употребляют определенные продукты по религиозным соображениям.

Таким образом, 2/3 опрошенных продемонстрировали высокую религиозность и указали на то, что религия и предусмотренные ею ритуалы играют важную роль в их жизни.

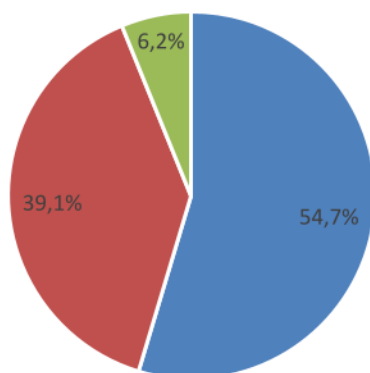
Оценка этноконфессиональных отношений и возможных конфликтов на этой почве

При опросе уроженцев Республик Средней Азии в числе прочих им были заданы вопросы и об отношениях с местным населением, а также о возможности возникновения межэтнических конфликтов.

Респондентов попросили оценить отношение местного населения к мигрантам в том городе или населённом пункте, где они живут. 54,7% респондентов, считают, что местное население относится к мигрантам удовлетворительно, 39,1% считают, что к ним относятся хорошо. 6,2% опрошенных считают, что местное население относится к мигрантам неудовлетворительно. Как видим, при ответе на этот вопрос преобладают нейтрально-позитивные оценки.

Диаграмма 35

Отношение местного населения к мигрантам в том городе или населенном пункте, где проживают респонденты



- Местное население относится к мигрантам удовлетворительно
- Местное население относится к мигрантам хорошо
- Местное население относится к мигрантам неудовлетворительно

Диаграмма 36

Оценка респондентами отношений между
людьми разных национальностей и
вероисповеданий в Свердловской области



При ответе на вопрос об оценке отношений между людьми разных национальностей и вероисповеданий в Свердловской области 58,2% опрошенных считают, что отношения между людьми разных национальностей и вероисповеданий хорошие. 37,5% считают, что внешне все спокойно, но некоторая напряжённость ощущается, а 4,3% думают, что отношения между людьми разных национальностей и вероисповеданий напряжённые, случаются конфликты. Здесь уже чувствуется латентная конфликтность.

Диаграмма 37

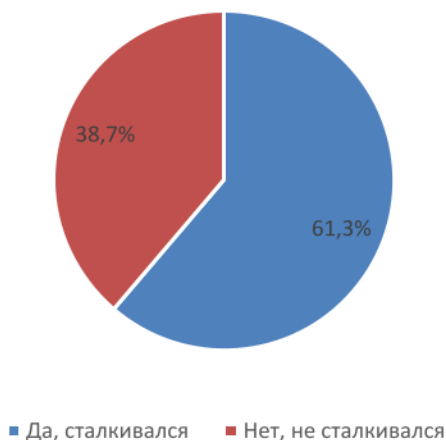
Оценка респондентами возможности
возникновения этноконфессиональных
конфликтов



При ответе на вопрос о возможности конфликтов в регионе между людьми разных национальностей и вероисповеданий 53,2% опрошенных мигрантов считают, что такие конфликты возможны или скорее возможны. Соответственно 47,8% считают, что такие конфликты невозможны или скорее невозможны.

Диаграмма 38

Сталкивались ли респонденты с нарушением своих прав или негативным отношением к себе из-за своей национальной, религиозной или языковой принадлежности



При ответе на вопрос о том, приходилось ли респондентам за последний год сталкиваться с нарушением своих прав или негативным отношением к себе из-за своей национальной, религиозной или языковой принадлежности, выяснилось, что 61,3% опрошенных сталкивались с такой проблемой, а 38,7% – нет.

Диаграмма 39

Места, где респонденты сталкивались с
агрессией, неприязненным или враждебным
отношением в свой адрес



■ ГДЕ ИМЕННО ПО ОТНОШЕНИЮ К ВАМ ПРОЯВЛЯЛИ НЕПРИЯЗНЬ ИЛИ
ВРАЖДЕБНОЕ ОТНОШЕНИЕ?

Также те респонденты, которые сталкивались с данной проблемой, указали, где именно по отношению к ним проявлялась неприязнь или враждебное отношение: 33,1% опрошенных сталкивались с враждебным отношением в общественном транспорте, 31,2% сталкивались с такой проблемой на улице, 21,7% – в общественных местах, 21% – в социальных сетях, 16,6% – на работе, 14,6% – в магазине, 9,6% – в школе, вузе. 7% – при общении с соседями, 3% – в других местах (сумма ответов больше 100%, потому что можно было выбрать несколько вариантов ответа).

Диаграмма 40



Кроме того, респонденты указали, от кого исходили нарушения их прав или враждебное отношение: 68,2% сталкивались с враждебным отношением от людей на улице, 24,2% – от представителей правоохранительных органов, 16,6% – от коллег по работе или начальника, 7% – от чиновников, а еще столько же – от учителей или преподавателей (сумма ответов больше 100%, потому что можно было выбрать несколько вариантов ответа).

Опираясь на собственный опыт и опыт своих знакомых, респондентов попросили оценить, соблюдаются ли права иностранных граждан в Свердловской области. Чуть больше половины (56,6%) опрошенных считают, что права иностранных граждан соблюдаются, менее половины (41,4%) респондентов считают, что права иностранных граждан скорее не соблюдаются, а 2% заявили, что права мигрантов защищать не надо.

Также респонденты указали на тех, кто, по их мнению, чаще всего нарушает права иностранных трудовых мигрантов в Свердловской области: 41,4%, опрошенных считают, что чаще всего права иностранных граждан нарушают работодатели, 38,7% указали на представителей органов власти, 25,2% – на местное население, 18% заявили, что права мигрантов нарушают их же собственные

земляки и лишь 3,6% считают, что права мигрантов никто не нарушает.

Диаграмма 41

Гипотетические способы разрешения спорных и конфликтных ситуаций со своим земляком



Кроме того, респондентов спросили о том, каким образом они будут разрешать конфликтную ситуацию со своим земляком, если таковая вдруг возникнет. 41,8% опрошенных заявили о том, что ре-

шат спор самостоятельно путем переговоров. 30,5% опрошенных будут отстаивать свои права в суде или прибегнут к помощи правоохранительных органов в соответствии с законами Российской Федерации. 12,5% опрошенных обратятся к имаму или знатоку ислама для того, чтобы он разобрал их конфликт в соответствии с законами шариата. 10,9% обратятся к официальному лидеру своей диаспоры, землячества, национально-культурной организации. А 4,3% опрошенных сведут счеты, побив своего противника.

Данный блок вопросов показал, что, хотя подавляющее большинство опрошенных (93,8%) в целом оценивают отношения местного населения к мигрантам, в нейтрально-позитивных категориях, а межнациональные и межрелигиозные отношения как хорошие (58,2%), значительное количество респондентов опасаются конфликтов на межнациональной почве или уже наблюдают их (41,8%).

Это связано с высоким уровнем бытовой ксенофобии, присутствующей в обществе, поскольку 61,3% опрошенных за последний год ощущали на себе агрессию или враждебное отношение из-за своей национальности, религии или языка. Наиболее частые места проявления агрессии – транспорт, улица или иные общественные пространства. Там с агрессией в свой адрес сталкивался каждый третий опрошенный. Обычно агрессия не персонифицирована – подавляющее большинство (68,2%) сталкивались с агрессией в свой адрес от людей на улице. Однако, к сожалению, некорректное отношение в адрес выходцев из Средней Азии проявляют должностные лица: сотрудники правоохранительных органов (24,2%), чиновники (7%), учителя или преподаватели (7%).

В то же время респонденты демонстрируют достаточно высокий уровень правосознания: каждый третий готов обратиться в суд или прибегнуть к помощи правоохранительных органов для разрешения споров со своим земляком. Только каждый десятый готов решать конфликт при помощи авторитетного посредника в лице лидера диаспоры или имама.

Источники информации

В современном информационном мире наиболее важным является способ, каким та или иная целевая группа получает информацию для установления эффективных каналов коммуникации с ней.

Диаграмма 42



При ответе на вопрос «Откуда Вы получаете информацию о событиях в мире, Российской Федерации и у Вас на родине?» 62,5% опрошенных ответили, что читают Интернет, чтобы узнать нужную им информацию, 40,2% опрошенных получают информацию из личного общения с родственниками и друзьями. 35,9% опрошенных узнают всю нужную информацию с помощью телевидения, 14,5% получают информацию в общении с земляками, 9,4% слушают радио, 9,4% читают газеты и журналы, а еще 8,6% заявили о том, что получают информацию в общении с имамами/священниками (сумма ответов превышает 100%, так как можно было выбрать несколько вариантов ответа).

Диаграмма 43



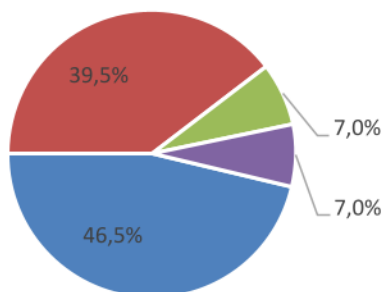
Тем, кто пользуется всемирной паутиной, для уточнения информации был задан вопрос «Где именно в интернете, Вы получаете информацию о том, что вас интересует?». Были получены следующие ответы: 39,8% опрошенных смотрят и находят нужную им информацию в социальных сетях (В Контакте, Одноклассники и др.), 32,4% находят необходимую информацию в Telegram. 32% ищут информацию на других сайтах в Интернете. 24,6% смотрят информацию на официальных сайтах органов власти своего государства и Российской Федерации. А 10,5% опрошенных не пользуются Интернетом.

Таким образом, среди выходцев из Средней Азии, проживающих в Свердловской области, главным источником получения информации является Интернет-ресурсы, среди которых преобладают мессенджеры и социальные сети. В этом респонденты мало чем отличаются от коренных жителей Российской Федерации.

Взаимоотношения с миграционными органами и участие в адаптационных мероприятиях

Диаграмма 44

Характеристика опыта взаимодействия с миграционными органами на территории Свердловской области



- Все было хорошо и понятно, никогда не испытывал затруднений
- В зависимости от того, к какому сотруднику попадешь на прием: одни - вежливые, другие - грубые
- При каждом посещении возникали встречал невежливое или грубое отношение к себе
- Никогда на прямую не взаимодействовал с миграционными органами

Вполне естественно, что при жизни и работе в Российской Федерации мигрантам из Средней Азии приходится взаимодействовать с миграционными службами. Респондентов попросили, опираясь на свой опыт, оценить, как проходило это взаимодействие. 46,5% опрошенных никогда не испытывали трудностей, когда взаимодействовали с миграционными органами. 39,5% мигрантам попадались разные сотрудники одни – вежливые, другие – грубые, в зависимости от того, к кому попадешь. 7% респондентов каждый раз сталкивались с грубым или невежливым отношением к себе.

7% опрошенных никогда напрямую не взаимодействовали с миграционными органами.

Диаграмма 45

Участие респондентов в мероприятиях для мигрантов, которые проводили региональные или городские власти



Также респондентам был задан вопрос: «Участвовали ли Вы когда-нибудь в мероприятиях для мигрантов, которые проводили региональные или городские власти? (например, бесплатные юридические консультации, телефоны «горячих линий», бесплатные курсы по русскому языку и так далее). Выяснилось, что 40,2% опрошенных никогда не слышали о таких мероприятиях. 23,8% респондентов никогда не участвовали в таких мероприятиях. 21,5% мигрантов слышали, что такие мероприятия есть, но в них не участвовали. 9,8% опрошенных однажды участвовали, а 4,7% участвовали в таких мероприятиях неоднократно.

Из этого следует, что если какие-либо мероприятия адаптационного характера для мигрантов и проводятся на территории Свердловской области, то известно о них лишь небольшой группе мигрантов, тогда как основная масса ими не охвачена и даже не знает о них.

Выводы

Проведенный социологический опрос иностранных граждан, являющихся выходцами из стран Средней Азии, проживающих и осуществляющих трудовую деятельность на территории Свердловской области, показал, что большая часть опрошенных (83,6%) по факту являются постоянными жителями Свердловской области. Подавляющая часть опрошенных (82,4%) уже переехали либо планируют переехать в Россию насовсем, а 77,7% планируют получить российское гражданство либо уже занимаются этим вопросом.

Почти половина (48,4%) опрошенных сталкивались с тем, что не могли оформить регистрацию по месту пребывания, поскольку мало кто хочет ставить мигранта на регистрацию. Чуть меньшее количество респондентов (44,9%) столкнулись с трудностями при поиске жилья. То есть постановка на временный регистрационный учет по месту пребывания и поиск жилья – две ключевые проблемы, с которыми сталкиваются мигранты в Свердловской области.

Значительная часть мигрантов решают эти и иные проблемы с помощью родственников (62,9%) и знакомых (48,8%), то есть за счет личных неформальных дружеских и родственных связей. То же касается и поиска работы: 46% опрошенным помогли найти работу их родственники, а 38,3% опрошенных помогли их знакомые.

Больше половины мигрантов работают в одном месте (52,7%), довольны своей работой (59,8%) и взаимоотношениями с работодателем (50,8%), получают за выполняемую работу адекватные деньги (85,5%) и не собираются менять место работы, однако корпоративных мероприятий, направленных на сплочение коллектива, и, тем самым, на адаптацию и интеграцию мигрантов, в большинстве компаний, где они работают, не проводятся (55,1%) или проводятся очень редко (25,8%). Также больше половины иностранных граждан в случае возникновения трудовых споров намерены отста-

ивать свои права законными способами, включая личные переговоры, а также обращение в правоохранительные органы и правозащитные организации.

Если у мигрантов выдаётся выходной, то проводят его весьма разнообразно. Самые распространенные виды досуга следующие: 33,2% опрошенных сказали, что пойдут гулять по городу с друзьями, 24,6% заявили о том, что будут спать дома, 21,5% опрошенных пойдут гулять по городу с семьей, 19,9% будут смотреть телевизор или фильм по интернету, 16,8% мигрантов предпочтут почитать книгу, столько же (16,8%) поедут отдыхать на природу.

66,4% опрошенных занимаются спортом. Среди наиболее распространённых видов спорта: футбол (31,8%), зарядка (29,4%), борьба (15,9%), легкая атлетика (10,6%). Что касается спиртного, то 82,4% опрошенных сказали, что не употребляют алкоголь по религиозным причинам, 12,1% респондентов не употребляют алкоголь по иным причинам.

Большинство респондентов женаты (73%) и имеют несовершеннолетних детей (59%), проживающих вместе с ними в Российской Федерации.

72,3% респондентов являются билингвами, владея русским и родным языком. 79,7% опрошенных сказали, что не испытывают трудностей в общении с местными жителями, ведь их знания русского языка вполне хватает для общения. 38,7% указали, что в Свердловской области поровну общаются и на родном, и на русском языке, а 40,6% – больше на русском языке. Курсы по русскому языку не востребованы респондентами: либо их знаний вполне хватает, либо они не имеют времени и возможности их посещать.

Религия играет очень важную роль в жизни респондентов. Ни один из опрошенных не назвал себя неверующим. 96,5% исповедуют ислам. 2/3 опрошенных продемонстрировали высокую религиозность и указали на то, что религия и предусмотренные ею ритуалы играют важную роль в их жизни. В частности, 72,4% опрошенных указали, что посещение пятничного и пятикратного намаза (либо еженедельной службы у представителей других конфессий) является обязательной частью их повседневной жизни. 76,1% молятся

несколько раз в день. Также 73,3% указали, что постятся во все дни, предусмотренные их религией.

Подавляющее большинство опрошенных (93,8%) в целом оценивают отношения местного населения к мигрантам, в нейтрально-позитивных категориях, а межнациональные и межрелигиозные отношения как хорошие (58,2%), значительное количество респондентов опасаются конфликтов на межнациональной почве или уже наблюдают их (41,8%).

Это связано с высоким уровнем бытовой ксенофобии, присутствующей в обществе, поскольку 61,3% опрошенных за последний год ощущали на себе агрессию или враждебное отношение из-за своей национальности, религии или языка. Наиболее частые места проявления агрессии – транспорт, улица или иные общественные пространства. Там с агрессией в свой адрес сталкивался каждый третий опрошенный. Обычно агрессия не персонифицирована – подавляющее большинство (68,2%) сталкивались с агрессией в свой адрес от людей на улице. Однако, к сожалению, некорректное отношение в адрес выходцев из Средней Азии проявляют должностные лица: сотрудники правоохранительных органов (24,2%), чиновники (7%), учителя или преподаватели (7%).

В то же время респонденты демонстрируют достаточно высокий уровень правосознания: каждый третий готов обратиться в суд или прибегнуть к помощи правоохранительных органов для разрешения споров со своим земляком. Только каждый десятый готов решать конфликт при помощи авторитетного посредника в лице лидера диаспоры или имама.

Среди выходцев из Средней Азии, проживающих в Свердловской области, главным источником получения информации являются Интернет-ресурсы (62,5%), среди которых преобладают мессенджеры (32,4%) и социальные сети (39,8%). В этом респонденты мало чем отличаются от граждан Российской Федерации.

46,5% опрошенных никогда не испытывали трудностей, когда взаимодействовали с миграционными органами. 39,5% мигрантам попадались разные сотрудники: одни – вежливые, другие – грубые, в зависимости от того, к кому попадешь.

Лишь 14,5% опрошенных участвовали в адаптационных мероприятиях, организованных городскими или областными властями, остальные респонденты не слышали или не участвовали в таких мероприятиях. То есть если какие-либо мероприятия адаптационного характера для иностранных мигрантов и проводятся на территории Свердловской области, то известно о них лишь небольшой группе мигрантов, тогда как основная масса ими не охвачена.

Таким образом, опрошенные мигранты из Средней Азии – это, по большей части, на протяжении длительного времени проживающая в Свердловской области группа людей, стремящаяся получить российское гражданство, с достаточным уровнем дохода. Данная группа населения достаточно слабо взаимодействует с властями, предпочитая решать волнующие их проблемы через родственников и знакомых, сталкивается в повседневной жизни с бытовой ксенофобией со стороны местного населения. В то же время отношения с работодателями у них складываются достаточно ровно, в результате чего завязываются личные взаимоотношения и взаимное доверие, однако каких-либо специальных адаптационных мероприятий для такой категории работников работодатели практически не проводят.

РАЗДЕЛ IV.

ИНОСТРАННЫЕ ГРАЖДАНЕ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ И ОРГАНИЗАЦИЯХ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ: МНЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

При рассуждении о вопросах социокультурной адаптации мигрантов и их интеграции в российское общество, в российских и зарубежных миграционных исследованиях первостепенное внимание уделяется роли государственных органов, национально-культурных объединений и некоммерческих организаций, в том числе защищающих права мигрантов, но относительно роли работодателей, предоставляющих мигранту работу, качественных и количественных исследований практически нет.

Между тем, поскольку большая часть иностранных граждан приезжает в Российскую Федерацию для осуществления трудовой деятельности, на том предприятии, где они работают, мигранты проводят значительную часть своего времени. Поэтому та атмосфера, которая сложилась в коллективе, те взаимоотношения, которые сложились у иностранных работников с работодателем и коллегами из числа местных жителей, те корпоративные мероприятия, которые проводятся на предприятии (если, конечно, проводятся), напрямую влияют на социальное самочувствие мигрантов. Поэтому роль работодателей, использующих иностранную рабочую силу, в вопросах социокультурной адаптации и интеграции мигрантов в российское общество, является недооцененной, а потому интересной для исследования.

Исследования данной категории предприятий проводятся не столь часто. В основном они связаны с причинами привлечения иностранных граждан, другими сугубо экономическими вопросами, а социокультурные и гуманитарные аспекты затрагивают редко.

В рамках реализации проекта «Урал – наш общий дом», реализуемого при поддержке Департамента внутренней политики, в октябре–декабре 2023 года было проведено комплексное исследование «Роль работодателей в социокультурной адаптации иностранных граждан», которое включало в себя проведение 20 экс-

пертных интервью по единому опроснику представителей предприятий Свердловской области, на которых трудятся иностранные граждане (изначальное задание), а также анкетирование работодателей (проведено дополнительно), общим количеством 145 человек. Содействие в проведении анкетирования оказал Департамент по труду и занятости населения Свердловской области.

Сочетание количественных и качественных методов позволяет дать комплексную оценку ситуации, складывающейся на региональном рынке труда в том сегменте компаний, которые используют иностранную рабочую силу.

Некоторые данные о компаниях, принявших участие в исследовании

В анкетировании приняли участие сотрудники 145 компаний, учреждений и организаций Свердловской области, интересующихся вопросами привлечения иностранных работников. Представителями компаний выступали либо руководители, либо работники отдела персонала, либо юридического отдела, либо иных отделов, уполномоченные заниматься вопросами сотрудничества с иностранными гражданами.

Диаграмма 46

Организационно-правовая форма
предприятий, принявших участие в
исследовании



По организационно-правовой форме 51% работодателей, принявших участие в опросе, являются бюджетными предприятиями или организациями (медицинские и образовательные учреждения); 17,9% респондентов представляют общества с ограниченной ответственностью; 10,3% – акционерные общества, 20,8% – предприятия иных форм собственности.

Диаграмма 47

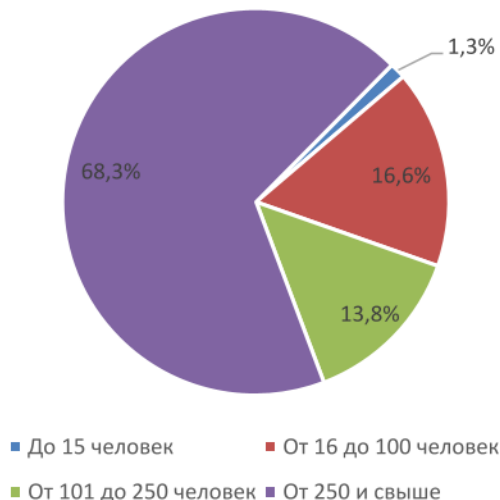
Сферы, в которых работают предприятия,
принявшие участие в исследовании



При ответе на вопрос «В какой отрасли работает Ваша организация?» выяснилось, что 60% участвовавших в опросе компаний относятся к сфере здравоохранения; 13,8% организаций – к отрасли промышленности; 6% занимаются строительством; 4,1% – к отрасли транспорта и дорожного хозяйства; 4,5% – к сфере образования и науки; 3,4% – к сфере услуг; 2% – к области общественного питания; 2% – к сфере сельского хозяйства; 1,4% – к сфере оптовой и розничной торговли; 1,4% – к сфере жилищно-коммунального хозяйства; 0,7% занимаются аутсорсингом; а ещё 0,7% работают в сфере пищевого производства.

Диаграмма 48

Штатная численность предприятий, принявших участие в исследовании



Большая часть компаний и организаций, принявших участие в опросе, являются довольно крупными: 68,3% имеют штатную численность 250 человек и выше. В 1,3% компаний трудятся до 15 человек. У 16,6% работодателей работает от 16 до 100 человек. У 13,8% опрошенных – от 101 до 250 человек.

Диаграмма 49

Населённые пункты Свердловской области, в которых осуществляют свою деятельность предприятия, принявшие участие в исследовании



География компаний, принявших участие в опросе, охватывает территорию всей Свердловской области:

43,5% – Екатеринбург	0,7% – Бисерть
6,2% – Нижний Тагил	0,7% – Верхний Тагил
4% имеют отделения, филиалы или представительства в нескольких городах Свердловской области	0,7% – Верхняя Салда
4% – Каменск-Уральский	0,7% – Верхняя Тура
2,8% – Сухой Лог	0,7% – Верхотурье
2,1% – Богданович	0,7% – Волчанск
2% – Асбест	0,7% – Заречный
2% – Первоуральск	0,7% – Карпинск
2% – Верхняя Пышма	0,7% – Качканар
2% – Березовский	0,7% – Кировград
1,4% – Камышлов	0,7% – Краснотурьинск
1,4% – Красноуральск	0,7% – Невьянск
1,4% – Красноуфимск	0,7% – Рефтинский
1,4% – Полевской	0,7% – п.г.т. Шаля
1,4% – Ревда	0,7% – МО Алапаевское
2,1% – Реж	0,7% – п.г.т. Белоярский
1,4% – Серов	0,7% – п.г.т. Пышма
0,7% – Арамилы	0,7% – пос. Атиг
0,7% – Ачит	0,7% – Североуральск
0,7% – Артемовский	0,7% – Сысерть
	0,7% – Тавда
	0,7% – Талица
	0,7% – Туринск
	0,7% – Слобода Туринская

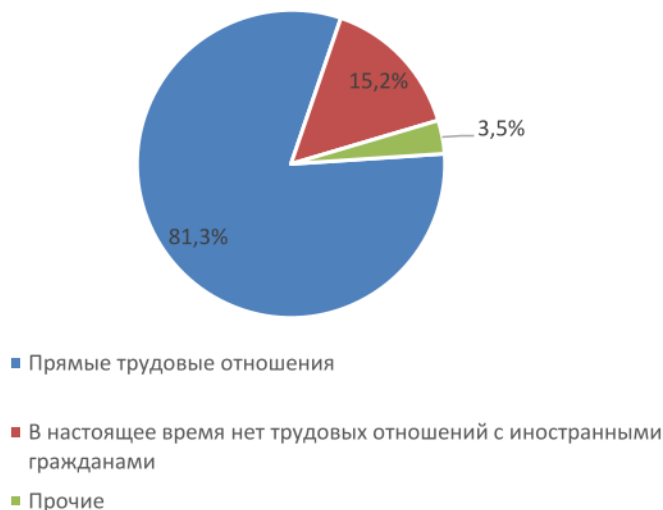
В ходе реализации проекта были также записаны 20 экспертных интервью по единому опроснику с руководителями, представителями кадровых служб, управляющими, менеджерами предприятий, использующих иностранную рабочую силу. Интервью записывались в г. Екатеринбург, Нижний Тагил, Верхняя Салда и Первоуральск.

Отрасли, которые представляют данные компании: строительство, ЖКХ, транспорт, ресторанный бизнес, сельское хозяйство, включая как овощеводство, так и животноводство, производство.

Некоторые аспекты труда иностранных граждан на предприятиях Свердловской области

Диаграмма 50

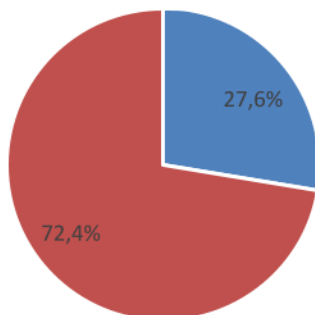
Формы организации трудовых отношений с иностранными гражданами



При ответе на вопрос «Как организованы трудовые отношения с иностранными гражданами?» 81,3% респондентов заявили о том, что они имеют прямые трудовые отношения с иностранными гражданами; у 15,2% опрошенных в настоящее время нет трудовых отношений с иностранными гражданами или они их не привлекают (но думают о том, чтобы это сделать в ближайшее время); 1,4 % работодателей планируют привлекать иностранных граждан, а у 1,4% респондентов имеется договор со сторонней организацией на выполнение услуг с привлечением иностранных граждан. Еще 0,7% опрошенных заключают с иностранными гражданами гражданско-правовые договоры.

Диаграмма 51

Сталкивались ли предприятия с какими-либо сложностями при найме иностранных работников



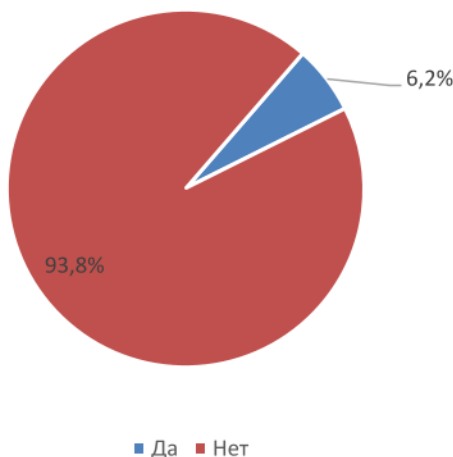
■ Да ■ Нет

Также представителям компаний задали вопрос: «Сталкивались ли Вы с какими-либо сложностями при найме иностранных работников?» 72,4% опрошенных ответили, что не сталкивались с какими-либо сложностями, а 27,6% респондентов испытывали трудности с привлечением иностранных граждан.

«На позицию работника кухни требовался сотрудник. Там минимальный размер оплаты труда. Никто не шёл. Появилась женщина, гражданка Таджикистана, у нее было РВП. Я в первый раз столкнулась с наймом иностранного работника, изучила всё это законодательство». Заведующая детским садом, г. Верхняя Салда

Диаграмма 52

Возникали ли конфликтные ситуации между российскими и иностранными работниками на предприятиях, принявших участие в опросе



Что касается конфликтных ситуаций между российскими и иностранными работниками, то 93,8% работодателей, использующих иностранную рабочую силу, заявили о том, что в их организациях не возникало никаких конфликтов между российскими и иностранными работниками, а у 6,2% работодателей такие конфликты имели место.

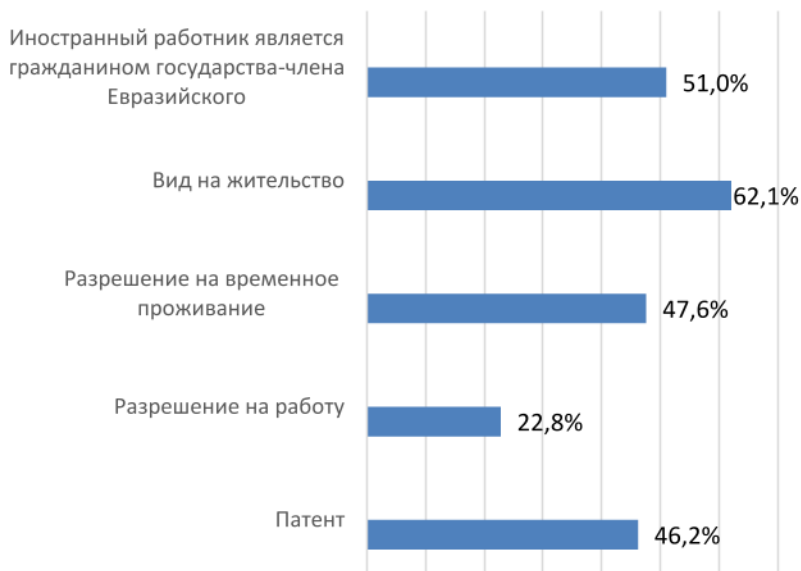
«На нашем складе работают как граждане Российской Федерации, так и иностранные граждане, их довольно много. Работаем с ними, чтобы не возникало конфликтов, драк, разъяснительные беседы проводим. Если такие факты возникают, на склад накладывается крупный штраф. Однажды меня разыграли: я в отпуск должна уйти, последний день работаю, тут забегают, говорят – у нас драка. Я в панике бегу, смотрю, толпа стоит, я их растолкала, а те, кто в центре стоял, мне букет цветов дарят».
Управляющая складом, ритейл, г. Екатеринбург

При ответе на вопрос «Кто на вашем предприятии курирует иностранных работников?» выяснилось, что у большинства работодателей (80%) иностранных граждан контролирует сотрудник отдела кадров или службы управления персоналом. У 12,4% опрошенных в их организациях иностранных граждан курирует непосредственно руководитель организации; у 1,4% работодателей эти обязанности возложены на главного бухгалтера; в 2,1% компаний иностранными гражданами занимается секретарь, офис-менеджер или администратор. В 1,4% организациях этим занимается юрист, управляющий или руководитель подразделения.

«На нашем предприятии есть специально выделенный сотрудник из отдела кадров, который полностью курирует иностранных граждан: занимается их приездом, размещением, возит по всем инстанциям для сбора документов на патент, проводит с ними разные инструктажи и разъяснительные беседы буквально по всем вопросам, которые их или нашу компанию волнуют». Исполнительный директор транспортной компании, г. Екатеринбург

Диаграмма 53

На основании каких документов иностранные граждане осуществляют трудовую деятельность на предприятиях, принявших участие в опросе

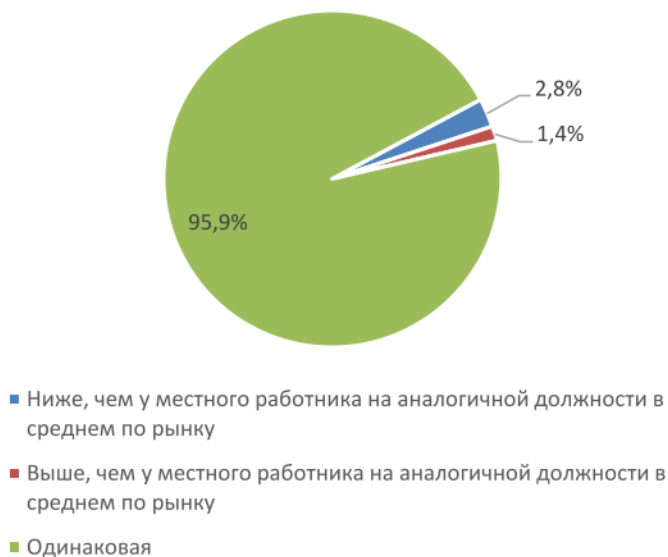


Одним из самых интересных вопросов, заданных респондентам, являлся вопрос «На основании каких документов осуществляют трудовую деятельность иностранные работники в Вашей организации?». У большинства работодателей 62,1% иностранные граждане осуществляют свою трудовую деятельность, если у них имеется вид на жительство. У 51% респондентов трудятся граждане стран Евразийского экономического союза (Армения, Белоруссия, Казахстан, Киргизия). Еще у 47,6% работодателей иностранные граждане осуществляют трудовую деятельность, если у них имеется разрешение на временное проживание. А у 46,2% респондентов иностранные граждане трудятся при наличии патента на работу. Лишь каждая пятая компания на Среднем Урале (22,8%) привлекает иностранных граждан из стран с визовым порядком въезда, имеющих разрешение на работу (сумма ответов превышает 100%, по-

сколько можно было дать несколько вариантов ответа). То есть большинство уральских работодателей предпочитают иметь дело с иностранными гражданами, найм которых требует наименьшего количества документов (ВНЖ, РВП, гражданство ЕАЭС).

Диаграмма 54

Уровень оплаты труда иностранных работников в сравнении с местными работниками на тех же должностях



Что касается уровня заработной платы, то вопреки распространённому мифу о том, что мигранты получают меньше, чем местные жители в среднем по рынку труда, подавляющее большинство уральских работодателей (95,8%) заявили о том, что на их предприятиях заработная плата у иностранного и местного работника одинаковая. Всего 2,8% респондентов заявили о том, что иностранные граждане на их предприятии получают заработную плату ниже, чем местные работники на той же должности в среднем по рынку труда. А 1,4% работодателей платят иностранным работникам более высокую заработную плату, чем получают на той же

должности местные жители.

«Иностранные граждане вполне неплохо зарабатывают, порой даже больше, чем местные жители. Приведу бытовой пример: у меня соседи – семья мигрантов, муж, жена, двое детей, бабушка. У них квартира в собственности, есть машина, все хорошо одеты. Только мужа и жену практически не видно, они работают с утра до вечера и без выходных. Далеко не все местные готовы так много работать». Директор компании, оказывающей консалтинговые и юридические услуги, г. Екатеринбург

Диаграмма 55

Кого работодатели выбирают, если на одно и то же рабочее место претендует и местный, и иностранный работник



В чем привлекательность иностранных граждан для работодателей? Представителям уральских предприятий был задан вопрос «Если при выборе на одно и то же рабочее место претендует и

местный, и иностранный работник, кого вы выберете?». Для 63,5% национальность и гражданство не имеют значения, всё зависит от квалификации. 16,6% опрошенных чаще берут местного работника. 11,7% работодателей при выборе между местным и иностранным работником исходят из должности, на которую требуется подобрать кандидата. 4,1% респондентов берут и иностранных работников, и местных. 2,1% работодателей чаще выбирают иностранного работника, а у 2% работодателей при найме на вакантную позицию проводят конкурсные процедуры. Нет иностранных работников у 2,7% опрошенных.

«У меня работают люди, которые планируют навсегда остаться в Российской Федерации. Умар раньше хотел вернуться в Узбекистан, пока мама была жива, сейчас уже нет. Говорит, прикипел тут, уже всё родное, а туда приезжаю, как в гости, месяц погощу и домой хочется, в Россию. Конечно мои работники, например, Нурбону (официантка) сначала думала годик поработать и домой в Ош, потом ещё годик... Короче, 5 лет у меня работает, уже гражданство оформила, ипотеку собирается брать. От меня они ничего не просят, если только аванс выписать или документы сделать (в смысле копии, что у меня работают), а так никакой разницы между ними и Российской Федерациями не вижу. Но я и подбираю всех под себя, с кем не могу сработаться, не держу. Но и не обманываю – даже если один день и плохо отработал. Всё равно заплачу, но больше не возьму». Хозяин кафе, г. Нижний Тагил

«Я родилась в Узбекистане, но уже очень давно живу в Российской Федерации и уже около 20 лет живу в Екатеринбурге, а пару лет назад я стала гражданкой Российской Федерации и сразу же зарегистрировала ИП, взяла в аренду киоск и поставила там тандыр и начала продавать свежие лепешки. Ещё я беру подряды на клининговые работы: у меня свои бригады и оборудование для профессиональной уборки. Почему нанимаю мигрантов? Я беру своих родственников или земляков, или других из Азии, потому что мне с ними проще, мы друг друга понимаем, им со мной ни пошутить, ни обмануть, хотя всякое, конечно, бывает... Местных бы я тоже наняла – но не приходят такие желающие. Но это не значит, что я только со своими работаю – у меня много

поставщиков и подрядчиков местных – русских или кавказцев, или людей других национальностей. Со всеми нормальные отношения – ну как нормальные – по-разному – какой человек – такие и отношения». Индивидуальный предприниматель, г. Екатеринбург

Среди основных причин привлечения иностранных граждан 67,6% работодателей заявили о том, что нанимают иностранных работников, потому что не хватает местных кадров нужной квалификации. 28,3% респондентов нанимают иностранцев потому, что местные есть, но они не идут на такую работу. 9,7% работодателей нанимают иностранных сотрудников, потому что местные работники требуют более высокой оплаты труда. 6,2% опрошенных нанимают иностранных работников, потому что они могут трудиться в течение более продолжительного рабочего дня, сверхурочно и т. п. 3,4% респондентов нанимают иностранных работников, потому что их можно нанять на то время, на какое они нужны (чтобы регулировать численность занятых в зависимости от сезона, перепадов конъюнктуры и т.п.). 1,4% опрошенных нанимают иностранных работников, потому что у местных работников более низкий уровень трудовой этики. 0,7% работодателей нанимают иностранных работников, потому что на них нужно меньше расходов на оплату трудовых отпусков и отпусков по болезни.

Мы попросили работодателей подчеркнуть основные преимущества и недостатки найма иностранных работников, результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2

Мнения работодателей о преимуществах и недостатках использования иностранной рабочей силы

Преимущества	Недостатки
64,1% работодателей, считают, что это хорошая возможность привлечь высококвалифицированных сотрудников в те области, в которые отечественные работники либо не хотят идти, либо в силу ряда причин их очень мало (например, токари, фрезеровщики и другие рабочие профессии).	74,5% опрошенных, считают, что при найме иностранных работников много проблем с оформлением работника в органах внутренних дел, так как это сопровождается большой бумажной волокитой.
22,8% респондентов думают, что при найме иностранных работников появляется возможность привлекать сотрудников из-за границы на короткий период времени.	24,1% респондентов думают, что необходимо заниматься следующими вопросами: предоставлением жилья, питания, медицинского обслуживания, проводить адаптационные мероприятия.
15,2% опрошенных, считают, что при найме иностранных работников можно экономить на заработной плате.	19,3% респондентов, считают, что при найме иностранных работников работодатель столкнется с более низким качеством выполнения работы.
6,2% опрошенных, считают, что при найме иностранных работников можно экономить на	7,6% опрошенных, считают, что в трудовом коллективе могут происходить разногласия и конфликты,

налогах.	основанные на культурных различиях.
	1,4% опрошенных, думают, что при найме иностранных работников работодателю грозят высокие штрафы (обязательно что-нибудь в документах будет не в порядке) и у мигрантов плохое знание русского языка.

«У нас хроническая нехватка рабочих рук. Российская Федерацияне без желания идут. Работа тяжелая, оплата не очень высокая. Иностранцев тоже стало сложнее привлекать. Сказался негативно рост курса доллара. В основном мы привлекаем граждан Таджикистана. Есть определенное преимущество – они практически не пьют. Надежные работники. Есть те, кто уже много лет с нами работают». Руководитель кадровой службы сельхоз-предприятия, г. Первоуральск

«Во-первых, с местными трудно работать. Они требуют больше денег, чем мигранты. Наверное, большинство работодателей из-за этого их и привлекают. Во-вторых, они быстрее выполняют работу и для меня это обходится дешевле. В-третьих, у них нет длинных праздников, отдыхают только в воскресенье. Поскольку большинство из них мусульмане, поэтому они не пьют. Это тоже важный плюс». Руководитель строительной компании, г. Екатеринбург

«Старого дворника мы вызвонить не смогли, снега было много, пока искали по знакомым всяким, те, кто из управляющей компании приходил, порекомендовали своего дворника, молодого парня из Киргизии, уже много лет в Российской Федерации живет и давно работает на эту компанию. Мы его пригласили сначала убирать снег за экскаватором, который там же наняли, в этой же управляющей компании, а потом еще ему заплатили за чистку

дорожек. Вот так вот он стал у нас дворником. А потом у нас старые (предыдущие) уборщицы ушли – начали их все критиковать, что плохо моют, только грязь размазывают. Вот он и начал сам мыть подъезды, зимой только первые этажи были, он справлялся, а весной, когда грязь началась, пришли еще две женщины, сказал, что его сестры, вот они у нас уже второй год все и работают, всех все устраивает. Нурик никому не отказывает, женщинам сумки помогает поднести, бабушкам мусор до помойки доносит. Коток заливает, горку починил, чтобы дети не ранились». Председатель ТСЖ, г. Екатеринбург

Среди предприятий Свердловской области есть те, кто начал привлекать иностранных работников еще в 1990-е годы, а также те, кто начал делать это относительно недавно:

1990–е годы – 1,4%

2000–2010 годы – 17,9%

2011–2020 годы – 39,3%

2021–2023 годы – 13,8%

Затрудились ответить – 27,6%.

Говоря о количестве иностранных работников, занятых на предприятиях Свердловской области в 2023 году, у большинства опрошенных это относительно небольшие цифры – от 1 до 40 человек. Есть и такие компании, которые привлекают более 50 иностранных специалистов, впрочем, каждый пятый работодатель не ответил либо затруднился ответить на данный вопрос.

1 – 13%

2 – 9,7%

3 – 6,9%

4 – 4,1%

5 – 11,8%

6 – 1,4%

7 – 2,1%

8 – 2,1%

9 – 2%

10 – 3,5%

11-20 – 2,8%

21-40 – 2,8%

50-60 – 4,2%

61-100 – 4,2%

101-200 – 6,3%

более 200 – 0,7%

затрудились ответить – 22,4%

Сезонность не оказывает существенного влияния на рынок иностранной рабочей силы. Большинство компаний, 62,1%, нанимают иностранных работников в любое время года. 6,2% респондентов нанимают большее количество иностранных работников осенью. 5,5% работодателей нанимают иностранных работников весной. 4,8% опрошенных нанимают иностранных работников летом, а у 4,1% респондентов принимают большее количество иностранных работников зимой. Также были получены и иные варианты ответа, каждый из которых занимает менее 1%. Среди данных вариантов: «по необходимости», «в случае острого дефицита», «не каждый год».

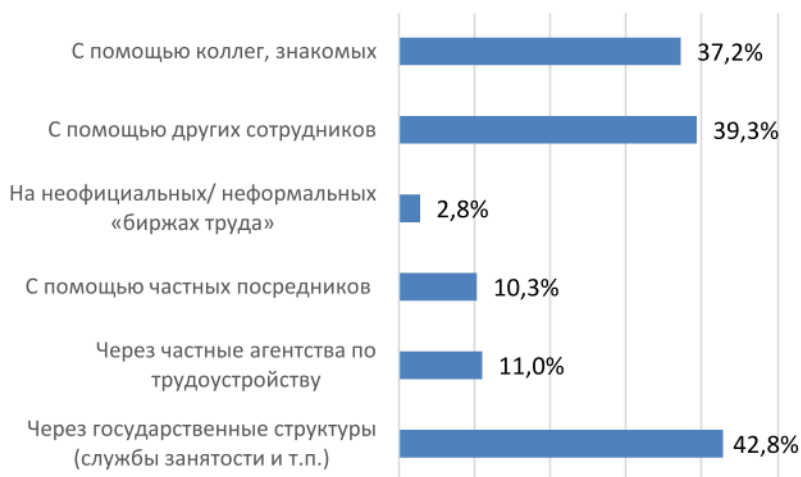
Что касается сроков найма иностранных граждан, то 71% опрошенных работодателей принимают иностранных граждан на постоянную работу без ограничения срока. 13,8% респондентов трудоустраивают большинство своих иностранных работников на 1 год или более. 3,4% работодателей задействуют иностранных граждан на период от полугода (включительно) до 1 года. 1,4% принимают иностранных граждан на срок от 3 месяцев (включительно) до полугода. 2,1% нанимают иностранцев на разовые работы. 1,4% работодателей берут на работу иностранных граждан на срок действия конкурса, а 0,7% принимают их на срок менее трех месяцев, еще столько же на период обучения (в случае найма иностранного студента) и на период действия разрешения на работу.

На основе ответов работодателей удалось узнать, из каких стран в Свердловскую область привлекаются иностранные работники. Это 23 государства.

Таджикистан – 45,5%	Таиланд – 1,4%
Киргизия – 24,1%	Сирия – 1,4%
Казахстан – 23,4%	Ирак – 1,4%
Узбекистан – 19,3%	Болгария – 0,7%
Украина – 10,3%	Япония – 0,7%
Белоруссия – 6,9%	Монголия – 0,7%
КНР – 4,8%	Великобритания – 0,7%
Азербайджан – 3,5%	Сербия – 0,7%
Армения – 3,5%	Иран – 0,7%
Египет – 3,5%	Вьетнам – 0,7%
Индия – 2,8%	ЕАЭС – 2,1%
Молдова – 1,4%	Нет ответа – 20,7%

Диаграмма 56

Способы рекрутинга иностранных работников



Для любого предприятия большой трудностью является подобрать нужного для себя специалиста, тем более, если речь идет об иностранном работнике. Для этого используются самые разные способы поиска нужного сотрудника. 42,8% опрошенных находят их через государственные структуры (службы занятости, миграционную службу и т.п.). 39,3% респондентов подыскивают иностранных работников с помощью других сотрудников. 37,2% работодателей находят их с помощью коллег, знакомых. 11% компаний находят иностранных работников через частные агентства по трудоустройству. 10,3% опрошенных ищут с помощью частных посредников. 2,8% респондентов ищут иностранных специалистов на неофициальных/неформальных «биржах труда» (чаты в Whats app или Telegram, чаты мечетей, землячеств и пр.). 3,5% работодателей заявили о том, что иностранные граждане сами выходят на них по размещенным в Интернете или газетах объявлениям.

«Мы привлекаем в основном киргизов, т.к. они из ЕврАзЭС, их проще трудоустроить. Есть также граждане Таджикистана, иностранные студенты. Всего выходцы из 12 государств. В Киргизию у меня ездит целая команда рекрутеров. Там они размещают рекламу на билбордах, ездят по сельским территориям, проводят собрания, рассказывают о работе. Те, кто у нас уже долго работает, своих знакомых привозят. Работаем со студенческими землячествами, они тоже распространяют информацию среди своих. Условия у нас достаточно привлекательные, поэтому дефицита кадров не испытываем». Руководитель аутсорсинговой компании, г. Екатеринбург

«Мы ищем работников самыми разными способами: и через знакомых, и через наших нынешних сотрудников, и через рекрутинговые агентства, и через объявления на сайтах по поиску работы. Поскольку наши объекты, которые мы строим, находятся далеко, работа предполагает вахтовый характер, не каждый захочет так надолго уезжать от города, поэтому мы используем все механизмы». Руководитель кадровой службы строительной компании, г. Екатеринбург

«Я в миграционную службу хожу, визитки оставляю, прошу, чтобы к нам направляли иностранных граждан. У нас рабочих рук не хватает. Зарплата хоть и небольшая, но работать кому-то надо». Руководитель службы безопасности сельхозпредприятия, окрестности Екатеринбурга

«Раньше мы никогда не привлекали иностранных граждан, но когда в 2014 году начались печальные события на Донбассе, в наш город приехали граждане Украины как беженцы. Они получили временное убежище и среди них были две женщины с нужным образованием. Мы взяли их к себе на работу. Администрация города сопровождала этот процесс. Они хорошо влились в коллектив. За это время они уже получили российское гражданство и до сих пор работают у нас». Сотрудник библиотеки, г. Верхняя Салда

Таким образом, на региональном рынке труда иностранные работники востребованы в различных отраслях экономики, поскольку, по мнению работодателей, использующих труд мигрантов, местные

жители не идут на данные позиции. В основном это рабочие профессии, связанные с тяжелым физическим трудом, хотя иностранные граждане востребованы также в сфере медицины (в значительной степени) и в образовании (отчасти). Последнее связано с требованием Минобрнауки Российской Федерации к наличию у вузов международной кооперации.

Большинство иностранных граждан работают на основании прямых трудовых договоров, получают равнозначную с местными работниками зарплату, однако это обусловлено тем, что трудятся они, как правило, больше, чем местные.

Мероприятия по социокультурной адаптации иностранных граждан

Значительный блок вопросов был посвящён различным аспектам социокультурной адаптации иностранных граждан и помощи им со стороны работодателя в решении различных вопросов.

Представителям компаний, использующих иностранную рабочую силу, был задан вопрос «С какими проблемами часто сталкиваются мигранты в Вашем городе/области?». 26,9% опрошенных считают, что мигранты часто сталкиваются с проблемой, связанной с поиском жилья. 24,8% респондентов считают, что иностранные граждане часто сталкиваются с трудностью получения регистрации (временной постановки на миграционный учёт). Отметим, что именно две эти проблемы назвали в качестве главных опрошенные нами иностранные граждане. 20% работодателей думают, что мигранты часто имеют дело с проблемой официального трудоустройства. 12,4% считают, что у приезжающих в Свердловскую область иностранных граждан здесь нет знакомых, друзей или родственников, которые могли бы оказать помощь в трудной жизненной ситуации. 11,7% респондентов полагают, что мигрантам мало платят. 11% опрошенных думают, что для мигрантов доступна только «черная» тяжелая работа с плохими условиями труда. 11% уверены, что иностранные граждане часто сталкиваются с обманом со стороны работодателя. 3,4% опрошенных считают, что тех часто притесняют и штрафуют сотрудники полиции. 0,7% респондентов допускают, что мигранты сталкиваются с унижением и физическим насилием на

национальной почве. 0,7% работодателей думают, что мигранты имеют языковой барьер и это затрудняет их общение с местным населением. А еще 0,7% респондентов уверены, что мигранты страдают из-за климатических различий.

«Хочу сказать, что невыплата заработной платы или её выплата не в полном объёме – это та проблема, с которой иностранные граждане сталкиваются у нас в регионе все реже. С чем они стали сталкиваться в последнее время – это вымогательство со стороны медицинских работников при обращении в лечебные учреждения. Врачи требуют перевести им на карту значительные суммы денег (мне известен случай, когда врач потребовала перевести ей 40 000 рублей), иначе они их отказываются лечить, давать направления в больницу, назначать нужные процедуры». Исполнительный директор юридической компании, г. Екатеринбург

«Моя невестка – гражданка Узбекистана – недавно родила 4-го ребёнка – сына после трёх дочек. Рожала тут, в роддоме на Химмаше, приехали на скорой, а они не пускают, требуют деньги, ещё ни за что – просим по неотложной оказать помощь и говорим, что заплатим потом, если понадобится помощь другая или за лекарства заплатить. Но молодая женщина врач очень нагло требовала деньги перевести ей на карту, около 25 тысяч, говорит: «С какой стати мы с вами будем бесплатно возиться, мы не обязаны». Ужас, что творится, раньше такого не было в Екатеринбурге». Индивидуальный предприниматель, г. Екатеринбург

При ответе на вопрос «Проводит ли Ваша организация мероприятия по адаптации иностранных работников?», 64,1% респондентов заявили о том, что не проводят. 15,2% организуют праздники для трудового коллектива. 10,3% устраивают конкурсы профессионального мастерства. 9% работодателей проводят лекции, беседы, в ходе которых рассказывается о российском законодательстве и правилах поведения в обществе. 6,2% опрошенных проводят экскурсии, а 6,2% респондентов организуют спортивные состязания. 3,4% работодателей проводят языковые курсы для иностранных работников. 0,7% работодателей обеспечивают встречу с руководителем или приставляют наставника к иностранному работнику.

Эта информация совпадает с данными опроса иностранных граждан, более половины которых сказали, что их работодатели не проводят никаких адаптационных или корпоративных мероприятий.

В то же время в ходе экспертных интервью лишь трое из двадцати работодателей сказали, что не организуют никаких адаптационных мероприятий и никак не помогают в решении проблем иностранных граждан. Остальные собеседники продемонстрировали определенное участие в судьбе иностранных граждан. Приведем некоторые выдержки из записанных нами интервью.

Кто-то стимулирует своих работников предоставлением крыши над головой и участием в конкурсах профессионального мастерства.

«Есть свой жилой фонд, расселяем их там. Ежегодно ко Дню работника сельского хозяйства проводим конкурс «Лучший по профессии». Например, среди дояров. Очень часто иностранные граждане выигрывают. Победители получают премии и почетные грамоты». Руководитель кадровой службы сельскохозяйственного предприятия, г. Первоуральск

«У нас жилой фонд есть, мы расселяем их. Страны у нас разные, у них свои особенности. Мне хорошо, я несколько языков знаю, культуру их знаю. Объясняю, что здесь по-другому себя вести надо. Отмечаем День работника сельского хозяйства. Мы проводим смотры-конкурсы, все участвуют – и русские, и иностранцы. Награждаем лучших: кому-то – благодарность, кому-то – премиальные, кому-то – подарки. И говорим остальным: «Берите пример, равняйтесь на такого-то». То есть мы не отличаем людей по национальному признаку. Мы не даем поводов для того, чтобы какие-то различия возникали. Чтобы присутствовал расизм, экстремизм, мы этого не допускаем!» Руководитель службы безопасности сельхозпредприятия, окрестности Екатеринбурга

Кто-то делает ставку на комплексный подход.

«В нашей компании работает несколько сотен человек. Для тех, кто не из Екатеринбурга, мы предоставляем общежитие, полностью берем на себя оформление всего пакета документов. Выплачива-

ем аванс в тот период, что ему оформляют документы, чтобы работник мог себе купить какие-то элементарные вещи. Раньше общежитие было далеко от работы. До места работы была организована доставка автобусом. Но и то работники теряли 3 часа своей жизни каждый день (1,5 часа от общежития до работы, 1,5 часа от работы до общежития). Сейчас общежитие рядом с местом их работы. У нас еженедельно проходят собрания с иностранными гражданами, на которых мы доводим до них важную информацию: как себя вести, какие есть изменения в законодательстве. У каждой бригады свой руководитель, который также отвечает за то, чтобы все было в порядке». Руководитель аутсорсинговой компании, г. Екатеринбург

«Как я уже говорил, у нас есть отдельный сотрудник, который занимается сопровождением наших иностранных работников. Это граждане Узбекистана. Привлекаем их уже более 20 лет. Это специалисты в области автомобилестроения. Для них есть общежитие. Компания полностью берет на себя оформление всего пакета документов. Специалистом ведется разъяснительная работа – о том, как себя вести, как взаимодействовать с российскими коллегами и клиентами. Конфликтных ситуаций ни разу у нас не возникало». Исполнительный директор транспортной компании, г. Екатеринбург

Корпоративных мероприятий и праздников в данных компаниях особо не проводится, но, если рабочие желают отпраздновать Курбан-Байрам или Ураза-Байрам, им предоставляется выходной или меняется рабочий график, чтобы они смогли поучаствовать в молитве.

«Мне важно, чтобы у всех были документы в порядке – зачем проблемы? Я гражданство так долго мечтала получить, недавно его получила и не хочу потерять, не хочу закон нарушать. Я смотрю – есть ли патент, есть ли санитарная книжка. Иногда помогаю оформить всё, если документы не в порядке, иногда в долг даю, чтобы человек смог оформить документы. Киоск у нас на перекрестке стоит, полиция часто заходит, проверяют все. В клининге тоже – последние объекты были общежития универсиады – там такой жёсткий контроль был: всех, кого привозила на уборку, подавала списком, все с патентами – иначе там невозможно было получить подряд. Мы

сами – вчерашние мигранты, поэтому прекрасно знаю, как хорошо и спокойно, когда документы в порядке». Индивидуальный предприниматель, г. Екатеринбург

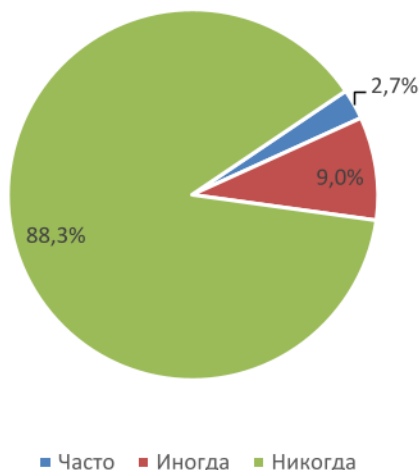
Некоторые работодатели придают большое значение мероприятиям, направленным на сплочение коллектива: *«Стараяемся работать на сплочение: в этом году сняли летнее футбольное поле, устроили соревнования по мини-футболу. Было 12 команд. У каждой свое название, своя униформа (мы оплатили). Играли все вместе. Отличное мероприятие получилось. Народ получил удовольствие, победителей наградили. Люди лучше друг друга узнали». Управляющая складом, ритейл, г. Екатеринбург*

В некоторых организациях именно низовая инициатива работников положила начало адаптационным практикам: *«Не на нашем предприятии это было, но коллеги рассказывали, что в магазине в цехе готовой продукции работают и иностранные граждане, и граждане Российской Федерации, в основном женщины средних лет. Они между собой стали общаться, спрашивать про разные традиции. В итоге вместе красили яйца на Пасху (иностранки сказали, что у них на Навруз тоже принято красить яйца), отмечать тот же Навруз, потом и работодатель поддержал, стали чаепития устраивать на Новый год, на 8 марта. Вот такая низовая инициатива, поддержанная работодателем». Исполнительный директор юридической компании, г. Екатеринбург*

Возвращаясь к результатам анкетирования, следует сказать, что была получена интересная информация о том, оказывают ли работодатели какую-то конкретную помощь иностранным гражданам.

Диаграмма 57

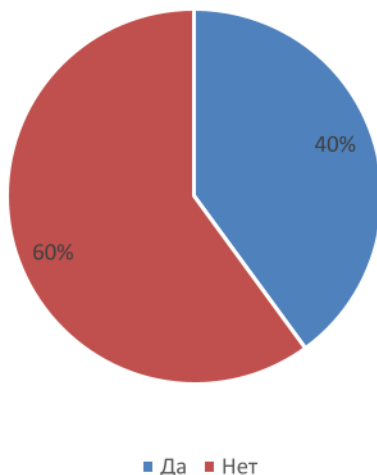
Дают ли работодатели деньги в долг иностранным работникам или оплачивают какие-либо их потребности с дальнейшим вычитанием из их зарплаты



При ответе на вопрос «Даете ли Вы деньги в долг иностранным работникам или оплачиваете какие-либо их потребности с дальнейшим вычитанием из их зарплаты?», 88,3% опрошенных заявили, что никогда не дают в долг иностранным работникам и не оплачивают какие-либо их потребности с дальнейшим вычитанием из их зарплаты. 9% работодателей иногда дают займы своим иностранным работникам, а 2,7% респондентов делают это довольно часто.

Диаграмма 58

Предоставляете ли Вы жилье иностранным работникам?



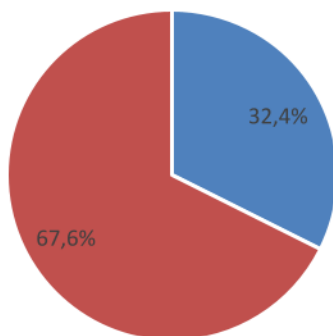
При ответе на вопрос «Предоставляете ли Вы жилье иностранным работникам?» 60% опрошенных работодателей ответили, что не предоставляют жилье иностранным работникам, а 40% работодателей обеспечивают их крышей над головой. Отметим, что согласно данным проведенного нами опроса мигрантов, осуществляющих трудовую деятельность в Свердловской области, поиск жилья является одной из самых сложных проблем, с которыми сталкиваются иностранные граждане в регионе.

Также был задан уточняющий вопрос: «Где живут занятые в Вашей организации иностранные работники?», 61,4% работодателей сообщили о том, что те, кто работает в их организациях, арендуют жилье у частных лиц. 30,3% опрошенных заявили о том, что их иностранные работники живут у родственников или друзей. 16,6% респондентов заявили о том, что иностранные граждане проживают в общежитиях. 13,8% респондентов сказали, что предоставляют иностранным гражданам служебное жилье. 3,4% опрошенных заявили,

что их работники живут в гостиницах. 3% представителей опрошенных компаний сообщили, что у их сотрудников имеются собственные жилые помещения. 2,1% работодателей сообщили, что иностранные граждане, которые работают в их организациях, живут «на объекте», например, в строительном вагончике (сумма ответов превышает 100%, т.к. можно было выбрать несколько вариантов ответов).

Диаграмма 59

Занимается ли предприятие вопросами
постановки иностранных граждан на
миграционный учет по месту пребывания в
случае предоставления жилья



■ Да ■ Нет

Не менее значимой проблемой для иностранных граждан является постановка на миграционный учет по месту пребывания. Её опрошенные нами мигранты поставили на первое место. В связи с этим работодателям, использующим иностранную рабочую силу, был задан следующий вопрос: «Если Вы предоставляете иностранным работникам жилье, есть ли у Вас возможность оформлять им регистрацию по месту пребывания?». 67,6% опрошенных не имеют возможности оформлять иностранным гражданам регистрацию по

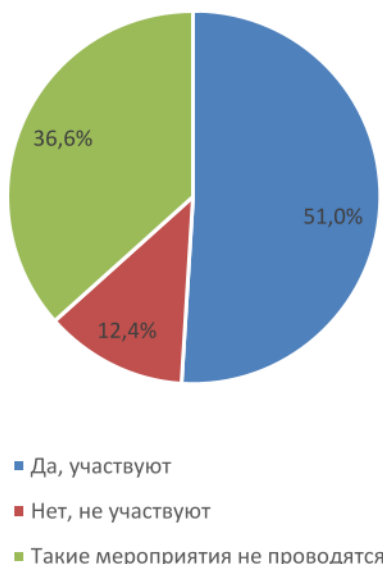
месту пребывания, 32,4% работодателей делают это.

«Мигрантам трудно снять жилье. Мало кто хочет им сдавать жилье в аренду. Мы стараемся помогать. Бывает, что снимаем сами, под свою ответственность. Очень сложный вопрос с регистрацией: на рынке много фальшивых регистраций, поэтому этим вопросом тоже стараемся заниматься сами. Разговариваем с арендодателями, просим их временно зарегистрировать мигрантов по тому адресу, где они будут проживать. В моей компании есть те, кто приезжают на сезон, есть те, кто приезжают семьями. Очень многие мигранты в Екатеринбурге и вокруг него покупают сады. Они недорого стоят – 500 – 600 тысяч. Им лишь бы, чтобы земля была в собственности. Они там строятся и регистрируются». Руководитель строительной компании, г. Екатеринбург

Также работодателям был задан вопрос «Предоставляете ли Вы иностранным работникам другие услуги? Какие?». На данный вопрос можно было дать несколько ответов. 33,1% опрошенных работодателей представляют иностранным гражданам возможность обучения профессиональным навыкам без отрыва и производства. 28% работодателей не предоставляют иностранным гражданам никаких услуг. 24,1% респондентов оплачивают прохождение ими профессиональных курсов. 22,8% компаний предоставляют иностранным гражданам услугу по организации медицинского обслуживания. 14,5% предприятий организуют питание своих работников. 3,4% работодателей улаживают проблемы с полицией и местными властями в случае их возникновения. 1,4% опрошенных предоставляют иностранным гражданам услугу по пересылке денег на родину. 0,7% компаний предоставляют иностранным гражданам возможность пройти стажировку в других странах (вероятно, речь идет о топ-менеджерах или высококвалифицированных специалистах). 2,8% предоставляют другие услуги (оформление документов – 0,7%, помощь в оплате патента – 0,7%, доставка до места работы – 0,7%). Таким образом, только 1/3 уральских компаний ничего не делают для своих иностранных работников, а 2/3 способствуют их профессиональному росту или помогают в решении других проблем.

Диаграмма 60

Участвуют ли иностранные работники в корпоративных мероприятиях, конкурсах (например, «Лучший по профессии»), проводимых предприятием



Не менее важны для сплочения коллектива конкурсы профессионального мастерства, корпоративные мероприятия и совместные праздники. При ответе на вопрос «Участвуют ли иностранные работники в корпоративных мероприятиях, конкурсах (например, Лучший по профессии), проводимых Вашей организацией?» 51% опрошенных работодателей заявили о том, что работающие у них иностранные граждане участвуют в таких мероприятиях. 36,6% опрошенных не проводят таких мероприятий. А 12,4% опрошенных заявили о том, что у них мигранты не привлекаются для участия в подобных акциях.

Важным вопросом является знание русского языка. Эти знания, а

также знание норм поведения, обычаев и законов – ключ к адаптации и последующей интеграции в российское общество. На это влияет возраст, образование и то, откуда человек приехал – из города или из аула.

«Конечно, разница в знании языка есть. Те, кто учился еще в СССР или сразу после его распада, когда еще в школах были советские программы, достаточно хорошо знают русский язык и ментально нам ближе. Но их становится все меньше. На рынок труда вышло поколение тех, кто учился в 2010-е годы. Поскольку у нас в основном едут деревенские ребята (горожане, чаще всего, находят работу у себя на родине или едут в другие страны), у них большие проблемы со знанием русского языка. Но в то же время хотела бы отметить, что молодые люди достаточно быстро адаптируются здесь: они смотрят российское телевидение, фильмы, слушают музыку в интернете, общаются в социальных сетях, хотят быть модными и современными, поэтому уже спустя полгода – год сносно говорят на русском языке». Исполнительный директор юридической компании, г. Екатеринбург

– Должен ли работодатель помогать своим работникам в адаптации? Например, помочь выучить русский язык – если работник его не знает; рассказать о местных традициях, сказать, что тут уместно, а что нет?

Я могу сказать только за себя и свой бизнес. Вот, например, пекарь – он с покупателями не говорит, а если ему надо с поставщиком поговорить (муки или воды), то может через меня или продавца сказать все, что ему нужно. Ему русский язык не сильно нужен для работы. Но он тут живет, по улицам ходит, так или иначе с местными пересекается – разве самому не хочется узнавать все новое? Многие, кто не знал русский, хотят его знать, учат потихоньку. Со всем уж темные или тупые не учат... Я сама как могу помочь русский выучить? Если бы курсы были бесплатные – я бы всех своих родственников-неучей и работников отправила бы обязательно. А так, конечно, рассказываем, как себя вести – как продавать, как с покупателями общаться, как о выпечке рассказывать. Гигиена тоже важна – у всех разные понятия и границы чистоты, но это для меня главный показатель – брать ли работника – хоть в киоск, хоть в кли-

нинг – там сейчас очень высокие требования к качеству уборки.

Рассказываю своим родственникам, которые сюда приезжают, что не надо в транспорте или на улице по телефону с родственниками на своем языке разговаривать, никому твоя жизнь не интересна и даже наоборот. Приходится воспитывать. Вот парням, племянникам, молодой родне тоже рассказываю, как надо себя вести: что на девушек не надо откровенно смотреть, не надо к ним приставать с похабщиной, а еще – нужно быть осторожными с теми, кто сразу соглашается и зовет курить кальян – уже приходилось одного отбивать от огромного счета за такое романтическое свидание. Говорю им, чтобы с местными парнями не связывались, не ввязывались в драки, чтобы старших по возрасту людей уважали. Конечно, нас, старших, стесняются, при нас не покажут, что пьют или курят, уже адаптировались под местных (смеется), скрывают, а так-то я знаю – у меня же камеры в магазине – вижу, когда покурить выходят». Индивидуальный предприниматель, г. Екатеринбург

«С русским языком вопрос сложный. Если человек приезжает работать на стройку, с кем он там по-русски будет общаться? Задание мы объясняем бригадирю, а он уже доводит его до своей бригады. Даже если будут бесплатные курсы по русскому языку, вряд ли они будут востребованы. Мигрант приехал сюда работать, и у него времени просто нет их посещать. Единственное, если бы, допустим, такие курсы были организованы в мечетях, их бы, я думаю, мигранты посещали, они туда все равно ходят и после молитвы могли бы на лишний час остаться на урок. А еще хорошо бы, чтобы в мечетях были курсы о том, как надо себя вести в российском обществе, а то мы все чаще слышим, как некоторые мигранты к девушкам и даже к детям пристают, дерутся с местными жителями, проявляют к ним неуважение. Если бы их там воспитывали, было бы, по-моему, эффективно». Руководитель строительной компании г. Екатеринбург

«Соотношение знающих и плохо знающих русский язык, по моим оценкам, 30% на 70%. Те, кто знают русский язык – это представители старшего поколения, либо те, кто учился в русских школах, либо те, кто так или иначе был связан с российской культурой у себя на Родине. Конечно, киргизы знают русский язык гораздо лучше,

чем узбеки и таджики, ведь у них в стране русский язык имеет официальный статус. Те, кто не знает русский язык, это молодые люди из сельской местности, приезжающие сюда на сезонную неквалифицированную работу. Если мы говорим о тех, кто хочет адаптироваться и интегрироваться, то соотношение примерно такое же. По моим оценкам, 30% хотят в долгосрочной перспективе связать свою жизнь с Россией и прикладывают для этого определенные усилия, а 70% используют поездки сюда исключительно для заработка». Юрист группы компаний, занимающейся разработкой программного обеспечения для бизнеса, г. Екатеринбург

Практики по социокультурной адаптации мигрантов с участием работодателей в некоторых других регионах Урала

Из всего проанализированного массива данных, опубликованных в СМИ и научной литературе, а также полученных в ходе общения с представителями муниципальных и региональных властей, нам показалось интересным лишь два кейса, реализуемых в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре и в Ямало-Ненецком автономном округе.

Так, в ХМАО-Югре руководитель строительной компании из г. Ханты-Мансийск стал лауреатом премии Губернатора «за вклад в развитие межэтнических отношений в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» в 2019 году.

Речь идет о компании ООО Специализированный застройщик «НОРСТРОЙ», которая ведет свою деятельность с 2009 года. Основателем и руководителем компании является Норов Шермахмад Боймахмадович. Он проживает в городе Ханты-Мансийске с 2001 года. С 2009 по 2019 годы возглавлял местную общественную организацию таджикский национально-культурный центр «Сомон», с 2014 года по 2019 годы входил в состав Совета по делам национально-культурных объединений и религиозных организаций города Ханты-Мансийска.

Для проведения строительных работ ООО СЗ «НОРСТРОЙ» привлекаются иностранные граждане из стран ближнего зарубежья, в основном из Республики Таджикистан. Среднее количество иностранных граждан, привлекаемых ежегодно для строительства объ-

ектов, составляет порядка 100 человек, из них более половины имеют стаж работы в Обществе свыше 10 лет. 80 процентов работников имеют среднее профессиональное образование, а 5 процентов высшее образование. Многие работники, получившие высшее или среднее профессиональное образование, начинали свою трудовую деятельность в качестве разнорабочих. За каждым вновь прибывшим иностранным работником закрепляется опытный наставник из числа «земляков», который помогает адаптироваться в трудовом коллективе, освоить знания и навыки по строительным специальностям, а также решить бытовые вопросы.

В ООО СЗ «НОРСТРОЙ» созданы необходимые условия для успешного прохождения иностранными гражданами социальной и культурной адаптации. Приехавшие из других стран работники проживают в благоустроенном общежитии, расположенном на территории производственной базы Общества, где для них имеется столовая, медпункт, комната для проведения досуга и спортивная площадка, выстроено взаимодействие с частным учреждением дополнительного образования «Лингвистический центр «Новый взгляд», реализующим на территории города Ханты-Мансийска проект «Культурно-образовательный и интеграционный центр «Школа мигранта». В рамках данного проекта, за период с 2017 по 2020 годы 17 работников Общества прошли курсы по обучению русскому языку, познакомились с российской культурой, историей и основами законодательства. Более 200 работников стали участниками выездных лекций, на которых они были ознакомлены с нормами и правилами поведения в стране пребывания. Руководством Общества на системной основе организуются встречи иностранных работников с лидерами национально-культурных объединений и религиозных организаций, представителями Администрации города Ханты-Мансийска и отдела по вопросам миграции МОМВД Российской Федерации «Ханты-Мансийский». Встречи приурочены к празднованию государственных праздников Российской Федерации, например, Дню Победы в Великой Отечественной войне, Дню народного единства. Для иностранных работников, приехавших в город впервые, организуются ознакомительные экскурсии в музей природы и Человека, в музей под открытым небом Торум Маа. Обеспечивается организованное участие работников в мусуль-

манских религиозных праздниках, проводимых в мечети города Ханты-Мансийска, таких как: Ураза байрам и Курбан байрам. В выходные и праздничные дни для работников организуются досуговые мероприятия: игры в футбол, волейбол и шахматные турниры.

ООО СЗ «НОРСТРОЙ» постоянно оказывает содействие национально-культурным объединениям города при подготовке и проведении городских межнациональных мероприятий.

Проводимая в коллективе ООО СЗ «НОРСТРОЙ» работа с иностранными гражданами способствовала устранению у них языковых барьеров, их правовому просвещению и формированию у них уважительного отношения к российским традициям и культуре³³.

Еще одна интересная практика сложилась в г. Ноябрьске Ямало-Ненецкого автономного округа: *«В последние годы, когда значительно возросли миграционные потоки и Ноябрьск стал одним из центров притяжения мигрантов, очень важно проводить работу по социокультурной адаптации мигрантов. Это государственная задача, которая реализуется, прежде всего, на муниципальном уровне. Мы хорошо знаем компании, которые используют иностранную рабочую силу, администрация договорилась с ними, что как только к ним приезжает значительное число иностранных граждан для работы, они сообщают нам, и мы устраиваем для них обзорную экскурсию по городу. Подобные практики мы начали реализовывать в 2021 г. Показываем им основные достопримечательности, они посещают мечеть и храм, с ними беседуют священнослужители, они знакомятся с культурой коренного населения. И этот опыт оказался очень успешным. Даже местные жители стали проситься на такие экскурсии, поэтому в последние несколько раз экскурсии носили смешанный характер. Иностранные граждане очень довольны тем вниманием, которое к ним проявляют, город и горожане демонстрируют свою открытость, можно сказать, что это накладывает на них моральные обязательства вести себя хоро-*

³³ Информация предоставлена Старостину А.Н. Администрацией г. Ханты-Мансийск в октябре 2023 г.

шо»³⁴. *Заместитель главы г. Ноябрьска Андрей Викторович Власов.*

Практика это достаточно интересная и мало где реализовывается. Вот как одну из подобных экскурсий описывают журналисты местной телекомпании МигТВ: «В Ноябрьске продолжен экскурсионный проект по знакомству гостей города с его историей и достопримечательностями. В этот раз к гостям из Узбекистана и Киргизии присоединились горожане из азербайджанской диаспоры, национально-культурной автономии татар, казаки, а также представители коренных малочисленных народов Севера.

Мероприятие прошло в преддверии дня мигрантов и в Международный день добровольца. Экскурсия была проведена волонтерами культуры и молодежной политики в знак благодарности трудовым мигрантам за их труд и вклад, который они вносят в развитие города, а общественникам – за их неравнодушные сердца и отзывчивость.

Участники экскурсии передвигались по городу на комфортабельном автобусе, посетили Соборную мечеть города, прогулялись по Центру духовно-нравственного воспитания и посетили Мобильный этнографический модуль «Сыра'сэв».

В конце автобусного маршрута Ноябрьская Снегурочка СэрНи рассказала о традициях и быте коренных малочисленных народов Севера, а руководитель узбекской диаспоры предложил отведать горячий узбекский плов в аутентичном жилище северных народов»³⁵.

Эти примеры хоть и единичны, но вполне могут быть реализованы и в муниципальных образованиях Свердловской области.

³⁴ Интервью Старостина А.Н. с Власовым Андреем Викторовичем 02.05.2022 г. Ноябрьск.

³⁵ Суховенко А. Мигрантам провели экскурсию по Ноябрьску. – URL: <https://tvmig.ru/news/migrantam-proveli-ekskursiyu-po-noyabsku>.

Взаимоотношения компаний, привлекающих мигрантов, иностранных работников и государственных органов

Российское миграционное и трудовое законодательство, регулирующее труд иностранных граждан и их взаимоотношения с работодателем, а также обеих сторон с государством, мягко сказать, непростое. Кадровики и юристы, разбирающиеся в данных вопросах, немногочисленны и ценятся на вес золота. Поскольку нарушения в области миграционного законодательства и правил привлечения иностранных работников чреваты для работодателя серьезными штрафами, а для мигрантов аннулированием разрешительных документов, выдворением, депортацией и закрытием въезда в Российскую Федерацию. Поэтому в анкету был включен значительный блок вопросов, касающихся взаимоотношения компаний, привлекающих мигрантов, и государственных органов.

При ответе на вопрос «Сталкивалась ли Ваша организация с какими-либо проблемами из-за привлечения иностранных работников?» 60,7% опрошенных работодателей никогда не сталкивались с какими-либо трудностями и неприятностями. 12,4% работодателей полагают, что иностранные работники выполняют поручаемую им работу не очень качественно. 7,6% считают, что у иностранных работников низкая рабочая дисциплина. 4,1% опрошенных встречались с обманом, нечестным выполнением работы со стороны своих иностранных работников. 4,1% респондентов имели проблемы с правоохранительными органами (штрафы, проверки). 3,5% работодателей натыкались на сложности с регистрацией работника. 2,1% опрошенных сталкивались с тем, что после оформления всего пакета документов, иностранного работника переманивала другая организация. 0,7% натыкались на то, что в процессе трудовой деятельности у работника выявлялось хроническое заболевание, мешающее ему работать. А еще 0,7% опрошенных работодателей сталкивались с тем, что иностранные работники по-иному понимают трудовую дисциплину и уезжают домой, не согласовав это с работодателем. Среди других проблем, набравших менее 1% голосов, бумажная волокита, бытовые проблемы, связанные с разницей в менталитетах, традициях и обычаях и другое.

Диаграмма 61

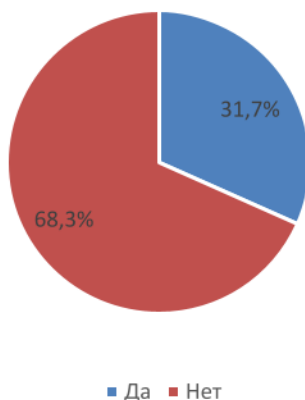
Осведомлённость респондентов об особенностях законодательства Российской Федерации, регулирующего привлечение и использование иностранных работников



Мы поинтересовались у работодателей, насколько они осведомлены об особенностях законодательства Российской Федерации, регулирующего привлечение и использование иностранных работников. 57,2% опрошенных работодателей знакомы с особенностями законодательства Российской Федерации и хорошо ориентируются в требованиях законов. 40% представителей компаний заявили о том, что имеют общее представление, но не знакомы с нюансами законодательства. А 2,8% работодателей вообще не знакомы с данным законодательством.

Диаграмма 62

Подвергались ли предприятия проверкам со стороны контролирующих органов на предмет соблюдения правил привлечения иностранной рабочей силы за последние 3 года



Также у работодателей спросили, подвергались ли их организации проверкам со стороны контролирующих органов на предмет соблюдения правил привлечения иностранной рабочей силы за последние 3 года. Выяснилось, что 68,3% работодателей не подвергались проверкам, в то время как 31,7% пережили такие проверки.

Мы поинтересовались мнением работодателей о том, почему некоторые их коллеги нанимают иностранных работников без прохождения всех официальных процедур, тем самым подставляя под удар и себя, и иностранного гражданина. По этому вопросу мнения разделились примерно одинаково: 25,5% опрошенных считают, что в таком случае им можно меньше платить, т.е. существенно сэкономить на зарплате. Столько же опрошенных (25,5%) считают, что главным мотивом является возможность не заключать договор и опять же платить более низкую зарплату. Чуть меньше опро-

шенных, 22,8%, считают, что в этом случае можно сэкономить на социальных отчислениях и налогах. А 20,7% респондентов думают, что в таких случаях мигранта проще уволить или заменить другим работником. Помимо этого, 9,7% работодателей заявляют, что в таком случае можно не соблюдать условий трудового договора (ведь его нет), заставлять мигрантов работать дольше и т.п. А еще 9% считают, что мигранта проще наказывать за плохо выполняемую работу и нарушение дисциплины. Также прозвучали иные мнения, набравшие менее 1%: «сложность процедуры оформления иностранного работника», «отсутствие у мигранта разрешительных документов», «меньше заморочек с бумажной волокитой» (сумма ответов превышает 100%, поскольку можно было выбрать несколько вариантов ответа).

Также у работодателей поинтересовались, какие темы в области миграционного и трудового законодательства представляют для них наибольший интерес и требуют разъяснения на семинарах для работодателей, использующих иностранную рабочую силу. 59,3% опрошенных считают самой интересной для себя тему «Об особенностях реализации миграционного законодательства Российской Федерации». 41,4% работодателей интересна тема «Об особенностях привлечения иностранных работников в рамках квотной кампании 2024-2025 годов». У 31,7% респондентов вызывает интерес тема «О налогообложении доходов иностранных граждан НДФЛ и страховыми взносами». 21,4% опрошенных интересуются темой «О медицинском освидетельствовании иностранных работников». 17,9% работодателей интересна тема «О порядке проведения специальной оценки условий труда и иных особенностях трудового законодательства Российской Федерации». 15,2% опрошенных считают самой интересной для себя темой «Об условиях для получения медицинской помощи и пособий временно пребывающими иностранным гражданам». У 11,7% респондентов интерес вызвала тема «О порядке прохождения обучения по русскому языку и истории Российской Федерации для иностранных граждан». 0,7% считают, что, самая важная тема для них – это «Дополнительное материальное обеспечение». 0,7% опрошенных интересна тема «Контроль патентов», а еще столько же респондентов интересуется тема «Нюансы при приеме на работу».

Предложения работодателей по совершенствованию действующих процедур и миграционного законодательства

Наконец, в завершение приведём информацию о предложениях по изменениям в законодательстве о привлечении иностранной рабочей силы и действующих процедурах, которые прозвучали от работодателей в ходе интервью и анкетирования:

Отменить уведомления от работодателя в МВД о приёме и увольнении иностранного гражданина (либо существенно увеличить сроки подачи такого уведомления), упростить процедуру трудоустройства иностранных граждан.

Либо бумажные уведомления о трудоустройстве иностранного гражданина заменить на электронную форму уведомления. Любым способом ликвидировать «безумные» очереди для сдачи уведомления на бумажном носителе, если данная форма сохранится.

Максимально упростить процедуру приема и увольнения, снизить штрафы для работодателей.

Упросить процедуру по переоформлению патента при смене профессии.

Уменьшить количество бюрократических процедур на всех этапах оформления мигрантом разрешительных документов.

Повысить требования к знанию русского языка иностранными гражданами.

Создать в каждом городе место, куда можно временно прописать иностранных граждан (например, общежитие). Поощрять арендодателей, которые официально сдают жилье и оформляют временную прописку (дополнительная денежная выплата или освобождение от уплаты НДФЛ с дохода от сдачи в аренду жилья).

Центрам занятости – дать возможность бесплатно обучаться не гражданам Российской Федерации новой профессии или в рамках повышения квалификации (человек хочет учиться, но получает отказ, т.к. не является гражданином Российской Федерации).

В зданиях отделов внутренних дел, куда приходят иностранные

граждане, разместить стенды с полезными ссылками, чтобы человек узнал, куда он может обратиться за помощью (страховые компании, больницы, телефоны, Красный крест, благотворительные фонды, церкви, центр занятости, народы Урала и прочие). Также сотрудники МВД должны выдавать иностранному гражданину памятку «бегунок» с информацией что и в какой срок с какой периодичностью необходимо сделать мигранту: медицинский осмотр на ул. Ясная, 46 в Екатеринбурге проходить ежегодно. Дактилоскопию в МВД по такому-то адресу 1 раз в 10 лет. Миграционный контроль – в такие-то сроки, там-то и там-то. Такие памятки должны быть разработаны на каждый вид документа: патент, разрешение на работу, РВП и ВНЖ.

Необходимо сократить время, необходимое для привлечения иностранных специалистов из стран с визовым характером въезда (квотников), которое сейчас составляет минимум 2 месяца. Многие работодатели готовы заплатить большую стоимость за визу, так как данный работник им необходим уже сейчас. Прозвучало предложение ввести более дорогую «срочную» визу. Это позволит сократить сроки получения разрешения на работу. Таким образом, потенциальный сотрудник (соискатель) не будет ждать месяцами разрешения на въезд в Российскую Федерацию, а работодатель не будет терять деньги, если вдруг за это время соискатель нашел другую работу.

Необходимо уходить от бумажных документов к их цифровым аналогам.

Необходимо, чтобы в регионе действовала «горячая линия» для мигрантов, где они смогут задать волнующие их вопросы или подать жалобу на родном и понятном для них языке.

Уменьшить затраты для мигранта на сбор документов для оформления патента.

Разрешить иностранным научным сотрудникам или преподавателям брать с собой членов семьи и оформлять визу на срок трудового договора – до 5 лет.

Существенно упростить (либерализовать) законодательство в

сфере трудовой миграции и уменьшить количество бюрократических процедур.

Принять федеральный закон в области социокультурной адаптации мигрантов с четким набором полномочий местных, региональных и федеральных властей. Что же касается роли работодателей, то не нужно заставлять их заниматься данными мероприятиями, а нужно поощрять их к этому премиями или налоговыми преференциями.

Выводы

Из всего вышесказанного можно сделать ряд выводов. Проведенный опрос работодателей и экспертные интервью показали, что иностранные граждане востребованы в значительном числе отраслей экономики, в частности, в таких сферах, как жилищно-коммунальное хозяйство, здравоохранение, металлургия, наука и образование, общественное питание, оптовая и розничная торговля, пищевое производство, различные отрасли промышленности, сельское хозяйство, строительство, сфера услуг, транспорт и дорожное хозяйство. Прежде всего, речь идет о рабочих специальностях с зачастую непростыми, физически тяжелыми условиями труда, на которые с неохотой идут Российская Федерацияне. Но также и о таких интеллектуальных профессиях, как врачи, преподаватели, научные работники, IT-специалисты, операторы станков с числовым программным управлением.

Участники опроса сообщили, что привлекают иностранных граждан не менее, чем из 23 государств, включая как визовые, так и безвизовые страны. Подавляющее большинство работников являются выходцами из Таджикистана, Узбекистана и Кыргызстана.

Иностранные граждане, работающие на предприятиях Свердловской области, зарабатывают не меньше в среднем по рынку, чем местные жители на тех же должностях. А иногда и больше за счет того, что готовы работать дольше, без праздников и выходных. В этом данные опроса работодателей совпали с данными опроса иностранных граждан.

В целом работодатели стараются соблюдать действующее рос-

сийское миграционное и трудовое законодательство, большая часть осведомлена и разбирается в его тонкостях.

2/3 работодателей, использующих труд иностранных граждан, вне зависимости от количества таких работников и стран их гражданской принадлежности, реализуют мероприятия, направленные на их адаптацию, включение в корпоративную культуру, предупреждение конфликтных ситуаций в трудовом коллективе и социуме, помощь в решении тех или иных проблем мигрантов, что выражается в предоставлении жилья, оформлении временной регистрации и других необходимых документов.

К числу наиболее распространенных мероприятий, реализуемых работодателями в рамках корпоративной культуры, относятся: организация наставничества, проведение конкурсов профессионального мастерства и профессиональных консультаций, а также бесед, направленных на разъяснение традиций, обычаев и норм российского общества, на формирование взаимоуважения в трудовом коллективе, поздравление с профессиональными праздниками, обеспечение юридического сопровождения в оформлении документов.

Как социально ответственные организации многие работодатели проводят корпоративные мероприятия культурного, спортивного и туристического характера, на объединение трудового коллектива и создание комфортной социально-психологической атмосферы, обеспечивающей возможность реализации профессионального потенциала работников, например, организуют:

- посещение иностранными работниками музеев, экскурсий, театров;
- мероприятия культурного обмена (например, дегустации в рамках поварского и кулинарного искусства Российской Федерации и иностранного государства);
- оздоровительные и спортивные мероприятия с выездом на природу;
- тренинги, обучения и собрания по вопросам профессиональной деятельности иностранного работника и взаимодействия в коллективе, в том числе с привлечением переводчи-

ков, обеспечивая возможность каждому иностранному гражданину обратиться к работодателю.

Одним из важных направлений кадровой работы остается социальная поддержка работников, в том числе являющихся иностранными гражданами, которая проявляется в:

- возможности профессионального обучения и повышения квалификации за счет работодателя;
- предоставлении корпоративных скидок и материальной помощи;
- участии в корпоративных мероприятиях и премирование к юбилеям, значимым датам;
- оформление выходного дня в дни значимых религиозных праздников.

К числу практик, реализуемых хозяйствующими субъектами в рамках корпоративной культуры, в отношении иностранных работников, относятся:

- регулярные адаптационные беседы, направленные на разъяснение действующего законодательства и норм поведения в обществе (распространено на многих предприятиях);
- проведение корпоративных спортивных мероприятий, например, по футболу с вручением призов наиболее отличившимся игрокам (редко);
- организация обучения русскому языку (редко);
- возможность карьерного роста (распространено на ряде предприятий).

В рамках проведенного исследования работодатели также сообщили об отсутствии конфликтов в трудовом коллективе и обратили внимание на то, что данный эффект связан с организацией прямого взаимодействия кадровых служб хозяйствующих субъектов с иностранными работниками, которое позволяет оперативно помогать иностранным гражданам преодолевать профессиональные и бытовые трудности, формировать социально одобряемые модели поведения и, как следствие, успешно проходить процесс социально-культурной и профессиональной адаптации и интеграции в при-

нимающее сообщество.

Также работодателями были отмечены некоторые проблемы:

Очень сильно отличаются поколения: те, кто родились и учились в СССР, говорят по-русски, ментально к нам ближе. Постсоветские поколения, а особенно современная молодежь плохо говорят по-русски, очень религиозны (из-за этого иногда возникает недопонимание и разные вопросы).

Если предприятие помогает оформлять иностранным гражданам документы, то некоторые из них потом уходят в другую компанию, где предлагают больше денег.

Бывает, что иностранные граждане обманывают, говорят одно, а делают совершенно другое. Отпрашиваются, якобы присмотреть за больным родственником, а сами идут развлекаться. И таких случаев становится все больше и больше.

На рынке труда стало меньше мигрантов, поскольку из-за увеличения стоимости доллара, при той же зарплате, они стали меньше зарабатывать. Все чаще приходится слышать истории о том, что люди едут в Европу или Южную Корею, где заработки выше.

Большинство респондентов говорят о необходимости реформирования постановки на миграционный учет по месту пребывания – большинство прописок фиктивны. По сути, человек начинает свой путь в Российской Федерации с уже имеющимся фиктивным документом, в любой момент любой его последующий документ может быть аннулирован.

Также работодатели жалуются на излишнюю сложность и бюрократизированность процедур по приглашению (из стран с визовым порядком въезда), оформлению разрешительных документов иностранными гражданами, предлагают отметить или перевести в электронный вид бумажное уведомление МВД о приеме / увольнении иностранных работников.

Кроме того, респонденты указывают, что нужен отдельный закон / нормативный акт об адаптации и интеграции. Это государственная задача. Его отсутствие и порождают те проблемы, про которые го-

ворят сегодня СМИ, парламентарии и чиновники (появление этнически замкнутых анклавов, вызывающее поведение, плохое знание русского языка, участившиеся конфликты с участием мигрантов). Формы могут быть разные – совместные вложения Российской Федерации и государств Средней Азии в подготовку мигрантов к работе в Российской Федерации. Региональные и муниципальные власти также должны иметь полномочия в этой сфере и прописанные обязанности. При этом работодатели говорят, что их не надо принуждать к тому, чтобы заниматься социокультурной адаптацией своих работников, но можно поощрять – премиями, налоговыми льготами и др. мерами поддержки.

РАЗДЕЛ V.

ПРИМЕРНЫЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПО СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ АДАПТАЦИИ ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ

В процессе реализации проекта и анализа большого массива информации стало очевидно, что в Российской Федерации разработаны методические рекомендации по социокультурной адаптации мигрантов и для органов государственной власти и местного самоуправления³⁶, и для ВУЗов³⁷, и для школ³⁸, и для общественни-

³⁶ Методические рекомендации для органов государственной власти субъектов Российской Федерации «О социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан в Российской Федерации». Утверждены Приказом ФАДН России от 17 ноября 2020 г №142. – URL: <https://fadn.gov.ru/documents/prochee/9087-metodicheskie-rekomendatsii-dlya-organov-gosudarstvennoy-vlasti-sub-ektov-rossiyskoy-federatsii-o-sotsialnoy-i-kulturnoy-adaptatsii-i-integratsii-inostrannyh-grazhdan-v-rossiyskoy-federatsii>; Методические рекомендации для органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления по повышению эффективности реализации государственной политики в сфере социальной и культурной адаптации иностранных граждан на территории Российской Федерации. Утверждены Приказом ФАДН России от 29.12.2022 № 199. – URL: <https://fadn.gov.ru/documents/prochee/metodicheskie-rekomendaczii-dlya-orga-nov-gosudarstvennoj-vlsti-dly-adaptaczii-inostrannyix-grazhdan>.

³⁷ Социокультурная адаптация иностранных студентов в российских вузах: проблемы, решения, лучшие практики : сборник статей по материалам Всероссийской научно-практической конференции (8–9 декабря 2021 г.) / Пермский государственный национальный исследовательский университет. – Пермь, 2022. – 90 с. – URL: <http://www.psu.ru/files/docs/science/books/sbomiki/Sociokultumaya-adaptaciya-inostrannyh-studentov-v-rossijskih-vuzah.pdf>.

³⁸ Методические рекомендации органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации об организации работы общеобразовательных организаций по языковой и социокультурной адаптации детей иностранных граждан. Направлены письмом Минпросвещения России от 16.08.2021 N HH-202/07 руководителям органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, для использования в работе. – URL: <chrome-extension://efaidnbmninnlpcajpcgclcfndmkaj/https://ppms.edu-penza.ru/elektronnaya-biblioteka/Методические%20рекомендации%20об%20организации%20работы%20по%20языковой%20и%20социокультурной%20адаптации%20детей%20иностраных%20граждан.pdf>.

ков³⁹. К сожалению, подобные издания для работодателей пока не составлялись. Существуют лишь несколько работ, содержащих рекомендации по отдельным категориям специалистов, которые были учтены при подготовке данного раздела.

Правовые аспекты. При привлечении иностранного гражданина к трудовой деятельности на предприятии отвечающему за это сотруднику важно контролировать правильность соблюдения всех предписанных законодательством процедур и сбор иностранным работником всех необходимых документов. Важно сопровождать весь процесс оформления документов от момента въезда иностранного гражданина в Российскую Федерацию до момента его трудоустройства, не забыв после заключения трудового или гражданско-правового договора отправить бланк-уведомление в МВД, а также сделать это в случае увольнения работника в трехдневный срок. Если нет возможности централизованно возить группу нанимаемых иностранных граждан по инстанциям, следует разработать «бегунок» – инструкцию по посещению иностранным гражданином тех или иных инстанций с адресами и сроками для прохождения дактилоскопирования, медицинского освидетельствования, сдачи экзаменов по русскому языку и так далее, следует это сделать. Важно помочь иностранному гражданину правильно заполнить бланки анкет и заявлений на получение разрешительных документов. Именно с этим они на первых порах испытывают самые большие проблемы! Если иностранный гражданин трудоустраивается по патенту, важно следить за тем, чтобы он вовремя уплачивал фиксированный авансовый платёж.

Жильё и постановка на миграционный учёт. Миграционный учёт носит уведомительный характер и включает в себя регистрацию иностранных граждан по месту жительства и учёт их по месту пребывания. Встать на миграционный учёт можно через портал Госуслуги, в МФЦ или любом отделении Почты Российской Феде-

³⁹ Адаптация и интеграция мигрантов: сборник эффективных практик / авт.-сост. А.Н. Якимов, ред. Б.А. Панич. – Санкт-Петербург: ПСП-фонд, 2018. – 67 с. – URL: <https://migrussia.ru/images/migrantadaptation.pdf>.

рации. Иностранный гражданин, у которого есть своё или съёмное жильё, может подать уведомление сам. Если такого жилья у него нет, поставить на учёт иностранного гражданина должна принимающая сторона – человек или компания, к которым он приехал. Если иностранный гражданин остановился в гостинице или хостеле, её сотрудники поставят на учёт иностранного гражданина сами.

Если у предприятия есть собственный жилой фонд (служебное жильё, общежития), следует, по возможности, заселить иностранного гражданина туда и зарегистрировать по этому адресу. Важно следить, чтобы иностранный гражданин не купил фиктивную регистрацию у нечистоплотных посредников, поскольку в случае выявления данного факта, все полученные на ее основании документы будут аннулированы, а мигранту будет грозить наказание.

По мнению и опрошенных нами иностранных граждан, и работодателей, поиск жилья и постановка на миграционный учёт являются главными трудностями, с которыми сталкиваются иностранцы в регионе. Поэтому работодателю важно помочь своему будущему работнику в решении данных вопросов. Если у предприятия нет собственных жилых помещений, можно попытаться помочь ему снять жильё, дав арендодателю гарантию соблюдения потенциальным квартиросъемщиком порядка и режима тишины в положенное время.

Сопровождение иностранного работника на предприятии.

Российская Федерация очень привлекают иностранных граждан возможностью хорошего заработка, а также бо́льшими возможностями для профессионального роста и карьеры, чем страны исхода. Кто и что поможет сотруднику быстро адаптироваться в компании?

HR-специалист. В каких-то организациях эту роль может играть и сотрудник службы по персоналу или отдела кадров. На крупных предприятиях обычно иностранных граждан обычно сопровождает отдельный специалист из данного подразделения. Такой специалист поможет иностранному сотруднику быстро познакомиться со всеми ключевыми лицами в организации и в отделе, понять специфику своей группы и интегрироваться в команду, получить ответы на вопросы.

Наставник. Им может быть кто-то из опытных сотрудников, например, специалист отдела, либо другой иностранный работник, давно проживающий в Российской Федерации и уже адаптировавшийся и в стране, и на предприятии. Очень важно, чтобы у наставника был интерес к такой роли и время, чтобы действительно помогать новобранцу освоиться. За это работодатель может его финансово поощрять, разработав соответствующее Положение о наставничестве.

Бригадир. Некоторые предприятия, особенно в строительной отрасли или на складах ритейла, практикуют найм отдельного человека, которого в простонародье именуют бригадиром. Как правило, это соотечественник иностранных работников, владеющий и их родным языком, и хорошо говорящий по-русски. Он является ответственным за организацию работы всей бригады, решает волнующие иностранных работников вопросы, разъясняет тем, кто не знает русский язык, производственные задачи.

Проведение разъяснительных бесед о российском законодательстве и нормах поведения в обществе. Одним из важнейших мероприятий, которые необходимо проводить на каждом предприятии, является проведение разъяснительных бесед о российском законодательстве и нормах поведения в обществе. Знание основных правил пребывания в Российской Федерации позволит иностранным гражданам не попасть в неприятные ситуации и не вступать в конфликты как в трудовом коллективе, так и в обществе. Поскольку данная информация является очень объемной, рекомендуется доводить её дозированно, но регулярно. Например, 1 раз в неделю в течение 30 минут. Таким образом, в течение 1-2 месяцев до иностранных граждан будет доведена основная необходимая информация и, главное, ими усвоена. В ходе таких занятий необходимо показывать государственную символику (гимн, флаг, герб), портрет Президента Российской Федерации, разъяснять, что за некорректное обращение с ними предусмотрена ответственность. Если иностранные граждане плохо владеют русским языком следует привлекать квалифицированного переводчика. Если на предприятии отсутствует человек, который может довести данную информацию в полном объеме, можно обратиться в этнокультурные об-

щественные объединения соответствующей национальности (таджикское, узбекское, киргизское) или общественные организации, оказывающие правовую помощь иностранным гражданам. Там имеются необходимые специалисты, которые на безвозмездной основе и так проводят такое консультирование.

Культурная адаптация. Мигрант – носитель своей культуры и навсегда останется таковым. Но работая в Российской Федерации, ему будет полезно познакомиться с местными культурными традициями, ценностями, стереотипами и нормами поведения людей. Насколько быстро мигрант привыкнет к культуре, зависит в большой степени от уровня толерантности в компании, в которой человек работает.

Если в коллективе уже трудятся иностранцы, их нужно познакомить между собой. А местных работников следует заранее настроить, что они будут работать вместе с людьми других культурных традиций и нужно быть не просто терпимыми, а помогать коллегам преодолеть различия и найти общее. Ведь если отношения с коллективом не сложатся, у человека будет психологический дискомфорт и тут уже не до продуктивной работы.

Хорошая идея – назначать культурных волонтеров-кураторов для небольших групп иностранных работников. Хотя бы первые месяцы такой человек будет отвечать на вопросы, что принято, а что недопустимо делать публично. Куратор поможет работнику разобраться в конкретных жизненных ситуациях. Объяснит, почему Российская Федерация не в определенный момент поступают так или иначе. Здорово, если волонтер подскажет мигранту, какие фильмы посмотреть, какую музыку послушать, какие картины увидеть, чтобы лучше понять страну и ее жителей.

Изучение русского языка. Способность понимать русский, хотя бы на элементарном и (лучше) базовом разговорном уровне – это безусловное преимущество для тех иностранных граждан, которые живут и работают в Российской Федерации. Если организация не считает нужным оплачивать уроки русского, она, как минимум, может помочь в организации языковых занятий с хорошим преподавателем. Занятия русским языком, по крайней мере на

начальном этапе, могут быть актуальными и для супруги / супруга вашего иностранного работника – рассмотрите возможности совместных занятий. В Свердловской области у ряда предприятий имеются успешный опыт организации 1-1,5 месячных курсов по русскому языку с привлечением квалифицированного ВУЗовского преподавателя русского языка как иностранного / неродного. Занятия могут быть организованы как на рабочем месте, так и в соответствующем учебном заведении в течение 1-1,5 часов 2 раза в неделю. При таком режиме 1-1,5 месяцев обычно хватает для того, чтобы иностранные граждане освоили русский язык на элементарном уровне.

Адаптация супруга/супруги. Опрос мигрантов, осуществляющих трудовую деятельность в Свердловской области, показал, что 2/3 из них живут в регионе с семьями. В ряде случаев супруг/супруга переезжает со своей второй половинкой, уже имея предложение о работе в Российской Федерации, но иногда просто сопровождает своего супруга/супругу. Далеко не все хотят работать в нашей стране, но тем, кто заинтересован, компания-работодатель может подсказать, как можно трудоустроиться в Российской Федерации в зависимости от опыта и квалификации, предоставить контакты потенциальных организаций-работодателей или рекрутинговых компаний. Кроме того, если в вашей организации работают другие иностранцы, будет очень полезным познакомиться эти семьи.

Ориентация/вводная программа для новых иностранных сотрудников. Разработайте вводную программу для новых иностранцев с описанием особенностей организации, внутренней политики, практик, межкультурных особенностей работы в Российской Федерации, обозначьте иностранному работнику перспективы увеличения заработной платы и карьерного роста в случае его успешной работы на нынешней позиции. Снабдите иностранного работника контактами на случай непредвиденных обстоятельств, информационными материалами и брошюрами. В ряде компаний, к примеру, отдельная секция внутреннего сайта посвящена наиболее частым вопросам, возникающим у иностранных сотрудников. Там есть полезные ссылки, рекомендации и контакты.

Менеджер-куратор. Именно этот человек поможет в постановке целей, справедливо оценит результаты, даст полезную и конструктивную обратную связь, подскажет, как грамотнее построить взаимоотношения и на что обратить внимание, чтобы достичь успеха.

Знакомство с другими иностранными гражданами. Вне всякого сомнения, иностранному гражданину, работающему вне своей страны, всегда не хватает возможности общаться с соотечественниками. Если в вашей организации или вовне у вас есть контакты с другими иностранного гражданинами либо с его соотечественниками, вступившими в российское гражданство, помогите сотруднику наладить эти связи.

Экскурсии. В первые месяцы пребывания иностранных граждан в новом для них городе целесообразно организовать обзорную экскурсию с посещением ключевых достопримечательностей и локаций, храма и мечети. За содействием в организации данной экскурсии можно обратиться к муниципальным властям, к сотрудникам, курирующим сферу межнациональных отношений.

Учет религиозных особенностей. Проведенное социологическое исследование показало, что для мигрантов из стран Средней Азии соблюдение религиозных традиций ислама является очень важной частью их повседневной жизни. Если вы привлекаете женщин из Средней Азии, и они носят платок, нужно провести разъяснительную работу с местными работниками на предмет того, что такой внешний вид является требованием её религии и никоим образом не сказывается на выполнении ею своих служебных обязанностей. Если работник совершает намаз, не стоит этому препятствовать, а следует скорректировать его трудовой график с учетом того, чтобы два-три раза в день у него был 10-15 минутный перерыв на совершение этого ритуала. Для чтения намаза есть определённые промежутки времени, так что он его успеет прочесть даже если сделает это не в тот момент, когда наступило время молитвы, а на 20-30 минут позже. Вы заслужите сердечную благодарность работника, если отведёте ему небольшое уединённое место для совершения молитвы. Однако важно разъяснить ему, что если его служебные обязанности не предусматривают возможность сделать

перерыв (например, водитель автобуса, совершающий рейс, работник конвейера или хирург), то либо он соглашается выполнять данную работу без перерывов, либо пусть ищет другую работу. В дни празднования Курбан-Байрама или Ураза-Байрама целесообразно дать иностранному работнику выходной день, если он обращается с соответствующей просьбой. Если по религиозной части возникают какие-либо вопросы, можно обратиться в местную мечеть или мусульманский молитвенный дом (они есть практически в каждом городе Свердловской области) и проконсультироваться с имамом.

Корпоративные мероприятия. Участие всех работников организации вне зависимости от национальности и гражданства в корпоративных мероприятиях способствует сплочению коллектива, укреплению взаимного доверия коллег и возникновению между ними неофициальных и дружеских взаимоотношений. Обычно под словом «корпоратив» подразумевается поход в ресторан на Новый год или по случаю профессионального праздника, например, Дня работника торговли, Дня металлурга и т.д. с последующими совместными возлияниями. С учётом того, что большинство иностранных работников, представленных на рынке труда Свердловской области, являются выходцами из мусульманских стран, сразу понятно, что в подобного рода мероприятиях многие из них откажутся участвовать по религиозным соображениям.

Однако существует множество других форм корпоративных мероприятий. Например, конкурсы профессионального мастерства «Лучший по профессии», соревнования между бригадами, цехами или подразделениями, экологическое волонтерство, когда все работники предприятия выходят на уборку набережной реки, пруда или в городской парк, спортивные соревнования, например, по мини-футболу или волейболу.

Если вы хотите, чтобы иностранные работники участвовали в таких мероприятиях (что, безусловно, будет играть положительную роль для их адаптации в коллективе), следует планировать корпоративные мероприятия именно такого характера. Конкурсы профессионального мастерства позволят им продемонстрировать свои профессиональные навыки, а поощрение благодарственным пись-

мом или денежной премией укрепят их привязанность к предприятию. Спортивные соревнования также благотворно сказываются на сплочении коллектива, главное, при организации подобных соревнований не делать этнически однородных команд, чтобы не получилось, что таджики играют против русских. Наоборот, методом жеребьевки нужно формировать этнически смешанные команды, чтобы между представителями разных национальностей укреплялось взаимное доверие и сотрудничество в разных ситуациях.

Учёт этнокультурных особенностей. Необходимо учитывать этнокультурные особенности мигрантов, например, дать возможность отпраздновать Навруз (на некоторых предприятиях работодатели сами покупают халяльное мясо, дают возможность мигрантам приготовить плов, который потом едят все работники предприятия) или позволить мигранту вместо «перекура» прочитать молитву. Также, если на предприятии есть сложившаяся традиция праздновать российские праздники, необходимо привлекать к участию в них иностранных граждан, что будет способствовать их знакомству со страной пребывания.

Необходимо учитывать имеющиеся в странах исхода конфликты, которые они привозят в Россию со своей родины, например, существует армяно-азербайджанские противоречия, киргизско-узбекские, таджикско-узбекские и так далее. Поэтому не стоит, например, формировать киргизско-узбекские или таджикско-узбекские рабочие бригады, это может привести к конфликтам.

Профессиональное обучение. Хорошо зарекомендовавшие себя иностранные граждане должны становиться участниками профессионального обучения, переподготовки и повышения квалификации, реализуемых на предприятии, что позволит усовершенствовать их профессиональные навыки, будет способствовать их карьерному росту, а также вызовет чувство благодарности к руководству предприятия.

Следование этим советам будет содействовать скорейшей социокультурной адаптации иностранных работников, а также будет способствовать созданию психологически комфортного климата на предприятии и взаимного доверия между работником и работо-

дателем, что будет являться залогом как успешного выполнения производственных задач, так и успешному включению мигранта в принимающее общество.

Полезная информация:

Адаптация мигрантов: как помочь сотрудникам влиться в коллектив. – Текст : электронный // Институт Профессионального Кадровика : сайт. – Москва. – 2023. – 31 марта. – URL: <https://profkadrovik.ru/articles/working-conditions/adaptatsiya-migrantov-kak-pomoch-sotrudnikam-vlitsya-v-kollektiv/> (дата обращения: 19.03.2024).

Базовая программа социально-культурной, правовой и психологической адаптации мигрантов : Грант Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества от 29.10.2019 № 19-2-014143. – Текст : электронный // Фонд науки и образования : сайт. – Москва. – URL: http://фонд-науки.рф/images/oc/baz_p.pdf (дата обращения: 19.03.2024).

Соловьева, Д. В компанию приняли иностранного сотрудника. Что делать, чтобы он успешно адаптировался / Дарья Соловьева. – Текст : электронный // Актион : сайт. – Раздел сайта «Кадры и HR» / Журналы / Директор по персоналу. – 2011. – № 2 (авг.). – URL: <https://e.hr-director.ru/260201> (дата обращения: 19.03.2024).

Васин, С. М. Влияние адаптационных мероприятий и профессионального обучения на результативность деятельности организаций с многонациональным персоналом / Сергей Михайлович Васин, Юлия Евгеньевна Прохорова. – Текст : непосредственный // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. – 2021. – № 3 (21). – С. 382-389.

Васин, С. М. Эмпирическое исследование факторов результативности управления человеческими ресурсами в организациях с многонациональным персоналом / Сергей Михайлович Васин, Юлия Евгеньевна Прохорова. – Текст : непосредственный // Вестник Пермского университета. Серия: Экономика. – 2021. – № 2. – С. 202-217.

Владимирова, С. С. Проблемы социокультурной, языковой и правовой адаптации трудовых мигрантов в Российской Федерации / С. С. Владимирова, К. А. Пшенко, Т. Г. Шарри. – Текст : непосредственный // Человек и образование. – 2010. – № 4 (25). – С. 48-54.

Левадная, Д. С. Практики управления иностранными работниками в российских компаниях / Дарья Сергеевна Левадная. – Текст : электронный // Архив открытого доступа. Санкт-Петербургский государственный университет : сайт. – 2019. – URL: https://dspace.spbu.ru/bitstream/11701/31645/1/VKR_Levadnaa_D.S.pdf (дата обращения: 19.03.2024).

Памятка для работодателей: как оформить трудовые отношения с лицами, находящимися на территории Российской Федерации на основании вида на жительство, разрешения на временное проживание, а также имеющих статус беженца, временное убежище. – Текст : электронный // Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы : сайт. – URL: <https://dszn.ru/deyatelnost/trud-i-zanyatost/Inostrannaya-rabochaya-sila/Pamyatka-dlya-rabotodateley> (дата обращения: 19.03.2024).

Памятка, способствующая ускорению и облегчению процесса адаптации и интеграции иностранного работника на территории Российской Федерации. – Текст : электронный // Официальный сайт Орехово-Зуевского городского округа : сайт. – Орехово-Зуево. – 2022. – 22 мая. – URL: <https://ozmo.ru/article/pamyatka-sposobstvuyuschuyu-uskoreniyu-i-oblegcheniyu-protsessu-adaptatsii-i-integratsii-inostrannogo-rabotnika-na-territorii-rossijskoj-federatsii-363277> (дата обращения: 19.03.2024).

Адаптация внешних трудовых мигрантов на российских производственных предприятиях: проблемы, пути решения / Р. А. Шахвердиев. – Текст : электронный // Издательство «Молодой ученый» : сайт, 2018-2024. – URL: <https://moluch.ru/archive/111/27650/> (дата обращения: 19.03.2024).

РАЗДЕЛ VI.

НЕКОТОРЫЕ СТЕРЕОТИПЫ О МИГРАНТАХ И МИГРАЦИИ: ЦИФРЫ И ФАКТЫ

Высокая интенсивность миграционных процессов и большое количество внутренних и внешних мигрантов, находящихся в стране, в условиях недостатка объективной информации иногда приводит к формированию у населения негативных стереотипов о миграции и мигрантах. Несмотря на кажущуюся «очевидность», стереотипы о мигрантах имеют иррациональный характер и, как правило, не выдерживают проверки с использованием научных и статистических данных. Опасность негативных стереотипов нельзя недооценивать: тиражируемые средствами массовой информации и подогреваемые экстремистскими группами стереотипные представления о мигрантах могут спровоцировать конфликтные ситуации, которые могут негативным образом отразиться на состоянии межнациональных и межрелигиозных отношений в регионе. Таким образом, распространение объективной информации о миграционных процессах становится важным условием профилактики экстремизма и обеспечения межнационального согласия. Ниже мы предлагаем разобрать несколько основных стереотипов об иностранной трудовой миграции.

Стереотип 1. «Российской Федерации и Свердловской области не нужны мигранты»

Если мы посмотрим Концепцию демографической политики Российской Федерации на период до 2025 г., то увидим, что основная ее цель – «стабилизация численности населения к 2015 году на уровне 142-143 млн человек и создание условий для ее роста к 2025 году до 145 млн. человек»⁴⁰.

В 2014 г. население Российской Федерации составляло 143,7

⁴⁰ Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 г. – URL: <https://base.garant.ru/191961/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/?ysclid=lpiph09f7964668576>.

млн. чел.⁴¹. После включения в состав Российской Федерации территории Республики Крым в 2015 г. оно составило 146,3 млн. чел. На 1 января 2023 г. численность населения Российской Федерации составила 146 447,4 тыс. человек без учёта новых территорий ЛНР, ДНР, Запорожской и Херсонской областей⁴².

То есть можно увидеть, что планируемые Концепцией демографической политики результаты уже достигнуты, причём, путём не естественного прироста, а, по сути, миграционного. Также по прогнозу Росстата численность населения Российской Федерации без учёта новых территорий будет всё же сокращаться⁴³. В связи с этим одной из основных задач Концепции является «привлечение мигрантов в соответствии с потребностями демографического и социально-экономического развития, с учетом необходимости их социальной адаптации и интеграции». Разумеется, любое правительство любой страны будет рассматривать миграцию как дополнительный рычаг стабилизации численности населения в условиях смены типа воспроизводства населения. Российская Федерация сейчас переходит к современному типу, для которого характерна естественная убыль и старение населения.

Также в Российской Федерации действует Концепция государственной миграционной политики на 2019-2025 годы. В ней сказано, что «в 2012-2017 годах миграционный приток в Российскую Федерацию компенсировал естественную убыль населения и стал источником дополнительных трудовых ресурсов для национальной экономики»⁴⁴. Из этого следует, что миграция играет важную роль в

⁴¹ Демография. Федеральная служба государственной статистики. – URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781>.

⁴² Демография. Федеральная служба государственной статистики. – URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781>.

⁴³ Росстат оценил динамику численности населения России к 2030 году. – URL: <https://www.rbc.ru/economics/11/10/2023/6523d6669a7947fbf1552967?from=copy>.

⁴⁴ Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года : утв. Президентом Российской Федерации. – URL: <https://legalacts.ru/doc/kontseptsija-gosudarstvennoi-migratsionnoi-politiki-rossiiskoi-federatsii-na/?ysclid=lpipuhe1mq317409406>.

восполнении численности населения страны, а значит, и в увеличении числа людей трудоспособного возраста, обеспечивающих экономику Российской Федерации. Российская государственная власть признает потребности экономики в иностранной рабочей силе.

На 2023 г. в Свердловской области проживает 4.239.161 человек. С 1995 г. по 2016 г. население области незначительноросло, но с 2017 г. постепенно уменьшается⁴⁵. Особенно резкое снижение населения произошло в послепандемийные годы. За последние 12 лет (2010-2022) общая численность населения Свердловской области снизилась более чем на 44 тыс. человек.

2012 – 4.307.499

2013 – 4.315.672

2014 – 4.320.463

2015 – 4.327.198

2016 – 4.329.671

2017 – 4.328.947

2018 – 4.324.803

2019 – 4.315.195

2020 – 4.310.128

2021 – 4.289.467

2022 – 4.263.691

В Свердловской области существует отчётливая тенденция к сокращению рождаемости. Если в 1955 г. число родившихся на тысячу человек составляло 27,1, то в 2000 г. после распада СССР последовал резкий провал до 8,4⁴⁶. В 2010-е гг. происходило постепенное восстановление рождаемости, пик которой пришелся на 2014 г. и составил 14,5 на 1000 населения. Но дальше вновь

⁴⁵ Население. Управление Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области. – URL: <https://66.rosstat.gov.ru/folder/29698>.

⁴⁶ Население. Управление Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области. – URL: <https://66.rosstat.gov.ru/folder/29698>.

начался спад, который достиг наименьшей отметки в 9.4⁴⁷ на 1000 в 2022 г.

Эта тенденция снижения уровня рождаемости также коррелирует со снижением естественного прироста, то есть разницы между количеством родившихся и умерших за определенное количество времени. В Свердловской области единственный отрезок времени, характеризующийся естественным приростом, то есть превышением числа рождений над числом смертей был в 2012-2015 гг. Сейчас в Св. области наблюдается естественная убыль населения с 2016 г. Если в 2016 г. она была -0.2 на 1000 человек, то пик ее пришелся на постковидный 2021 г. на уровне -7.8, а в 2022 г. она составила -4.5⁴⁸. Это говорит о том, что с 2016 г. каждый год количество умерших превышает количество родившихся.

Количество смертей на 1000 человек традиционно выше показателей рождаемости. В 2000 г. количество умерших на 1000 человек составило 16.6, но пика смертность достигла в 2003 г. и составила 17.3 на тысячу человек. Дальше смертность постепенно медленно снижалась, достигнув минимального показателя в 2019 г. в 13.3 человека на тысячу населения. Еще один пик смертности пришелся на 2021 г, что было связано со смертностью от ковида, когда она составила 17.9 на тысячу человек⁴⁹.

Таким образом, с 1990 по 2011 гг. для Свердловской области характерна естественная убыль населения (в 1990 г. она составила -8.2, а в 2011 г. -0.6). С 2012 по 2015 гг. в области наблюдался естественный прирост на уровне от 0.3 до 0.7 (0.7 был в 2012 г.,

⁴⁷ Население. Управление Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области. – URL: <https://66.rosstat.gov.ru/folder/29698>.

⁴⁸ Население. Управление Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области. – URL: <https://66.rosstat.gov.ru/folder/29698>.

⁴⁹ Население. Управление Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области. – URL: <https://66.rosstat.gov.ru/folder/29698>.

потом пошел на спад). Самая большая убыль населения была в 2021 г. -7.8, а в 2022 г. она составила -4.5⁵⁰.

Анализируя миграционные показатели Свердловской области, также можно сделать некоторые выводы.

По свежим данным Свердловскстата, в январе-июне 2023 г. на миграционный учет в Свердловской области поставлено 160440 человек (иностранцев граждан и лиц без гражданства). Если смотреть по целям въезда, то за этот период 107661 чел. указали причиной работу, 7709 – учебу, 26005 – частную цель, 1181 – деловую цель, 2347 – туризм⁵¹.

Можно сказать, что иностранные граждане в основном въезжают с целью работы в Российской Федерации на постоянной основе, внося свой вклад в развитие российской экономики.

За январь-август 2023 г. в Свердловскую область прибыло 58479 человек, из которых на международную миграцию приходится 10220 прибывших, из которых на страны СНГ пришлось 9431 человек. При этом выбывших за этот период было 57845 человек, из которых 8542 пришлось на международную миграцию, а из нее 7747 чел. на страны СНГ. В итоге миграционный прирост в области составил +634 человека⁵².

Таким образом, в Свердловской области на внутрироссийскую межрегиональную миграцию пришлось миграционная убыль в -1044 человека, а прирост был обеспечен именно за счет международной миграции +1678 (+1684 человека из стран СНГ). Из их разни-

⁵⁰ Население. Управление Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области. – URL: <https://66.rosstat.gov.ru/folder/29698>.

⁵¹ Сводка основных показателей деятельности по миграционной ситуации в Российской Федерации за январь-июль 2023 года // Министерство внутренних дел Российской Федерации. – URL: <https://мвд.рф/dejatelnost/statistics/migracionnaya/item/40034334>.

⁵² Официальные статистические публикации. Управление Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области. – URL: <https://66.rosstat.gov.ru/folder/36989>.

цы сформирован прирост в + 634 человека⁵³.

За аналогичный период прошлого года в Свердловской области была зафиксирована большая миграционная убыль населения в - 5275 при том, что въехало в область 61936 человек, 10846 чел. из которых из стран СНГ. Выбыло 67211 человек, из которых на страны СНГ пришлось всего лишь 11684 человека. В связи с этим миграционная убыль со странами СНГ составила -838 человек⁵⁴.

Внутренняя миграция Свердловской области имеет ярко выраженную тенденцию оттока сельского населения; его доля неуклонно сокращается. Люди покидают сельскую местность, переезжая в города Свердловской области и других регионов. Межрегиональная миграция с другими регионами за январь-июнь 2023 г. показала миграционную убыль населения -1044 человека. А за аналогичный период прошлого года межрегиональная убыль составила - 2998 человек.

Проанализировав статистику, можно понять, что основной миграционный прирост из других государств приходится на долю стран СНГ, жители которых приезжают в Свердловскую область с целями поиска работы.

Стереотип 2. «Мигранты отнимают работу у местного населения»

К началу 2023 г. уровень безработицы в Свердловской области составлял 3,2%. В сравнении с 2021 г. безработица снизилась на 0,5%.

2.087.200 человек в 2022 г. составили рабочую силу в Свердловской области. На третий квартал 2023 г. (июль-сентябрь) чис-

⁵³ Официальные статистические публикации. Управление Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области. – URL: <https://66.rosstat.gov.ru/folder/36989>.

⁵⁴ Официальные статистические публикации. Управление Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области. – URL: <https://66.rosstat.gov.ru/folder/36989>.

ленность рабочей силы составила 2189600 человек⁵⁵. Среднее количество безработных за 2022 г. составило 72, 1 тыс. чел., а на третий квартал 2023 г. их было уже 49, 1 тыс. чел. Уровень безработицы в соответствующие периоды составил 3,5% и 2,2% соответственно.

Заявленная работодателями потребность в работниках для замещения свободных рабочих мест (вакантных должностей) на 1 июля 2022 г. составила 50 905 вакансий, в том числе 29 182 вакансии по рабочим профессиям (на 1 июля 2021 г. заявлено 58 836 вакансий, из них 36 101 вакансия по рабочим профессиям).

Количество безработных в Свердловской области постепенно сокращается. Если в 2018 г. их было 103,0 тыс. чел., то в 2019 г. – 89,4 тыс. чел., в 2020 г. число безработных выросло в связи с пандемией и закрытием многих предприятий малого и среднего бизнеса до 122,2 тыс. чел., затем в 2021 г. вновь их количество сократилось до 86,2 тыс. чел.

Но несмотря на сокращение количества безработных, рынок труда и работодатели все же не могут закрыть вакансии. Например, за период января – сентября 2023 г. в Службу занятости данные о поиске работников предоставили 8485 организаций. Заявленная потребность составила 180 109 вакансий, из них 60,4% от всех вакансий составили рабочие профессии.

Так, можно ранжировать виды экономической деятельности, начиная с самых востребованных работодателями на рынке труда: обрабатывающие производства – 24,4% от общего количества заявленных вакансий; торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов – 12,5%; деятельность в области здравоохранения и социальных услуг – 9,7%; транспортировка и хранение – 9,2%; государственное управление и обеспечение военной безопасности – 8,9%; образование – 8,1%; деятельность

⁵⁵ Численность рабочей силы, занятых и безработных в 2022 и 2023 гг. по Свердловской области. Управление Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области. – URL: <https://goo.su/6sbsGwd>.

административная и сопутствующие дополнительные услуги – 4,8%; деятельность профессиональная, научная и техническая – 3,8%.

Промышленное производство, торговля розничная и оптовая и сопровождающие её процессы (логистика, транспортировка, хранение) – традиционные лидеры по количеству предлагаемых вакансий. Они составляют почти около 37% от всех вакансий. Обычно для получения работы в данной сфере не требуется высшее образование, а для самой сферы характерна текучка кадров, колебания заработной платы. Население не рассматривает эти виды деятельности как постоянное место работы, предпочитая искать стабильное место работы с перспективой карьерного роста. Это приводит к постоянной потребности работодателей в рабочей силе, которую могут заместить иностранные граждане, приехавшие в Свердловскую область с целью работы.

Весной 2023 года сервис поиска работы hh.ru провел опрос⁵⁶ среди соискателей о том, почему, по их мнению, работодатели активно привлекают на работу иностранных граждан. 64% опрошенных сказали, это связано с более низкими запросами мигрантов на уровень заработной платы: они готовы работать за меньшие деньги, чем местное население. Два следующих по распространенности ответа были связаны с представлением о том, что мигранты готовы работать на таких условиях, на которые бы не согласились местные жители. Также мигранты занимают ниши в таких видах экономической деятельности, в которых не хотят работать свердловчане.

Сейчас на сайте hh.ru⁵⁷ можно увидеть статистику по дефициту соискателей работы. Она выражена специальным индексом дефицита соискателей, который представляет собой соотношение коли-

⁵⁶ Более 20% жителей Свердловской области готовы занять рабочие места трудовых мигрантов // URBC.RU – новости экономики. – 2023. – URL: <https://urbc.ru/1068119472-bolee-20-zhiteley-sverdlovskoy-oblasti-gotovy-zanyat-rabochie-mesta-trudovyh-migrantov.html>.

⁵⁷ Свердловская область. Статистика: сервис открытой аналитики рынка труда. – URL: https://stats.hh.ru/sverdlovsk_oblast.

чества резюме к количеству вакансий. На октябрь 2023 г. в Свердловской области индекс дефицита соискателей составляет 2,5, за 2022 г. этот индекс менялся от 3,1 до 4,7. То есть по статистике сайта в 2022 г. соотношение вакансий (предложения) и резюме (спроса) было конкурентным и сбалансированным. В 2023 г. для Свердловской области был характерен дефицит соискателей, когда работодатели не могут закрыть свои вакансии и найти нужное количество сотрудников с удовлетворяющими их данными. Наибольшая острая потребность в сотрудниках, по данным сайта, наблюдается в розничной торговле, производстве, продажах и сфере обслуживания, в рабочем персонале. В остальных сферах действует здоровая конкуренция или борьба соискателей за рабочее место. То есть из данных видно, что сфера услуг, малого и среднего бизнеса активно нуждается в работниках, но при этом население неохотно готово занимать такие рабочие места.

За 2021 г. имеются некоторые данные по сферам деятельности, в которых трудится подавляющее большинство трудовых мигрантов области: в торговле – около 33%, в строительстве – 22%, в промышленности – 18%, в гостиничном бизнесе – 7%, в сельском хозяйстве – 7%, на транспорте – 4%⁵⁸.

Из этого можно сделать вывод, что мигранты помогают Свердловской области закрыть потребности в самых значимых и широких отраслях экономики, а конкретно в сфере услуг, розничной торговле, рабочем персонале самых разных отраслей экономики. Малый и средний бизнес составляет 1/5 ВВП Российской Федерации на 2022 г. И с каждым годом доля малого и среднего бизнеса в структуре ВВП растет. Налоги с предприятий малого и среднего бизнеса вносят существенный вклад в экономику Российской Федерации и Свердловской области, обеспечивая также потребности населения в розничных товарах и услугах. Присутствие мигрантов в этих сферах экономической деятельности способно стимулировать

⁵⁸ Названы наиболее востребованные профессии трудовых мигрантов в коридоре Центральная Азия – Российская Федерация // Национальное агентство развития квалификаций. – URL: 2023. – <https://nark.ru/news/nok/nazvany-naibolee-vostrebovannye-professii-trudovykh>.

рост экономики, поскольку легально приехавшие мигранты также отчисляют налоги в бюджет страны и области, так, например, только за 8 месяцев 2022 г. от мигрантов в региональный бюджет в виде ежемесячного фиксированного авансового платежа за выданные патенты поступило порядка 1,8 млрд. рублей⁵⁹, а за 7 месяцев 2023 года эта сумма составила почти 1,5 млрд рублей⁶⁰ (общий объем доходов бюджета, запланированных на 2023 год, составлял 354,4 млрд рублей)⁶¹. Мигранты и местные жители занимают разные ниши экономической деятельности, в связи с чем нельзя сказать, что иностранные граждане отнимают работу у местного населения.

Стереотип 3. «Дети мигрантов заполнили школы и детские сады»

Рассмотрим, какую нагрузку испытывают учреждения образования Свердловской области в связи с «ростом» числа детей с миграцией в истории семьи.

Согласно данным Управления Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области, в 2022 году численность воспитанников в дошкольных образовательных учреждениях разных форм собственности в Свердловской области составляла 241,1 тыс. детей на 258,5 тыс. мест. Таким образом, количество мест в ДОО превышает численность воспитанников на 17,4 тыс.⁶² По данным Министерства образования и молодежной политики Свердловской области, на октябрь 2023 года детские дошкольные учреждения посещало 209136, из них 1989 детей с иностранным гражданством в возрасте от 0 до 6 лет. То

⁵⁹ Свердловский бюджет заработал 1,8 миллиарда от патентов на работы для иностранцев. – URL: <https://zen.ru/a/YxWbpstMq33HV5kX>.

⁶⁰ Данные УВМ ГУ МВД России по Свердловской области за 7 месяцев 2023 года.

⁶¹ Принят бюджет Свердловской области-2023. – URL: <https://expert-club.online/news/prinyat-byudzh-et-sverdlovskoy-oblasti-2023>.

⁶² О состоянии системы образования Свердловской области в 2022 году. Доклад. Екатеринбург, 2023. – URL: <https://екатеринбург.рф/file/5f749f9272b40bda460212198d820cd0>.

есть они составляют 0,95% от общего числа детей дошкольного возраста⁶³.

Численность обучающихся в школах (государственных / муниципальных и негосударственных) Свердловской области в 2022 году составляла 553760 человек⁶⁴, в октябре 2023 года 553660 человек, из них, по данным Министерства образования и молодежной политики Свердловской области, 7629 человек составляют несовершеннолетние иностранные граждане. Таким образом, дети – иностранные граждане составляют около 1,4% школьников⁶⁵.

Вряд ли такая ситуация может быть описана словом «заполонили». В то же время, в городах практикуется ситуация, когда в целях организации адаптационных мероприятий в отдельные школы направляют на обучение большее количество детей-иностранцев, чем в среднем в учебные заведения по району или городу: так, например, существуют ряд школ, в которых удельный вес детей-мигрантов в классах значительно больше, чем в целом в системе образования. Такая ситуация привлекает внимание экспертов, рекомендующих равномерно распределять учеников-иностранцев в образовательных учреждениях.

В 49 общеобразовательных организациях Свердловской области (в Арамильском, Белоярском, Березовском, Верхнесалдинском, Каменском, Невьянском городских округах, городском округе Верхнее Дуброво, Слободо – Туринском муниципальном районе) количество детей с миграцией в истории семьи составляет от 20 до 50%, а в 5 школах (все они в Екатеринбурге) – свыше 50%. В таких школах разработаны и реализуются программы адаптации детей мигрантов к условиям русскоязычной среды.

⁶³ Информация предоставлена Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

⁶⁴ О состоянии системы образования Свердловской области в 2022 году. Доклад. Екатеринбург, 2023. – URL: [https:// екатеринбург.рф/file/5f749f9272b40bda460212198d820cd0](https://екатеринбург.рф/file/5f749f9272b40bda460212198d820cd0).

⁶⁵ Информация предоставлена Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

На распространенность анализируемого стереотипа в Российской Федерации также оказывает влияние эффект так называемых «видимых меньшинств» – жители мегаполисов, замечая людей иной внешности и национальности в своем окружении, часто делают необоснованные выводы об их гражданской принадлежности: так, граждане Российской Федерации, принадлежащие к коренному населению, например, Северного Кавказа, Поволжья, Южной и Восточной Сибири могут психологически восприниматься русским населением Центральной Российской Федерации и Северо-Запада в качестве «внешних мигрантов».

Эти данные свидетельствуют не только о сравнительно небольшой численности детей – иностранных граждан, недостаточной для того, чтобы что-либо «заполонить», но и о росте семейной миграции в Россию и об интеграционных намерениях значительной части иностранных граждан стать полноправными Российской Федерацией и дать гражданство Российской Федерации своим детям.

Стереотип 4. «В Российской Федерации много нелегальных мигрантов»

Это очень распространенное заблуждение, основанное на мифе о том, что в стране, якобы, находится настолько большое количество нелегальных мигрантов, что никто не знает их настоящей численности.

Подавляющее большинство иностранных работников – граждане СНГ, которые легально въезжают на территорию Российской Федерации и в Свердловскую область в безвизовом порядке, получают въездной штамп в паспорте и миграционную карту, затем обращаются за документами, дающими право на трудоустройство, заключают трудовые договора. Данные о каждом из полученных документов, дающих мигранту право пребывать на территории Российской Федерации (миграционная карта, уведомление о постановке на миграционный учет, патент на работу, трудовой договор) и сроках его действия и оформления постоянно поступают в Центральную базу данных учета иностранных граждан (ЦБДУИГ). Помимо предоставления личных и паспортных данных, трудовые мигранты подлежат дактилоскопической регистрации, проверяется состоя-

ние их здоровья. В случае отсутствия в ЦБДУИГ обновленных данных о продлении срока действия данных миграционных документов либо появления иных оснований на пребывание в Российской Федерации в течение 30 дней, в отношении мигранта выносится решение о неразрешении на въезд в Российской Федерации, влекущее невозможность его легализации на территории Российской Федерации на срок от 3 до 10 лет. Всего за время действия текущего законодательства въезд в Российской Федерации был не разрешен около 2 млн иностранных граждан. В отношении нарушителей-иностранцев направлено представлений о неразрешении въезда в Российскую Федерацию за январь-июль 2022 г. 88122, за январь-июль 2023 г. – 89901⁶⁶.

Основными факторами риска, влияющими на законность пребывания трудовых мигрантов на территории Российской Федерации, являются дороговизна и затрудненный доступ к оформлению документов, дающих право на работу и пребывание иностранных граждан в Российской Федерации, а также отдельные недобросовестные посредники и работодатели, не выполняющие требований российского миграционного законодательства. Среди нарушений, которые допускают сами мигранты – несоответствие фактической и указанной в миграционной карте цели пребывания в Российской Федерации, нарушения порядка осуществления трудовой деятельности, нелегальное трудоустройство, несвоевременное продление миграционных документов. Ввиду безвизового режима въезда со странами происхождения мигрантов проблема нелегального въезда в Российскую Федерацию практически отсутствует – число такого рода незаконных мигрантов ничтожно мало. Количество нелегально пребывающих в Российской Федерации мигрантов примерно соответствует количеству представлений на закрытие иностранным гражданам въезда, и не может превышать 210-250 тыс. человек.

⁶⁶ Сводка основных показателей деятельности по миграционной ситуации в Российской Федерации за январь-июль 2023 года. URL: <https://мвд.рф/deyatelnost/statistics/migracionnaya/item/40830191>.

Кроме того, в 2022 году из Российской Федерации, согласно статистике Судебного департамента Верховного суда Российской Федерации⁶⁷, было выдворено 85075 иностранных граждан, совершивших правонарушения в сфере миграции (для сравнения – в 2014 г. – 198 371). В Свердловской области в 2022 году исполнено более 2119 (а также 219 депортаций)⁶⁸ решений о выдворении иностранных граждан⁶⁹, а за 11 месяцев 2023 г. 2307 решений об административном выдворении и 207 депортаций.

Некоторые источники данных о миграции в Российской Федерации

Ссылки на сайты ведомств, структур, научно-исследовательских учреждений, информационных агентств, которые содержат обновляющиеся материалы по миграционной статистике в Российской Федерации и проблемах миграции.

<https://мвд.рф/deyatelnost/statistics/migracionnaya> – статистические сведения о миграционной ситуации в Российской Федерации по линии МВД Российской Федерации: обновляются ежемесячно, с разбивкой по странам происхождения и регионам Российской Федерации – ежеквартально.

<http://www.demoscope.ru/weekly> – Демоскоп – еженедельное сетевое издание Института демографии НИУ «Высшая школа экономики»; публикует аналитические сводки о состоянии миграционных процессов в Российской Федерации и в мире.

<https://social.ranepa.ru/postoyannye-proekty/monitoring-sotsialno-ekonomicheskogo-polozheniya-naseleniya> – страница информационно-аналитического бюллетеня «Мониторинг социаль-

⁶⁷ Судебный департамент при Верховном суде Российской Федерации. Судебная статистика. <http://www.cdep.ru/index.php?id=79>.

⁶⁸ Информация о результатах деятельности Управления по вопросам миграции ГУ МВД России по Свердловской области. ГУ МВД России по Свердловской области. URL: <https://66.мвд.рф/ms/информация-о-результатах-увм>.

⁶⁹ По решению суда выдворили иностранных граждан, нарушивших миграционное законодательство. URL: <https://66.мвд.рф/news/item/31183663>.

но-экономического положения и самочувствия населения» Института социального анализа и прогнозирования РАНХиГС: содержит ежеквартальные аналитические сводки о миграционных процессах в Российской Федерации.

<https://e-cis.info/cooperation/3717/> – миграционная ситуация в странах СНГ; ежеквартально обновляемая сводка от Совета руководителей миграционных органов стран-участников СНГ.

<https://eec.eaeunion.org/comission/departament/migration/> – сайт Департамента трудовой миграции и социальной защиты Евразийской экономической комиссии.

<http://www.cdep.ru/?id=79> – судебная статистика Российской Федерации: материалы Судебного департамента при Верховном Суде. Освещение миграционных процессов в Российской Федерации Российской Федерации по осужденным в Российской Федерации с разбивкой по составам, социальным и демографическим категориям.

http://crimestat.ru/regions_chart_total – портал правовой статистики Генеральной прокуратуры Российской Федерации: представлены показатели преступности в Российской Федерации и в регионах, с разбивкой по составам и категориям правонарушителей.

<https://refugee.ru/?pubtopic=istorii-migrantov> – истории мигрантов, обратившихся за помощью в общественную организацию «Гражданское содействие» (г. Москва).

<http://migrant.ru/> – международное движение помощи мигрантам и соотечественникам «Форум соотечественников» (г. Москва).

<http://www.ethnoinfo.ru/> – информационное агентство «Этноинфо», реализующее информационные проекты в сфере миграции (г. Екатеринбург).

<https://sputniknews.ru/> – группа сайтов международного информационного агентства «Спутник»: новости миграции из государств СНГ и Средней Азии.

<http://migrussia.ru/> – межрегиональный информационный портал «Миграция и мигранты»: новости регулирования миграционных процессов в регионах Российской Федерации.

<https://nazaccent.ru/> – «Национальный акцент»: проект Гильдии межэтнической журналистики, освещающий новости в сфере межнациональных отношений в Российской Федерации.

РАЗДЕЛ VII. ОТВЕТЫ НА НАИБОЛЕЕ ЧАСТО ВОЗНИКАЮЩИЕ У РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ ВОПРОСЫ

Какие документы разрешают иностранному гражданину работать в Российской Федерации?

Иностранцы из визовых стран работают в Российской Федерации на основании разрешения на работу и рабочей визы (Литва, Латвия, Грузия, Германия, США, Эстония и другие), а у работодателя обязательно должно быть разрешение на привлечение и использование иностранных работников. Работодатели, которые принимают на работу высококвалифицированных специалистов, оформляют иностранному гражданину только разрешение на работу.

Иностранцы, которые прибыли в Российской Федерации без визы, могут работать на основании патента (граждане Азербайджана, Таджикистана, Узбекистана, Молдавии) либо на основании трудового договора (граждане из ЕАЭС: Армения, Киргизия, Казахстан, Белоруссия).

Гражданам Украины для трудоустройства необходимы документы о том, что они сдали в подразделение по вопросам миграции МВД Российской Федерации отпечатки пальцев и сфотографировались, получили соответствующую карточку, а также прошли ежегодное медицинское освидетельствование.

Каким иностранным гражданам не нужно разрешение на работу или патент?

Необходимая информация содержится в статье 13 Федерального закона от 25.07.2002г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». Патент и разрешение на работу не нужны иностранным гражданам, которые

- 1) постоянно или временно проживают в Российской Федерации;
- 2) являются участниками Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Феде-

рацию соотечественников, проживающих за рубежом, и членов их семей, переселяющихся совместно с ними в Российскую Федерацию;

3) являются сотрудниками дипломатических представительств, работниками консульских учреждений иностранных государств в Российской Федерации, сотрудниками международных организаций, а также частными домашними работниками указанных лиц;

4) являются работниками иностранных юридических лиц (производителей или поставщиков), выполняющих монтажные (шефмонтажные) работы, сервисное и гарантийное обслуживание, а также послегарантийный ремонт поставленного в Российскую Федерацию технического оборудования;

5) являются журналистами, аккредитованными в Российской Федерации;

6) обучаются в Российской Федерации в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования и научных организациях и выполняющих работы (оказывающих услуги) в течение каникул;

7) обучаются в Российской Федерации в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования и научных организациях и работающих в свободное от учебы время в этих образовательных и научных организациях, хозяйственных обществах или хозяйственных партнерствах, созданных бюджетными или автономными образовательными организациями высшего образования и бюджетными или автономными научными организациями, в которых они обучаются;

7.1) обучаются в Российской Федерации по очной форме в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования или научных организациях по образовательной программе среднего профессионального образования, программе бакалавриата, программе специалитета, программе магистратуры, программе ординатуры, программе ассистентуры-стажировки, имеющим государственную аккредитацию, или по программе подготовки научных и научно-

педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) и работающих в свободное от учебы время;

8) приглашены в Российскую Федерацию в качестве научных или педагогических работников, в случае их приглашения для занятия научно-исследовательской или педагогической деятельностью по программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам ординатуры, программам ассистентуры-стажировки, имеющим государственную аккредитацию, или по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) образовательными организациями высшего образования, государственными академиями наук или их региональными отделениями, национальными исследовательскими центрами, государственными научными центрами, иными научными организациями, в которых действуют диссертационные советы, созданные в соответствии с законодательством Российской Федерации, либо иными научными организациями и инновационными организациями согласно критериям и (или) перечню, утвержденным Правительством Российской Федерации, либо в качестве педагогических работников для проведения занятий в иных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением лиц, выезжающих в Российскую Федерацию для занятия педагогической деятельностью в духовных образовательных организациях;

8.1) приглашены в Российскую Федерацию с деловой или гуманитарной целью либо в целях осуществления трудовой деятельности и привлекаемых помимо этого для занятия научно-исследовательской и (или) педагогической деятельностью по образовательным программам среднего профессионального образования, программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам ординатуры, программам ассистентуры-стажировки, имеющим государственную аккредитацию, или по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) в научных организациях и образовательных организациях высшего образования, за исключением духовных образовательных организаций;

8.2) прибыли в Российскую Федерацию не более чем на трид-

цать суток для осуществления гастрольной деятельности (организации и проведения на основании гражданско-правовых договоров на возмездной и (или) безвозмездной основе мероприятий, в ходе которых иностранный гражданин, являющийся творческим работником, осуществляет публичное исполнение произведений литературы, искусства или народного творчества) либо для осуществления по приглашению и в интересах государственных учреждений культуры и искусства творческой, просветительской, научно-исследовательской и (или) педагогической деятельности;

8.3) приглашены в Российскую Федерацию в качестве медицинских, педагогических или научных работников в случае их приглашения для занятия соответствующей деятельностью на территории международного медицинского кластера;

8.4) прибыли в Российскую Федерацию с гостевым визитом либо для осуществления научных или культурных связей и контактов и привлекаемых помимо этого государственными учреждениями культуры и искусства для осуществления деятельности, указанной в подпункте 8.2 настоящего пункта, в течение срока, не превышающего 30 суток;

9) являются аккредитованными работниками аккредитованных в установленном порядке на территории Российской Федерации представительств иностранных юридических лиц, на основе принципа взаимности в соответствии с международными договорами Российской Федерации;

10) осуществляют трудовую деятельность в случае и порядке, предусмотренных частью четвертой статьи 63 и статьей 348.8 Трудового кодекса Российской Федерации;

11) признаны беженцами на территории Российской Федерации, – до утраты ими статуса беженца или лишения их статуса беженца;

12) получили временное убежище на территории Российской Федерации, – до утраты ими временного убежища или лишения их временного убежища;

13) имеют временное удостоверение личности лица без граж-

данства в Российской Федерации;

14) являющихся специалистами в сфере информационных технологий и заключивших трудовой договор или гражданско-правовой договор на выполнение работ (оказание услуг) с организациями, осуществляющими деятельность в области информационных технологий и получившими в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, документ о государственной аккредитации организации, осуществляющей деятельность в области информационных технологий (за исключением организаций, имеющих статус резидента технико-внедренческой особой экономической зоны).

Как принять на работу иностранного гражданина с видом на жительство или разрешением на временное проживание?

Временно проживающий в Российской Федерации иностранный гражданин – лицо, получившее разрешение на временное проживание (РВП) или разрешение на временное проживание в целях получения образования (РВПО) (абз. 11 п. 1 ст. 2 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25.07.2002 № 115-ФЗ). РВП подтверждает право иностранного гражданина или лица без гражданства временно проживать в Российской Федерации 3 года. Разрешение оформляется либо в виде отметки в паспорте иностранного гражданина или лица без гражданства, либо в виде отдельного документа. Отдельный бланк выдается лицу без гражданства, которое не имеет документа, удостоверяющего его личность (абз. 7 п. 1 ст. 2 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25.07.2002 № 115-ФЗ).

Гражданам Украины, ДНР и ЛНР разрешение на временное проживание может быть оформлено на листах вкладышах, а не в паспортах.

С 01.01.2023 появился новый вид – Разрешение на временное проживание в целях получения образования (РВПО).

РВПО может получить иностранный гражданин, проходящий обучение на очной форме программ бакалавриата, специалитета,

магистратуры, ординатуры, ассистентуры-стажировки, имеющим государственную аккредитацию, или программы подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) в государственной образовательной или государственной научной организации. Срок, на который оно выдается, – срок обучения плюс 180 календарных дней после дня его окончания. Иностранцы с РВП и РВПО работают в Российской Федерации без разрешений на работу и патентов и ТОЛЬКО на территории субъекта (региона), где оформлено разрешение. Иностранный гражданин с РВП не может работать вахтовым методом в другом регионе.

За привлечение иностранного гражданина к трудовой деятельности в Российской Федерации вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого данному гражданину разрешено временное проживание, работодатель может быть подвергнут административному наказанию в соответствии с ч. 1 ст. 18.15 КоАП Российской Федерации, штрафы на должностных лиц – от двадцати пяти тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц – от двухсот пятидесяти тысяч до восьмисот тысяч рублей либо административное приостановление деятельности на срок от четырнадцати до девяноста суток.

Иностранный гражданин признается постоянно проживающим в Российской Федерации, если у него есть вид на жительство (ВНЖ) – документ, подтверждающий его право постоянно проживать на территории Российской Федерации, а также свободно выезжать из Российской Федерации и въезжать в Российской Федерации (абз. 8, абз. 12 п. 1 ст. 2 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» № 115-ФЗ от 25.07.2002).

С 01.11.2019 года вид на жительство выдается бессрочно всем, кроме высококвалифицированных специалистов и членов их семей, а также лиц без гражданства. Но с 07.01.2024 вносятся изменения, высококвалифицированные специалисты может быть оформлен бессрочный ВНЖ, осуществляющему не менее двух лет трудовую деятельность в Российской Федерации в этом качестве, и членам его семьи при условии, что данный высококвалифицированный специалист и члены его семьи проживают в Российской

Федерации по полученному в соответствии со статьей 13.2 настоящего Федерального закона виду на жительство. При этом, в указанный период осуществления трудовой деятельности в отношении такого высококвалифицированного специалиста работодателем или заказчиком работ (услуг) должны быть исчислены, удержаны и перечислены в бюджетную систему Российской Федерации налоги в соответствии с законодательством Российской Федерации о налогах и сборах.

Бессрочный вид на жительство надо менять в 20 и 45 лет, как и паспорт Российской Федерации. Вид на жительство лица без гражданства действует 10 лет.

Иностранному гражданину с ВНЖ для осуществления трудовой деятельности не требуется разрешение на работу или патент (пп. 1 п. 4 ст. 13 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» № 115-ФЗ от 25.07.2002). Работодателю никаких разрешительных документов так же не требуется.

Иностранец с ВНЖ вправе осуществлять трудовую деятельность на всей территории Российской Федерации. Иностранец с ВНЖ может работать вахтовым методом.

Пакет документов при приёме на работу:

- Паспорт (или иной документ, признаваемый в Российской Федерации);

- Вид на жительство или разрешение на временное проживание в Российской Федерации;

- Трудовая книжка образца Российской Федерации (если такой нет, работодатель обязан ее завести, в настоящее время – в электронном виде);

- СНИЛС;

- ИНН;

- Дополнительно, если предусмотрено законом, – документ об образовании, справка об отсутствии судимости и др.

Работодателю необходимо заключить трудовой договор и направить уведомление в МВД.

Какие уведомления необходимо направить в территориальный орган по вопросам миграции МВД Российской Федерации работодателю?

При приеме иностранного гражданина или лица без гражданства на работу, при заключении трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), а также при увольнении иностранного гражданина, работодатель обязан направить в территориальный орган по вопросам миграции МВД Российской Федерации соответствующее уведомление.

Бланк уведомления утвержден Приказом МВД Российской Федерации от 30.07.2020 № 536 (ред. от 22.11.2023) «Об утверждении формы ходатайства иностранного гражданина (лица без гражданства) о привлечении его в качестве высококвалифицированного специалиста и порядка его заполнения, а также форм и порядков уведомления Министерства внутренних дел Российской Федерации или его территориального органа об осуществлении иностранными гражданами (лицами без гражданства) трудовой деятельности на территории Российской Федерации» (вместе с «Порядком заполнения ходатайства иностранного гражданина (лица без гражданства) о привлечении его в качестве высококвалифицированного специалиста», «Порядком представления организацией, оказывающей услуги по трудоустройству иностранных граждан (лиц без гражданства) на территории Российской Федерации, уведомления о трудоустройстве иностранного гражданина (лица без гражданства) на территории Российской Федерации», «Порядком подачи работодателями и заказчиками работ (услуг) уведомлений об исполнении обязательств по выплате заработной платы (вознаграждения) иностранным гражданам (лицам без гражданства) – высококвалифицированным специалистами», «Порядком подачи работодателями или заказчиками работ (услуг) уведомлений о заключении и прекращении (расторжении) трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с иностранным гражданином (лицом без гражданства)»).

С 01 января 2024 года данный приказ применяется в редакции Приказа МВД Российской Федерации от 22.11.2023г. № 887

Работодателями заполняется чаще всего приложение № 7 данного приказа – уведомление о заключении трудового договора, № 8 – о прекращении (расторжении) трудового договора, № 5 – об исполнении обязательств по выплате заработной платы (вознаграждения) иностранным гражданам (лицам без гражданства) – высококвалифицированным специалистам. В приложении № 9 перечислены правила заполнения уведомлений.

Уведомление направляется в территориальный орган по вопросам миграции МВД Российской Федерации того региона, где работает иностранный гражданин, в срок, не превышающий 3 рабочих дня с даты заключения или прекращения (расторжения) соответствующего договора. Уведомление можно подать непосредственно в территориальный орган по вопросам миграции МВД Российской Федерации, направить по почте или через сайт Госуслуги. Важно: при почтовой отправке уведомление необходимо направлять с описью вложения заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

Уведомление об исполнении обязательств по выплате заработной платы (вознаграждения) иностранным гражданам (лицам без гражданства) – высококвалифицированным специалистам направляется ежеквартально не позднее последнего рабочего дня месяца, следующего за отчетным кварталом.

При заполнении уведомления не допускаются: зачеркивания, исправления, использование сокращенных слов и аббревиатур (кроме официальных).

Отсутствие уведомления или нарушение установленного порядка и (или) формы уведомления о заключении или расторжении трудового договора с иностранным гражданином в трехдневный срок (рабочих дней) влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц – от тридцати пяти тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц – от четырехсот тысяч до восьмисот тысяч рублей либо административное приостановление деятельности на срок от

четырнадцать до девяноста суток.

Существуют ли ограничения при трудоустройстве иностранных граждан?

Правительство Российской Федерации ежегодно устанавливает допустимую долю иностранных работников в различных отраслях экономики (пункт 5 статьи 18.1 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» № 115-ФЗ от 25.07.2002).

На 2024 г. допустимая доля таких работников установлена Постановлением Правительства Российской Федерации от 16.09.2023 № 1511. Необходимо каждый год осенью смотреть очередное Постановление Правительства и отслеживать допустимую долю иностранных работников на предприятии.

Действие Постановления распространяется на всех иностранных работников, находящихся на территории Российской Федерации на законных основаниях. Следует учитывать, что действие Постановления не распространяется на иностранных граждан, которые:

- временно и постоянно проживают в Российской Федерации (имеют разрешение на временное проживание, в том числе с целью получения образования, или вид на жительство);
- являются гражданами государств-членов ЕАЭС (это граждане Армении, Беларуси, Казахстана, Киргизии);
- относятся к высококвалифицированным специалистам и членам их семей (членами семьи высококвалифицированного специалиста признаются его супруг (супруга), дети (в том числе усыновленные), супруги детей, родители (в том числе приемные), супруги родителей, бабушки, дедушки, внуки).

При уменьшении допустимой доли иностранных работников работодатель обязан снизить численность иностранных работников до начала года (п. 5 ст. 18.1 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» № 115-ФЗ от 25.07.2002, п. 16 Постановления № 1511). Если иностранный

гражданин попадает под ограничения, установленные законодательством, работодатель должен прекратить с ним трудовой договор по пункту 9 части 1 статьи 327.6 Трудового кодекса Российской Федерации. Оформить увольнение необходимо до 1 января.

Если работодатель превысит допустимую долю иностранных работников, его могут привлечь к административной ответственности по ч. 1 ст. 18.17 КоАП Российской Федерации (штраф на должностных лиц – от сорока пяти тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц – от восьмисот тысяч до одного миллиона рублей либо административное приостановление деятельности на срок от четырнадцати до девяноста суток).

Помимо доли есть квота. Квота – это разрешенное число иностранных работников из визовых стран, привлекаемых к труду по разрешениям на работу. Срок действия квоты 1 год (ст. 18, 18.1 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» № 115-ФЗ от 25.07.2002). В пределах квоты работодателям выдаются разрешения на привлечение иностранных работников, а мигрантам – разрешения на работу. Без наличия таких документов принимать на работу визовых иностранцев нельзя (ст. 13 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» № 115-ФЗ от 25.07.2002). За получением квоты работодателю необходимо обратиться в Департамент по труду и занятости населения Свердловской области.

И вновь есть исключения из общего правила, без учета квоты могут работать иностранцы:

- прибывшие в безвизовом порядке;
- имеющие РВП или ВНЖ;
- высококвалифицированные специалисты;
- беженцы и временные переселенцы;
- участники программы переселения соотечественников;
- студенты, обучающиеся в Российской Федерации;

– участники творческих коллективов в период гастролей сроком до 30 дней.

Также ограничения не распространяются на привлечение иностранных граждан – специалистов, устраивающихся по специальностям из перечня, установленного приказом Минтруда от 15.05.2023 № 459н. Квот на привлечения иностранных работников этих специальностей нет. Этот приказ вступил в силу с 15 декабря 2023.

Привлечение к трудовой деятельности иностранного гражданина без получения в установленном порядке разрешения на привлечение и использование иностранных работников влечет наложение административного штрафа на должностных лиц – от двадцати пяти тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц – от двухсот пятидесяти тысяч до восьмисот тысяч рублей либо административное приостановление деятельности на срок от четырнадцати до девяноста суток.

Высшее должностное лицо субъекта Российской Федерации (например, губернатор) вправе ежегодно устанавливать запрет на трудоустройство иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность на основании патентов по отдельным видам экономической деятельности.

Можно ли брать на работу беженцев? Какие документы нужны?

Да, можно. Получить временное убежище в Российской Федерации может любой иностранный гражданин, имеющий для этого основания, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации. Иностранец, получивший временное убежище, может работать без патента и разрешения на работу, а работодателю не требуется разрешение на привлечение и использование иностранных работников. Данная льгота действует пока у иностранного гражданина есть такой статус. При утрате (лишении) статуса иностранный гражданин сможет работать на общих основаниях, оформив полный пакет необходимых документов (патент или разрешение на работу). Поэтому работодателю важно регулярно контролировать наличие документа – свидетель-

ства о предоставлении временного убежища. Этот документ удостоверяет личность иностранного гражданина, а паспорт иностранного гражданина, как правило, на период временного убежища хранится в МВД. С 25.07.2022 в закон «О беженцах» были внесены изменения, согласно которым граждане Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики и Украины освобождаются от обязанности передавать паспорт на хранение в территориальный орган по вопросам миграции МВД Российской Федерации при получении свидетельства о временном убежище. Это дает им право иметь на руках оба документа, удостоверяющих личность.

Нужен ли патент гражданину Киргизии?

Граждане Киргизии, Армении, Казахстана и Белоруссии (страны ЕАЭС) работают в Российской Федерации в упрощенном порядке без патента, достаточно лишь подписать трудовой договор или гражданско-правовой договор. Из документов нужны только паспорт и миграционная карта (кроме граждан Белоруссии, которые приезжают без миграционных карт). Работодателю не надо получать разрешение на привлечение и использование иностранных работников. На этих иностранцев не распространяются ограничения по допустимой доле иностранных работников (статья 97 Договора о Евразийском экономическом союзе» (Подписан в г. Астане 29.05.2014) (ред. от 24.03.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.04.2023).

Если иностранный гражданин из ЕАЭС находится в Российской Федерации более 90 суток и при этом работает, в случае досрочного расторжения трудового или гражданско-правового договора он имеет право без выезда из Российской Федерации в течение 15 дней заключить новый трудовой договор или обязан выехать из Российской Федерации.

Имеет ли право работать иностранный студент, ведь это несоответствие цели въезда?

Закон разрешает работать иностранным студентам. Но есть ограничения.

Раньше студенты могли работать без оформления специальных разрешительных документов только в период каникул в своем вузе или в организациях, созданных вузами. В других случаях надо было оформлять разрешение на работу. Теперь правила изменились: студенту можно работать без разрешения на работу и в свободное от учёбы время, а не только в каникулы. Статья 13 Федерального закона от 25.07.2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» дополнена подпунктом 7.1 пункта 4 «...обучающихся в Российской Федерации по очной форме в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по основной профессиональной образовательной программе, имеющей государственную аккредитацию, и работающих в свободное от учебы время». Обратите внимание, что это касается только студента-очника, который учится по программе, имеющей гос. Аккредитацию. Так как трудовая деятельность может осуществляться в период его обучения и в свободное от учебы время, работодателю необходимо запросить у студента соответствующие справки о сроке обучения. И лучше оформить его на неполный рабочий день, либо учесть его расписание, чтобы у студента было время и возможность посещать учебное заведение.

Со студентом можно заключить срочный или бессрочный трудовой договор.

Основанием для увольнения студента будет подпункт 14 пункта 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации со ссылкой на пункт 8.1 статьи 13 Федерального закона от 25.07.2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

Как правильно оплачивать патент?

Иностранный гражданин, который работает в Российской Федерации по патенту, должен регулярно оплачивать фиксированный авансовый платеж, чтобы его патент действовал. Размер платежа в регионах отличается и зависит от регионального законодательства.

В 2023 году стоимость патента в Свердловской области составляла 5950 руб. Стоимость на 2024 год – 6650 руб. (Закон Сверд-

ловской области от 16.11.2023 № 110-ОЗ «Об установлении на 2024 год коэффициента, отражающего региональные особенности рынка труда на территории Свердловской области»)

Очень важно проводить оплату патента за несколько дней до указанного дня следующего месяца, чтобы платёжные системы успели обработать операцию. Если платёж сделать позже или день в день, то патент аннулируют. Патент можно оплачивать ежемесячно, либо сразу на несколько месяцев вперед (максимум 12 месяцев). Патент действует 12 месяцев при своевременной оплате, потом его можно переоформить на следующий год. Необходимо сохранять все квитанции и кроме стандартного пакета документов подготовить еще ходатайство работодателя о переоформлении патента.

В каких случаях могут аннулировать патент?

Основания аннулирования патента указаны в пункте 22 статьи 13.3. Федерального закона от 25.07.2002 №115-ФЗ (ред. от 10.07.2023) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». Чаще всего аннулируют патент за неоплату налога или за непредставление в территориальный орган по миграции МВД Российской Федерации в течение 2 месяцев с момента получения патента копии трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг). С 07.01.2024 в пп. 4 п. 22 ст. 13.3 вносятся изменения (Федеральный закон от 10.07.2023 № 316-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации») и иностранный гражданин кроме копии трудового договора должен еще направить уведомление. Бланк утвержден Приказом МВД Российской Федерации от 5 сентября 2023 г. № 655. Также могут аннулировать патент в случае отсутствия сведений о работодателе или заказчике работ (услуг), являющихся юридическими лицами или индивидуальными предпринимателями, в едином государственном реестре юридических лиц или едином государственном реестре индивидуальных предпринимателей. Не стоит покупать документы о трудоустройстве у посредников, которые могут оформить иностранному гражданину патент, квитанции и договор с несуществующим работодателем.

Территориальный орган по миграции МВД Российской Федерации откажет иностранному гражданину в переоформлении патента на следующий год в случае отсутствия сведений о его работе иностранного гражданина в течение года. То есть, важно устроиться на работу официально, чтобы работодатель направил в территориальный орган по миграции МВД Российской Федерации уведомление о приеме на работу иностранного работника.

Если иностранному гражданину было отказано в выдаче или переоформлении патента либо ранее выданный ему патент был аннулирован, то новый патент иностранный гражданин вправе повторно получить только через один год.

Можно ли иностранного гражданина с патентом отправить в командировку в соседний регион?

Нет. Иностраный гражданин с патентом может работать только в том регионе, где ему оформлен патент (смотри отметку на обороте патента. Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 28.07.2010 № 564н (ред. от 19.10.2011) «Об установлении случаев осуществления трудовой деятельности иностранным гражданином или лицом без гражданства, временно пребывающими (проживающими) в Российской Федерации, вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого им выдано разрешение на работу (разрешено временное проживание)» распространяется только на иностранцев с разрешением на временное проживание или иностранцев из визовых стран с разрешением на работу. Если вашему предприятию необходимо направить иностранного сотрудника в другой регион, то иностранному работнику придется оформлять патент в новом регионе.

В патенте иностранного гражданина указана профессия «плотник». Можем ли мы взять его по совместительству дворником?

Нет. Иностраный гражданин имеет право работать только по той профессии, которая указана в патенте. Если он желает работать еще и дворником по совместительству, то ему придется оформить второй патент и оплачивать два налога.

Если иностранный гражданин приехал к родственникам в гости, может ли он устроиться на работу?

Ранее иностранный гражданин не мог изменить цель въезда в Российской Федерации, которую он сообщил пограничникам и указал в миграционной карте. И если, например, иностранный гражданин указал в миграционной карте цель въезда «частная», то работать в Российской Федерации ему было нельзя. Иностранному гражданину приходилось выезжать из Российской Федерации, въезжать обратно, получать новую миграционную карту и указывать в ней новую цель «работа». Теперь цель въезда в Российской Федерации можно изменить без выезда из Российской Федерации, но только иностранным гражданам из безвизовых стран. У иностранцев из визовых стран изменение цели въезда с деловой на рабочую возможно только у высококвалифицированных специалистов. Безвизовые иностранцы, например, с частной или туристической целью въезда в миграционной карте теперь могут подать заявление на оформление патента и изменить цель въезда. Граждане стран ЕАЭС, а именно Армении, Казахстана и Киргизии, которые приехали с целью въезда не «работа», могут воспользоваться нововведением (п. 8.3 ст. 13 Федерального закона №115-ФЗ от 25.07.2002 «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»).

При этом новая миграционная карта иностранному гражданину не выдается. Увы, но данные о цели въезда будут изменены только в базе МВД.

Какие иностранцы должны проходить дактилоскопическую регистрацию?

Почти все иностранцы, которые приехали в Российской Федерации на длительный срок, должны пройти дактилоскопическую регистрацию и фотографирование. Есть разные сроки прохождения процедуры. Иностранные граждане, прибывшие в Российскую Федерацию в целях, не связанных с осуществлением трудовой деятельности (например, на учебу), на срок, превышающий 90 календарных дней, подлежат обязательной государственной дактилоскопической регистрации и фотографированию в течение 90 кален-

дарных дней со дня въезда в Российскую Федерацию. А иностранцы, которые приехали в Российскую Федерацию работать, должны сделать это быстрее – в течение 30 дней. Кроме того, они должны пройти медицинское освидетельствование в те же сроки. Дактилоскопическая регистрация и фотографирование делаются однократно, после чего иностранному гражданину выдается специальная карточка. А вот медицинское освидетельствование необходимо проходить ежегодно.

Освобождены от процедур:

- граждане Республики Беларусь;
- должностные лица международных (межгосударственных, межправительственных) организаций, а также члены семей указанных лиц;
- дети, не достигшие возраста 6 лет;
- лица, признанные беженцами либо получившие временное убежище на территории Российской Федерации.

Если иностранцы нарушат это требование, МВД обязано сократить их срок пребывания в Российской Федерации.

Сколько дней иностранный гражданин может находиться в Российской Федерации?

Срок временного пребывания иностранного гражданина в Российской Федерации определяется сроком действия выданной ему визы.

Срок временного пребывания в Российской Федерации иностранного гражданина, прибывшего в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, не может превышать 90 суток суммарно в течение каждого периода в 180 суток. При этом непрерывный срок временного пребывания в Российской Федерации указанного иностранного гражданина не может превышать 90 суток. (Статья 5 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ (ред. от 10.07.2023) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»).

Чтобы находиться в Российской Федерации дольше, необходимо предоставить в подразделение по вопросам миграции подтверждающие документы.

На какой срок можно поставить на учет иностранного гражданина с патентом?

Как правило, сотрудники МВД оформляют иностранному гражданину миграционный учет на период оплаты патента. Если иностранный гражданин оплачивает патент ежемесячно, он вынужден обращаться в территориальный орган по вопросам миграции МВД Российской Федерации за продлением каждый месяц, но Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.10.2023 № 1756 с 26.10.2023 введено правило, что постановка на учет по месту пребывания временно пребывающего в Российской Федерации иностранного гражданина, осуществляющего трудовую деятельность в Российской Федерации на основании патента, осуществляется сроком на 1 год с даты выдачи такому иностранному гражданину патента. В дальнейшем возможно переоформление патента на следующий год и количество переоформлений не ограничено.

Какими способами и в какие сроки нужно поставить иностранного гражданина на учет?

Иностранного гражданина можно поставить на учет в МВД, МФЦ, на почте, предоставив уведомление с копиями документов в бумажном виде, или в электронном виде через сайт Госуслуги. Граждан Беларуси и высококвалифицированных специалистов и членов их семей независимо от страны можно поставить на учет в течение 90 суток с даты въезда в Российскую Федерацию. Трудящихся в Российской Федерации граждан государств – членов Евразийского экономического союза (граждан Киргизии, Казахстана, Армении) – в течение 30 дней. Такое же правило распространяется на высококвалифицированных специалистов и членов их семей независимо от страны, если они уже стоят на учёте по месту пребывания в Российской Федерации, но поменяли местонахождение.

В течение 15 дней ставим на учет граждан Таджикистана и Уз-

бекистана, а в течение 7 дней – остальных иностранцев.

Но если иностранный гражданин остановился в гостинице, кемпинге, санатории и т.д., то администрация должна оформить ему миграционный учет в течение одного рабочего дня, следующего за днем прибытия.

Не нужно оформлять миграционный учет:

– лавам иностранных государств и их правительств, членам парламентских и правительственных делегаций, руководителям международных организаций, въехавшим по приглашению органов российской власти, а также членам их семей;

– морякам, членам экипажей воздушного и другого транспорта, которые совершают остановки в стране в составе военных и невоенных экипажей или участвуют в международном движении и находятся на работе;

– другим иностранным гражданам, если они прибыли на срок не более 7 дней.

Должен ли работодатель ставить иностранного гражданина на учет?

Если помещение для проживания предоставил работодатель, например, служебную квартиру или вагончик для строителей, то учет оформляет работодатель. Если это общежитие учебного заведения, то оформить учет необходимо учебному заведению. Если иностранный гражданин самостоятельно нашел квартиру, то учет должен оформить хозяин квартиры или сам иностранный гражданин. Уведомление подает тот, кто предоставляет иностранному гражданину жильё, либо сам иностранный гражданин, если у него есть свое жильё.

С конца октября 2023 года иностранный гражданин может самостоятельно встать на миграционный учет в МВД, так как в закон о миграционном учете были внесены изменения (Федеральный закон от 28.04.2023 № 156-ФЗ «О внесении изменений в статьи 20 и 22 Федерального закона «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации»). Теперь

иностранный гражданин может сам встать на миграционный учет через портал Госуслуг, если собственник квартиры, в которой собирается проживать иностранный гражданин, является гражданином Российской Федерации и тоже имеет личный кабинет на портале. В этом случае согласие от владельца жилого помещения оформляется в электронном виде.

Если иностранный гражданин из визовой страны будет жить в Российской Федерации именно в том помещении, которое указано в приглашении для получения визы, он тоже может самостоятельно встать на миграционный учет.

И самый распространенный случай. Если у иностранного гражданина есть договор аренды (найма) жилого помещения, он самостоятельно может поставить себя на учет в МВД или через сайт Госуслуг, прикладывая копию договора к комплекту документов. Если с иностранцем приехали дети до 18 лет, их тоже можно поставить на учет. Тогда потребуются еще паспорта детей, миграционные карты и документы, подтверждающие родство, нотариально переведенные на русский язык.

Такие изменения внесены в закон о миграционном учете для того, чтобы иностранный гражданин мог самостоятельно встать на учет по адресу фактического проживания и не зависеть в этом вопросе от принимающей стороны.

Для уведомления о прибытии иностранного гражданина используют бланк, утверждённый Приказом МВД Российской Федерации от 16.11.2022 г. № 867.

Наш иностранный сотрудник уехал в отпуск и не смог вернуться обратно в Российскую Федерацию. Его не пропустили в Российскую Федерацию пограничники из-за запрета въезда. В каких случаях запрещают въезд?

Все основания для запрета въезда перечислены в статьях 26 и 27 Федерального закона от 15.08.1996 № 114-ФЗ (ред. от 04.08.2023) «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию». Иностранному гражданину могут запретить въезд в Российскую Федерацию, если он представляет

угрозу для государства, общественного порядка или здоровья населения. Например, страдает представляющим опасность инфекционным заболеванием. Но чаще всего запрет бывает при нарушении иностранцем режима пребывания в Российскую Федерацию.

Так, въезд в Российскую Федерацию по общему правилу не разрешается, если иностранный гражданин в период своего предыдущего пребывания:

1) превысил срок пребывания в 90 суток суммарно в течение каждого периода в 180 суток. Запрет действует в течение трех лет со дня выезда из Российской Федерации;

2) не выехал из Российской Федерации и находился в Российской Федерации непрерывно свыше 180 суток, но не более 270 суток со дня окончания предусмотренного законом срока временного пребывания в Российской Федерации. Запрет действует в течение пяти лет со дня выезда из Российской Федерации;

3) не выехал из Российской Федерации и находился в Российской Федерации непрерывно свыше 270 суток со дня окончания предусмотренного законом срока временного пребывания в Российской Федерации. Запрет действует в течение десяти лет со дня выезда из Российской Федерации.

Кроме того, могут запретить въезд, если иностранный гражданин неоднократно (два и более раза) в течение трех лет привлекался к административной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации за совершение административного правонарушения на территории Российской Федерации. Срок действия запрета – три года со дня вступления в силу последнего постановления о привлечении к административной ответственности.

При изменении обстоятельств, послуживших основанием для принятия решения о неразрешении въезда, такое решение может быть отменено принявшим его уполномоченным органом. Кроме того, иностранный гражданин, в отношении которого вынесено решение о неразрешении въезда в Российскую Федерацию, вправе обратиться в суд с заявлением о признании такого решения неза-

конным. Но сделать это необходимо лично или через представителя в течение трех месяцев со дня, когда ему стало известно о запрете на въезд в Российскую Федерацию.

Когда могут отказать в постановке на учёт?

Исчерпывающий перечень оснований для отказа в приеме документов, необходимых для предоставления государственной услуги указан в Приказе МВД Российской Федерации от 10.12.2020 № 856 (ред. от 16.11.2022) «Об утверждении Административного регламента Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по осуществлению миграционного учета иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации, форм заявления иностранного гражданина или лица без гражданства о регистрации по месту жительства, заявления о снятии иностранного гражданина или лица без гражданства с регистрации по месту жительства, уведомления о прибытии иностранного гражданина или лица без гражданства в место пребывания, отметок о регистрации (снятии с регистрации) иностранного гражданина или лица без гражданства по месту жительства, отметок о подтверждении выполнения принимающей стороной и иностранным гражданином или лицом без гражданства действий, необходимых для его постановки на учет по месту пребывания, предоставляемых, в том числе, многофункциональным центром предоставления государственных и муниципальных услуг» (Зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 12.02.2021 № 62483) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2023).

Основаниями для отказа в приеме документов являются:

- Нарушение формы и содержания уведомления.
- Если текст не поддается прочтению.
- Если в уведомлении имеются исправления.
- Отсутствие документов, обязательное представление которых предусмотрено Административным регламентом.
- Истечение срока действия документа, удостоверяющего личность заявителя или иностранного гражданина, в отношении кото-

рого подается уведомление о прибытии.

Может ли иностранный гражданин приехать в Российскую Федерацию без миграционной карты?

Миграционная карта – это документ, который иностранный гражданин получает при въезде в Российскую Федерацию и который содержит сведения об иностранце и сроке временного пребывания в Российской Федерации. Для иностранцев из безвизовых стран она служит для контроля за временным пребыванием на территории Российской Федерации, а также подтверждает право на временное пребывание в Российской Федерации (ст. 25.9 Федерального закона от 15.08.1996 № 114-ФЗ «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию» и п. 1 ст. 2 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25.07.2002 № 115-ФЗ).

Но отдельные категории иностранцев не получают миграционную карту. Например, гражданам Беларуси миграционная карта не нужна. Граждане стран Евразийского экономического союза (Киргизии, Армении, Казахстана) могут обходиться без миграционной карты, если срок их пребывания не больше 30 суток подряд с даты въезда. Но только при условии, что они пересекли границу по заграничному паспорту и в нем стоит отметка пограничников о дате въезда.

Также без миграционной карты могут приехать иностранцы (пункт 2 статьи 3 Соглашения между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Беларусь об использовании миграционной карты единого образца, заключенного 05.10.2004):

- главы иностранных государств, въехавшие в Российскую Федерацию по приглашениям органов государственной власти Российской Федерации, а также члены их семей и сопровождающие их лица;

- главы дипломатических представительств иностранных государств в Российской Федерации;

- члены экипажей воздушных судов гражданской авиации при нахождении в аэропортах;

– иностранные граждане, временно или постоянно проживающие на территории Российской Федерации или Республики Беларусь;

Иностранный сотрудник поставлен на миграционный учет на 1 год. Он поехал в командировку в другой город и жил там в гостинице, которая оформила ему новый миграционный учет. Надо ли теперь опять ставить его на учет в нашем помещении?

Ранее все иностранцы, которые были поставлены на учет, автоматически снимались с учета при оформлении иностранного гражданина по новому адресу. В 2020 году в статью 23 Федерального закона «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» от 18.07.2006 № 109-ФЗ были внесены изменения. Теперь в соответствии с пунктом 1.1. статьи 23 указанного закона снятие иностранного гражданина с учета по прежнему месту пребывания не осуществляется при постановке его на учет по новому месту пребывания по адресу гостиницы или иной организации, оказывающей гостиничные услуги, санатория, дома отдыха, пансионата, кемпинга, туристской базы, детского оздоровительного лагеря, за исключением случая, если прежняя постановка данного иностранного гражданина на учет по месту пребывания осуществлена по адресу другой организации из числа указанных в настоящей части.

Но пока часто фиксируются случаи, когда снятие с учета в территориальном органе по вопросам миграции МВД Российской Федерации все-таки происходит. Лучше проверить в территориальном органе по вопросам миграции МВД Российской Федерации действительность уведомления после поездки в другой город или оформить новый учет.

Можно ли работать иностранному гражданину с электронной визой?

Нет. Единая электронная виза дает право на въезд и пребывание в Российской Федерации только с гостевым или деловым визитом, в качестве туриста, а также для участия в научных, культурных, общественно-политических, экономических, спортивных мероприятиях и осуществления соответствующих связей и контактов (Статья 25.16-1

Федерального закона от 15.08.1996 № 114-ФЗ (ред. от 04.08.2023) «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию». Для работы в Российской Федерации иностранному гражданину из визовой страны необходимо получить приглашение от работодателя и оформить рабочую визу (вклеенную в паспорт).

Необходимо ли копировать все страницы паспорта при постановке иностранного гражданина на учет?

В соответствии с пунктом 28(1) Постановления Правительства Российской Федерации от 15.01.2007 № 9 (ред. от 21.10.2023) «О порядке осуществления миграционного учета иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» необходимо копировать только страницы с информацией и отметками. Чистые страницы не нужны.

Можно ли иностранному работнику привезти в Российскую Федерацию детей? Сколько дней могут находиться в Российской Федерации дети?

Раньше дети до 18 лет могли приехать в Российской Федерации с родителями только на 90 дней. Позднее в статью 5 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ (ред. от 10.07.2023) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» были внесены изменения. Теперь ребенку возможно продлить пребывание в Российской Федерации, если один из родителей работает, учится или постоянно проживает в Российской Федерации. Как правило, продление пребывания оформляют на один год. И если обстоятельства не изменились, то пребывание можно продлить еще неоднократно.

Какие предусмотрены штрафы за нарушение миграционного законодательства?

Статей много и штрафы очень большие. Самые распространенные:

– **Статья 18.9 ч. 4 КоАП** Неисполнение принимающей стороной обязанностей в связи с осуществлением миграционного учета, если эти действия не содержат признаков уголовно наказуемого дея-

ния, влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от 2 до 4 тысяч рублей; на должностных лиц – от 40 до 50 тысяч рублей; на юридических лиц – от 400 до 500 тысяч рублей.

– **Статья 18.9 ч.3 КоАП** Предоставление жилого помещения или транспортного средства либо оказание иных услуг иностранному гражданину или лицу без гражданства, находящимся в Российской Федерации с нарушением установленного порядка или правил транзитного проезда через ее территорию, влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от 2 до 5 тысяч рублей; на должностных лиц – от 35 до 50 тысяч рублей; на юридических лиц – от 400 до 500 тысяч рублей.

– **Статья 19.27 ч.2 КоАП** Представление ложных сведений при осуществлении миграционного учета влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от 2 до 5 тысяч рублей; на должностных лиц – от 35 тысяч до 50 тысяч рублей; на юридических лиц – от 350 до 800 тысяч рублей.

– **Статья 18.15. КоАП** Незаконное привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства.

Часть 1. Привлечение к трудовой деятельности иностранного гражданина или лица без гражданства без разрешения на работу либо без патента, если такие документы требуются законом, либо не по профессии (специальности, должности), указанной в разрешении на работу или патенте, либо вне пределов субъекта, на территории которого выданы разрешение на работу, патент или разрешено временное проживание, влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от 2 до 5 тысяч рублей; на должностных лиц – от 25 до 50 тысяч рублей; на юридических лиц – от 250 до 800 тысяч рублей либо административное приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток.

Часть 2. Если работодатель не оформил разрешение на привлечение и использование иностранных работников, если такое разрешение требуется в соответствии с федеральным законом, следует наложение административного штрафа на граждан в размере от 2 до 5 тысяч рублей; на должностных лиц – от 25 до 50 ты-

сяч рублей; на юридических лиц – от 250 до 800 тысяч рублей либо административное приостановление деятельности на срок от четырнадцати до девяноста суток.

Часть 3. Неуведомление или нарушение установленного порядка и (или) формы уведомления о заключении или прекращении (расторжении) трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с иностранным гражданином в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты заключения, прекращения (расторжения) договора, если такое уведомление требуется в соответствии с федеральным законом, влечёт наложение административного штрафа на граждан в размере от 2 до 5 тысяч рублей; на должностных лиц – от 35 до 50 тысяч рублей; на юридических лиц – от 400 до 800 тысяч рублей либо административное приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток.

В случае незаконного привлечения к трудовой деятельности 2 и более иностранных граждан административная ответственность наступает в отношении каждого иностранного гражданина или лица без гражданства в отдельности.

Статья 18.16. Нарушение правил привлечения иностранных граждан и лиц без гражданства к трудовой деятельности, осуществляемой на торговых объектах (в том числе в торговых комплексах) влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от 3 до 4 тысяч рублей; на должностных лиц – от 45 до 50 тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 350 до 800 тысяч рублей либо административное приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток; на юридических лиц – от 450 до 800 тысяч рублей либо административное приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток.

Статья 18.17 КоАП. Несоблюдение работодателем или заказчиком работ (услуг) установленных в соответствии с федеральным законом в отношении иностранных граждан и лиц без гражданства ограничений на осуществление отдельных видов деятельности влечет наложение административного штрафа на граждан в размере

от 2 до 4 тысяч рублей; на должностных лиц – от 40 до 50 тысяч рублей; на юридических лиц – от 800 тысяч до 1 млн рублей либо административное приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток.

Наказать могут и иностранного гражданина. Несоблюдение иностранным гражданином или лицом без гражданства установленных в соответствии с федеральным законом в отношении иностранных граждан и лиц без гражданства ограничений на осуществление отдельных видов деятельности влечет наложение административного штрафа в размере от 2 до 5 тысяч рублей с административным выдворением за пределы Российской Федерации или без такового.

Несоблюдение иностранным юридическим лицом, его филиалом или представительством установленных в соответствии с федеральным законом в отношении иностранных организаций ограничений на осуществление отдельных видов деятельности влечет наложение административного штрафа в размере от 800 тысяч до 1 млн рублей либо административное приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток.

Статья 18.20 КоАП. Нарушение иностранным гражданином или лицом без гражданства срока обращения за выдачей патента, если такой срок установлен в соответствии с федеральным законом, влечет наложение административного штрафа в размере от 10 до 15 тысяч рублей.

Какие изменения должны быть для мигрантов в ближайшее время? Много говорят про концепцию миграционной политики.

Правительство Российской Федерации утвердило двухлетний план мероприятий по реализации концепции миграционной политики.

Например, планируется разрешить электронную визу большому числу стран. Кроме того, возможно рабочие и учебные визы станут электронными. Будет проходить эксперимент по сбору биометрических данных у иностранцев, прибывающих в страну через московские аэропорты. В ходе эксперимента будет апробирован про-

цесс аутентификации иностранных граждан с использованием персональных данных, размещенных в единой биометрической системе. Эксперимент также предполагает проведение государственной геномной регистрации и записи голоса иностранных граждан. Кроме того, зарубежные граждане, въезжающие в безвизовом порядке, смогут направлять электронное уведомление о планируемом прибытии в Российской Федерации с помощью цифрового профиля. В «профиле» предполагают объединить данные миграционного учета, содержащиеся в различных ведомственных системах по каждому иностранному гражданину.

Чем отличаются полисы добровольного медицинского страхования? Почему на них разная цена? Какой полис приобрести предпочтительнее?

Полис добровольного медицинского страхования (далее – ДМС) – это базовый полис, который должен получить любой иностранный гражданин, въезжающий в Российскую Федерацию (п. 5 ст. 27 ФЗ №114 от 15.08.1996 «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию»). Полис ДМС должен быть у иностранного гражданина с первого дня пребывания в Российской Федерации. То есть оформить этот документ можно либо еще до приезда в Россию, либо в первый день пребывания в стране. Полис должен быть не только у взрослых, но и у детей.

ДМС любой страховой компании, в зависимости от набора услуг и перечня клиник, может иметь тарифы «эконом», «стандарт», «VIP» и «VIP+».

Главное отличие – набор клиник и набор услуг.

При выборе полиса ДМС необходимо внимательно знакомиться с условиями и выбрать подходящий вариант.

Какой полис добровольного медицинского страхования лучше приобрести новорожденному ребенку – иностранному гражданину?

Новорожденному ребенку очень важно проходить все необходимые осмотры, контролировать анализы, делать плановый массаж, плановые прививки.

Полис ДМС для новорожденного стоит дороже, чем для детей от 1 года до 18 лет. Но оформлять его надо обязательно, так как столь маленький ребенок требует особо ответственного отношения родителей.

Оформить полис может мама, папа или опекун ребенка. Их попросят предоставить документы, удостоверяющие личность, и документы ребенка.

При оформлении полиса необходимо внимательно изучить все условия.

Можно ли оформить ребенку – иностранному гражданину полис обязательного медицинского страхования, если его родители оба граждане ЕАЭС и работают по трудовому договору?

Ребенку – нет. Иностранцы трудящиеся государств ЕАЭС, которые работают в Российской Федерации на основании трудового договора, имеют право на оформление полиса обязательного медицинского страхования. Детям с иностранным гражданством оформят полис ОМС только при наличии вида на жительство или разрешения на временное проживание.

Переехали недавно всей многодетной семьей. Дети разного возраста – иностранные граждане. Как устроить детей в школу и садик?

Дети иностранных граждан, находящиеся на территории Российской Федерации, имеют наравне с гражданами Российской Федерации право на получение общего образования на бесплатной основе.

Порядок приема граждан на обучение по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования (далее – Порядок) регламентируется приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 02.09.2020 № 458 «Об утверждении Порядка приема на обучение по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования»

Правила приема в государственные и муниципальные образовательные организации на обучение по основным общеобразовательным программам (далее – школы) должны обеспечивать прием в школу граждан, имеющих право на получение общего образования соответствующего уровня и проживающих на территории, за которой закреплена школа (далее – закрепленная территория).

В приеме в школу может быть отказано только по причине отсутствия в ней свободных мест.

Прием граждан в школу осуществляется по личному заявлению родителя (законного представителя) ребенка при предъявлении оригинала документа, удостоверяющего личность иностранного гражданина или лица без гражданства в Российской Федерации (в соответствии со статьей 10 Федерального закона от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»).

Школа может осуществлять прием заявления в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования.

В заявлении родителями (законными представителями) ребенка указываются следующие сведения:

- а) фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии) ребенка;
- б) дата и место рождения ребенка;
- в) фамилия, имя, отчество (последнее – при наличии) родителей (законных представителей) ребенка;
- г) адрес места жительства ребенка, его родителей (законных представителей);
- д) контактные телефоны родителей (законных представителей) ребенка.

Примерная форма заявления размещается школой на информационном стенде и (или) на официальном сайте в сети «Интернет».

Для приема в школу:

родители (законные представители) детей, проживающих на закрепленной территории, для зачисления ребенка дополнительно предъявляют:

- оригинал свидетельства о рождении ребенка или документ, подтверждающий родство заявителя (или законность представления прав ребенка);
- свидетельство о регистрации ребенка по месту жительства (по месту пребывания) на закрепленной территории или документ, содержащий сведения о регистрации ребенка по месту жительства (по месту пребывания) на закрепленной территории;
- документ, подтверждающий право заявителя на пребывание в Российской Федерации;
- документ о предшествующем образовании ;
- документ, подтверждающий обучение в организации, осуществляющей образовательную деятельность на территории иностранного государства (либо в филиале иностранной образовательной организации).

Иностранные граждане и лица без гражданства все документы представляют на русском языке или вместе с заверенным в установленном порядке переводом на русский язык.

Копии предъявляемых при приеме документов хранятся в школе в течении всего периода обучения ребенка.

Родители (законные представители) детей имеют право по своему усмотрению представлять другие документы.

При приеме в школу для получения среднего общего образования (в 10 или 11 классы) представляется аттестат об основном общем образовании установленного образца.

Требование предоставления других документов в качестве основания для приема детей в школу не допускается.

Для получения места в детском саду необходимо встать на учет, т.е. встать в очередь для получения места.

Для того, чтобы ребенка поставили на учет родителю (законному

представителю), как заявителю, необходимо подать лично в администрацию населенного пункта (где он проживает), либо через операторов почтовой связи, либо через Единый портал гос. услуг, или через МФЦ следующий основной пакет документов:

1) заявление от родителя о предоставлении места ребенку в детском саду (формы документов можно найти на сайте Управления (отдела) образования вашего города);

2) копия документа, удостоверяющего личность родителей (законных представителей);

3) копия свидетельства о рождении ребенка или документ, подтверждающий родство заявителя;

4) копия документа, подтверждающего место жительства ребенка или места пребывания на территории от этого будет зависеть местоположение вашего детского сада.

Дополнительно можно предоставить (при наличии):

1) документ, подтверждающий право (льготу) родителей (законных представителей) на внеочередное или первоочередное предоставление места в детском саду в соответствии с действующим законодательством;

2) справка врачебной комиссии для постановки на учет в группы оздоровительной направленности;

3) заключение психолого-медико-педагогической комиссии для постановки на учет в группы для детей с ограниченными возможностями здоровья.

После получения направления в детский сад родителю (законному представителю) необходимо пройти процедуру зачисления ребенка в детский сад.

Для этого необходимо предоставить в детский сад основной пакет документов, а именно:

1) заявление;

2) копию документа, удостоверяющего личность заявителя;

3) копию свидетельства о рождении ребенка или документ, подтверждающий родство заявителя (или законность представления прав ребенка);

4) медицинское заключение для впервые поступающих в детский сад или медицинскую карту воспитанника по форме № 026/у-2000 (для поступающих переводом из одного детского сада в другой);

5) направление, выданное комиссией по комплектованию дошкольных организаций (выдается в Управлении (отделе) образования по месту проживания).

Иностранные граждане и лица без гражданства все документы представляют на русском языке или вместе с заверенным переводом на русский язык.

Документы, представленные в копиях, представляются вместе с оригиналами.

Могут ли не взять ребенка – иностранного гражданина в школу, если он не владеет русским языком? Обязана ли школа бесплатно учить его языку?

В соответствии со статьей 78 ФЗ от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации» иностранные граждане и лица без гражданства имеют право на получение образования в Российской Федерации.

Родители ребенка должны быть заинтересованы в том, чтобы он мог осваивать учебный материал, а знание русского языка является основным условием дальнейшей успешной учебы.

В образовательных учреждениях проводится диагностика поступающего ребенка на уровень владения русским языком. По его итогам могут быть рекомендованы специальные дополнительные занятия по изучению русского языка. Не исключается, что поступит предложение пойти учиться в класс на ступень ниже в связи со слабым владением русским языком.

В регионах существуют школы, в которых реализуются специальные программы для детей, не владеющих русским языком.

В любом случае родителям необходимо принять меры, чтобы ребенок общался в русскоязычной среде, занимался с педагогом. Целесообразно вместе с ним учить язык и делать домашнее задание.

После того, как был заключен трудовой договор с иностранным гражданином выяснилось, что дактилоскопическую регистрацию и медицинское освидетельствование он не делал. Какие дальнейшие действия работодателя?

Иностранные граждане, которые прибыли в Российскую Федерацию для осуществления трудовой деятельности, обязаны в течение 30 дней пройти медицинское освидетельствование, сфотографироваться и сдать отпечатки пальцев. Важно, что медицинское освидетельствование необходимо проходить ежегодно, а сдавать отпечатки пальцев – только один раз. Трудовым кодексом Российской Федерации не предусмотрено увольнение иностранного гражданина за отсутствие этих документов, но сотрудники МВД могут выписать иностранному гражданину штраф с выдворением или сократить иностранному гражданину срок пребывания в Российской Федерации. Работодателю необходимо контролировать данные документы, чтобы не потерять иностранного сотрудника.

Приглашённые для работы иностранные граждане из стран дальнего зарубежья проходят все процедуры, установленные законодательством, но мы регулярно получаем так же письма и звонки от Роспотребнадзора с требованиями предоставить данные по нашим иностранным гражданам, а также пройти обследования на ряд «заморских» заболеваний и инфекций в предложенной ими клинике. Обязаны ли мы реагировать на данные требования, и в каких рамках?

Нет, по телефонному звонку не обязаны. Любые требования Роспотребнадзора должны быть письменно обоснованы.

Если иностранный гражданин в декабре текущего года оплатит патент за весь следующий год, а стоимость патента в последующем будет пересмотрена, надо будет ему что-то доплачивать?

По закону патент для иностранных граждан, работающих в Российской Федерации, оплачивается от 1 до 12 месяцев, при этом оплатить фиксированную сумму необходимо до начала действия патента авансом. Если иностранный гражданин оплатил патент на несколько месяцев вперед, то при изменении стоимости патента доплачивать за патент за эти месяцы не нужно, так как акты налогового законодательства, увеличивающие налоговое бремя, не имеют обратной силы.

Я работодатель. Хотел бы заняться социокультурной адаптацией своих иностранных работников. К кому обратиться за помощью?

Можно обратиться в специализирующиеся на этом общественные организации. На территории Свердловской области, например, одной из таких официально зарегистрированных некоммерческих организаций, которая занимается данным вопросом, является Автономная некоммерческая организация Центр развития национально-культурных организаций и поддержки мигрантов «Наш дом». Организацию можно найти в социальных сетях.

Приехали в Российскую Федерацию, сняли жилье, но хозяин отказался предоставить временную регистрацию. Знакомые предлагают оформить регистрацию за деньги. Понимаю, что это неправильно, но другого выхода не вижу. Что делать?

Вам необходимо снять жилье официально, оформить договор найма. В октябре 2023 года в Федеральный закон от 18.07.2006 № 109-ФЗ (ред. от 31.07.2023) «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» были внесены изменения, согласно которым имея договор найма иностранный гражданин может сам встать на учет. В случае заключения между иностранным гражданином и принимающей стороной договора найма жилого помещения иностранный гражданин представляет в орган миграционного учета непосредственно – лично либо в электронной форме уведомление о своем прибытии в место пребывания и прибытии в это же место пребывания своих детей, не достигших возраста восемнадцати лет, указанных в договоре найма жилого помещения. При этом к уведомлению о прибытии

иностранного гражданина в место пребывания прилагается копия договора найма жилого помещения и паспорта принимающей стороны. Если иностранный гражданин приехал с детьми, то дополнительно нужны документы, подтверждающие родственные отношения.

А за фиктивную постановку на учет вам могут аннулировать все документы, оформленные в Российской Федерации.

Гражданин Таджикистана. Есть временная регистрация в однокомнатной квартире, где еще зарегистрировано 80 человек. Фактически проживаю в садовом товариществе, где строим дом. Нарушаю ли я закон?

Да, вы нарушаете закон. За нарушения предусмотрена административная и уголовная ответственность (ст. 322.3 УК, 18.8, 18.9, 19.27 КоАП), сотрудники МВД могут аннулировать все документы иностранного гражданина на пребывание и работу в Российской Федерации (РВП, патент и т.д.) за ложные сведения.

Хотели бы принимать участие в культурных мероприятиях своего народа. Как найти информацию о них?

Информацию о различных этнокультурных мероприятиях можно найти на сайте народы.рф, а также в социальных сетях, например, на страницах Автономной некоммерческой организация Центра развития национально-культурных организаций и поддержки мигрантов «Наш дом».



Приехала с мужем, не работаю, сижу дома с грудным ребенком. Не все в порядке с документами. В Российской Федерации столкнулась с домашним насилием. Денег нет, идти некуда, на родине семья отказывается меня принять. Если обратиться в полицию, меня выдворят. Что мне делать?

Обращаться в полицию и в специализированные организации, которые осуществляют поддержку в таких обстоятельствах. Заранее узнайте и запишите телефоны местных служб помощи, в том числе дежурной части территориального органа МВД Российской Федерации, вашего участкового уполномоченного полиции, инспектора по делам несовершеннолетних, кризисного центра и т.п. – если ситуация критическая и угрожает вашей жизни и здоровью либо вашим близким, то покидайте дом незамедлительно.

Правда ли, что даже если иностранный гражданин будет привлечен к административной ответственности за нарушение правил дорожного движения, то его могут выдворить?

Если в статье Кодекса об административных правонарушениях прописано наказание с выдворением из Российской Федерации, то иностранного гражданина могут выдворить из страны (например, статья 18.8 КоАП).

Кроме того, статьей 26 Федерального закона от 15.08.1996 № 114-ФЗ (ред. от 04.08.2023) «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию» (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.12.2023) установлено, что въезд в Российскую Федерацию иностранному гражданину или лицу без гражданства может быть не разрешен в случае, если иностранный гражданин или лицо без гражданства неоднократно (два и более раза) в течение трех лет привлекались к административной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации за совершение административного правонарушения на территории Российской Федерации, – в течение трех лет со дня вступления в силу последнего постановления о привлечении к административной ответственности. Это значит, что если есть любые нарушения, даже ПДД, два и более раза за три года, то иностранному гражданину могут запретить въезд в Российскую Федерацию на три года с последнего

штрафа. А если иностранного гражданина неоднократно (два и более раз) в течение одного года привлекали к административной ответственности за совершение административного правонарушения, связанного с посягательством на общественный порядок и общественную безопасность либо с нарушением режима пребывания (проживания) иностранных граждан или лиц без гражданства в Российской Федерации или порядка осуществления ими трудовой деятельности на территории Российской Федерации, – то запрещают въезд в Российскую Федерацию в течение пяти лет со дня вступления в силу последнего постановления о привлечении к административной ответственности.

Могут ли не взять ребенка – иностранного гражданина в школу, если он не владеет русским языком? Обязана ли школа бесплатно учить его языку?

Иностранные граждане и лица без гражданства имеют право на получение образования в Российской Федерации (статья 78 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 25.12.2023) «Об образовании в Российской Федерации»). Отказать могут только из-за отсутствия мест в школе, тогда отдел образования должен направить ребенка в другую школу. Приказом Минпросвещения Российской Федерации от 03.08.2023 № 581 определен новый порядок организации и осуществления образовательной деятельности, связанной с обучением в российских школах детей плохо или совсем не знающих русского языка. Теперь образовательные учреждения вправе самостоятельно включать в учебный план курсы, дисциплины (модули), дополнительные общеобразовательные программы по изучению русского языка. Чтобы определить потребность в организации подобных занятий образовательные учреждения должны провести диагностику обучающихся на уровень владения русским языком. При этом порядок такой диагностики устанавливается локальным нормативным актом самого образовательного учреждения.

Обязаны ли предоставить место в школе для ребенка – иностранного гражданина по месту его фактического проживания?

Только если есть свободные места в этой школе. При отсутствии мест должны предложить другую школу.

Надо ли иностранному гражданину всегда носить с собой все миграционные документы?

Чтобы не было проблем при проверке, целесообразно всегда иметь при себе документы, удостоверяющие личность, а также подтверждающие право пребывания и работы в Российской Федерации.

Как иностранному гражданину зарегистрироваться на Госуслугах?

Регистрация на Госуслугах идёт в три шага. Уже на первом можно пользоваться порталом, но набор услуг будет ограничен. Чтобы получить полный доступ к услугам, нужно подтвердить личность.

Шаг 1: укажите имя и контакты.

1. На странице регистрации выберите «Другой способ регистрации».

2. Укажите свои фамилию и имя, при наличии – отчество, электронную почту. Если есть российский номер телефона – добавьте его.

3. Проверьте почту и перейдите по ссылке из письма от Госуслуг. Если указывали телефон, на него придёт смс с кодом – укажите его на Госуслугах.

4. Придумайте пароль.

Шаг 2: получите и укажите СНИЛС, введите данные паспорта.

На втором шаге нужно подтвердить свои данные. Для этого укажите дополнительные документы – данные паспорта и номер свидетельства о пенсионном страховании (СНИЛС).

1. Оформите СНИЛС, если его ещё нет. Для этого понадобится паспорт иностранного гражданина или вид на жительство – документы должны быть переведены на русский и заверены у нотариуса. Закажите СНИЛС в отделении Пенсионного фонда.

2. В личном кабинете Госуслуг заполните данные паспорта и

укажите СНИЛС. После этого данные отправятся на автоматическую проверку.

Шаг 3: подтвердите личность.

1. Подключите российский номер телефона.
2. Подтвердите личность онлайн через банк, если у вас есть карта российского банка, или лично в центре обслуживания.

После подтверждения личности регистрация на Госуслугах будет завершена – вы сможете пользоваться всеми услугами.

Прочитайте инструкцию на сайте:

<https://www.gosuslugi.ru/help/faq/login/0006>

Как узнать, добросовестный ли работодатель, который приглашает на работу?

Для того чтобы проверить легальность деятельности будущего работодателя, нужно зайти на официальный сайт Федеральной налоговой службы, далее – в раздел «Электронные сервисы» и нажать на «Риски бизнеса: проверь себя и контрагента».

В каталоге ФНС можно получить самые разнообразные сведения. Прежде всего, вам будет предложено получить сведения о государственной регистрации юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, крестьянских (фермерских) хозяйств. Такие сведения содержатся в специальном реестре, который ведет Федеральная налоговая служба, – Едином государственном реестре юридических лиц.

Наименование работодателя можно вводить без указания на организационно-правовую форму, т.е. без «ООО», «ЗАО» и др. Круг поиска можно существенно сузить, если дополнительно указать регион места нахождения. Если вам удалось узнать ИНН организации, то поиск будет более точным, т.к. ИНН всегда уникален, и вы получите только один результат поиска. Если искать по названию, не зная ИНН или ОГРН (основной государственный регистрационный номер), то готовьтесь получить список нескольких юридических лиц. В таком случае найти нужную информацию можно, указав адрес или фамилию руководителя в открывающейся таблице.

В перечне юридических данных об организации вы найдете ее полное название, ФИО учредителей и руководителя, ИНН, ОГРН, точный адрес, другие сведения. Обращайте внимание на то, нет ли напротив названия интересующей вас организации даты в разделе «Дата внесения записи о прекращении деятельности». Если дата в этой графе проставлена, это значит, что организация уже официально закрылась и не осуществляет свою деятельность.

Теперь, зная ИНН и ОГРН организации, можно проверить и другие сведения о ней в том же разделе «Риски бизнеса: проверь себя и контрагента». Например: не является ли фирма «кандидатом» на ликвидацию (раздел «Сведения, опубликованные в журнале «Вестник государственной регистрации» о принятых регистрирующими органами решениях о предстоящем исключении недействующих юридических лиц из ЕГРЮЛ»); не имеет ли она задолженности по уплате налогов (раздел «Сведения о юридических лицах, имеющих задолженность по уплате налогов и/или не представляющих налоговую отчетность более года»).

Ясно, что если имеется указанная задолженность, то и своевременность выплаты зарплаты будет стоять под большим вопросом. Ведь задолженность по платежам, как правило, образуется по двум причинам: из-за нежелания руководства платить налоги либо из-за бедственного финансового положения. Так что обнаружение будущего работодателя в таких «черных списках» должно вас насторожить. И уж точно надеяться на своевременную и полную выплату зарплаты не придется в случае, если вы обнаружили наименование искомой организации в «Банке данных исполнительных производств на сайте Федеральной службы судебных приставов».

Зная ИНН, наименование организации и ФИО руководителя, очень легко проверить, легально ли данной организацией управляет гражданин, который занимает пост руководителя. Для этого нужно перейти в раздел «Поиск сведений в реестре дисквалифицированных лиц», а также воспользоваться поиском в реестре «Юридические лица, в состав исполнительных органов которых входят дисквалифицированные лица». Дисквалификация – это административное наказание, суть применения которого заключается в том, что гражданин лишается права замещать должности федеральной

государственной гражданской службы, должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации, должности муниципальной службы, занимать должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, либо осуществлять деятельность по предоставлению государственных и муниципальных услуг либо деятельность в сфере подготовки спортсменов (включая их медицинское обеспечение) и организации и проведения спортивных мероприятий (ст. 3.11 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ). Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей на срок от шести месяцев до трех лет. Если организацией управляет физическое лицо, лишенное такого права, легко понять, что вся его деятельность, вся документация, которую он подписывает, не имеют правового основания.

Легальность деятельности работодателя можно проверить и на предмет наличия у него лицензии на те виды деятельности, которые подлежат лицензированию. Их перечень можно посмотреть в Федеральном законе от 04.05.2011 № 99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности». А факт выдачи лицензии можно установить на сайте государственного органа, выдавшего лицензию на тот или иной вид деятельности. Так лицензии в сфере здравоохранения можно посмотреть в разделе «Лицензирование в сфере здравоохранения» на [официальном сайте Росздравнадзора](#).

Работодатель оплатил услуги по регистрации, медицинскому освидетельствованию и т.д., забрал мой паспорт, пока я не отработаю долг. Законно ли это?

Нет, это незаконно. Работодатель не имеет права удерживать у себя документ, удостоверяющий личность иностранного гражданина.

Гражданин ЕАЭС. У меня заключен трудовой договор, но заработную плату мне выдают наличными. Недавно мне анну-

лировали полис ОМС. Оказалось, что работодатель не отчисляет налоги за меня. Что делать?

По факту нарушений можно обратиться в налоговую службу, трудовую инспекцию или прокуратуру.

Где в Свердловской области можно получить услугу «под ключ» по всем миграционным процедурам, если я хочу работать?

В Свердловской области есть организации, оказывающие такие платные услуги. Но выбирайте тщательно, чтобы не столкнуться с мошенниками.

Есть ли проверенные сайты с вакансиями, где предложения от добросовестных работодателей.

По версии сервиса <https://dzen.ru/a/X9HiZRF3Rnl25GEx> есть несколько сайтов, где публикуются вакансии.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Использование труда иностранных граждан выгодно российскому бизнесу и экономике, иначе не носило бы столь масштабный характер. Но у миграции помимо экономического есть еще и социокультурный аспект. Люди, не знающие русский язык и правил поведения в российском обществе, раздражают местное население, вследствие чего происходят конфликты, получающие широкий общественный резонанс, усиливающий антимигрантские настроения в обществе. Во многом это является результатом отсутствия четкой политики по социокультурной адаптации мигрантов.

Данным вопросом жизненно необходимо заниматься, чтобы не получить проблемы, с которыми сталкивается сегодня Европейский Союз: этнически обособленные гетто в пригородах крупных европейских городов, тысячи людей, не говорящих на официальном государственном языке страны проживания, раскол общества по линии местные жители / приезжие и их потомки, рост праворадикальных настроений и участвовавшие межэтнические конфликты. Учась на чужих ошибках, всего этого Российской Федерации необходимо избегать.

Изменения, внесенные в Концепцию государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019-2025 годы, в том числе введенные в действие с 1 сентября 2023 года, большое внимание уделяют адаптации иностранных граждан в Российской Федерации. В новых пунктах указывается на необходимость принятия мер против любых форм дискриминации иностранных граждан по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности. Иностранные граждане, законно находящиеся на территории Российской Федерации, получили равный доступ к государственным и муниципальным услугам, право на равные условия труда с гражданами страны, включая оплату труда, отпуск и время для отдыха. В случае нарушений прав мигрантов работодатель будет нести ответственность перед законом и может быть подвергнут санкциям.

В то же время – положения о «создании условий, обеспечивающих возможность участия в гражданских и иных правоотношениях на территории Российской Федерации только лиц, законно находящихся на ее территории», а также о «противодействии формированию этнических (полиэтнических) анклавов»⁷⁰.

Президент Российской Федерации В.В. Путин неоднократно высказывался относительно корректировки миграционной политики, говоря о том, что между интересами экономики и местного населения должен быть найден баланс. 12 сентября 2023 года он сказал: «Очень важно, чтобы не было раздражителя какого-то со стороны этого миграционного притока, а это самое главное – прежде всего, конечно, должны думать об интересах граждан Российской Федерации»⁷¹.

Еще более развернуто он высказался по данному вопросу 14 декабря 2023 года в ходе «Прямой линии»: «Это непростая проблема. Она характерна для очень многих стран мира, для нас тоже. У нас, по разным подсчетам, свыше 10 млн. трудовых мигрантов. Рынок труда, я уже говорил, 2,9% безработица, ее нет почти, а потребности в рынке труда есть. Но это не значит, что мы здесь любой ценой должны и в ущерб коренному населению Российской Федерации решать экономические проблемы и закрывать проблемы рынка труда. Привлекать нужно, но, конечно, мы, прежде всего, заинтересованы в квалифицированной рабочей силы. Без рабочей силы более низкой квалификации тоже вроде как не обойтись. Но нужно вместе с нашими партнерами из стран, откуда эти мигранты к нам приезжают, начинать работу заранее. Наши друзья из этих стран только за. Открываются русские школы с русским языком, открываются филиалы наших вузов, университетов. Мы это приветствуем и всячески будем это делать. Они нуждаются и просят нас о

⁷⁰ Указ Президента Российской Федерации от 12.05.2023 г. № 342 «О внесении изменений в Концепцию государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019 – 2025 годы, утвержденную Указом Президента Российской Федерации от 31 октября 2018 г. № 622».

⁷¹ Путин счел интересы россиян важнее притока мигрантов. URL: <https://www.rbc.ru/economics/12/09/2023/65001eaf9a79473c41907253?from=copy>.

том, чтобы мы прислали своих учителей, расширяли эти программы, учебники к ним присылали. Это надо заранее готовить. Нужно, чтобы все мигранты без всяких сомнений уважали наши законы и традиции народов Российской Федерации. А соответствующие органы власти следили бы за этим соблюдением. И своевременно бы реагировали на нарушения. Нужно создавать нормальные человеческие условия для этих мигрантов. Здесь я видел на экранах вопрос: сколько мы будем тратить денег на решение социальных вопросов членов семей мигрантов? Да, конечно, я понимаю чувствительность этого вопроса. Но разве будет лучше, если мы бросим этих людей, этих детей, жен мигрантов? Во что это превратится? Нам же лучше влиять на них. Да, и здесь не все так просто. Не черное и не белое. В некоторых школах у нас там детей мигрантов больше становится, чем местных граждан. Заранее надо решать эти вопросы, надо их готовить, надо с ними работать, а не делать вид, что проблемы возникают только прямо сейчас. И, наверное, нужен специальный орган, не только МВД, которое занимается техническими правовыми вопросами. Нужен специальный орган, который был смотрел на эту проблему в комплексе и своевременно находил решения по каждому аспекту этой проблемы. Это большая работа. Но, без всяких сомнений, мы должны руководствоваться, прежде всего, я хочу обратить на это внимание представителей всех направлений и уровней власти, прежде всего, надо руководствоваться интересами местного населения – граждан Российской Федерации»⁷².

Без привлечения работодателей, использующих иностранную рабочую силу, к вопросам социокультурной адаптации мигрантов в Российской Федерации не обойтись. Авторы рассчитывают, что представленные в настоящем методическом пособии материалы позволят руководству компаний с многонациональным персоналом усовершенствовать процессы адаптации и профессионального обучения сотрудников, приступить к выработке конкретных мер по адаптации иностранных работников, что в конечном итоге должно выразиться в отсутствии конфликтов на межнациональной почве,

⁷² Полная стенограмма «Итогов года» с Владимиром Путиным. – URL: <https://www.kp.ru/daily/27594/4865984>.

росте результативности труда и, как следствие, в повышении рентабельности работы предприятия.

Электронное издание

Старостин А.Н., Расторгуева Н.В., Диколенко Н.А.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ
ПО СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ АДАПТАЦИИ
ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН**

Ответственный за выпуск: О.И. Калинина

Государственное бюджетное учреждение
культуры Свердловской области «Свердловская областная
международная библиотека»
620146, г. Екатеринбург, ул. Академика Бардина, 28
Тел.: +7 (343) 211-07-00, сайт: www.somb.ru

