

DOI: 10.19181/snsp.2021.9.4.8614

ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ МИГРАНТЫ ИЗ ГОСУДАРСТВ СРЕДНЕЙ АЗИИ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

Статья подготовлена при поддержке Программы фундаментальных и прикладных научных исследований «Этнокультурное многообразие российского общества и укрепление общероссийской идентичности» 2020–2022 гг.

В. И. Мукомель¹

¹Институт социологии ФНИСЦ РАН.
109544, Россия, Москва, ул. Большая Андроньевская, д. 5, стр. 1

Для цитирования: Мукомель В. И. Высококвалифицированные мигранты из государств Средней Азии на российском рынке труда // Социологическая наука и социальная практика. 2021. Т. 9, № 4. С. 186–204. DOI: 10.19181/snsp.2021.9.4.8614

Аннотация. В статье рассматриваются особенности занятости на российском рынке труда высококвалифицированных трудовых мигрантов из Киргизии, Таджикистана и Узбекистана. Основное внимание уделяется видам их экономической деятельности, занятиям, оплате и интенсивности труда в сравнении с аналогичными характеристиками менее квалифицированных среднеазиатских трудовых мигрантов и высококвалифицированных мигрантов из других государств постсоветского пространства. Делается вывод, что высококвалифицированные мигранты из Средней Азии, будучи более успешными, чем их менее квалифицированные соотечественники, проигрывают в конкуренции за лучшие рабочие места высококвалифицированным мигрантам из других стран. Специальное внимание уделяется поведению высококвалифицированных среднеазиатских мигрантов во время пандемии в 2020 г., когда они продемонстрировали высокий потенциал адаптации к экстраординарной трансформации рынка труда. Расценивая ситуацию как временную во время первой волны пандемии (весна 2020 г.), уверенные в своих возможностях найти работу в России и не желая её покидать, высококвалифицированные среднеазиатские мигранты не ошиблись в своих ожиданиях, упрочив своё положение на российском рынке труда. Во время второй волны пандемии (осень 2020 г.) их оптимизм, базирующийся на оценке возможностей найти достойную работу в России, удовлетворении условиями и оплатой труда, ещё более возрос. Эмпирической базой исследования являлись результаты социологических опросов трудовых мигрантов из государств СНГ, Украины и Грузии в 2017 г., а также во время первой (весна 2020 г.) и второй (осень 2020 г.) волн пандемии.

Ключевые слова: высококвалифицированные мигранты; рынок труда; виды экономической деятельности; занятия; оплата труда; пандемия; Средняя Азия; Киргизия; Таджикистан; Узбекистан

Введение

Мигранты из среднеазиатских государств уже многие годы являются основным контингентом иностранной рабочей силы в России. Ситуация, сложившаяся в связи с пандемией, ограничением международных транспортных

коммуникаций, привела к тому, что мигранты из стран Средней Азии ещё более упрочили своё доминирующее положение на российском рынке труда: в отличие от граждан Украины, Молдовы и Белоруссии, имевших возможность покинуть территорию России сухопутным путём через российско-украинскую и российско-белорусскую границы, выходцы из Средней Азии в большинстве своём были лишены возможности как выехать, так и приехать в Россию.

При том, что численность въехавших в 2020 г. с целью работы и поставленных на миграционный учёт мигрантов снизилась в 2,3 раза по сравнению с предыдущим годом, доля выходцев из Киргизии, Таджикистана и Узбекистана среди них возросла до 72,4%. С другой стороны, во время пандемии в Россию не смогли приехать сотни тысяч мигрантов из Средней Азии, намеревавшихся выйти на рынок труда: в 2020 г. было поставлено на миграционный учёт на 2,0 млн меньше въехавших из стран Средней Азии мигрантов с декларируемой целью работы, чем в предыдущем году. В 2021 г. ситуация кардинально не изменилась по сравнению с минувшим годом: на 1 июля количество действительных патентов (большинство их владельцев – граждане Таджикистана и Узбекистана) было даже на 13,4% меньше, чем годом ранее. Потенциал среднеазиатской миграции в краткосрочной перспективе очень высок и может вызвать серьёзные пертурбации не только на рынке труда – в силу того, что в Россию в сжатые сроки могут прибыть значительные потоки мигрантов, не адаптированных к российским реалиям.

Среднеазиатские мигранты становятся основным объектом миграционной политики. В условиях неясности с тем, когда и в каких масштабах вернутся на российский рынок труда наиболее квалифицированные работники из Украины, Белоруссии и Молдовы, есть резон посмотреть, каков потенциал высококвалифицированных мигрантов из среднеазиатских государств и насколько эффективно он используется.

Ключевые вопросы, на которые будет сделана попытка найти ответы в настоящей статье, следующие: кто такие высококвалифицированные трудовые мигранты из среднеазиатских государств – каковы их социально-демографические профили и ниши занятости на российском рынке труда? Какова интенсивность и оплата их труда? Как их положение на рынке труда отличается от положения менее квалифицированных работников из Средней Азии, высококвалифицированных мигрантов из других государств постсоветского пространства? Насколько они адаптировались к кардинальным изменениям российского рынка труда во время пандемии?

Методология исследования

Вопросы оценки квалификации работников многослойны: важны не только теоретические подходы к измерению квалификации, наличие соответствующих индикаторов, но и цели анализа. За последние два десятилетия эти подходы серьёзно корректировались (их обзор см., напр.: [11, 12]). Применительно к мигрантам на постсоветском пространстве, вероятно, более логично использовать сведения о полученном ими высшем образовании ввиду отсутствия индикаторов

об имеющихся у них навыках и сложности выделения третичного образования – разграничения продвинутого профессионального образования и послесреднего нетретичного образования – соответственно, уровни 5 и 4 по МСКО¹ [3]. В настоящей статье к среднеазиатским высококвалифицированным мигрантам (ВКМ)² отнесены граждане Киргизии, Таджикистана и Узбекистана³: а) имеющие высшее и незаконченное высшее образование⁴; б) работающие или ищущие работу и готовые к ней приступить; в) моложе 65 лет.

Настоящее исследование базируется на нескольких социологических обследованиях:

- опросе иностранных граждан, проведённом Центром этнополитических и региональных исследований (ЦЭПРИ) для НИУ ВШЭ в 2017 г. Обследование проводилось «снежным комом» в 19 субъектах Российской Федерации, в которых, по данным Центрального банка учёта иностранных граждан и лиц без гражданства (ЦБДУИГ), находилось от 68% (Узбекистан) до 80% (Таджикистан, Киргизия) выходцев из вышеназванных посылающих государств. Было опрошено 8577 респондентов из стран СНГ, Украины и Грузии, в том числе 4986 мигрантов из Киргизии, Таджикистана и Узбекистана, из которых 586 человек отнесены к ВКМ;

- опросе, проведённом сотрудниками Института социологии ФНИСЦ РАН совместно с НИУ ВШЭ в первой декаде июня 2020 г. Опрошены 2695 граждан стран СНГ, Украины и Грузии, включая 1301 респондента на территории России и 1394 респондентов за её пределами, но намеревавшихся приехать в Россию в 2020 г. Численность мигрантов из среднеазиатских государств составила 1012 человек, в том числе отнесённых к ВКМ – 264 человека (из них 114 респондентов в России и 150 – за её пределами);

¹ Международная стандартная классификация образования (ESCO) фиксирует свыше трёх тысяч квалификаций по образовательному уровню 5.

² Не путать с используемым в российском законодательстве применительно к иностранцам термином «высококвалифицированные специалисты» (ВКС), т. к. практически единственный критерий для отнесения к ВКС – размер оплаты труда (в соответствии с Федеральным законом № 115-ФЗ от 25.07.2002 (ред. от 19.07.2018) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». Ст. 13.2. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_docLAW_37868/ (дата обращения: 17.03.2021)).

³ Ввиду того, что граждане Туркмении практически незаметны на российском рынке труда и ввиду немногочисленности граждан Казахстана (основная часть которых представлена этническими русскими и студентами, сталкивающимися с иными проблемами на рынке труда), здесь и ниже к среднеазиатским высококвалифицированным мигрантам отнесены исключительно граждане Киргизии, Таджикистана и Узбекистана.

⁴ Разумеется, квалификация не сводится к образованию и имеются небезуспешные попытки декомпозиции квалификации на отдельные компоненты, однако решающую роль в квалификации работника играет полученное им образование [14]. Кроме того, международная стандартная классификация занятий (ISCO-08) увязывает занятия только с уровнем образования работника. Наконец, в российском дискурсе квалификация мигранта также воспринимается исключительно как полученное им образование.

- опросе граждан стран СНГ, Украины и Грузии, проведенном Институтом социологии ФНИСЦ РАН в ноябре 2020 г. Опрошены «снежным комом» 700 респондентов в Москве и Московской области, в том числе 514 мигрантов из государств Средней Азии, из которых 80 мигрантов отнесены к ВКМ.

Обследования различались не только объемами выборок, но и техникой опроса: опрос 2017 г. – PAPI (Paper Assisted Personal Interview), опрос июня 2020 г. – CAWI (Computer Assisted Web Interviewing), опрос ноября 2020 г. – CATI (Computer Assisted Telephone Interview).

Социально-демографические профили среднеазиатских высококвалифицированных мигрантов

Основная масса среднеазиатских трудовых мигрантов имеют среднюю квалификацию (84,3%), доля высококвалифицированных мигрантов – 12,1%, низкоквалифицированных – лишь 3,6%¹. Доля ВКМ среди трудовых мигрантов из разных государств различается и максимальна среди граждан Киргизии – 15,0%, а минимальна среди граждан из Узбекистана – 10,0%², тогда как среди граждан Таджикистана эта доля составляет 14,0%³.

Высококвалифицированные работницы старше высококвалифицированных мигрантов-мужчин: среди ВКМ из Киргизии и Узбекистана – на 4 года, из Таджикистана – на 1,5 года (медианные значения).

Женщины и существенно образованнее мужчин: если только 10,5% мужчин имеют высшее и неполное высшее образование, то среди женщин эта доля составляет 17,8%⁴. При этом в Россию едут работать наиболее образованные женщины и менее образованные мужчины из стран-доноров: во всех потоках из среднеазиатских государств доля женщин с высшим и неполным высшим образованием среди присутствующих на российском рынке труда существенно выше, чем в странах происхождения, тогда как мужчин – ниже⁵.

¹ К мигрантам со средним уровнем квалификации отнесены имеющие среднее общее образование и выше, но ниже незаконченного высшего, к низкоквалифицированным мигрантам – не имеющие среднего общего образования. В настоящем и последующем разделах, если не оговорено иное, приводятся результаты обследования 2017 г.

² Согласно официальным данным Республики Узбекистан, в 2017 г. 91% мигрантов имели как минимум среднее образование и менее 10% – высшее образование [5, с. 111].

³ Для сравнения: среди российских работников высшее образование имеют 39,1% работающих [7].

⁴ В странах ОЭСР женщины, родившиеся за границей, также, как правило, имеют более высокий уровень образования, чем их коллеги-мужчины [13].

⁵ В отличие от Киргизии, где доля имеющих высшее образование больше среди женщин, в Таджикистане и Узбекистане высшее образование более распространено среди мужчин [4, с. 17; 15; 1].

Социально-демографические профили ВКМ из Киргизии и Таджикистана не сильно отличаются от профилей работников низкой и средней квалификации из этих государств. Иная ситуация среди мигрантов из Узбекистана: высококвалифицированные мигранты, во-первых, существенно старше работников более низкой квалификации (доля двадцатилетних, соответственно, 55,1 и 71,3%), во-вторых, среди них значимо больше женщин – 35,0% против 19,6%.

Отчасти это обусловлено тем, что из Узбекистана приезжают больше ВКМ-русофонов, этнических русских и представителей других этнических групп, не принадлежащих к титульным национальностям среднеазиатских государств (например, татар) (см. табл. 1). (В отличие от Киргизии и Таджикистана, из которых, кроме представителей титульных национальностей, приезжают в основном узбеки – 10,5 и 11,2% соответственно среди ВКМ из этих государств).

Таблица 1

Основные социально-демографические характеристики высококвалифицированных мигрантов среднеазиатских государств, %

Параметры		Киргизия	Таджикистан	Узбекистан	Всего
Пол мужской		57,5	83,5	65,0	68,8
Возраст, лет	18–29	48,9	44,8	21,0	37,3
	30–39	32,7	30,4	34,1	32,4
	40–49	12,6	15,5	27,1	18,8
	50–59	5,7	8,8	15,9	10,4
	60 и старше	0,0	0,5	1,9	0,9
	Средний возраст (медиана)	30,0	30,0	38,0	33,0
Семейное положение	Никогда не состоявшие в браке	30,2	19,4	13,5	20,4
	Состоящие в браке (включая гражданский и религиозный)	65,7	76,5	76,7	73,4
	Вдовы, разведённые	4,1	4,1	9,8	6,2
Материнский язык	Русский	18,4	11,3	23,8	18,2
Национальность	Русский(ая)	2,9	4,1	8,4	5,3
Представители титульной национальности		84,3	85,7	79,5	-

Профили занятости, оплата труда и продолжительность рабочего времени

Большинство высококвалифицированных мигрантов работают, но 10,6% из них – безработные, ищущие работу и готовые к ней приступить. Среди респондентов из Киргизии безработных 9,3%, из Таджикистана – 10,7%, Узбекистана –

10,7%. Более высокая занятость ВКМ из Киргизии вполне объяснима большей доступностью рынка труда для этих мигрантов ввиду предпочтений, распространяющихся на граждан стран – членов ЕАЭС.

Для ВКМ из Средней Азии основными видами экономической деятельности являются оптовая и розничная торговля, коммунальные, социальные и персональные услуги (деятельность административная), строительство, гостиничный бизнес и общественное питание, транспорт и хранение, домашнее хозяйство. В других видах экономической активности занято 11,6% работающих (табл. 2).

Таблица 2

Распределение ВКМ из государств Средней Азии по видам экономической деятельности, доля занятых неквалифицированными работами, %

Код, вид экономической деятельности	Киргизия	Таджикистан	Узбекистан	Всего	Неквалифицированные работники
С – обрабатывающие производства	4,2	2,2	5,4	4,7	22,7
F – строительство	4,8	18,9	12,4	12,3	22,1
G – оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	44,0	35,1	32,2	36,7	19,2
H – транспортировка, хранение	10,8	8,1	9,4	9,4	30,8
I – гостиницы и общественное питание	11,4	8,6	10,9	10,3	12,3
L, M – операции с недвижимым имуществом, деятельность профессиональная, научная и техническая	1,8	5,4	5,0	4,2	26,1
N, S – деятельность административная, сопутствующие услуги, прочие социальные и персональные услуги	14,5	10,3	13,9	12,8	49,3
T – деятельность домашних хозяйств	5,4	6,5	8,4	6,9	23,7
Всего*	97,6	96,2	97,5	97,3	24,8

*Без немногочисленных занятых в сельском хозяйстве, добыче полезных ископаемых, энергетике, водоснабжении, информатике, финансах, страховании, образовании, здравоохранении, госуправлении, культуре, сфере досуга и развлечений.

Имеются различия в видах экономической активности выходцев из Киргизии и мигрантов из Таджикистана и Узбекистана – ВКМ из Киргизии намного реже работают в строительстве и значительно чаще в торговле.

Виды экономической деятельности среднеазиатских ВКМ существенно отличаются от тех, в которые они были вовлечены на родине (а такой опыт имеют 4/5 ВКМ), – наиболее часто они были заняты в системе образования –

23,5%, в торговле – 15,5%, в госуправлении, обеспечении безопасности и обязательном соцобеспечении – 11,3%. В строительстве были заняты лишь 8,6% ВКМ, в других распространённых видах экономической активности, куда они устремляются в России, ещё меньше: в гостиничном бизнесе и общественном питании – 2,7%, на транспорте и в связи – 5,5%, в деятельности домашних хозяйств – 1,8%.

Среднеазиатские высококвалифицированные мигранты в подавляющем большинстве работают на рабочих местах, где их квалификация избыточна, причём 1/4 из них в России заняты в качестве неквалифицированных работников (группа 9 по ISCO-08) на рабочих местах, где не требуется даже среднее общее образование. (С такой ситуацией сталкиваются и российские работники: среди неквалифицированных рабочих 6,8% имеют высшее образование [7]). Проблема «сверхквалификации» более чем актуальна для среднеазиатских ВКМ: только 9,2% из них заняты на рабочих местах, где их квалификация востребована (занятия, соответствующие их образовательному-квалификационному уровню, – группы 1–3 по ISCO-08).

В особо сложном положении находятся представители наиболее многочисленной когорты работавших на родине в образовательных учреждениях. В большинстве своём (61,5%) это женщины, практически все они до приезда в Россию занимали места специалистов высшей квалификации (группа 2 по ISCO-08). В России они заняты преимущественно в торговле (31,0%), коммунальных, персональных и социальных услугах (22,0%), гостиничном бизнесе и общепите (16,0%). Судьба этих специалистов незавидна: 37,0% из них заняты трудом, не требующим никакой квалификации¹.

Прогнозируемо доля занятых неквалифицированным трудом максимальна в коммунальных и прочих сферах услуг (хотя и несравнима с аналогичным показателем для менее квалифицированных мигрантов, где она составляет 78,3%). Тогда как ВКМ, работающие в гостиничном бизнесе, сфере общественного питания и торговле, чаще заняты на рабочих местах, требующих средней и высокой квалификации (см. табл. 2).

Оплата труда и его продолжительность варьируются по видам экономической активности: больше зарабатывают занятые в промышленности (обрабатывающие производства, строительство), меньше – в сфере услуг (за исключением немногочисленной группы занятых в операциях с недвижимым имуществом, занимающихся профессиональной, научной и технической деятельностью).

Заработки мигрантов из разных государств различаются: больше других зарабатывают граждане Киргизии, меньше всего – граждане Узбекистана (табл. 3).

¹ Образование и опыт, полученные иммигрантами в стране их происхождения, не всегда ценятся и официально признаются на рынке труда принимающей страны. Высокообразованные женщины-мигранты чаще мужчин сталкиваются с трудностями использования своих навыков, так как они больше представлены в тех областях (в том же образовании), где формальное признание квалификации является сложной задачей или где спрос на их специфические знания в принимающей стране невысок [13].

Таблица 3

Оплата труда и продолжительность рабочей недели, по странам гражданства ВКМ

Гражданство	Месячная оплата труда, тыс. руб.		Продолжительность рабочей недели, часы		Почасовая оплата труда, руб./час		Процентиль, почасовая оплата, руб./час	
	Средняя	Медиана	Средняя	Медиана	Средняя	Медиана	10%	90%
Киргизия	34,9	30,0	61,7	60,0	133,8	116,8	75,5	187,3
Таджикистан	29,9	29,5	60,7	60,0	119,3	111,3	58,4	194,7
Узбекистан	28,8	26,3	58,4	58,0	145,6	108,2	58,9	232,7
Итого	31,0	30,0	60,2	60,0	133,5	113,6	64,0	194,7

Обращает на себя внимание выделяющийся из сонма иных показателей показатель средней почасовой оплаты труда выходцев из Узбекистана, который выше, чем среди выходцев из Киргизии и Таджикистана. Дело в том, среди ВКМ из Узбекистана наиболее значителен разброс зарплат и относительно много как низко-, так и высокооплачиваемых работников: 90-й процентиль почасовой оплаты граждан Узбекистана существенно выше, чем среди ВКМ из Киргизии и Таджикистана. Каждый десятый высококвалифицированный мигрант из Узбекистана зарабатывает свыше 232 руб. в час, тогда как наиболее оплачиваемые ВКМ из Киргизии и Таджикистана – на 20–25% меньше. Это следствие того, что сформировалась очень небольшая прослойка успешных ВКМ из Узбекистана с выделяющимися на общем фоне доходами.

Оплата труда высококвалифицированных иностранных работников выше, чем у их менее квалифицированных коллег, – за исключением случаев, когда они попадают на рабочие места, не требующие никакой квалификации [3, с. 42]. Точно так же и высококвалифицированные среднеазиатские мигранты зарабатывают больше, чем их соплеменники с меньшей квалификацией, – в среднем на 9,4%. (В основном за счёт разницы в оплате труда высококвалифицированных и менее квалифицированных руководителей, специалистов-профессионалов и специалистов). В то же время в сравнении с высококвалифицированными трудовыми мигрантами из других стран СНГ, Украины и Грузии, их заработки существенно меньше – независимо от занятий (табл. 4).

Положение среднеазиатских ВКМ на российском рынке труда двойственное: с одной стороны, квалификация и навыки позволяют им чувствовать себя уверенной на рынке труда, претендовать на лучшие условия труда и его оплаты. С другой стороны, уровень образования (если оно получено на родине, а не в России, Украине или Белоруссии), владение русским языком, переносимые навыки – производные от происхождения мигранта (даже независимо от этнической принадлежности) и воспринимаемые работодателем как ушербные – ставят их в дискриминируемое положение. Как следствие, среднеазиатские ВКМ по основным параметрам занимают промежуточную позицию на рынке труда – между ВКМ стран СНГ, Украины, Грузии и между среднеазиатскими работниками

низкой и средней квалификации. И, судя по оплате труда в сравнении с соплеменниками и ВКМ из других стран, их происхождение играет более значимую роль, чем квалификация и навыки (см. табл. 4).

Таблица 4

Почасовая оплата труда среднеазиатских ВКМ и менее квалифицированных мигрантов, по группам занятий, руб. (медиана)

Группы занятий, ISCO-08	ВКМ	Низко- и средне-квалифицированные мигранты	Справочно: ВКМ стран СНГ, Украины и Грузии
1–3 – руководители, специалисты-профессионалы, специалисты	161	117	175
4, 5, 7, 8 – служащие, работники сферы обслуживания и торговли, квалифицированные рабочие, операторы машин и установок	114	114	136
9 – неквалифицированные рабочие	97	97	107
Итого	125	111	140

Основная мотивация приезда в Россию – поиск хорошо оплачиваемой работы. Несмотря на то, что значительная часть среднеазиатских ВКМ заняты на неквалифицированных работах, что интенсивность их труда чрезмерна, в большинстве своём они позитивно оценивают свою работу в России. Их изначальные планы, особенно если они не были амбициозными, во многом осуществились (см. табл. 5). (При этом нет статистически значимых различий в реализации первоначальных планов для выходцев из разных среднеазиатских стран, времени их работы в России. Играет значение контингент мигрантов: циркулярным и краткосрочным мигрантам (в большинстве своём строителям), чаще удаётся найти хорошо оплачиваемую работу, тогда как долгосрочным мигрантам – повысить квалификацию, приобрести работу, соответствующую их опыту и квалификации¹).

Несколько замечаний. Во-первых, мигранты преследуют не одну цель – найти работу и продолжить образование, повысить квалификацию – всё это может присутствовать в ожиданиях мигранта взаимодополняемо. Во-вторых, кроме работы мигранты строят и другие планы – матримониальные, дать образование детям, соединиться с семьёй, избежать службы в национальной армии и прочие, которые в данном случае не рассматриваются. В третьих, идёт постоянный пересмотр планов: среди ехавших в Россию с тем, чтобы найти хоть какую-нибудь работу, подавляющее большинство не только достигли этого (78,7%, табл. 5), но

¹ К долгосрочным мигрантам, в соответствии с международными стандартами [10, с. 60], относятся мигранты, не покидавшие Россию в течение минимум года до опроса, к циркулярным – имевшие опыт трудовых поездок в Россию, продолжавшихся менее года, к краткосрочным – находившиеся в России в течение последнего года от 3 до 12 месяцев, к впервые прибывшим – не имевшие опыта поездок в Россию на срок более 3-х месяцев и прибывшие в Россию менее чем за 14 месяцев до проведения опроса.

и нашли работу с хорошим заработком (29,9%¹). Причём в поисках приемлемой работы ВКМ демонстрируют более высокую мобильность, чем менее квалифицированные среднеазиатские мигранты: среди них свыше половины (55,2%) меняли рабочее место в России, тогда как среди менее квалифицированных – 47,3%.

Таблица 5

Первоначальные планы среднеазиатских ВКМ и их реализация, %

Планы	Формулировка вопросов:		Доля заявивших о реализации своих ожиданий среди артикулировавших данный план по приезде в Россию
	«Какие надежды, планы были у Вас, когда Вы ехали в Россию первый раз?»	«А какие из этих планов осуществились на сегодняшний день?»	
Найти хоть какую-нибудь работу	28,1	32,2	78,7
Найти работу с хорошим заработком	68,1	51,6	68,8
Найти работу, соответствующую моему опыту и квалификации	19,6	9,3	40,4
Получить / продолжить образование	9,3	5,5	51,9
Приобрести профессию, повысить квалификацию	6,2	2,9	36,1

Квалификация значительной части среднеазиатских ВКМ не востребована на российском рынке труда в силу того, что образование, полученное ими на родине, не котируется российскими работодателями. (В то же время образование, полученное в России, Украине или Белоруссии позволяет им занять рабочие места, на которых их квалификация будет востребована [3, с. 51–52]). Судя по тому, что только 9,3% работникам удалось найти работу, адекватную их опыту и квалификации (это соответствует доле ВКМ, занятых в профессионально-должностных группах 1–3 по ISCO-08), и что это только 40,4% респондентов, надеявшихся найти такую работу (см. табл. 5), – на рабочие места, где их квалификация может быть востребована, вероятно, можно было бы привлечь ещё около 10% среднеазиатских ВКМ.

ВКМ во время пандемии: 1-я волна

Мигранты стали одной из наиболее уязвимых групп во время пандемии. Повышенный риск заражения (как минимум вдвое выше, чем у местных жителей, – согласно исследованиям, проведённым в странах ОЭСР), потенциально более уязвимое положение на рынке труда из-за менее стабильной занятости, более низкого стажа работы, возрастающей дискриминации в условиях избытка

¹ Вопросы множественные.

предложения на рынке труда, не столь обширных межличностных контактов, становящихся более важными для поиска работы и которых у мигрантов меньше, чем у местных, – повседневная реальность во время пандемии [6, 18].

Среднеазиатские мигранты, как показал онлайн-опрос в июне 2020 г., более других контингентов пострадали во время первой волны пандемии и сопровождающего её локдауна – в силу специфики их занятости в наиболее уязвимых видах экономической активности: гостиничном и ресторанном бизнесе, торговле, клининге и др. [2].

Высококвалифицированные среднеазиатские мигранты, во-первых, чаще теряли работу весной 2020 г., чем высококвалифицированные мигранты из других государств постсоветского пространства. Во-вторых, в отличие от последних, им пришлось труднее во время локдауна, чем менее квалифицированным среднеазиатским работникам: в апреле 2020 г., в самое сложное время, лишь около половины из работавших до локдауна ВКМ имели работу (см. рис. 1). 55,3% среднеазиатских ВКМ не трудились постоянно в январе–мае, при этом 8,8% ВКМ не имели работу на протяжении всего периода января–мая 2020 г. Несмотря на то, что они соглашались на значительное сокращение зарплаты, во время весеннего локдауна 2020 г. заработки среднеазиатских высококвалифицированных мигрантов практически во всех видах экономической активности были ниже, чем у их менее квалифицированных соплеменников (немногие исключения – транспорт и складское хозяйство).

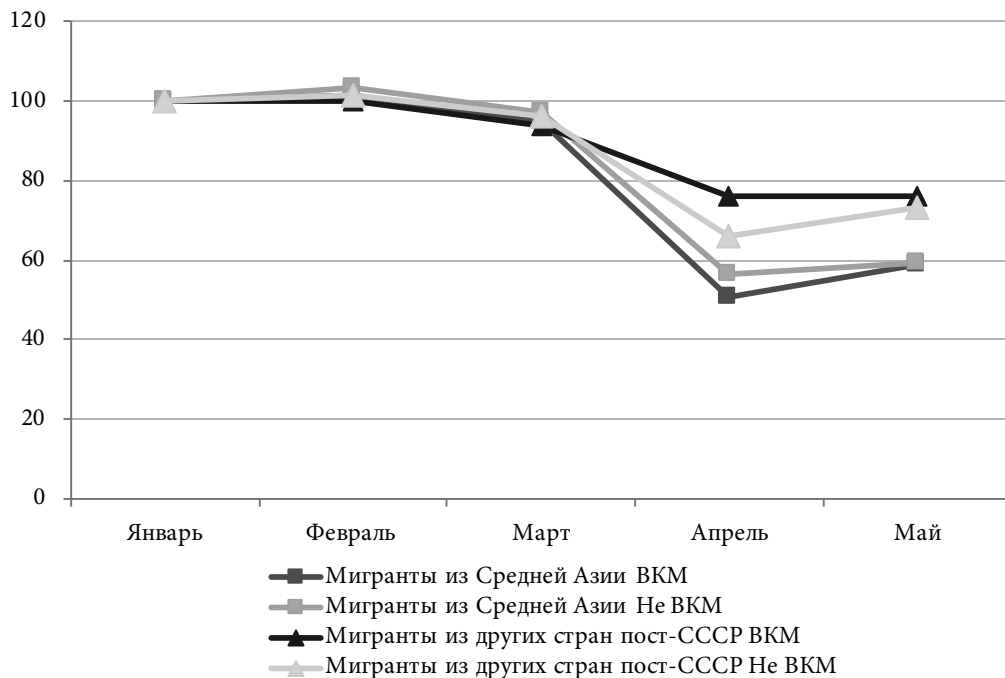


Рис 1. Изменение численности занятых ВКМ и работников более низкой квалификации из Средней Азии и других стран бывшего СССР, январь–май 2020 г., % (январь 2020 г. = 100%)

С другой стороны, 28,1% ВКМ не теряли работы в январе–мае 2020 г., тогда как среди работников низкой и средней квалификации эта доля составляет 23,6%, что означает, что терявшие работу ВКМ не стремились на любую работу, а работодатели, похоже, были заинтересованы в сохранении наиболее квалифицированных кадров. Пониженная мобильность ВКМ по сравнению с менее квалифицированными работниками зиждилась на большей уверенности в своих возможностях: только 11,6% ВКМ не были уверены, что найдут работу, или затруднились с ответом, тогда как среди менее квалифицированных работников эта доля составляет 15,2%.

Ситуация с занятостью не могла не сказаться на материальном положении мигрантов: более трети ВКМ (35,1%) жаловались, что денег не хватает на самое необходимое, могли продержаться без посторонней помощи 1–2 недели 29,8% опрошенных (среди менее квалифицированных мигрантов – 52,2 и 21,4% соответственно).

Таблица 6

Оценка ВКМ и менее квалифицированными мигрантами своего материального положения, 2020 г., июнь, %

«Оцените своё материальное положение»	ВКМ	Низко- и средне-квалифицированные мигранты	Справочно: ВКМ стран СНГ, Украины и Грузии
Денег не хватает на самое необходимое	35,1	52,2	31,0
Могу продержаться 1–2 недели без посторонней помощи	29,8	21,4	23,4
Могу продержаться без посторонней помощи 1–2 месяца	11,4	5,5	13,9
Вообще не нуждаюсь в посторонней помощи	14,9	16,5	15,5
Затрудняюсь ответить	8,8	4,4	16,1
Итого	100,0	100,0	100,0

Несмотря на все проблемы, среднеазиатские ВКМ, присутствующие на рынке труда, собирались и дальше продолжать работать: 86,0% из них планировали работать в России в 2020 г., не планировали – лишь 5,3%. При этом они достаточно оптимистично смотрели на перспективы своей занятости: 41,2% респондентов были уверены, что сохраняют своё рабочее место, 21,1% были уверены, что найдут работу; сомнения в том, что удастся быстро найти работу, высказывали 17,5% респондентов, а сомневающихся в том, что вообще найдут работу, было ничтожно мало – 2,6% опрошенных. Более того, на рынок труда собирались выйти и мигранты с высшим и неполным высшим образованием, ранее не присутствовавшие на этом рынке, из которых 40,3% твёрдо высказывали намерение работать в 2020 г., а ещё 33,8% рассматривали такую возможность – в подавляющем большинстве (84,2%) это были студенты. Причём и выходящие на рынок труда были оптимистичны насчёт того, что найдут работу, лишь 6,5% не были уверены, что это им удастся.

Хорошо ориентируясь на рынке вакансий и глядя с оптимизмом на перспективы занятости, ВКМ в большинстве своём не рассматривали возможность даже краткосрочного выезда из России на родину и возвращения на работу в том же 2020 г. либо отъезда насовсем: среди присутствующих на рынке труда ВКМ 78,1% собирались постоянно оставаться в России, среди мигрантов меньшей квалификации – 74,2%¹.

Не меньшим оптимизмом были заражены высококвалифицированные мигранты, находившиеся за рубежом и собиравшиеся приехать на заработки в Россию: 64,9% из них были уверены, что найдут работу, а 27,6% сомневались только в том, что найдут её быстро. Вероятно, основным мотивом их стремления выехать на работу в Россию являлось то, что, находясь на родине, лишь чуть более половины из них работают (56,0%). Среди остальных потенциальных мигрантов представлены как безработные (25,4%), так и другие контингенты – домохозяйки, студенты, пенсионеры, находящиеся в трудной, если не сказать безвыходной, ситуации. В особо сложном положении оказались безработные, 41,2% которых отмечали, что денег не хватает на самое необходимое, а 23,5% из них оценивали свою подушку безопасности («смогу продержаться без посторонней помощи») в одну-две недели.

ВКМ во время пандемии: 2-я волна

К ноябрю 2020 г., во время второй волны пандемии, большинство трудовых мигрантов, как показал социологический опрос, успешно адаптировались к новым условиям: во-первых, среди присутствующих на рынке труда безработица составляла лишь 3,2% (в Москве и Московской области); во-вторых, 78,4% трудовых мигрантов работали на той же работе, что и в феврале, до начала пандемии, а немногочисленные работники, сменившие работу, отмечали, что новая работа лучше предыдущей. Как и во время первой волны пандемии, большинство респондентов (57,6%) не выражали особую озабоченность потерей работы, боялись её потерять 33,8% опрошенных. Среднеазиатские ВКМ более уверено себя чувствовали на рынке труда, чем ВКМ из других стран постсоветского пространства: среди последних 45,7% опрошенных не беспокоились о потере работы, большинство (52,2%) боялись её потерять.

Среднеазиатские ВКМ в массе своей выражали удовлетворённость условиями труда (77,5%) и оплатой труда (70,0%). При меньших ставках почасовой оплаты, по сравнению с ВКМ из других стран, среднеазиатские ВКМ зарабатывают больше них – за счёт более интенсивного труда. Продолжительность их рабочей недели традиционно для мигрантской занятости приближается к 60 часам, а четверть из них – опять же, традиционно, – работали неквалифицированными рабочими (см. табл. 7).

¹ Формулировка вопроса: «Какие у Вас ближайшие планы (до сентября–октября 2020 г.)?». Возможные ответы: «остаться в России», «вернуться на родину, там переждать трудности и потом приехать в Россию», «вернуться на Родину насовсем», «не знаю».

Таблица 7

**Фактическая оплата труда и зарплатные притязания ВКМ
и менее квалифицированных работников, 2020 г., ноябрь**

Оплата труда, продолжительность рабочей недели	ВКМ	Низко- и средне- квалифицированные мигранты	Справочно: ВКМ стран СНГ, Украины и Грузии
Месячный заработок, тыс. руб.			
Средняя	59,2	45,4	55,7
Медиана	50,0	40,0	45,0
Почасовая оплата, руб., медиана	213,4	162,0	215,8
Гипотетическая (желаемая) оплата, тыс. руб./месяц*			
Средняя	79,1	62,8	75,1
Медиана	67,5	55,0	60,0
Разница между гипотетической оплатой труда и фактической, тыс. руб.			
Среднемесячная	19,9	17,4	19,4
Месячная, медиана	17,5	15,0	15,0
Продолжительность рабочей недели, час., медиана	60,0	60,0	48,0

*Формулировка вопроса: «Представьте, что Вам сегодня предложили работу. Какая должна быть оплата за месяц, чтобы Вы согласились на нее?».

Более того, при среднемесячном заработке в 59,2 тыс. руб. оплата труда среднеазиатских ВКМ намного превышала среднероссийскую оплату труда и заработка в Московской области, хотя существенно отставала от зарплаток в Москве [8].

Подтверждением того, что ВКМ удовлетворены оплатой и условиями труда — несмотря на осознание нереализованных возможностей, — является и то, что они готовы сменить работу лишь в случае, если оплата труда на новом рабочем месте будет больше на треть (см. табл. 7).

В то же время среднеазиатские высококвалифицированные мигранты сознают, что их квалификация не соответствует качеству занимаемых ими рабочих мест: 76,3% считали, что у них есть навыки или квалификация для выполнения более сложной работы. Причём это мнение не исключительно занятых неквалифицированным трудом, его разделяли все, вплоть до занимающих рабочие места руководителей и специалистов высшей квалификации.

Адаптация высококвалифицированных среднеазиатских работников к рынку труда имеет свою специфику в том плане, что демонстрируемая уверенность в том, что они не останутся без работы в России, готовность много работать ради заработка сочетаются с трезвой оценкой своего материального положения в России — ниже стандартного на фоне россиян: по 9-балльной шкале ВКМ оценивают его в 4,1. Однако оценки своего социального капитала выше: уважение со стороны других оценивается исключительно высоко — 6,9 баллов, выше

и оценка властных полномочий – 4,4 баллов. Судя по косвенным показателям (идентификация с принимающим / посылающим обществом, ориентация на интеграцию в России / возвращение на родину), социальный капитал, в отличие от материального капитала, рассматривается ими применительно не к России, а к посылающему обществу.

Заключение

В Россию приезжают из государств Средней Азии не самые худшие: во всех среднеазиатских государствах как намеревающиеся мигрировать, так и возвращающиеся мигранты опережают по когнитивным и некогнитивным навыкам тех, кто не уезжал и не намерен уезжать за границу [15, с. 32–33; 16, с. 21; 17, с. 28]. Другое дело, что их квалификация, навыки зачастую не соответствуют требованиям российского рынка труда.

Положение среднеазиатских ВКМ на российском рынке труда двойственное: с одной стороны, квалификация и навыки позволяют им чувствовать себя уверенной на рынке труда, претендовать на лучшие условия и оплату труда. С другой стороны, уровень образования (если оно получено на родине, а не в России, Украине или Белоруссии), владения русским языком, переносимыми навыками – производные от происхождения мигранта (даже независимо от этнической принадлежности) и воспринимаемые работодателем как ущербные, – ставят их в дискриминируемое положение. Как следствие, среднеазиатские ВКМ по основным параметрам занимают промежуточную позицию на рынке труда – между ВКМ стран СНГ, Украины, Грузии и между среднеазиатскими работниками низкой и средней квалификации.

Во время пандемии в 2020 г. высококвалифицированные мигранты из государств Средней Азии продемонстрировали высокий потенциал адаптации к экстраординарной трансформации рынка труда. Расценивая ситуацию как временную во время первой волны пандемии (весна 2020 г.), уверенные в своих возможностях найти работу в России и не желая её покидать даже временно, высококвалифицированные среднеазиатские мигранты не ошиблись в своих ожиданиях, упрочив своё положение на российском рынке труда. Во время второй волны пандемии (осень 2020 г.) их оптимизм, базирующийся на оценке возможностей найти достойную работу в России, удовлетворении условиями и оплатой труда, ещё более возрос. Не последнюю роль сыграл массовый исход с российского рынка труда высококвалифицированных мигрантов из Украины, Белоруссии и Молдовы – основных конкурентов среднеазиатских ВКМ.

Учитывая неопределённость перспектив возвращения ВКМ из других государств постсоветского пространства на российский рынок труда, можно прогнозировать, что в ближайшие годы мигрантские ниши труда высокой квалификации будут заполняться высококвалифицированными мигрантами из основных стран-доноров, т. е. государств Средней Азии. И здесь возникает ряд вопросов, на

которые нет однозначных ответов. В какой мере их переносимые навыки и новые навыки, полученные ими в России, могут быть востребованы на российском рынке труда? Насколько среднеазиатские высококвалифицированные мигранты мобильны на рынке труда? Чем отличаются мобильные мигранты, которым удаётся занять более высокие социально-профессиональные позиции на российском рынке труда, от немобильных? Как адаптация к рынку труда сопряжена с адаптацией в других сферах социальной жизни принимающего общества? Как согласовать интересы российского рынка труда, нацеленного на максимальное привлечение высококвалифицированных мигрантов, и стран-доноров, столкнувшихся с оттоком человеческого капитала и дефицитом работников с высшим образованием [9]? Ответы на все эти вопросы невозможно получить без новых статистических данных и исследований, в том числе социологических, которые предстоит провести.

Список литературы

1. Гендерная статистика // Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике: [сайт]. URL: <https://gender.stat.uz/ru/ii-group-ru/880-uroven-obrazovaniya-naseleniya-v-vozraste-25-let-i-starshe-po-polu> (дата обращения: 21.04.2021).
2. Денисенко М. Б., Мукомель В. И. Трудовая миграция в России в период коронавирусной пандемии // Демографическое обозрение. 2020. Т. 7, № 3. С. 84–107.
3. Мукомель В. И. Высококвалифицированные мигранты из постсоветских государств: трудовая мобильность // Социологический журнал. 2020. Т. 26, № 2. С. 31–59. DOI: 10.19181/socjour.2020.26.2.7264.
4. Образование и наука в Кыргызской Республике, 2013–2017 : Стат. сб. Бишкек : Нацстатком, 2018 144 с.
5. Неустойчивая занятость в Узбекистане: состояние, проблемы и пути их решения / Отв. ред. Х. Кутлиев. Ташкент : ПРООН: Print media, 2018. 168 с.
6. Отчёты и рекомендации ОЭСР в связи с пандемией коронавируса. Обзор за 16–22 октября 2020. Российский центр компетенций и анализа стандартов ОЭСР. 9 с. URL: <https://oecd-russia.org/media/covid19/31.pdf> (дата обращения: 20.05.2021).
7. Сведения о заработной плате работников организаций по категориям персонала и профессиональным группам работников за октябрь 2017 год. Таблица 23 // Росстат : [сайт]. 2017. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/60671> (дата обращения: 12.07.2021).
8. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций по субъектам Российской Федерации с 2019 года, рублей // Росстат : [сайт]. URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения: 14.07.2021)
9. Узбекистан. Модернизация системы высшего образования. Июнь 2014 г. Отчёт № 88606-UZ. 157 с. Документ Всемирного банка. URL: <http://documents1.worldbank.org/curated/es/737161501483080910/pdf/88606-28-7-2017-14-44-29-UzbekistanHigherEducationReportru.pdf>. (дата обращения: 12.06.2021).
10. Glossary on Migration. International Migration Law. № 25. Richard Perruchoud and Jillyanne Redpath-Cross (eds). IOM, Geneva, 2-d Edition, 2011. 60 p.

11. *Quintini G.* Right for the job: over-qualified or under-skilled? // OECD Social, Employment and Migration Working Papers. 2011. № 120. OECD Publishing, Paris. URL: <https://doi.org/10.1787/5kg59fcz3tkd-en>. (дата обращения: 16.02.2021).
12. *Quintini G.* Over-qualified or under-skilled: a review of existing literature // OECD Social, Employment and Migration Working Papers. 2011. № 121. OECD Publishing, Paris. URL: <https://doi.org/10.1787/5kg58j9d7b6d-en>. (дата обращения: 19.02.2021).
13. Settling in 2018: indicators of immigrant integration. OECD Publishing, Paris /European Union, Brussels, OECD /European Union, 2018. URL: <https://doi.org/10.1787/9789264307216-en> (дата обращения: 11.02.2020).
14. Skills matter: further results from the survey of adult skills. OECD skills studies. Paris: OECD Publishing, 2016. 160 p. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/education/skills-matter_9789264258051-en (дата обращения: 05.02.2020). DOI: 10.1787/9789264258051-en.
15. The skills road: skills for employability in Tajikistan. M. I. Ajwad, S. Hut, I. Abdulloev, R. Audy, J. de Laat, S. Kataoka, J. Larrison, Z. Nikoloski and F. Torraccia. World Bank, Washington, DC. 2014. 100 p.
16. The skills road: skills for employability in the Kyrgyz Republic. M. I. Ajwad., J. de Laat, S. Hut, J. Larrison, I. Abdulloev, R. Audy, Z. Nikoloski, and F. Torraccia. World Bank, Washington, DC. 2014.
17. The Skills Road: Skills for Employability in Uzbekistan. M. I. Ajwad, I. Abdulloev, R. Audy, S. Hut, J. de Laat, I. Kheyfets, J. Larrison, Z. Nikoloski, and F. Torraccia. World Bank. Washington, DC. 2014.
18. What is the impact of the COVID-19 pandemic on immigrants and their children? OECD, 19 October 2020. URL: <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/what-is-the-impact-of-the-covid-19-pandemic-on-immigrants-and-their-children-e7cbb7de/> (дата обращения: 03.02.2021).

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Мукомель Владимир Изявич – доктор социологических наук, главный научный сотрудник, Институт социологии ФНИСЦ РАН, Москва, Россия.

E-mail: mukomel@isras.ru

AuthorID РИНЦ: 133207

Дата поступления в редакцию: 16.08.2021. Принята к печати: 20.09.2021.

DOI: 10.19181/snsp.2021.9.4.8614

Highly Skilled Migrants from Central Asian States at the Russian Labor Market

The article was prepared with the support of the Program of Fundamental and Applied scientific research “Ethno-cultural diversity of Russian Society and Strengthening of the All-Russian Identity” 2020–2022.

Vladimir I. Mukomel¹

¹Institute of Sociology of FCTAS RAS.

5, b.1, Bol'shaja Andron'evskaja str., Moscow, Russia, 109544

For citation: Mukomel V. I. (2021). Highly skilled migrants from Central Asian States at the Russian labor market. *Sociologicheskaja nauka i social'naja praktika*. Vol. 9, № 4. P. 186–204. DOI: 10.19181/snsp.2021.9.4.8614

Abstract. The article examines the features of employment in the Russian labor market of highly skilled labor migrants from Kyrgyzstan, Tajikistan and Uzbekistan. The main attention is paid to their economic activities, occupations, wages and labor intensity in comparison with similar characteristics of less skilled Central Asian labor migrants and highly skilled migrants from other post-Soviet states. It is concluded that highly skilled migrants from Central Asia, being more successful than their less skilled compatriots, lose in competition for the best jobs to highly skilled migrants from other countries. Special attention is paid to the behavior of highly skilled Central Asian migrants during the pandemic in 2020, when they demonstrated a high potential for adaptation to the extraordinary transformation of the labor market.

Regarding the situation as temporary during the first wave of the pandemic (spring 2020), confident in their ability to find a job in Russia and not wanting to leave it, highly qualified Central Asian migrants did not err in their expectations, strengthening their position in the Russian labor market. During the second wave of the pandemic (autumn 2020), their optimism, based on assessing the possibilities of finding a decent job in Russia, satisfaction with conditions and wages, increased even more. The empirical base of the study was the results of sociological surveys of labor migrants from the CIS countries, Ukraine and Georgia in 2017, as well as during the first and second waves of the pandemic (2020).

Keywords: highly skilled migrants; labor market; types of economic activities; occupations; salary; pandemic; Middle Asia; Kyrgyzstan; Tajikistan; Uzbekistan

REFERENCES

1. Gendernaya statistika. [Gender statistics]. *Gosudarstvennyy komitet Respubliki Uzbekistan po statistike*. [sayt]. URL: <https://gender.stat.uz/ru/ii-group-ru/880-uroven-obrazovaniya-naseleniya-v-vozraste-25-let-i-starshe-po-polu> (data obrashcheniya: 21.04.2021). (In Russ.).
2. Denisenko M. B., Mukomel V. I. (2020). Trudovaya migratsiya v Rossii v period koronavirusnoy pandemii. [Labor migration in Russia during the coronavirus pandemic]. *Demograficheskoye obozreniye*. 2020. Vol. 7, № 3. P. 84–107. (In Russ.).
3. Mukomel V. I. (2020). Vysokokvalifitsirovannyye migranty iz postsovetskikh gosudarstv: trudovaya mobil'nost'. [Highly skilled migrants from post-Soviet states: labor mobility]. *Sotsiologicheskij zhurnal*. Vol. 26, № 2. P. 31–59. DOI: 10.19181/socjour.2020.26.2.7264. (In Russ.).
4. *Obrazovaniye i nauka v Kyrgyzskoy Respublike, 2013–2017: Stat. sbor.* (2018). [Education and Science in the Kyrgyz Republic, 2013–2017: Stat. collection]. Bishkek. 144 p. (In Russ.).
5. *Neustoychivaya zanyatost' v Uzbekistane: sostoyaniye, problemy i puti ikh resheniya.* (2018). [Precarious employment in Uzbekistan: state, problems and solutions]. Tashkent : PROON. Print media. 168 p. (In Russ.).
6. Otchety i rekomendatsii OESR v svyazi s pandemiyey koronavirusa. Obzor za 16–22 oktyabrya 2020. (2020). [OECD reports and recommendations in connection with the coronavirus pandemic. Review for October 16–22, 2020]. *Rossiyskiy tsentr kompetentsiy i analiza standartov OESR*. [sayt]. URL: <https://oecd-russia.org/media/covid19/31.pdf> (data obrashcheniya: 20.05.2021). (In Russ.).
7. Svedeniya o zarabotnoy plate rabotnikov organizatsiy po kategoriyam personala i professional'nym gruppam rabotnikov za oktyabr' 2017 god. (2017). [Information on the wages of employees of organizations by categories of personnel and professional groups of employees for October 2017]. *Rosstat*. [sayt]. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/60671> (data obrashcheniya: 12.07.2021). (In Russ.).

8. Srednemesyachnaya nominal'naya nachislennaya zarabotnaya plata rabotnikov po polnomu krugu organizatsiy po sub'yektam Rossiyskoy Federatsii s 2019 goda, rubley. [Average monthly nominal accrued wages of employees for the full range of organizations in the constituent entities of the Russian Federation since 2019, rubles]. *Rosstat*. [sayt]. URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (data obrashcheniya: 14.07.2021). (In Russ.).

9. *Uzbekistan. Modernizatsiya sistemy vysshego obrazovaniya*. (2014). [Uzbekistan. Modernization of the higher education system]. Dokument Vsemirnogo banka. Iyun' 2014 g. Otchet № 88606-UZ. URL: <http://documents1.worldbank.org/curated/es/737161501483080910/pdf/88606-28-7-2017-14-44-29-UzbekistanHigherEducationReportru.pdf>. (data obrashcheniya: 12.06.2021). (In Russ.).

10. *Glossary on Migration. International Migration Law*. № 25. Richard Perruchoud and Jillyanne Redpath-Cross, eds. IOM, Geneva, 2-d Edition, 2011. 60 p.

11. Quintini G. (2011). Right for the job: over-qualified or under-skilled? *OECD social, employment and migration working papers*. № 120. OECD Publishing, Paris. URL: <https://doi.org/10.1787/5kg59fcz3tkd-en>. (date of access: 16.02.2021).

12. Quintini G. (2011). Over-qualified or under-skilled: a review of existing literature. *OECD social, employment and migration working papers*. № 121. OECD Publishing, Paris. URL: <https://doi.org/10.1787/5kg58j9d7b6d-en>. (date of access: 19.02.2021).

13. *Setting in 2018: indicators of immigrant integration*. OECD Publishing. Paris /European Union, Brussels, OECD /European Union, 2018. URL: <https://doi.org/10.1787/9789264307216-en> (date of access: 11.02.2020).

14. *Skills matter: further results from the survey of adult skills. OECD skills studies*. (2016). Paris: OECD Publishing, 160 p. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/education/skills-matter_9789264258051-en (date of access: 05.02.2020). DOI: 10.1787/9789264258051-en.

15. *The skills road: skills for employability in Tajikistan*. (2014). M. I. Ajwad, S. Hut, I. Abdulloev, R. Audy, J. de Laat, S. Kataoka, J. Larrison, Z. Nikoloski and F. Torracchi. World Bank, Washington, DC. 100 p.

16. *The skills road: skills for employability in the Kyrgyz Republic*. (2014). M. I. Ajwad., J. de Laat, S. Hut, J. Larrison, I. Abdulloev, R. Audy, Z. Nikoloski, and F. Torracchi. World Bank, Washington, DC.

17. *The skills road: skills for employability in Uzbekistan*. (2014). M. I. Ajwad, I. Abdulloev, R. Audy, S. Hut, J. de Laat, I. Kheyfets, J. Larrison, Z. Nikoloski, and F. Torracchi. World Bank. Washington, DC.

18. *What is the impact of the COVID-19 pandemic on immigrants and their children?* OECD, 19 October 2020. URL: <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/what-is-the-impact-of-the-covid-19-pandemic-on-immigrants-and-their-children-e7cbb7de/> (date of access: 03.02.2021).

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Mukomel' Vladimir Izyavich, Doctor of Sociology, Main Researcher, Institute of Sociology of FCTAS RAS, Moscow, Russia.

E-mail: mukomeil@isras.ru

ORCID ID: 0000-0001-7896-0261

ResearcherID: B-5157-2016

Scopus Author Id: 55867298000

The article was submitted on August 16, 2021. Accepted on September 20, 2021.