

## ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ ИЗ ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ В КОНТЕКСТЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ВЫБОРА РОССИИ

### Аннотация

В статье рассматривается трудовая миграция из стран Центральной Азии как элемент более широкой системы взаимодействия России с регионом. Показано, что трудовая миграция остается важным ресурсом для российского рынка труда, однако односторонняя ставка на физическое привлечение рабочей силы сопровождается ростом социальных, правовых и интеграционных издержек. Стратегически уязвимой является не миграция как таковая, а ее превращение в почти единственный механизм связи России со странами происхождения мигрантов. Обосновывается необходимость перехода к комбинированной модели, предполагающей сохранение управляемого приема мигрантов при одновременном развитии российского экономического присутствия в Центральной Азии. Ключевыми элементами такой модели выступают организованный набор, домиграционная подготовка, профессиональное обучение, совместные предприятия, производственная кооперация и инвестиционные проекты. Сделан вывод о том, что комбинированный подход способен повысить управляемость миграционных процессов и укрепить позиции России в регионе.

---

**САВИНА Ольга Вячеславовна** – научный сотрудник Центра миграционных исследований Института Китая и современной Азии Российской академии наук, Россия, Москва, e-mail: savina.pro@mail.ru, SPIN-код: 8845-9448

**Ключевые слова:** трудовая миграция, Центральная Азия, миграционная политика, рынок труда, организованный набор, домиграционная подготовка, экономическое присутствие

[https://doi.org/10.48137/23116412\\_2026\\_2\\_](https://doi.org/10.48137/23116412_2026_2_)

## **Постановка проблемы: трудовая миграция и пределы односторонней модели**

Трудовая миграция из стран Центральной Азии давно перестала быть для России временным способом восполнения отдельных дефицитов на рынке труда. За последние десятилетия она стала устойчивой частью российской экономики, особенно в тех секторах, где сохраняется высокий спрос на работников физического труда, сменную занятость и гибкие формы найма. Строительство, жилищно-коммунальное хозяйство, сельское хозяйство, логистика, часть сферы услуг – все эти направления в той или иной степени зависят от внешних трудовых ресурсов. Официальная статистика позволяет говорить о выраженной значимости трудовой миграции для российского рынка труда. На фоне низкого уровня безработицы и ограниченного внутреннего резерва рабочей силы сохраняется значительная потребность организаций в работниках для замещения вакантных мест [1]. В этих условиях миграционный ресурс выступает одним из факторов, позволяющих работодателям частично компенсировать дефицит предложения труда. Социологические исследования также показывают, что иностранные работники привлекаются предприятиями не случайно и не эпизодически, а как ответ на конкретные кадровые потребности бизнеса [2, 3].

Особое место в этой системе занимает Центральная Азия. Для России этот регион остается одним из ключевых источников трудовой миграции. Для самих стран происхождения занятость граждан за рубежом имеет не только частное, семейное, но и макроэкономическое значение. Денежные переводы мигрантов остаются важным элементом доходов домохозяйств в Таджикистане, Киргизии и Узбекистане. По данным Всемирного банка, в 2024 г. личные денежные переводы составили 47,9% ВВП Таджикистана, 26,6% ВВП Киргизской Республики и 14,4% ВВП Узбекистана<sup>1</sup>. Исследования практик денежных переводов подтверждают, что речь идет не о случайных денежных поступлениях, а об устойчивом транснациональном механизме поддержки семейных бюджетов и социальных обязательств мигрантов перед домохозяйствами в странах происхождения [4].

При этом именно устойчивость данной миграционной связки формирует для России стратегическую проблему. Пока трудовая миграция рассматривается преимущественно как способ покрытия текущего кадрового дефицита, она выполняет важную экономическую функцию. Однако, чем дольше физическое привлечение работников остается

---

<sup>1</sup> Данные по Узбекистану, Казахстану, Таджикистану, Киргизской Республике, Туркменистану // World Bank Group // <https://data.worldbank.org/?locations=UZ-KZ-TJ-KG-TM> (дата обращения: 13.04.2026).

главным, а в отдельных случаях почти единственным инструментом взаимодействия с регионом происхождения, тем заметнее становятся ограничения такой модели. Ее краткосрочная эффективность сопровождается ростом внутренних издержек: правовых, социальных, интеграционных, инфраструктурных. Часть мигрантов приезжает на ограниченный срок, часть со временем переходит к более долгосрочным стратегиям пребывания, включая проезд семей и постепенное укоренение в принимающем обществе. В этом случае миграционная политика уже не может сводиться только к вопросам трудоустройства. Возникают задачи, связанные со школой, жильем, медицинской помощью, правовой адаптацией, повседневной коммуникацией с принимающей средой [5].

Есть и другая сторона проблемы. Центральная Азия сегодня не может рассматриваться только как источник рабочей силы для российского рынка. Это самостоятельное пространство экономической, кадровой и политической конкуренции. Миграционный коридор между странами Центральной Азии и Россией остается одним из наиболее значимых, однако его значение не гарантирует неизменности сложившейся модели<sup>2</sup>. В регионе постепенно расширяется выбор внешних направлений трудовой мобильности, растет интерес к организованному трудоустройству

в странах Азии, на Ближнем Востоке и в Европе [6]. В этих условиях сохранение за Россией преимущественно роли страны приема мигрантов представляется недостаточным. Миграция в отношении России со странами Центральной Азии может иметь более широкий внешнеполитический и экономический потенциал, но его реализация требует не только регулирования въезда, а более активного присутствия России в странах происхождения миграции.

Исходя из этого вопрос о трудовой миграции из Центральной Азии выходит за рамки обычного обсуждения миграционного контроля, патентов, квот или адаптационных курсов. В более широком смысле речь идет о выборе модели взаимодействия России с регионом. Сохранение основной ставки на физическое привлечение рабочей силы позволяет решать текущие кадровые задачи, однако не снимает вопроса о долгосрочной устойчивости такой модели. При данном подходе значительная часть социальных, правовых и интеграционных издержек концентрируется уже внутри России, тогда как возможности влиять на подготовку, отбор и профессиональную ориентацию будущих работников остаются ограниченными.

Поэтому более перспективным представляется не отказ от трудовой миграции, а ее включение в более широкую систему взаимодей-

<sup>2</sup> Migration data in Central Asia // Migration data portal // <https://www.migrationdataportal.org/regional-data-overview/central-asia?utm> (дата обращения: 11.04.2026).

ствия со странами происхождения. Такая система должна сочетать управляемый прием работников с развитием российского экономического присутствия в Центральной Азии: инвестиционными проектами, совместными предприятиями, производственной кооперацией, подготовкой кадров, домиграционной подготовкой и организованным набором.

Цель статьи состоит в выявлении стратегических ограничений модели, основанной на преимущественном привлечении трудовых мигрантов из Центральной Азии, и обосновании необходимости перехода к комбинированной модели, сочетающей управляемую трудовую миграцию с расширением российского экономического присутствия в странах происхождения.

### **Модель физического привлечения трудовых мигрантов: экономическая необходимость и стратегические ограничения**

Физическое привлечение трудовых мигрантов остается для России наиболее быстрым способом реагирования на кадровый дефицит. Его практическое преимущество заключается в том, что оно позволяет закрывать вакансии в уже существующих производственных и сервисных цепочках, не дожидаясь долгосрочного эффекта от демографической политики, профессиональной переподготовки или технологической модернизации. В этом смысле миграционный ресурс выполняет не столько самостоятельную, сколько поддерживающую функцию: он помогает российскому рынку труда сохранять устойчивость там, где внутреннее предложение рабочей силы оказывается недостаточным.

В последние годы этот фактор приобрел особую значимость. Исследования внешней трудовой миграции в России указывают на сочетание двух процессов: сокраще-

ние предложения труда вследствие демографических ограничений и рост потребности в рабочей силе по ряду направлений российской экономики. По данным исследований внешней трудовой миграции, на середину 2024 г. зарегистрированный спрос на рабочую силу в российской экономике составлял около 2 млн чел., а уровень безработицы к концу 2024 г. снизился до 2,3% [7]. В такой ситуации безработица уже не может рассматриваться как значимый резерв для восполнения нехватки работников.

Экономическая востребованность мигрантов, однако, не снимает вопроса о качестве этой модели: ее управляемости, социальных последствиях и пригодности в качестве долгосрочной основы взаимодействия с регионами происхождения рабочей силы. С точки зрения работодателей, иностранные работники востребова-

ны прежде всего там, где кадровый дефицит выражен наиболее заметно. Так, в 2023 г. работодателям особенно не хватало квалифицированных и неквалифицированных рабочих: недостаток по этим категориям составлял соответственно 27,7% и 29%. По работникам сферы обслуживания и торговли дефицит был ниже, но также значим – 22%. При этом иностранные работники чаще представлены именно в тех должностных категориях, где дефицит кадров наиболее остро ощущают [2].

Эти данные позволяют точнее определить характер зависимости российского рынка труда от миграции. Она не сводится только к стремлению работодателей снизить расходы на оплату труда, хотя такой мотив может присутствовать в отдельных сегментах. Более существенно, что иностранные работники часто занимают позиции, которые хуже замещаются внутренними трудовыми ресурсами: рабочие места с высокой физической нагрузкой, нестандартным графиком, сравнительно низкой привлекательностью и ограниченными возможностями карьерного роста. В результате отдельные отрасли не просто используют миграционный ресурс, а постепенно воспроизводят зависимость от его постоянного притока.

В этом заключается первое ограничение рассматриваемой модели. Для работодателя привлечение иностранной рабочей силы может быть удобным и быстрым решением, но для государства такая струк-

тура занятости создает более сложную проблему. С одной стороны, она поддерживает отрасли, испытывающие дефицит персонала. С другой – снижает стимулы к улучшению условий труда, повышению производительности и технологическому обновлению, поскольку кадровый дефицит частично закрывается за счет новых миграционных потоков.

Второе ограничение связано с каналами найма и оформлением трудовых отношений. Исследования работодателей показывают, что рекрутинг иностранных работников часто происходит через интернет, личные связи, рекомендации уже работавших мигрантов, прямое обращение соискателей в организации, а также через аутсорсинговые компании. Такая система достаточно гибкая, но не всегда прозрачная. При привлечении работников на разовые и низкоквалифицированные работы сохраняются практики найма без необходимых разрешительных документов и без полноценного оформления трудовых договоров. Работодатели, допускающие такие нарушения, объясняют их сложностью и длительностью процедур оформления иностранных работников [2].

В этой точке краткосрочная эффективность вступает в противоречие с управляемостью. Чем больше значение имеют неформальные каналы поиска и трудоустройства, тем сложнее государству контролировать реальные масштабы занятости мигрантов, условия их труда,

соблюдение правовых норм и налоговую дисциплину. Неформальная занятость также повышает уязвимость самих работников: ограничивает доступ к социальным гарантиям, усиливает зависимость от посредников и работодателей, затрудняет защиту трудовых прав. В результате миграция, которая должна закрывать легальный спрос экономики на труд, частично оказывается связанной с теневыми практиками.

Эта проблема не является исключительно правовой. Она имеет и социальное измерение. Нелегальная или полужурформальная занятость ухудшает включение мигрантов в принимающее общество, поскольку человек, находящийся в нестабильном правовом и трудовом положении, слабее связан с официальными институтами. В исследованиях внешней трудовой миграции в современной России отмечается, что незаконная занятость трудовых мигрантов способствует распространению теневых форм занятости, снижению налоговых поступлений и усилению напряженности на формальном рынке труда [7].

Третье ограничение касается интеграционных последствий. Модель, основанная преимущественно на физическом привлечении рабочей силы, часто исходит из представления о мигранте как о временном работнике. Однако фактические миграционные стратегии могут быть более сложными. Часть мигрантов действительно ориентирована на сезонную или временную

занятость, но другая часть постепенно переходит к длительному пребыванию. По данным исследований, в 2022 г. по сравнению с 2021 г. выросла доля мигрантов, планировавших жить и работать в России длительное время, а доля тех, кто намеревался остаться в стране навсегда, увеличилась по сравнению с 2020 г. с 37% до 44% [7].

Такое изменение миграционных стратегий расширяет содержание государственной политики. Пока мигрант рассматривается только как работник, основные инструменты регулирования сосредоточены вокруг допуска на рынок труда, разрешительных документов, контроля сроков пребывания и ответственности работодателей. При переходе к более длительному пребыванию появляются другие вопросы: доступ к жилью, образованию, медицинской помощи, правовому консультированию, социальной адаптации, обучению детей. Исследования семейной миграции из Центральной Азии показывают, что первоначально трудовая, преимущественно мужская и временная миграция постепенно приобретает более долгосрочный характер, в том числе за счет приезда членов семей, ориентации части мигрантов на постоянное проживание и получение российского гражданства [5].

Это создает дополнительное напряжение между экономической и социальной логикой миграции. Экономика заинтересована в мобильном и относительно быстро до-

ступном трудовом ресурсе, но государственные институты и принимающее общество взаимодействуют не только с работником, а с человеком, включенным в семейные, образовательные, жилищные и культурные связи. Поэтому массовая трудовая миграция постепенно становится частью более широкой социальной повестки и не может регулироваться исключительно как вопрос допуска к занятости.

На этом фоне ограничительная реакция государства и общества выглядит понятной, но недостаточной. Усиление контроля, ужесточение требований и расширение запретительных мер могут снижать отдельные риски, связанные с незаконной миграцией. Однако сами по себе они не решают проблему качества включения мигрантов в экономику и общество. Более того, исследования рисков ужесточения миграционного законодательства показывают, что инициативы, ограничивающие семейную миграцию, доступ детей мигрантов к школе или возможности аренды жилья, могут осложнять интеграцию и ухудшать ситуацию в сфере межэтнических отношений [8].

Проблема усиливается тем, что миграционная тема становится чувствительной для общественного восприятия. Анализ международных отношений в России после теракта в «Крокус Сити Холле» фиксирует рост антииммиграционной риторики и увеличение социальной дистанции по отношению к выходцам из Центральной Азии. В част-

ности, доля респондентов, согласных пускать центральноазиатских мигрантов только временно или закрыть для них въезд, выросла с 42% в 2022 г. до 56% в 2024 г.. Также увеличилась доля тех, кто считает возможными столкновения на национальной почве [9].

Следовательно, модель физического привлечения мигрантов обладает внутренней асимметрией. Ее экономические выгоды проявляются быстро и сравнительно очевидны для работодателей: закрываются вакансии, сохраняется непрерывность работ, снижается давление кадрового дефицита. Социальные и политические издержки, напротив, проявляются постепенно и распределяются шире: между образовательной системой, муниципальной инфраструктурой, правоохранительными органами, местными сообществами, институтами адаптации и интеграции. Бизнес получает краткосрочный кадровый эффект, тогда как государство и принимающее общество несут значительную часть долгосрочных последствий.

Именно поэтому стратегическая уязвимость заключается не в самом факте привлечения трудовых мигрантов. В условиях демографических ограничений и сохраняющегося спроса на рабочую силу этот инструмент остается необходимым. Уязвимость возникает тогда, когда физический прием работников становится почти единственным способом взаимодействия с регионом происхождения миграции. Такая модель позволяет

решать текущие кадровые задачи, но слабо влияет на подготовку работников до въезда, на качество отбора, на профессиональную ориентацию, на правовую информированность и на распределение социальных издержек между Россией и странами происхождения.

Более управляемый вариант требует изменения акцента. Речь не идет о прекращении трудовой миграции или о резком сокращении доступа работников из Центральной Азии на российский рынок труда. Реалистичная задача состоит в том, чтобы снизить за-

висимость от стихийного и преимущественно экстенсивного привлечения рабочей силы. Для этого необходимы инструменты, которые связывают миграцию с подготовкой кадров, организованным набором, правовой адаптацией и экономическим присутствием России в странах происхождения. Без такого перехода физическое привлечение мигрантов будет и дальше выполнять важную экономическую функцию, но одновременно воспроизводить ограничения, делающие данную модель недостаточно устойчивой.

### **Расширение экономического присутствия России в Центральной Азии как основа комбинированной модели**

Экономическое присутствие России в Центральной Азии в контексте трудовой миграции следует понимать не только как участие в крупных инвестиционных проектах. Для рассматриваемой темы важнее более широкий набор инструментов: совместные предприятия, производственная кооперация, участие российских компаний в локальных проектах занятости, профессиональная подготовка кадров под потребности российского бизнеса, домигранционная подготовка и организованный набор. В совокупности эти инструменты позволяют изменить характер взаимодействия России со странами Центральной Азии: от преимущественного приема рабочей силы к участию в соз-

дании кадровой и экономической инфраструктуры в странах происхождения.

Определенные предпосылки для развития такого подхода в регионе уже существуют. По данным Евразийского банка развития, Центральная Азия усиливает значение как пространство взаимных инвестиций: к концу первого полугодия 2024 г. внутренние взаимные инвестиции стран региона достигли 834 млн долл., что на 40% выше уровня 2022 г. Наиболее заметная динамика зафиксирована в обрабатывающем секторе, где взаимные инвестиции выросли в 2,5 раза к 2022 г. ЕАБР также относит обрабатывающий сектор, агропромышленный комплекс, транспорт и логистику к значимым направ-

лениям инвестиционной активности в Евразийском регионе<sup>3</sup>. Эти данные не свидетельствуют напрямую о расширении российского присутствия, но показывают, что в регионе формируется инвестиционная и производственная среда, в которую Россия может активнее встраиваться.

В таком контексте экономическое присутствие России в Центральной Азии потенциально способно выполнять двойную функцию. С одной стороны, оно способно создавать рабочие места непосредственно в странах происхождения, снижая давление на миграционный канал. С другой – оно может формировать более подготовленный кадровый ресурс для тех случаев, когда миграция в Россию остается необходимой. Здесь принципиально важно не противопоставлять занятость «там» и занятость «здесь». Более продуктивной выглядит связка, при которой часть трудовых ресурсов могла бы работать в проектах с российским участием на месте, а другая часть – проходить подготовку и выезжать в Россию уже в более организованном и понятном для работодателя формате.

Особое значение в такой модели приобретает домиграционная подготовка. Ее задача не должна ограничиваться формальным изучением русского языка или кратким информированием о прави-

лах пребывания в России. Более содержательный вариант включает профессиональную ориентацию, базовую правовую подготовку, обучение требованиям безопасности труда, знакомство с условиями работы в конкретных отраслях, а также предварительную оценку квалификации. Такая подготовка должна охватывать разные категории мигрантов, включая низкоквалифицированных работников, квалифицированных специалистов и членов семей. Отдельного внимания заслуживает создание центров профессиональной подготовки не только в столицах и крупных городах, но и в регионах устойчивого миграционного исхода [10].

Домиграционная подготовка снижает неопределенность для всех участников процесса. Для мигранта это понимание будущих условий труда, правового статуса, требований работодателя и возможных рисков. Для российского работодателя – предварительное представление о квалификации работника, его языковой подготовке и готовности к конкретному виду занятости. Для государства – возможность сократить долю стихийной миграции, повысить правовую информированность приезжающих и снизить нагрузку на адаптационные механизмы уже внутри России. В исследованиях, посвященных межнациональным отношениям и

<sup>3</sup> Мониторинг взаимных инвестиций ЕАБР – 2024. Евразийский регион // Евразийский банк развития // <https://eabr.org/analytics/special-reports/monitoring-vzaimnykh-investitsiy-eabr-2024-evraziyskiy-region/> (дата обращения: 10.04.2026).

интеграции мигрантов, домиграционная подготовка и организованный набор рассматриваются как меры, способные снизить риски анклавизации, социальной напряженности и неэффективности исключительно ограничительных решений [9].

Организованный набор в этой конструкции выступает связующим звеном между российским рынком труда и странами происхождения. Его преимущество состоит не только в том, что работник приезжает к заранее определенному работодателю. При правильной настройке этот механизм позволяет увязать потребность конкретной отрасли или региона России, предварительный отбор работника, проверку документов, профессиональную подготовку, информирование о правах и обязанностях, а также сопровождение после въезда. В экспертной трактовке организованный набор понимается как комплекс мероприятий по целевому привлечению работодателем иностранных граждан требуемой квалификации, включая подбор, отбор и содействие в оформлении необходимых документов<sup>4</sup>.

У России уже есть опыт соглашений об организованном наборе с отдельными странами Центральной Азии, в том числе с Узбекистаном, Киргизией и Таджики-

станом. Однако практическая роль этого инструмента пока остается ограниченной. В научной литературе указывается, что число мигрантов, прибывающих в рамках организованного набора, несопоставимо мало по сравнению с масштабом стихийной трудовой миграции; более 90% мигрантов приезжают именно в стихийном порядке [6]. Это означает, что проблема заключается не в отсутствии самого инструмента, а в его слабой встроенности в общую систему миграционного и экономического взаимодействия.

Поэтому организованный набор не должен рассматриваться как чисто административная процедура. Если он сводится только к оформлению работника под уже открытую вакансию, его эффект будет ограниченным. Более перспективен другой подход: организованный набор как часть кадровой политики российских компаний в Центральной Азии. В этом случае работодатель участвует не только в финальном найме, но и в более ранних стадиях – определяет квалификационные требования, взаимодействует с центрами подготовки, участвует в ярмарках вакансий, получает доступ к кадровому резерву, а после приезда работника несет ответственность за условия труда и адаптацию.

---

<sup>4</sup> Организованный набор: пути повышения эффективности привлечения востребованных иностранных работников // Евразийский экономический форум-2025 // chrome-extension://efaidnbmninnibpcjpcglefindmkaj/https://eec.eaeunion.org/upload/medialibrary/9cf/jmu7fre308ks0015bam3x5mid46513jb/Prezentatsiya\_-N.V.-Kurdyumov\_-MATM.pdf (дата обращения: 11.04.2026).

При таком подходе экономическое присутствие и миграционная политика начинают работать как единая система. Российская компания, имеющая производственные, образовательные или кадровые проекты в стране происхождения, получает возможность не просто нанимать работников, а формировать более устойчивую профессиональную среду вокруг себя. Для стран Центральной Азии это также может быть выгодно: появляются дополнительные рабочие места, расширяется доступ к профессиональному обучению, формируются легальные каналы занятости за рубежом, снижается зависимость граждан от посредников и неформальных схем трудоустройства. Для России такой подход означает повышение управляемости миграционного потока и частичное перераспределение издержек, которые при односторонней модели концентрируются уже на российской территории.

При этом второй сценарий имеет собственные ограничения. Он не дает такого быстрого эффекта, как прямое привлечение работников на российский рынок труда. Инвестиционные проекты, центры подготовки, совместные предприятия и механизмы организованного набора требуют времени, межгосудар-

ственной координации, участия бизнеса и понятных правил. Кроме того, не вся потребность России в рабочей силе может быть закрыта через подготовку кадров в странах происхождения или через создание рабочих мест на местах. Поэтому экономическое присутствие в Центральной Азии не следует представлять как полную альтернативу миграции. Его значение состоит в снижении зависимости от экстенсивного притока рабочей силы и в повышении качества самой миграции.

Различия между двумя моделями представлены в таблице 1.

Сопоставление показывает, что первая модель обеспечивает быстрый кадровый эффект, но концентрирует значительную часть социальных, правовых и интеграционных издержек внутри России. Вторая модель не заменяет миграцию, однако позволяет перераспределить часть рисков, повысить управляемость миграционных потоков и усилить связь трудовой миграции с более широкой экономической политикой России в Центральной Азии. В этом смысле ее значение состоит не в сокращении миграционного канала, а в его институциональном дополнении инструментами подготовки, отбора и сопровождения работников.

**Таблица 1.**

**Сравнительная характеристика двух моделей взаимодействия России со странами Центральной Азии в сфере трудовой миграции<sup>5</sup>**

<b>Критерий</b>	<b>Модель физического привлечения мигрантов</b>	<b>Модель расширенного экономического присутствия</b>
Основной эффект	Быстрое закрытие кадрового дефицита в России	Снижение зависимости от экстенсивного притока рабочей силы
Горизонт действия	Краткосрочный и среднесрочный	Среднесрочный и долгосрочный
Основной инструмент	Прием работников на территории России	Инвестиционные проекты, совместные предприятия, подготовка кадров, домиграционная подготовка, организованный набор
Роль работодателя	Наниматель уже прибывшего работника	Участник отбора, подготовки и сопровождения работника
Основной риск	Концентрация социальных, правовых и интеграционных издержек внутри России	Более сложная реализация, необходимость инвестиций и межгосударственной координации
Роль России	Страна приема трудовых мигрантов	Работодатель, инвестор, участник формирования кадровой инфраструктуры
Итоговая оценка	Необходима, но недостаточна как долгосрочная модель	Не заменяет миграцию полностью, но делает взаимодействие более устойчивым

**Заключение**

Проведенный анализ показывает, что ключевая проблема российской политики в отношении трудовой миграции из Центральной Азии заключается не в самом привлечении иностранных работников, а в

чрезмерной зависимости от этого инструмента. Модель физического приема рабочей силы сохраняет практическую значимость, но при ее доминировании основные социальные, правовые и интеграцион-

<sup>5</sup> Источник: составлено автором на основе анализа научной литературы и экспертных материалов

ные издержки концентрируются внутри России.

Перспективным направлением становится не ограничение миграционного канала как такового, а изменение его места в системе отношений с Центральной Азией. Организованный набор, домиграционная подготовка, профессиональное обучение, совместные предприятия и инвестиционные проекты позволяют связать миграционную политику с более широкой экономической и кадровой повесткой.

В этом случае трудовая миграция перестает быть преимущественно реакцией на текущий дефицит рабочей силы и превращается в один из элементов долгосрочного взаимодействия России со странами происхождения. Именно такая комбинированная модель способна одновременно сохранить доступ к необходимым трудовым ресурсам, повысить управляемость миграционных процессов и укрепить российское присутствие в Центральной Азии.

### Список литературы

1. Труд и занятость в России. 2025: Стат.сб./Росстат. М. 2025. 172 с.
2. Григорьева К. С. Работодатели мигрантов: кто, как и почему нанимает иностранных работников? // Постсоветский материк. 2025. № 4. С. 90-103. DOI: 10.48137/23116412\_2025\_4\_90
3. Эндрюшко А. А. Иностранцы глазами работодателей: критерии отбора, сравнение с россиянами и оценка перспектив // Информационно-аналитический бюллетень. Межэтнические отношения и метаморфозы идентичностей в контексте адаптации к современным российским реалиям. 2025. № 2. С. 104-114. DOI: 10.19181/INAB.2025.2.9
4. Полетаев Д. В. Денежные переводы трудовых мигрантов из Таджикистана, Киргизии и Узбекистана из РФ на родину: устоявшиеся практики и динамичные изменения // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2024. № 14 (5). С. 41-49. DOI: 10.26794/2226-7867-2024-14-5-41-49
5. Пешкова В. М. Семьи мигрантов из Центральной Азии в России: экспертный дискурс // Мир России. 2025. № 34 (1). С. 106-129. DOI: 10.17323/1811-038X-2025-34-1-106-129
6. Крамаренко А. С. Миграция как инструмент внешней политики России в Центральной Азии // Постсоветский материк. 2025. № 4. С. 15-28. DOI: 10.48137/23116412\_2025\_4\_15
7. Красинец Е. С. Внешняя трудовая миграция в современном российском обществе: динамика и последствия // Народонаселение. 2025. Т. 28. № 3. С. 61-73. DOI: 10.24412/1561-7785-2025-3-61-73
8. Григорьева К. С. О некоторых рисках ужесточения российского миграционного законодательства // Аналитические записки

ИКСА РАН. Вып. 8. М.: ИКСА РАН. 2025. С. 55-58. DOI: 10.48647/ISSA.2025.22.33.008

9. Бабаев К. В., Крамаренко А. С. Межнациональный мир в России в эпоху глобальных потрясений // Власть. 2025. Т. 33. № 1. С. 12-24.

10. Сакулин С. В. Многовекторная система домиграционной подготовки – фактор обеспечения национальной безопасности России // Обозреватель-Observer. 2026. № 1. С. 46-57. DOI: 10.48137/2074-2975\_2026\_1\_46

**SAVINA Olga V.** – Research Fellow, Migration Studies Sector, Center for Central Asian Studies, Institute of China and Contemporary Asia, Russian Academy of Sciences, Russia, Moscow, e-mail: savina.pro@mail.ru

**Keywords:** labor migration, Central Asia, migration policy, labor market, organized recruitment, pre-immigration training

## LABOR MIGRATION FROM CENTRAL ASIA IN THE CONTEXT OF RUSSIA'S STRATEGIC CHOICE

### Abstract

The article examines labor migration from Central Asian countries to Russia as part of a broader system of Russia's interaction with the region. It shows that labor migration remains an important resource for the Russian labor market; however, a one-sided reliance on the physical attraction of labor is accompanied by growing social, legal, and integration-related costs. The strategic vulnerability lies not in migration as such, but in its transformation into an almost exclusive mechanism linking Russia with the countries of origin of migrant workers. The article substantiates the need to move toward a combined model that preserves the managed admission of migrants while simultaneously expanding Russia's economic presence in Central Asia. The key elements of this model include organized recruitment, pre-departure training, vocational education, joint ventures, industrial cooperation, and investment projects. The article concludes that a combined approach can improve the manageability of migration processes and strengthen Russia's position in the region.

### References

1. Labor and employment in Russia. 2025: Stat.sat./Rosstat. M. 2025. 172 p.
2. Grigor'eva K. S. Employers of migrants: who, how, and why hire foreign workers? // Post-Soviet Mainland. 2025. № 4. Pp. 90-103. DOI: 10.48137/23116412\_2025\_4\_90

3. Endryushko A. A. Foreign workers through the eyes of employers: selection criteria, comparison with Russians and assessment of prospects // Information and Analytical Bulletin. Interethnic relations and identity metamorphoses in the context of adaptation to modern Russian realities. 2025. No. 2. pp. 104-114. DOI: 10.19181/INAB.2025.2.9
4. Poletaev D. V. Remittances from the Russian Federation to the homeland of labor migrants from Tajikistan, Kyrgyzstan and Uzbekistan: established practices and dynamic changes // Humanities and Social Sciences. Bulletin of the Financial University. 2024. № 14 (5). Pp. 41-49. DOI: 10.26794/22267867-2024-14-5-41-49
5. Peshkova V. M. Families of Migrants from Central Asia in Russia: Expert Discourse // Mir Rossii. Vol. 34. № 1. Pp. 106-129. DOI: 10.17323/1811-038X-2025-34-1-106-129
6. Kramarenko A. S. Migration as an instrument of Russia's foreign policy in Central Asia. Post-Soviet Mainland. 2025. № 4. Pp.15-28. DOI: 10.48137/23116412\_2025\_4\_15
7. Krasinets E. S. External labor migration in modern Russian society: dynamics and consequences // Population. 2025. Vol. 28. No. 3. Pp. 61-73. DOI: 10.24412/1561-7785-2025-3-61-73
8. Grigor'eva K. S. Risks of Tightening Russian Migration Legislation // Analytical Notes of the ICS RAS. Issue 8. Moscow: ICCA RAS. 2025. Pp. 55-58. DOI: 10.48647/ICCA.2025.22.33.008
9. Babaev K. V., Kramarenko A. S. Inter-ethnic peace in Russia at a time of global turbulence // Power. 2025. Vol. 33. No. 1. Pp. 12-24.
10. Sakulin S. V. Multi-vector system of pre-migration training – a factor ensuring national security of the Russian Federation // Observer. 2026. № 1. Pp. 46-57. DOI: 10.48137/2074-2975\_2026\_1\_46

*Статья поступила в редакцию 18.04.2026.*

*Принята к публикации 17.05.2026.*