

О.А. ХАРАЕВА, О.С. ЧУДИНОВСКИХ

ОРГАНИЗОВАННЫЙ НАБОР КАК АЛЬТЕРНАТИВА СИСТЕМЕ ПАТЕНТОВ В РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ: РОССИЙСКИЙ КОНТЕКСТ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

С 2027 г. в России начнется реформа в сфере регулирования внешней трудовой миграции, которая предполагает переход к модели привлечения иностранной рабочей силы по приглашению работодателя и закрытие канала независимой трудовой миграции на основании патента. Авторы рассматривают основные положения законопроекта об оргнаборе, текущие режимы допуска иностранных граждан на российский рынок труда и примеры международного опыта организации трудовой миграции по приглашению работодателя, ее плюсы и минусы. В работе показаны логические пробелы в предлагаемых законопроектах, возможные негативные последствия ускоренной смены модели, применяемой в настоящее время. Делается вывод о том, что в нынешних условиях резкая смена механизма привлечения иностранной рабочей силы может вызвать проблемы на рынке труда, особенно в регионах и секторах, зависимых от иностранных работников.

Ключевые слова: трудовая миграция, миграция по приглашению работодателя, организованный набор рабочей силы, миграционная политика, регион.

JEL: F22, J61, J68, O15

Введение

В 2027 г. в России планируется начать эксперимент, который кардинальным образом изменит порядок найма сотен тысяч иностранных работников и *ознаменует переход к единственной модели трудовой миграции*: еще до прибытия в Россию мигранты будут обязаны иметь приглашение работодателя. В нормативных документах предлагаемая система названа организованным набором. Концепция государственной миграционной политики на 2018–2025 гг. содержала упоминание «развития механизмов организованного привлечения иностранных работников»¹,

¹ Указ Президента Российской Федерации от 31 октября 2018 г. № 622 «О Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы».

но лишь в новой Концепции, подписанной в конце 2025 г., эта идея приобрела форму императива¹. В документе сказано, что «усилия органов государственной власти будут направлены на ускорение перехода к целевому организованному набору иностранных работников (прежде всего прибывающих без виз), предусматривающему возможность работы у конкретного работодателя, на конкретном рабочем месте в течение определенного срока на основании трудового договора и разрешения на работу». Предполагается, что система патентов, в которой работник самостоятельно оформляет документы и ищет работу, будет со временем ликвидирована. Пилотным регионом выбран Северо-Западный федеральный округ (СЗФО)², в последние годы (2023–2025) аккумулировавший в среднем 13% потока иностранных граждан, поставленных на миграционный учет с целью «работа» в России.

В конце 2025 г. был опубликован законопроект об оргнаборе³, в котором подробно перечислены предлагаемые изменения в порядке привлечения иностранных работников. Этому предшествовали заявления ряда российских политиков⁴, а в сентябре 2025 г. предложение «подумать над отменой патентов для мигрантов» прозвучало из уст Президента России Владимира Путина⁵. Законопроект предусматривает закрытие канала независимой трудовой миграции на основании патентов, а допуск всех иностранцев на российский рынок труда будет осуществляться в форме «организованного набора», т.е. по приглашению работодателя⁶. На время эксперимента в 2027–2030 гг. в регионах, где он будет проводиться, будет приостановлено действие статьи 13.3 Закона о правовом положении иностранных граждан (о работе на основании патента)⁷. Как указано в Концепции миграционной политики до 2030 г., взаимодействие работника и пригласившего его работодателя будет строиться

¹ Указ Президента Российской Федерации от 15 октября 2025 г. № 738 «О Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2026–2030 годы».

² СЗФО предложили сделать пилотным регионом в эксперименте по набору мигрантов. URL: <https://tass.ru/obschestvo/27491303> (дата обращения: 25.05.2026).

³ Законопроект № 1091179-8 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты в части изменения порядка осуществления иностранными гражданами трудовой деятельности и оказания ими услуг гражданско-правового характера на территории Российской Федерации (об отмене патентной системы осуществления иностранными гражданами трудовой деятельности на территории Российской Федерации и введении механизма организованного набора на основании разрешения на работу)». URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/1091179-8> (дата обращения: 08.04.2026).

⁴ Бойко А. Минтруд предлагает реформировать действующую систему привлечения мигрантов. URL: <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2024/10/14/1068409-mintrud-predlagaet-reformirovat-sistemu-privlecheniya-migrantov> (дата обращения: 02.06.2026); Решетников: в период дефицита труда на мигрантов долгосрочно полагаться нельзя. URL: <https://tass.ru/ekonomika/25081305> (дата обращения: 15.05.2026).

⁵ Путин предложил подумать над отменой патентов для мигрантов. URL: <https://www.rbc.ru/politics/18/09/2025/68cc12d19a79472241a5a694> (дата обращения: 02.06.2026).

⁶ Дорофеева Е. Эксперимент по оргнабору иностранцев на работу затронет 87 субъектов России. URL: <https://www.vedomosti.ru/society/articles/2026/01/13/1168789-eksperiment-po-orgnaboru-inostrantsev-na-rabotu-zatronet-87-subektov-rossii> (дата обращения: 04.06.2026).

⁷ Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

на реестровой модели, требующей обязательной регистрации компаний и нанимаемых иностранцев в соответствующих реестрах.

Вводятся ограничения для трудовых мигрантов и обременения для работодателей. Срок пребывания работника не может превышать срока действия трудового договора, затем следует выезд из Российской Федерации. Устанавливается ряд запретов для иностранцев: на смену работодателя, получение вида на жительство и гражданства, приезд членов семьи. При досрочном расторжении договора работник должен покинуть Россию в течение месяца или заключить договор с другим работодателем – участником оргнабора. Работодатели обязаны оплатить обратную дорогу работника (заранее вносится депозит или дается банковская гарантия). Затраты, связанные с пребыванием работника в Российской Федерации (миграционный учет, оформление документов, жилье, медицинские услуги), также возлагаются на работодателя¹.

Многие эксперты считают внедрение оргнабора в качестве единственного способа привлечения иностранных работников «утопическим проектом, который неизбежно столкнется с бюрократическими проблемами»². В цитируемой статье также сказано, что администрирование оргнабора будет выполнять МВД, а оценкой необходимого объема иностранной рабочей силы займется Минтруд. Но за более чем 30-летнюю историю регулирования трудовой миграции в России (первый нормативный акт появился в конце 1993 г.³) Минтруд ничего подобного не делал и таких оценок не публиковал. Оценки сводились к формированию квот на основе заявок части работодателей, поданных за год. *Это питало коррупцию*: квоты заранее выбирались фирмами-посредниками, а реальные участники экономической деятельности были вынуждены покупать их при возникновении потребности в работниках. В октябре 2013 г. Уполномоченный при Президенте России по защите прав предпринимателей Б. Титов в интервью *Business FM* сказал, что квоты на привлечение иностранной рабочей силы являются атавизмом и только «сильно нарастили коррупцию», а компании-посредники «заранее получают квоты, а потом их просто перепродают»⁴.

Предложения возложить всю ответственность на работодателей вносились еще в 2020 г., и эксперты указывали, что такой подход существенно увеличит финансовую и организационную нагрузку на принимающую сторону и будет трудновыполнимым прежде всего для малого бизнеса⁵. Мы разделяем эту позицию. Регионы, включенные

¹ В Госдуме предлагают отменить патенты для неквалифицированных мигрантов. URL: <https://www.garant.ru/news/1922820/?ysclid=mpmcnrcryu528199403> (дата обращения: 31.05.2026).

² Мануйлова А. Мигрантам объявлено построение. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/8180683> (дата обращения: 31.05.2026).

³ Указ Президента Российской Федерации от 16 декабря 1993 г. № 2146 (ред. от 05.10.2002) «О привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы».

⁴ Копелевич И. Борис Титов: без миграции наша экономика не выживет. URL: <https://www.bfm.ru/news/234214> (дата обращения: 26.05.2026).

⁵ Иванова Е. Работодателям добавят ответственности. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4442199?ysclid=mpm8qa9uaz83101217> (дата обращения: 16.04.2026).

в эксперимент в 2027 г., могут столкнуться с острым дефицитом трудовых мигрантов, поскольку для многих средних и малых работодателей новые требования окажутся чрезмерно обременительными.

В начале мая 2026 г. появились еще три законопроекта, внесенных Правительством Российской Федерации¹. Согласно поправкам к Трудовому кодексу², документооборот между работодателем и иностранным работником переводится в электронный вид, а все финансовые операции, включая начисление зарплаты мигрантам, будут осуществляться через единственный уполномоченный банк. В июне было объявлено, что им станет «Газпромбанк»³.

Скорость принятия решений, логические пробелы в законопроектах и недооценка возможного негативного воздействия будущих изменений на миграционную и экономическую ситуацию в России и странах-донорах побудили нас написать эту статью. Ее цель — оценить перспективы масштабирования системы привлечения иностранной рабочей силы по приглашению работодателя вплоть до полной отмены независимого канала — работы по патенту.

Плюсы и минусы миграции по приглашению работодателя

Привлечение иностранных работников при спонсорстве работодателя — широко распространенная практика. Преимуществами такой модели считаются отбор мигрантов с учетом интересов принимающей стороны [1; 2], законность их занятости [3, с. 3], а также большая предсказуемость трудовой миграции⁴. К очевидным негативным сторонам относятся зависимость работника от работодателя и высокая вероятность злоупотреблений.

Новозеландский социолог Ф. Коллинз отмечает, что эксплуатация трудовых мигрантов становится в его стране все более серьезной проблемой: растет число сообщений о мошенничестве, хищении зарплаты, «премиях» работодателю за приглашение на работу и визу и других нарушениях⁵. В письме специальных корреспондентов ООН Британскому правительству сообщается, что некоторые сельскохозяйственные рабо-

¹ МВД России инициировало поправки для проведения эксперимента по набору мигрантов. URL: <https://www.garant.ru/news/2081810/?ysclid=mpmkk3vibs565232368> (дата обращения: 20.05.2026).

² Законопроект «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» ID проекта 01/05/05-26/00167774. Дата создания 05 мая 2026. URL: <https://regulation.gov.ru/projects/167774/> (дата обращения: 25.05.2026).

³ Мануйлова А. Мигрантам подобрали кассу. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/8728735?ysclid=mqo4a7h7q7270624968> (дата обращения: 27.05.2026).

⁴ OECD How to make Labour Migration Management Future-Ready? Migration Policy Debates. January 2020. № 21. URL: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/01/how-to-make-labour-migration-management-future-ready_5bf38d3a/95b0f690-en.pdf (дата обращения: 14.05.2026).

⁵ Collins F.L. In demand but disempowered: why low-skilled migrant workers face even worse exploitation under NZ's new rules. URL: <https://theconversation.com/in-demand-but-disempowered-why-low-skilled-migrant-workers-face-even-worse-exploitation-under-nzs-new-rules-227993> (дата обращения: 14.05.2026).

чие-мигранты отдавали за трудоустройство в Великобритании свыше 3 000 фунтов стерлингов, попадая в долговую кабалу, хотя официальная стоимость сезонной визы составляла 259 фунтов¹. В специальном отчете о найме мигрантов для работы в сфере социальной помощи в Великобритании приводятся факты массовых злоупотреблений. Например, спонсорские сертификаты были выданы на привлечение 275 работников в несуществующий дом престарелых, другая компания, имевшая в штате четырех сотрудников, получила право пригласить 1234 иностранца².

Наиболее критикуемой считается система спонсируемой трудовой миграции, применяемая в странах Персидского залива, так называемая кафала. Помимо привязки работника к конкретному работодателю она предусматривает ограничение свободы передвижения мигрантов. Иностранцы живут в закрытых городках с жесткой дисциплиной и контролем, не имеют права самостоятельно выехать из страны. Работодатели и посредники нередко перекладывают на них финансовые издержки: взимают плату за приглашение, а по прибытии предлагают работу с худшими условиями, чем оговаривалось изначально [4, с. 8, 11]. Среди инструментов давления — изъятие паспортов, угроза невыплаты зарплаты и депортации³. Некоторые авторы считают кафалу формой современного рабства⁴.

Для достижения баланса интересов мигрантов и нанимателей исследователи рекомендуют предоставить работникам больше свободы при смене работодателя, продлить разрешенный срок поиска новой работы, увеличить штрафы для недобросовестных компаний⁵. Кроме того, следует обеспечить прозрачность найма, гарантировать оплату, сопоставимую с оплатой местных работников, ограничить срок пребывания во временном статусе, дать возможность получения вида на жительство без участия работодателя и усилить надзор за нанимателями [5, с. 191–199]. Критики системы кафала предлагают ввести «отраслевые» визы как альтернативу индивидуальному спонсорству, позволяющую га-

¹ Mandates of the Special Rapporteur on contemporary forms of slavery, including its causes and Consequences. the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises; the Special Rapporteur on the human rights of migrants and the Special Rapporteur on trafficking in persons, especially women and children. UN, Geneva, March 2024. 18 p. URL: <https://spcommreports.ohchr.org/TMResultsBase/DownloadPublicCommunicationFile?gId=28837> (дата обращения: 14.05.2026).

² Neal D. An inspection of the immigration system as it relates to the social care sector August 2023 – November 2023. Independent Chief Inspector of Borders and Immigration. Presented to Parliament pursuant to Section 50 (2) of the UK Borders Act 2007. March 2024. 86 p. URL: <https://www.gov.uk/government/publications/an-inspection-of-the-immigration-system-as-it-relates-to-the-social-care-sector-august-2023-to-november-2023> (дата обращения: 18.05.2026).

³ Siebel M. Exploitation of Migrant Workers in Asia. URL: <https://www.migrationpolicy.org/article/exploitation-migrant-workers-asia> (дата обращения: 18.05.2026).

⁴ Modern Slavery in Plain Sight: The Kafala System and Migrant Rights in the UAE. URL: <https://washingtoncentre.org/modern-slavery-in-plain-sight-the-kafala-system-and-migrant-rights-in-the-uae/> (дата обращения: 22.06.2026).

⁵ Sehic A., Vicol D. Safeguarding sponsored workers: A UK Workplace Justice Visa, and other proposals from a six-country comparison. Report. April 2025. Work Rights Centre. 37 p. URL: <https://www.workrightscentre.org/publications/2025/safeguarding-sponsored-workers-a-uk-workplace-justice-visa-and-other-proposals-from-a-six-country-comparison/> (дата обращения: 18.05.2026).

рантировать работникам базовые права без ущерба для экономических интересов принимающего государства¹.

В настоящее время государства, применявшие данную систему, *отказываются от нее или предпринимают шаги по ее реформированию*². Расширяются права мигрантов на мобильность, принимаются меры по ограничению злоупотребления³. Наиболее заметные изменения произошли в Саудовской Аравии, ОАЭ и Катаре⁴.

Публикации в российских СМИ показывают, что разработчики законопроекта об оргнаборе *ориентировались как раз на эту систему*⁵.

Оргнабор в публикациях российских авторов

Авторы законопроекта еще в 2024 г. предлагали создавать такие городки и в России⁶. Идея строительства закрытых городков и системы «хабов»-накопителей для трудовых мигрантов сейчас обсуждается в органах власти⁷.

Российские авторы выступали за расширение сегмента трудовой миграции по приглашению работодателя еще до объявления реформы 2027 г. В. Комаровский выражал убежденность, что если бы не пандемия, то соглашения России с Узбекистаном⁸ и Таджикистаном⁹ об органи-

¹ Kagan S. Will we ever move on from employer-tied sponsorship for low-wage workers? URL: <https://migrationpolicycentre.eu/will-we-ever-move-on-from-employer-tied-sponsorship-for-low-wage-workers/> (дата обращения: 23.06.2026).

² UAE Labour Migration News. Saudi Arabia Abolishes 50-Year-Old Kafala System in Landmark Reform for 13 Million Migrants. URL: <https://uaelabourlaw.org/saudi-arabia-abolishes-kafala-system-labour-reform>. В статье сказано, что Саудовская Аравия совершила исторический шаг, официально отменив «существовавшую десятилетиями систему кафала (спонсорства), положив конец противоречивым принципам, которые более 70 лет определяли жизнь миллионов трудящихся-мигрантов».

³ Sponsorship reform and international labour market mobility for migrant workers in the Arab States. URL: <https://www.ilo.org/resource/other/sponsorship-reform-and-internal-labour-market-mobility-migrant-workers-arab> (дата обращения: 09.06.2026).

⁴ Kafala system reforms: what Gulf workers need to know. URL: <https://theworkguide.com/kafala-system-reforms-2026/> (дата обращения: 03.06.2026).

⁵ Дорофеева Е., Гасымов Н. В РФ изучат опыт исламской системы найма иностранцев для грядущего оргнабора. URL: <https://www.vedomosti.ru/society/articles/2026/01/29/1172467-v-rf-izuchat-opit-islamskoi-sistemi-naima-inostrantsev> (дата обращения: 09.07.2026).

⁶ Иорданова И. Миронов заявил, что мигранты должны жить в лагерях. URL: <https://www.gazeta.ru/social/news/2024/11/26/24476413.shtml?ysclid=mpvz2bb4j621504223> (дата обращения: 27.04.2026).

⁷ «Шаг в прошлый век»: Страну покроют мигрантскими хабами. Начнут с Питера и окрестностей. URL: <https://news.rambler.ru/world/56495200-shag-v-proshlyy-vek-stranu-pokroyut-migrantskimi-habami-nachnut-s-pitera-i-okrestnostey/?ysclid=mryuei365d68846785> (дата обращения: 22.06.2026).

⁸ Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан об организованном наборе и привлечении граждан Республики Узбекистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации от 5 апреля 2017 г. URL: https://www.mid.ru/ru/foreign_policy/international_contracts/international_contracts/2_contract/51965 (дата обращения: 24.04.2026).

⁹ Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Таджикистан об организованном наборе граждан Республики Таджикистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации от 17 апреля 2019 г. URL: https://www.mid.ru/ru/foreign_policy/international_contracts/international_contracts/2_contract/56003 (дата обращения: 24.04.2026).

зованном наборе ознакомили бы поворот к «наиболее эффективным формам взаимодействия заинтересованных стран в сфере международной трудовой миграции» [6, с. 71]. Но *оргнабор* и ранее был доступен и *оказался невостребованным из-за низкой эффективности*. До 2007 г. вся трудовая миграция в России предполагала наличие приглашения от лицензированного работодателя. Только с января 2007 г. работники из стран ближнего зарубежья получили право самостоятельно обращаться за разрешением на работу. Создание патентной системы в 2010 г., ее распространение в 2015 г. на всех граждан безвизовых стран и расширение ЕАЭС ознакомили переход к не зависимой от работодателя трудовой миграции как доминирующей форме допуска иностранных работников на рынок труда Российской Федерации.

В работе М.А. Бурды риторически перечисляются возможные преимущества оргнабора как единственного механизма привлечения иностранной рабочей силы: защита интересов работодателя, упорядочивание миграционных потоков, разграничение временной миграции и миграции на постоянное жительство, снижение нагрузки на социальную инфраструктуру, а также «воспитательная» функция через довыездную подготовку мигрантов — изучение русского языка, истории и законодательства [7, с. 23–24]. Но временная и «постоянная» миграция в России и без того законодательно дифференцированы, а нагрузка мигрантов на социальную сферу никогда объективно не измерялась. Имея длительный опыт изучения отечественной миграционной политики, отметим, что значимые изменения в законодательстве часто *обосновывались риторикой* и предположениями, *а не системным анализом* на основе эмпирических данных.

Действующие режимы допуска иностранцев на российский рынок труда

В мировой практике применяются, как правило, три основные схемы допуска иностранцев на национальный рынок труда: 1) миграция при спонсорстве работодателя, основанная на подтвержденном спросе на иностранных работников; 2) независимая, как правило, квалифицированная и долгосрочная (с видом на жительство) миграция: работник переезжает самостоятельно, пройдя отбор по системе критериев¹; 3) свободное передвижение рабочей силы в рамках интеграционных межгосударственных объединений, например ЕС или ЕАЭС.

Часто схемы комбинируются. Россия — не исключение, но здесь есть важная особенность: канал не зависимой от работодателя трудовой миграции на основе патентов не предполагает предварительной оценки мигранта по квалификации или опыту работы и не сопровождается получением вида на жительство. *Аналоги* подобной организации

¹ Papademetriou D.G., Hooper K. Competing Approaches to Selecting Economic Immigrants. Points-Based vs. Demand-Driven Systems. Washington D.C.: Migration Policy Institute, 2019. 42 p. URL: <https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/TCM-Competitiveness-SelectionSystems-Final.pdf> (дата обращения: 18.06.2026).

временной трудовой миграции без приглашения работодателя *практически не встречаются в мировой практике.*

Россия — один из мировых лидеров по числу принимаемых трудовых мигрантов. Патенты и разрешения на работу ежегодно получают свыше двух миллионов человек; более миллиона иностранцев — граждане ЕАЭС, лица с видом на жительство, разрешением на временное проживание (РВП) и некоторые другие категории, имеют право трудиться без специальных документов. Основная часть работников сами находят работу, оплачивают дорогу и проживание. По приглашению работодателя с согласованными условиями договора и получением разрешения на работу в Россию приезжает относительно небольшое число граждан государств, с которыми установлен визовый порядок въезда (*таблица*).

**Число оформленных разрешительных документов, дающих
иностранцам право на работу в России, 2015–2025 гг. (в тыс. ед.)**

Год	Разрешения на работу				Патенты	Всего (сумма разрешений и патентов)
	Всего	В том числе, по квоте по квоте (расчет)	Вне квоты			
			Квалифициро- ванным специалистам	Высококвали- фицированным специалистам		
2015	177,1	113,2	22,1	41,8	1 779,8	1 956,9
2016	133,3	93,0	14,8	25,5	1 492,2	1 625,5
2017	148,3	103,8	18,0	26,5	1 682,6	1 830,9
2018	130,1	81,8	20,1	28,2	1 671,7	1 801,8
2019	126,9	74,7	17,9	34,3	1 767,3	1 894,1
2020	62,7	34,5	7,6	20,5	1 132,6	1 195,3
2021	93,0	38,7	7,6	46,7	2 221,8	2 314,9
2022	95,3	53,7	8,9	32,7	2 060,0	2 155,3
2023	120,8	75,1	13,1	32,6	2 133,1	2 253,9
2024	170,0	97,9	21,3	50,8	2 087,6	2 257,6
2025	240,8	137,9	27,5	75,4	2 272,6	2 513,4

Составлено по данным МВД России.

Разрешение на работу квалифицированному специалисту предполагает наличие у иностранца профессии из специального перечня Минтруда; сейчас в нем около 200 позиций, из которых 86 — ме-

дицинские¹. Высококвалифицированные специалисты (ВКС) — категория с установленным порогом заработной платы; максимальная сумма на текущий момент составляет 3 млн руб. в год. С 1 марта 2027 г. пороговые значения зарплаты для ВКС составят для отдельных категорий работников — 385,5 тыс. руб., а для прочих — 717 тыс. руб. в месяц².

Нынешнее соотношение независимой трудовой миграции по патенту и миграции по приглашению работодателя сложилось более 10 лет назад, когда патентная система стала обязательной для граждан стран СНГ, а Армения и Кыргызстан вошли в ЕАЭС. Долю работников по патенту в общем числе иностранных работников, включая тех, кому разрешения и патенты не требуются, можно оценить по отчетам МВД об уведомлениях работодателей о заключении трудового договора. В 2025 г. МВД получило 3,862 млн уведомлений: 64,3% иностранцев работали по патенту, 3,8% — по разрешению на работу, 25,5% были гражданами ЕАЭС, еще 6,5% составили иные категории лиц, не нуждающихся в специальном документе — лица с видом на жительство, РВП и др.³

С одной стороны, отсутствие ограничений, присущих спонсируемой миграции, ускоряет и упрощает работодателям поиск рабочих рук, а работникам — доступ к рынку труда, снижает издержки. С другой стороны, *такой миграции присущи риски*: отсутствие гарантии найти работу, работа без трудового договора и даже без патента.

По данным МВД, в 2023–2025 гг. на миграционный учет с целью «работа» были поставлены в совокупности 13,7 млн иностранцев, исключая граждан ЕАЭС. Число оформленных разрешительных документов на работу составило 51,2% этой величины. За тот же период на учет с целью «работа» были поставлены 3,7 млн граждан ЕАЭС, и лишь в отношении 2,5 млн (67%) в МВД поступили уведомления о заключении трудового договора. В 2025 г. ситуация была лучше, чем в предыдущие годы: соотношение поставленных на учет с целью «работа» (без граждан ЕАЭС) и оформивших патенты и разрешения составило 61%. Количество уведомлений о найме граждан стран ЕАЭС составило 88% от числа поставленных на учет с целью «работа». Вероятно, проявилось положительное влияние новых мер иммиграционного контроля — реестра контролируемых лиц, приложения «Амина» и др. Этот тренд мог бы продолжаться и без отмены патентов.

¹ Приказ Минтруда России № 459н от 15 мая 2023 г. «Об утверждении перечня профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан — квалифицированных специалистов, трудоустройства которых по имеющейся у них профессии (специальности), на которых квоты на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу не распространяются».

² См. статью 13.2 Федерального закона от 25 июля 2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

³ Рассчитано по данным МВД России.

Зарубежная практика организации трудовой миграции по приглашению работодателя

Спонсорская поддержка работодателя во многих странах обязательна для получения временных рабочих виз и виз, дающих право на получение вида на жительство. Государство жестко контролирует правила и масштабы найма, критерии отбора и выполнение работодателем своих обязательств. В последние годы отбор становится более селективным, наем мигрантов — более дорогим, усиливается защита работников и внедряется цифровой мониторинг, в том числе с использованием искусственного интеллекта. В программах временной трудовой миграции работодатель отвечает за отбор иностранцев, законность их пребывания, условия жизни и труда. Государство регулирует обоснованность найма с помощью квот, порогов зарплаты, требований к квалификации и налоговой нагрузки. Многие из этих элементов предусматривает и готовящаяся реформа в России. Ниже рассмотрены примеры Великобритании, Канады, Сингапура и Саудовской Аравии.

В Великобритании для большинства долгосрочных и краткосрочных рабочих виз необходимы предложение о работе и сертификат спонсорской поддержки. Работодатель *должен пройти процедуру лицензирования и получить разрешение на наем по конкретной визовой программе*, подтвердив легальность бизнеса, подлинность вакансий, способность контролировать работников и отчитываться перед МВД¹.

Инструкции размещены на сайте правительства². Крупнейшие спонсорские программы — «Виза квалифицированного работника» (*Skilled Worker visa*) и «Виза сезонного работника» (*Seasonal Worker visa*). С декабря 2024 г. по декабрь 2025 г. по ним выдано соответственно 61,3 тыс. и 38,0 тыс. виз³. В 2025 г. квалифицированные мигранты работали главным образом в здравоохранении, в сфере ухода, финансов, страхования и консалтинга, ИКТ, производства, строительства и образования⁴. Среди получателей такой визы в 2021–2024 гг. 53% составляли высококвалифицированные специалисты, 22% — специалисты средней

¹ Workers and Temporary Workers: guidance for sponsors. Part 1: Apply for a license. UK Home Office 2026. Version 05/26. 67 p. URL: <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/6a0d8f6f40a9c699fd826e37/Sponsor-guidance-Part-1-Apply-for-licence-05-26-v1.0.pdf> (дата обращения: 20.07.2026).

² Sponsorship: guidance for employers and educators. UK Visas and Immigration. 6 March 2026. URL: <https://www.gov.uk/government/collections/sponsorship-information-for-employers-and-educators#workers-and-temporary-workers:-guidance-for-sponsors> (дата обращения: 20.07.2026).

³ Summary of latest statistics. Immigration system statistics, year ending December 2025. URL: <https://www.gov.uk/government/statistics/immigration-system-statistics-year-ending-december-2025/summary-of-latest-statistics#why-do-people-come-to-the-uk--work> (дата обращения: 20.07.2026).

⁴ Sponsored work entry clearance visas by occupation and industry (Standard Occupational Classification 2020), year ending March 2026. URL: <https://www.gov.uk/government/statistical-data-sets/immigration-system-statistics-data-tables#sponsored-work-visas-by-occupation-and-industry> (дата обращения: 20.07.2026).

квалификации и 25% — работники с базовой профессиональной подготовкой¹. Высокая доля последней группы связана с включением в 2021 г. работников по уходу в перечень дефицитных профессий. Сезонный наем разрешен только в садоводстве и птицеводстве.

В Канаде работодатель, нанимающий иностранца по Программе временной трудовой миграции (*Temporary Foreign Worker Program, TFWP*), должен разместить вакансию в государственном Банке вакансий (*Job Bank*)². Это ключевой элемент оценки воздействия найма на рынок труда (*Labour Market Impact Assessment, LMIA*). Положительная оценка позволяет получить номер предложения о работе через портал Министерства иммиграции, беженцев и гражданства (*Immigration, Refugees and Citizenship Canada, IRCC*) и начать процедуру оформления визы. Параллельно действует Программа международной мобильности (*International Mobility Program, IMP*), включающая внутрифирменные переводы, программу молодежного обмена, трудоустройство выпускников канадских вузов и др. Она не требует оценки *LMIA* и позволяет получить как закрытое, так и открытое (в большинстве случаев) разрешение на работу. Количественные параметры *IMP* заметно превышают показатели *TFWP*.

Согласно плану на 2026–2028 гг., в рамках *IMP* предполагается принять 230–220 тыс. чел., а по *TFWP* — 60–50 тыс.³ В I квартале 2026 г. 62% участников *TFWP* составляли низкоквалифицированные рабочие, 38% — высококвалифицированные специалисты⁴. Основными сферами занятости были сельское хозяйство, общественное питание, переработка рыбы и морепродуктов, строительство, транспорт, производство продуктов питания, здравоохранение и уход⁵. Около 30 тыс. чел. ежегодно приезжают на сезонные сельскохозяйственные работы⁶.

В Сингапуре спонсируемая миграция представляет собой *многоуровневую систему*, сочетающую потребности бизнеса с защитой внутреннего рынка труда. Работодатели могут нанимать иностранцев высокой, средней и низкой квалификации. В декабре 2025 г. среди владельцев раз-

¹ Bell B., Kiwan D., Pardos-Prado S., Sumption M., Swaffield J. Migration Advisory Committee (MAC) annual report. 2024. 52 p. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/media/677d0204d721a08c006654e2/Migration+Advisory+Committee+_MAC+_annual+report_+2024.pdf (дата обращения: 20.07.2026).

² Find a new job in Canada. Job Bank. Government of Canada. URL: <https://www.jobbank.gc.ca/temporary-foreign-workers> (дата обращения: 21.07.2026).

³ Supplementary Information for the 2026–2028 Immigration Levels Plan. Temporary Residents. URL: <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/mandate/corporate-initiatives/levels/supplementary-immigration-levels-2026-2028.html> (дата обращения: 21.07.2026).

⁴ Canada — Temporary Foreign Worker Program work permit holders by gender, occupational skill level and year in which permit(s) became effective. URL: https://open.canada.ca/data/en/dataset/360024f2-17e9-4558-bfc1-3616485d65b9?res_page=3#resources (дата обращения: 21.07.2026).

⁵ Temporary Foreign Worker Program Labour Market Impact Assessment Statistics 2025 Q 1- 2026 Q1. URL: https://open.canada.ca/data/en/dataset/e8745429-21e7-4a73-b3f5-90a779b78d1e?res_page=2#resources (дата обращения: 21.07.2026).

⁶ Key Facts and Figures. Temporary Foreign Worker Program — November 25, 2024. URL: <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/transparency/committees/cim-nov-25-2024/temporary-foreign-worker-program.html> (дата обращения: 21.07.2026).

решений на работу высококвалифицированные специалисты составляли 12% (203,3 тыс. чел.), работники средней квалификации – 11% (178,9 тыс.), низкоквалифицированные – 75% (1,2 млн)¹.

Число высококвалифицированных специалистов не ограничивается, но для них установлен высокий порог доступа. Приток менее квалифицированных работников регулируется квотами и ежемесячными сборами до 900 долларов на человека; наиболее строгие меры действуют для низкоквалифицированных рабочих. Повышение порогов зарплаты и введение балльной оценки (для визы высококвалифицированного специалиста требуется 40 баллов²) показывают, что государство стремится привлекать высокооплачиваемых работников дефицитных профессий и более не доверяет отбор только спонсорам.

Отмена ограничений по продолжительности занятости и повышение максимального возраста для рабочих профессий означают переход от ротации к удержанию опытных работников³. Одновременно растут требования к безопасности труда и условиям проживания мигрантов. Рекрутинговые компании контролируются через лицензирование, ограничение размера агентской платы, которую рекрутинговая компания может взимать с иностранного работника за трудоустройство (не более двух месячных зарплат)⁴; действует публичный реестр со сведениями о нарушениях, за нарушения грозят наказания – от штрафов и запрета деятельности до лишения свободы⁵.

В **Саудовской Аравии** и других странах Персидского залива трудовая миграция десятилетиями *регулируется системой спонсорства кафала*, сложившейся во второй половине XX в. на фоне бурного развития нефтяной отрасли и дефицита местной рабочей силы⁶. Статус мигранта привязан к работодателю-спонсору, который выступает поручителем работника перед государством, контролирует смену места работы, выезд из страны и возможности работника защищать свои права.

Возможность привлечения иностранной рабочей силы жестко увязывается с показателями занятости граждан страны. Требования

¹ Foreign workforce numbers. Ministry of Manpower. URL: <https://www.mom.gov.sg/foreign-workforce-numbers> (дата обращения: 02.04.2026).

² Система оценки взаимодополняемости на рынке труда COMPASS (Complementarity Assessment Framework) применяется в Сингапуре с 2022 г. и предполагает оценку по четырем базовым и двум бонусным критериям, включая порог заработной платы, уровень квалификации, наличие востребованной профессии и соответствие государственным приоритетам в сфере инноваций (URL: <https://www.edb.gov.sg/en/business-insights/insights/all-you-need-to-know-singapores-employment-pass-complementarity-assessment-framework-compass.html> (дата обращения: 02.04.2026)).

³ Key Facts on Work Permit for Migrant Worker URL: <https://www.mom.gov.sg/pass-and-permits/work-permit-for-foreign-worker/key-facts> (дата обращения: 02.04.2026).

⁴ Employment Agencies rules 2011. URL: <https://sso.agc.gov.sg/SL/EAA1958-S172-2011> (дата обращения: 02.04.2026).

⁵ Suspected criminal syndicate believed to be involved in employment-related offences. URL: <https://www.mom.gov.sg/newsroom/press-releases/2026/0723-suspected-criminal-syndicate-believed-to-be-involved-in-employment-related-offences> (дата обращения: 05.08.2026).

⁶ Robinson K. What is the Kafala System? URL: <https://www.cfr.org/backgrounders/what-kafala-system> (дата обращения: 14.05.2026).

к спонсорам зависят от отрасли и размера компании, а некоторые сферы для иностранцев закрыты. Процедура найма запускается работодателем через платформу министерства человеческих ресурсов и социального развития (*Qiwa*)¹, после проверки рейтинга компании работодатель подает заявку на визовые квоты под конкретные вакансии. Работодатель генерирует через *Qiwa* номер визового разрешения, который передается на портал МИДа для оформления визы.

В стране более 20 лет действует программа саудизации рынка труда *Nitaqat*², и компании классифицируются по цветам в зависимости от доли граждан страны среди сотрудников. Для компаний в красной зоне наем иностранцев запрещен. Зеленая зона делится на 3 уровня соответствия требованиям. Ускоренная процедура рассмотрения заявки на привлечения иностранцев доступна только компаниям высокой зеленой, или платиновой, категории³. Несмотря на требования приоритетного найма граждан страны, работодатели по-прежнему предпочитают мигрантов. Распространена фиктивная саудизация: для выполнения квоты компании регистрируют граждан страны как работников без реальной занятости, фактически подделывая документы [8, с. 51]. Государство вводит санкции⁴, но практика сохраняется.

С 2021 г. реформа кафалы в Саудовской Аравии проводится в рамках программы *Saudi Vision 2030*⁵. Иностранцы получили право менять работодателя после окончания договора или при своевременном уведомлении, самостоятельно оформлять выездные визы и обращаться за защитой в суд без риска депортации. Изъятие паспортов запрещено. В 2025–2026 гг. начался переход к контрактной модели: отношения сторон регулируются трудовым договором, а управление миграционными потоками переведено в цифровой формат⁶.

Эксперты отмечают разрыв между заявлениями об отмене кафалы и реальным положением мигрантов⁷. Даже при цифровизации социальная власть спонсоров позволяет манипулировать наймом и препят-

¹ Qiwa Platform: the Practical Guide for Business Owners 2026. URL: <https://motaded.com.sa/platforms/qiwa> (дата обращения: 19.05.2026).

² Saudization (Nitaqat): Rules, Percentages & Compliance. URL: <https://incorpmena.com/saudi-saudization-nitaqat> (дата обращения: 19.05.2026).

³ Nitaqat Program Explained: Red Green Platinum Saudi Arabia. URL: <https://ksapoint.com/nitaqat-program-explained-red-green-platinum/> (дата обращения: 19.05.2026).

⁴ Punishment for fictitious Saudization. URL: <https://en.aaaa.com.sa/punishment-for-fictitious-saudization/> (дата обращения: 19.05.2026).

⁵ Alhussein E. Labor Reforms in Saudi Arabia: Ambitious Focus on Foreign Workers and Unemployment. URL: <https://agsi.org/analysis/labor-reforms-in-saudi-arabia-ambitious-focus-on-foreign-workers-and-unemployment/> (дата обращения: 18.05.2026).

⁶ Expatriate workers' rights in Saudi Arabia: Continuous protection and comprehensive legislation. URL: <https://www.spa.gov.sa/en/N2273390> (дата обращения: 19.05.2026).

⁷ UN experts urge Saudi Arabia to end Kafala system amidst World Cup preparations. URL: <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2026/04/un-experts-urge-saudi-arabia-end-kafala-system-amidst-world-cup-preparations>; “Die first, and I’ll pay you later” Saudi Arabia’s “Giga-Projects” built on widespread labor abuses. URL: <https://www.hrw.org/report/2024/12/04/die-first-and-ill-pay-you-later/saudi-arabias-giga-projects-built-widespread> (дата обращения: 19.05.2026).

ствовать смене работодателя¹. Несмотря на запрет, сохраняются изъятие паспортов и банковских карт, задержки зарплаты, необоснованные вычеты, невыплата сверхурочных. Сохраняются проблемы долгов перед рекрутерами в странах исхода, отсутствия установленного минимума заработной платы, неэффективных механизмов подачи жалоб и слабого правоприменения².

Заключение

Решение о придании трудовой миграции в России исключительно временного характера и меры по сокращению иммиграции, уже проявившие себя в количественном выражении, говорят о коренном развороте российской миграционной политики. Еще недавно в установочных документах отмечалось, что одновременно с развитием механизмов привлечения иностранной рабочей силы важной задачей «является создание условий для эффективной адаптации и интеграции таких граждан в Российской Федерации, их долгосрочного включения в экономическую жизнь»³. Курс на удержание опытных работников отражал тенденцию, характерную для многих принимающих стран. Законотворчество последних двух лет и призывы некоторых политиков поселить трудовых мигрантов в закрытых поселках, минимизировать их контакты с местным населением *свидетельствуют об отсутствии намерений заниматься адаптацией или интеграцией*, а тем более рассматривать включение мигрантов в экономическую жизнь как долгосрочное.

Какие риски несет ускоренная замена системы патентов организованным набором?

В условиях сложной экономической ситуации *региональные бюджеты могут потерять значительные поступления от патентов*. Бремя финансовых гарантий и других обязательств для многих работодателей может оказаться неподъемным. В сочетании с неизбежными трудностями переходного периода — сбоями в работе программного обеспечения реестров, непродуманными вариантами бизнес-моделей привлечения иностранной рабочей силы, игнорированием платформенной занятости и др. — это может привести к тому, что часть работодателей,

¹ Kalush R., Saraswathi V. Reforms without Rights: The GCC States' Blinkered View of Labour Reforms. GLMM Explanatory Note No.2/2024, Gulf Labour Markets, Migration and Population Program (GLMM) of Gulf Research Center (GRC). 2024. 23 p. URL: <https://gulfmigration.grc.net/wp-content/uploads/2024/09/Kalush-Saraswathi-Reforms-without-Rights-Published-2024-09-09.pdf> (дата обращения: 19.05.2026).

² Report of the Director-General. Seventh Supplementary Report: Report of the Committee set up to examine the representation alleging non-observation by Saudi Arabia of Convention No. 29 and its Protocol of 1944, and Conventions Nos 81, 95 and 111. Geneva: ILO. Governing Body. 355th Session, 17-27 November 2025. 44 p. URL: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-11/GB355-INS-16-7-Saudi%20Arabia-EN.pdf> (дата обращения: 02.07.2026).

³ Рекомендации Общественной палаты Российской Федерации по итогам круглого стола на тему «Развитие целевой подготовки и организованного привлечения в Россию востребованных иностранных работников». Москва, 11 августа 2023 г. 6 с. URL: <https://files.oprf.ru/storage/documents/rekomen-inostran-rabotniki11082023.pdf> (дата обращения: 20.05.2026).

в том числе малые и средние предприятия и индивидуальные предприниматели, не справятся с ними и *закроются*.

Текущая ситуация оставляет за рамками понимания множество важных вопросов. Нет ясности относительно архитектуры реестров работодателей и работников и порядка их наполнения. Пока не понятно, как в новых условиях предполагается организовать допуск на российский рынок труда граждан стран ЕАЭС, которые в соответствии со ст. 97 Договора о ЕАЭС могут работать без дополнительных разрешений и выбирать работодателя по своему усмотрению.

Законопроект об оргнаборе ничего не говорит о платформенной занятости мигрантов, упрощая схему найма до двух участников — работодателя и работника, между которыми находятся реестры МВД. Такой пробел *чреват правовой неопределенностью* для быстро растущего сегмента рынка труда, где иностранцы широко представлены, а в ряде видов деятельности составляют большинство. Вопросы платформенной занятости мигрантов активно разрабатываются в академической литературе по мере роста масштаба явления¹ [9]. Российские авторы подчеркивают, что иностранцы активнее, чем граждане Российской Федерации, используют платформенную занятость и широко представлены среди курьеров и водителей такси [10, с. 24]. Авторы законопроекта, по сути, *не замечают, что модели найма* трудовых мигрантов стали намного разнообразнее и *давно не вписываются в старые рамки*.

Не ясно, как будет реализована обязанность работодателей по размещению работников и обеспечению их жильем. Нет стандартных нормативов даже в отношении метров жилплощади, что уже было поводом для судебного разбирательства. Устанавливающий нормы документ² *не содержит четких количественных параметров*, допускает произвольное толкование и уже привел к правовым коллизиям³. Субъекты Российской Федерации самостоятельно устанавливают нормы и закрепляют их в региональном законодательстве⁴.

¹ Kagan S., Cholewinski R. The regulation of platform work and labour hire companies for migrant workers in the Gulf Council Cooperation countries — a new challenge or an old problem? GLMM Explanatory Note No. 4/2024, Gulf Labour Markets, Migration, and population (GLMM) Program. 24 p. URL: <https://gulfmigration.grc.net/wp-content/uploads/2024/11/Sophia-Kagan-Ryszard-Cholewinski-The-Regulation-of-Platform-Work-GLMM-EN-4-2024-2024-11-27.pdf> (дата обращения: 07.06.2026).

² Постановление Правительства Российской Федерации от 24 марта 2003 г. № 167 «О порядке представления гарантий материального, медицинского и жилищного обеспечения иностранных граждан и лиц без гражданства на период их пребывания в Российской Федерации».

³ Орлов П. Верховный суд разъяснит, какую жилплощадь предоставлять мигрантам по оргнабору. URL: <https://rg.ru/2026/07/23/verhovnyj-sud-raziasnit-kakuiu-zhilploshchad-predostavliat-migrantam-po-orgnaboru.html?ysclid=mryw3tpnv534159773> (дата обращения: 16.06.2026).

⁴ Требования к общежитиям для трудовых мигрантов установили в Ростовской области. URL: <https://www.interfax-russia.ru/index.php/south-and-north-caucasus/main/trebovaniya-k-obshchezhitiyam-dlya-trudovyh-migrantov-ustanovili-v-rostovskoy-oblasti>; <https://realty.rbc.ru/news/65e598509a7947755ef6651f?ysclid=mryyrzksj4178908722> (дата обращения: 18.06.2026).

Наделение единственного банка полномочиями по проведению финансовых операций, связанных с оплатой труда иностранцев, может вызывать проблемы. Не ясно, можно ли будет выдавать зарплату наличными, как монополизация денежных переводов банком, находящимся под санкциями, скажется на возможности мигрантов отправлять деньги на родину.

В законопроекте ничего не сказано о месте посредников в новой системе найма мигрантов, ведь *схема «работодатель — работник» не универсальна*. Даже при наличии межгосударственных соглашений — прямого государственного регулирования большинство мигрантов пользуются услугами посредников для поиска работодателя¹. В России мелкие и средние предприятия, а также физические лица, вероятнее всего, будут обращаться за помощью к посредникам, агентствам занятости или аутстаффинговым компаниям. Это востребованная услуга, но одновременно питательная среда для серых схем трудоустройства и легализации иностранных работников².

Если реформа будет распространена на всех трудовых мигрантов при сохранении современных объемов потоков, она коснется 2–3 миллионов граждан стран ближнего зарубежья, десятков, если не сотен, тысяч российских работодателей, миллионов потребителей товаров и услуг, производимых трудовыми мигрантами. Замена оргнабором системы патентов может привести к *значительным экономическим потерям регионов*. По оценкам МВД России, от оргнабора власти ожидают поступления в бюджет в размере 22 млрд руб.³ Но также, согласно данным МВД, сумма фиксированного авансового платежа за патенты в 2025 г. достигла 172 млрд руб., 29 субъектов Федерации получили доходы, превысившие 1 млрд руб., а регионы СЗФО, с которого предположительно начнется эксперимент, 20,3 млрд руб. Подчеркивая гарантированную эффективность предлагаемых изменений, разработчики законопроекта не упоминают возможные потери.

В мировой практике признаются плюсы трудовой миграции по приглашению работодателя, но очевидны и ее минусы. В то время как государства Ближнего Востока отказываются от жесткого закрепления иностранного работника за работодателем, а сама схема критикуется из-за распространенного нарушения прав мигрантов, в России предлагается рассматривать ее как модель для подражания. В нынешних условиях резкая смена механизма привлечения иностранной рабочей силы может вызвать большие проблемы на рынке труда, особенно в регионах и секторах, зависимых от иностранных работников. Необходимы

¹ Hooper K., Belén Zanzuchi M., Goldfarb A., Sohst R., Steiner B. Best Practices for Designing and Managing Labour Migration Corridors to Europe. Brussels and Washington, DC: Migration Policy Institute Europe and Migration Policy Institute. 2025. 118 p. URL: https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/MPI-MPIE_labour-corridors-report-2025_final.pdf (дата обращения: 07.06.2026).

² Владимиров В. Нанимаются ерундой: аутстаффинг стал главной теневой схемой легализации мигрантов. URL: <https://iz.ru/2006033/vadim-vladimirov/nanimaiutsia-erundoi-autstaffing-stal-glavnoi-tenevoi-skhemoi-legalizatsii-migrantov> (дата обращения: 01.07.2026).

³ МВД предложило начать организованный набор иностранных специалистов. URL: <https://www.rbc.ru/society/30/12/2025/6953e9ce9a794768ca5f5d2f?ysclid=mseic0382r278735806> (дата обращения: 18.05.2026).

постоянные разъяснения со стороны федеральных органов исполнительной власти, инициирующих реформу, и диалог с представителями бизнеса и обществом, что, возможно, позволит адаптировать предлагаемую реформу к реальным потребностям российской экономики и общества.

Список литературы

1. *Sumption M.* Is Employer Sponsorship a Good Way to Manage Labour Migration? Implications for Post-Brexit Migration Policies // *National Institute Economic Review*. 2019. Vol. 248. Iss. 1. P. R28–R39. URL: <https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:7742aff1-4258-4943-9cca-8a6b96a2a3c0/files/m4af7f2c7d005c3f3022ef0ea0108f900>
2. *Ramasamy S.* The Role of Employers and Employer Engagement in Labour Migration from Third Countries to the EU. Paris: OECD Publishing, 2016. 38 p. URL: https://www.oecd.org/en/publications/the-role-of-employers-and-employer-engagement-in-labour-migration-from-third-countries-to-the-eu_5jlwxc0366xr-en.html
3. Norlander P. Do Guest Worker Programs Give Firms Too Much Power? Bonn: Institute of Labor Economics (IZA), 2021. 11 p. URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/260718/1/iza-wol-484.pdf>
4. Jureidini R. Ways Forward in Recruitment of Low-Skilled Migrant Workers in the Asia-Arab States Corridor. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@arabstates/@ro-beirut/documents/publication/wcms_519913.pdf
5. *Costa D.* Is Portability a Panacea? Changing Employers in US Temporary Migration Program // *Temporary Labour Migration: Towards Social Justice?* / edited by C. Kuptsch, F. Mieres. Geneva: International Labour Office, 2025. P. 171–204. URL: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/Temporary%20labour%20migration%20-%20towards%20social%20justice.pdf>
6. *Комаровский В.В.* Организованный набор трудовых мигрантов и факторы, влияющие на его развитие // *Социально-трудовые исследования*. 2023. № 53 (4). С. 70–80.
7. *Бурда М.А.* Миграционная политика России: организованный набор как эффективный механизм внешней трудовой миграции // *Управленческое консультирование*. 2025. № 2. С. 18–28.
8. *Останин-Головня В.Д.* Демографический фактор в социально-экономическом развитии Саудовской Аравии на современном этапе // *Россия и мусульманский мир: научно-информационный журнал*. 2025. № 1 (335). С. 48–57.
9. *Van Doorn N., Vijay D.* Gig Work as Migrant Work: the Platformization of Migration Infrastructure // *Environment and Planning A: Economy and Space*. 2024. N 56 (4). P. 1129–1149.
10. *Капелюшников Р.И., Зинченко Д.И.* Цифровые формы занятости на российском рынке труда. Часть II: платформенная занятость // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2025. № 1. С. 107–129.

References

1. Sumption M. Is Employer Sponsorship a Good Way to Manage Labour Migration? Implications for Post-Brexit Migration Policies, *National Institute Economic Review*, 2019, Vol. 248, Iss. 1, pp. R28–R39. Available at: <https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:7742aff1-4258-4943-9cca-8a6b96a2a3c0/files/m4af7f2c7d005c3f3022ef0ea0108f900>

2. Ramasamy S. The Role of Employers and Employer Engagement in Labour Migration from Third Countries to the EU. Paris, OECD Publishing, 2016, 38 p. Available at: https://www.oecd.org/en/publications/the-role-of-employers-and-employer-engagement-in-labour-migration-from-third-countries-to-the-eu_5jlwxc0366xr-en.html
3. Norlander P. Do Guest Worker Programs Give Firms Too Much Power? Bonn, Institute of Labor Economics (IZA), 2021, 11 p. Available at: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/260718/1/iza-wol-484.pdf>
4. Jureidini R. Ways Forward in Recruitment of Low-Skilled Migrant Workers in the Asia-Arab States Corridor. Available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@arabstates/@ro-beirut/documents/publication/wcms_519913.pdf
5. Costa D. Is portability a Panacea? Changing Employers in US Temporary Migration Program. *Temporary labour migration: Towards social justice?* Edited by C. Kuptsch, F. Mieres. Geneva, International Labour Office, 2025, pp. 171–204. Available at: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/Temporary%20labour%20migration%20-%20towards%20social%20justice.pdf>
6. Komarovskii V.V. Organizovanniy nabor trudovykh migrantov i faktory, vliyayushchie na ego razvitiye [Organized Recruitment of Labor Migrants and Factors Affecting Its Development], *Sotsial'no-trudovye issledovaniya* [Social and Labor Research], 2023, No. 53 (4), pp. 70–80. (In Russ.).
7. Burda M.A. Migratsionnaya politika Rossii: organizovanniy nabor kak effektivnyi mekhanizm vneshnei trudovoi migratsii [Migration Policy of Russia; Organized Recruitment as an Effective Mechanism of External Labor Migration], *Upravlencheskoe konsul'tirovanie* [Administrative Consulting], 2025, No. 2, pp. 18–28. (In Russ.).
8. Ostanin-Golovnya V.D. Demograficheskii faktor v sotsial'no-ekonomicheskom razvitiy Saudovskoi Aravii na sovremennom etape [The Demographic Factor in the Socio-Economic Development of Saudi Arabia at the Present Stage], *Rossiya i musul'manskii mir: nauchno-informatsionnyi zhurnal* [Russia and the Moslem World], 2025, No. 1 (335), pp. 48–57. (In Russ.).
9. Van Doorn N., Vijay D. Gig Work as Migrant Work: The Platformization of Migration Infrastructure, *Environment and Planning A: Economy and Space*, 2024, No. 56 (4), pp. 1129–1149.
10. Kapelyushnikov R.I., Zinchenko D.I. Cifrovye formy zanyatosti na rossiiskom rynke truda. Chast' II: platformennaya zanyatost' [Digital Forms of Employment in the Russian Labor Market. Part II. Platform Employment], *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny* [Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes], 2025, No. 1, pp. 107–129. (In Russ.).

ORGANIZED RECRUITMENT AS AN ALTERNATIVE TO THE PATENT SYSTEM IN THE REGULATION OF LABOR MIGRATION: THE RUSSIAN CONTEXT AND INTERNATIONAL EXPERIENCE

Starting in 2027, Russia will launch a reform of the regulation of foreign labor migration, which envisages a transition to a model of attracting foreign workers at the invitation of an employer and the closure of the channel for independent labor migration based on a patent. The authors examine the main provisions of the draft legislation on organized recruitment, the current regimes governing foreign nationals' access to the Russian labor market, and examples of international experience with employer-sponsored labor migration, including its advantages and disadvantages. The paper identifies logical gaps in the proposed legislation and possible negative consequences

of an accelerated transition away from the model currently in place. It concludes that, under current conditions, an abrupt change in the mechanism for attracting foreign labor could create problems in the labor market, particularly in regions and sectors that depend on foreign workers.

Keywords: labor migration, migration at the invitation of the employer, organized recruitment of labor, migration policy, region.

JEL: F22, J61, J68, O15

Дата поступления — 19.08.2026

Принята к печати — 10.09.2026

ХАРАЕВА Оксана Альфредовна

кандидат экономических наук, ведущий инженер Научно-исследовательской лаборатории экономики народонаселения и демографии Экономического факультета;

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова» / Ленинские горы, д. 1, стр. 13, г. Москва, 119991.

e-mail: oxa-nal@yandex.ru

ЧУДИНОВСКИХ Ольга Сергеевна

кандидат экономических наук, заведующая Научно-исследовательской лабораторией экономики народонаселения и демографии экономического факультета;

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова» / Ленинские горы, д. 1, стр. 13, г. Москва, 119991.

e-mail: migrstat@yandex.ru

KHARAEVA Oksana A.

Cand. Sc. (Econ.), Leading Engineer at the Research Laboratory of Population Economics and Demography, Faculty of Economics;

Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Professional Education “Lomonosov Moscow State University” / Leninskie Gory, 1, Building 13, Moscow, 119991.

e-mail: oxa-nal@yandex.ru

CHUDINOVSKIKH Olga S.,

Cand. Sc. (Econ.), Head of the Research Laboratory of Population Economics and Demography, Faculty of Economics;

Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Professional Education “Lomonosov Moscow State University” / Leninskie Gory, 1, Building 13, Moscow, 119991.

e-mail: migrstat@yandex.ru

Для цитирования:

Хараева О.А., Чудиновских О.С. Организованный набор как альтернатива система патентов в регулировании трудовой миграции: российский контекст и зарубежный опыт // *Федерализм*. 2026. Т. 31. № 3 (123). С. 76–94. DOI: <http://dx.doi.org/10.21686/2073-1051-2026-3-76-94>