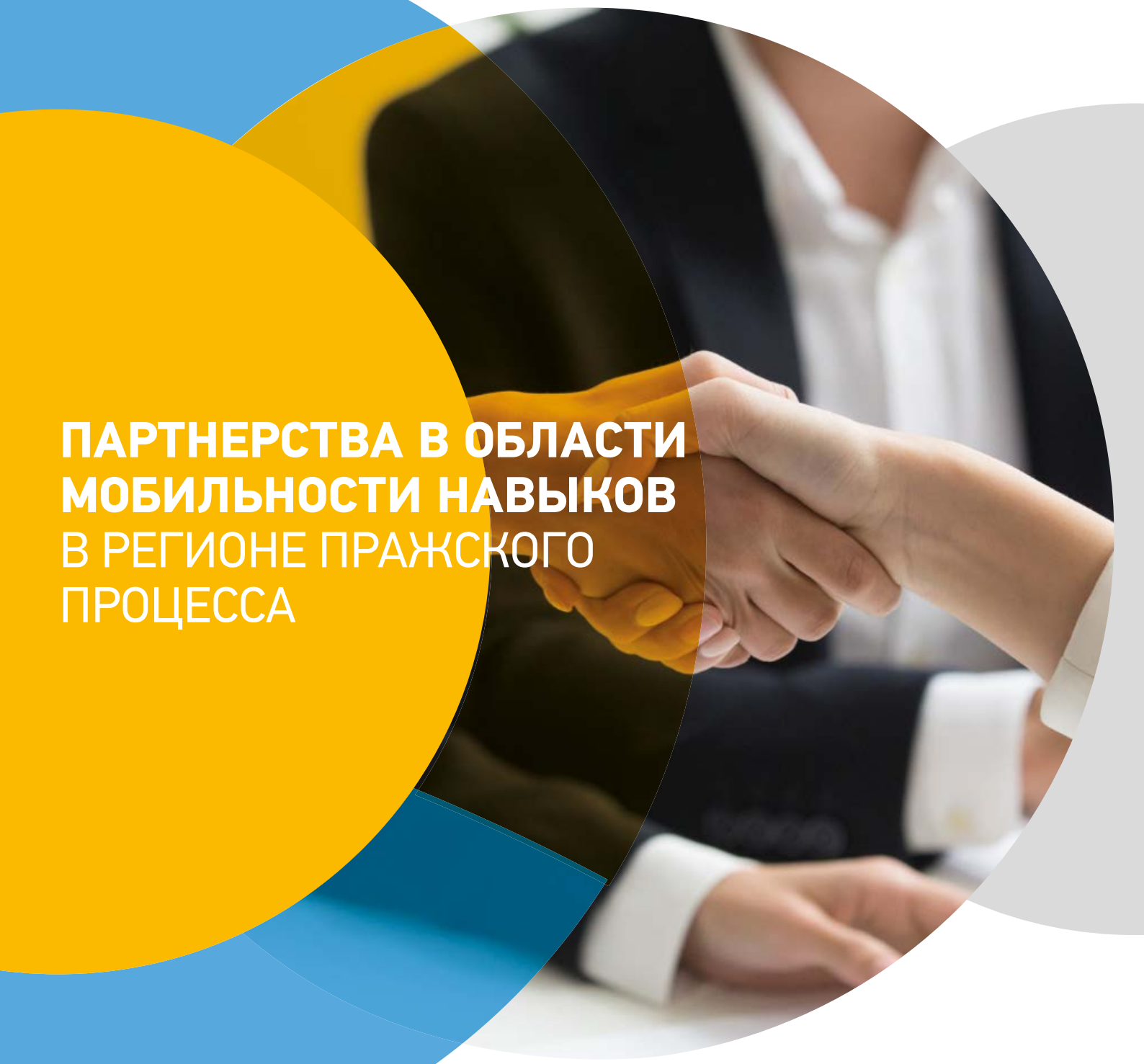
PRAGUE PROCESS
ПРАЖСКИЙ ПРОЦЕСС



ПАРТНЕРСТВА В ОБЛАСТИ МОБИЛЬНОСТИ НАВЫКОВ В РЕГИОНЕ ПРАЖСКОГО ПРОЦЕССА

Сентябрь 2026

РЕЗЮМЕ

Партнерства в области мобильности навыков (ПМН, англ. SMP) становятся все более важным политическим инструментом для преодоления дефицита рабочей силы, несоответствия навыков и демографического давления, одновременно расширяя возможности легальной миграции и способствуя развитию навыков. ПМН объединяют компоненты мобильности и обучения посредством двустороннего или многостороннего сотрудничества между странами происхождения и назначения с целью получения взаимной выгоды для правительств, работодателей и мигрантов.

В данном исследовании рассматриваются государственные ПМН с участием отдельных государств-участников Пражского процесса, не входящих в ЕС, с акцентом на Западных Балканах (Албания, Босния и Герцеговина, Косово*, Северная Македония, Сербия и Черногория) и странах Восточной Европы и Центральной Азии (Армения, Грузия, Кыргызстан, Молдова, Таджикистан, Узбекистан и Украина). На основе кабинетного исследования имеющихся данных и сравнительного анализа 39 выявленных ПМН в данной публикации представлен обзор структуры партнерств и предлагаются важные выводы для государств региона, желающих запустить или усовершенствовать свои ПМН, независимо от того, являются ли они странами происхождения или назначения.

Данное картирование показывает, что в части мобильности навыков рассмотренные государства в настоящее время выступают преимущественно странами происхождения в контексте ПМН, при этом ряд стран, особенно на Западных Балканах, все чаще становятся и странами назначения. Большинство партнерств охватывают государства-члены ЕС, особенно Германию, и обычно оформляются либо в виде официальных соглашений, либо проектных инициатив. ПМН в регионе часто направлены на устранение определенного дефицита рабочей силы в стране назначения, особенно в таких секторах, как строительство, здравоохранение, туризм и информационно-коммуникационные технологии (ИКТ).

Анализ показывает, что ПМН характеризуются высокой организационной гибкостью: Они различаются по продолжительности мобильности, целевому уровню навыков, подходам к обучению навыкам и институциональным механизмам. Большинство партнерств ориентированы на специалистов со средним и высоким уровнем навыков и сочетают мобильность с мерами по развитию навыков, такими как стажировки, иные виды обучения на рабочем месте, изучение языка или курсы повышения квалификации. Хотя многие ПМН предусматривают возвращение участников в страны происхождения, реинтеграционная поддержка остается ограниченной. Точно также, хотя признание квалификации является ключевым вызовом для трудовых мигрантов, лишь немногие партнерства активно внедряют механизмы признания или согласования квалификаций. Полученные результаты также позволяют выявить ряд новых тенденций. Дуальные модели «дома и на выезде», при которых мигрирует только часть обученной группы, а остальные остаются на рынке труда в своей стране происхождения, становятся все более распространенными, особенно в рамках проектных инициатив.

В целом исследование свидетельствует, что ПМН могут предложить государствам Пражского процесса гибкую основу для разработки взаимовыгодных механизмов трудовой мобильности. Они могут способствовать развитию навыков, улучшить управление каналами миграции, укрепить сотрудничество между странами и помочь преодолеть нехватку рабочей силы при сокращении рисков, связанных с утечкой мозгов. В то же время анализ подчеркивает, что будущие партнерства должны систематически обеспечивать охват таких вопросов, как признание квалификации, поддержка реинтеграции и долгосрочная устойчивость, которые пока не всегда последовательно проявляются в существующих партнерствах.

* Данное название используется без ущерба для позиций по статусу и соответствует Решению 1244/1999 Совета Безопасности ООН и Заключению Международного суда о Декларации независимости Косово.

СОДЕРЖАНИЕ

I. Введение 4

II. Анализ партнерств в области мобильности навыков в отдельных государствах Пражского процесса 8

III. Основные выводы для отдельных государств-участников Пражского процесса, не входящих в ЕС 21

Приложение 1: ПМН, выявленные в отдельных государствах-участниках Пражского процесса, не входящих в ЕС 23

Приложение 2: Методология 31

Приложение 3: Точки сбора массива данных 31

Приложение 4: Ограничения 33

I. Введение

Поскольку государства-участники Пражского процесса продолжают укреплять сотрудничество в области легальной миграции и работать над превращением мобильности в положительную силу развития, партнерства в области мобильности навыков** (ПМН, англ. SMP) предлагают практичный и проверенный инструмент для обеспечения согласованности развития навыков с потребностями рынка труда в Восточной Европе и Центральной Азии (ВЕЦА) и на Западных Балканах (ЗБ), оказывая поддержку как странам происхождения, так и странам назначения в управлении трудовой миграцией упорядоченным, взаимовыгодным и устойчивым образом. В Плане действий Пражского процесса на 2023-2027[1] годы прямо содержится призыв к участвующим государствам укреплять сотрудничество в оценке навыков и компетенций мигрантов, избегать «растраты мозгов» и максимально использовать выгоды от циркулярной миграции и возвращения – это те приоритеты, в продвижении которых ПМН способны помочь. В данной публикации рассматриваются действующие и недавние государственные ПМН в Албании, Армении, Боснии и Герцеговине (БиГ), Грузии, Косово*, Кыргызстане, Молдове, Северной Македонии, Сербии, Таджикистане, Узбекистане, Украине и Черногории. В ней рассматриваются различные аспекты их организации на основе картирования, выполненного ICMPD. Данное исследование основывается на картировании ПМН в других странах (которое в тексте называется «общим картированием») и регионах и сравнивает ПМН в отдельных государствах-участниках Пражского процесса, не входящих в ЕС, с этим более широким массивом данных. На основе проведенного анализа в публикации изложены ключевые выводы для государств-участников Пражского процесса, желающих начать у себя реализацию таких инициатив или усовершенствовать их.

ПАРТНЕРСТВА В ОБЛАСТИ МОБИЛЬНОСТИ НАВЫКОВ

В контексте данной публикации под ПМН понимаются межправительственные партнерства, которые объединяют развитие практических навыков с обеспечением мобильности для некоторых или всех участников с целью получения конкретных преимуществ для всех вовлеченных сторон. В последние годы ПМН, включая аналогичные структуры, такие как Глобальные партнерства в области навыков (Global Skill Partnerships)[2] и Партнерства в области талантов (Talent Partnerships)[3], значительно укрепили свои позиции, хотя по-прежнему составляют небольшую долю в общей структуре глобальной мобильности рабочей силы. ПМН приобрели особую актуальность в контексте нехватки рабочей силы и демографических вызовов во многих обществах происхождения и назначения, а также в связи с опасениями по поводу потенциальных негативных последствий традиционных подходов к трудовой миграции.[4]

ПМН могут предложить большую взаимную выгоду по сравнению с более традиционными (и более распространенными) подходами к трудовой миграции, которые часто опираются на навыки, уже приобретенные мигрантами, в которые зачастую инвестируют страны происхождения и которые непропорционально выгодны странам назначения.[5] Это особенно актуально для стран происхождения, учитывая потенциальное влияние эмиграции на их рынки труда и общество. В этом контексте ПМН рассматриваются как инновационный механизм для более справедливого распределения издержек и выгод от миграции и мобильности, а также для защиты интересов мигрантов, местных сообществ и работодателей. Хотя ПМН различаются по своей организации и конкретным целям, все они включают в себя определенную форму развития навыков наряду с компонентом мобильности.[6]

** В данном исследовании используется широкий аналитический подход к выявлению партнёрств в области мобильности навыков (SMP). Различные государства могут по-разному трактовать подобные инициативы или рассматривать их в иных целях, нежели удовлетворение потребностей рынка труда. В связи с этим определение, используемое в настоящем исследовании и при составлении соответствующей карты таких партнёрств, может не в полной мере совпадать с трактовками, принятыми на национальном уровне. Следовательно, применяемое в исследовании определение может охватывать инициативы, которые сами участвующие в них стороны не рассматривают как партнёрства в области мобильности навыков (SMP), но которые, тем не менее, соответствуют критериям включения, установленным в рамках данного исследования.

* Данное название используется без ущерба для позиций по статусу и соответствует Решению 1244/1999 Совета Безопасности ООН и Заключению Международного суда о Декларации независимости Косово.

Как достигается такая взаимная выгода, учитывая широкий спектр приоритетов этих заинтересованных сторон – государственными и частными, отдельными лицами и учреждениями? Вместо того чтобы выводить человеческий капитал из стран происхождения, хорошо организованные партнерства могут помочь компенсировать или даже обратить вспять фискальные потери, связанные с миграцией, одновременно обеспечивая мобильность рабочей силы и решая проблему нехватки навыков в странах назначения.[7] Это можно сделать, например, инвестируя в обучение навыкам с целью расширения доступной базы специалистов, обладающих необходимыми навыками, посредством стажировок, прохождения практики и ученичества – иными словами, инвестируя в развитие навыков, а не простого найма тех, кто уже обладает нужными навыками. Использование дуальной программ «дома и на выезде» является еще одним способом, с помощью которого некоторые ПМН стремятся удовлетворить потребности как в странах происхождения, так и в странах назначения, ориентируясь на востребованные в обеих странах сектора, что способствует обучению навыкам работников, часть из которых планирует переехать, а часть – остаться. Однако другие ПМН предлагают различные варианты продолжительности мобильности, сочетая краткосрочную, среднесрочную и/или долгосрочную мобильность, таким образом некоторые квалифицированные специалисты остаются в стране назначения дольше, что часто соответствует потребностям работодателей, в то время как другие возвращаются (раньше) к работе в страны происхождения.

ТЕНДЕНЦИИ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ В ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЕ, ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ И НА ЗАПАДНЫХ БАЛКАНАХ

Если рассматривать мобильность рабочей силы в более широком смысле, то выбранные государства-участники Пражского процесса, не входящие в ЕС, выступают одновременно странами происхождения и назначения, хотя эмиграция по-прежнему почти во всех случаях превышает иммиграцию. В 2023 году во всех выбранных странах, за исключением Черногории, наблюдалась отрицательная чистая миграция, поскольку число уехавших превысило число прибывших. В совокупности в выбранных странах Пражского процесса, не входящих в ЕС, в 2024 г. эмигрировало более 19 млн чел. (включая лиц, перемещенных из Украины в связи с войной).[8] Для миграционных процессов характерна значительная неоднородность и меняющиеся факторы давления. Миграция является результатом различных движущих факторов, включая разницу в доходах, экономические возможности, качество услуг и государственного управления, демографическое давление и социальные связи, а также перемещение населения, вызванное войной.[9] Сюда входят временные и долгосрочные перемещения для работы в формальном и неформальном секторах на разных уровнях квалификации.[10]

Эмиграция

Уровень эмиграции в регионе значительно различается.[11] В период с 1990 г. по 2020 г. самый высокий уровень эмиграции относительно численности населения был зафиксирован на Западных Балканах (30%), за которыми следуют Кавказ (17%) и Восточная Европа (15%).[12] Босния и Герцеговина является крупнейшей страной происхождения беженцев в относительном выражении: по оценкам, 46% ее населения проживает за пределами страны, за ней следуют Молдова (41%), Албания (40%), Армения (29%), а также Грузия и Казахстан (примерно по 22% каждая).[13]

Международная миграция представляет собой важнейший источник возможностей трудоустройства и дохода для работников из стран ВЕЦА и ЗБ, принося при этом пользу мигрантам и странам их происхождения.[14] Эмиграция может приносить пользу странам происхождения за счет денежных переводов, передачи знаний, развития человеческого капитала и возвращения на родину.[15] Например, страны ВЕЦА, охваченные исследованием, получили в 2024 г. более 45 млрд долл. США в виде денежных переводов; ЗБ получили более 12 млрд долл. США в том же году,[16] свидетельствуя, что миграция генерирует значительные финансовые потоки. В среднесрочной перспективе эмиграция может снизить давление на рынок труда, предоставляя возможности

трудоустройства, особенно для молодежи.[17] Многие из исследованных стран зависят от трудовой миграции, особенно для преодоления избытка рабочей силы и безработицы среди молодежи. Например, демографическое давление в Узбекистане, где население ежегодно увеличивается на 700-800 тыс. чел., в сочетании с ограниченными возможностями рынка труда, являются важными факторами эмиграции из страны.[18] В долгосрочной перспективе эмиграция может стимулировать интерес к инвестициям в системы высшего образования; кроме того, мигранты могут вернуться и внести свой вклад в рынок труда стран происхождения, используя свои навыки и финансовые ресурсы, что принесет дополнительные выгоды этим странам.[19]

Хотя ЕС является ключевым направлением для большинства мигрантов из стран ВЕЦА и ЗБ, модели выбора стран назначения резко различаются в зависимости от субрегиона. В то время как эмигранты из стран ЗБ[20] в основном сосредоточены в странах ЕС-15[21] (от чуть более половины сербских эмигрантов до примерно трех четвертей албанцев), большинство эмигрантов из Центральной Азии направляются в Россию,[22] несмотря на недавние геополитические события, растущую ксенофобию и ужесточение миграционного контроля.[23] В то же время мигранты из региона направлялись и в другие страны назначения, включая США, страны Персидского залива и Европейский Союз.

В государствах-членах ЕС по состоянию на конец 2024 г. граждане стран ВЕЦА являлись обладателями более 1,33 млн разрешений на проживание, выданных в целях трудоустройства – почти четверть всех действительных разрешений на работу, принадлежащих гражданам стран, не входящих в ЕС, – что иллюстрирует важную роль, которую играют мигранты из стран ВЕЦА в экономике ЕС.[24] В ЕС мигранты из стран ВЕЦА сосредоточены, в частности, в Польше, Литве и Италии, тогда как традиционными направлениями для мигрантов из стран ЗБ являются Австрия, Германия, Швейцария и Швеция, а для албанцев – Италия и Греция.[25] На мигрантов из Украины, Беларуси, России, Молдовы и Грузии в совокупности приходилось более 90% всех действующих (1,25 млн) и 90% впервые оформленных (366 тыс.) разрешений на проживание в целях трудоустройства, выданных гражданам стран ВЕЦА в 2024 г. Украинцы остаются наиболее многочисленной группой обладателей разрешений на работу как среди стран ВЕЦА, так и всех стран, не входящих в ЕС[26]. Данные о количестве разрешений все чаще отражают скорее удержа-ние существующих мигрантов в странах ЕС, чем прибытие новых иммигрантов из Восточной Европы.[27] Между тем, трудовая миграция из стран Центральной Азии остается низкой – она составляет приблизительно 1,5% от всех действительных разрешений на трудоустройство, выданных гражданам третьих стран в государствах-членах ЕС в 2024 г., и 6,4% от таких разрешений, оформленных гражданам стран ВЕЦА, – однако количество разрешений резко возросло с 2018 г. Наибольший прирост работников зафиксирован среди выходцев из Узбекистана, за которыми следуют выходцы из Кыргызстана и Таджикистана.[28] Между тем в 2024 г. страны ЕС-27 выдали почти 88 тыс. первых разрешений на проживание гражданам ЗБ в целях трудоустройства, при этом крупнейшими странами происхождения были БиГ (24%), Сербия (27%) и Албания (22%).[29]

Наряду с традиционными движущими факторами трудовой миграции в регионе ВЕЦА, миграционные тенденции в регионе формируются и более новыми факторами, такими как война в Украине, а также экономическая и геополитическая неопределенность.[30] Однако изменения в тенденциях (трудовой) мобильности следует объяснять не только изменениями в регионе ВЕЦА, но и параллельными изменениями в Европе, которая ищет иностранных работников в новых странах происхождения. Помимо конкретных мер миграционной политики, включая партнерства в области навыков, мобильности рабочей силы могут способствовать и другие политические решения. Следует отметить, что ЕС имеет безвизовые соглашения с Грузией, Молдовой и Украиной, позволяющие находиться в стране до 90 дней в течение любого 180-дневного периода в таких целях, как туризм, деловые поездки или посещение родственников. Хотя для получения разрешения на трудоустройство требуется отдельный документ, либерализация визового режима может укрепить миграционные сети и снизить стоимость поиска работы за рубежом. В некоторых случаях сезонного трудоустройства в Германии безвизовый режим способствовал трудовой мобильности.[31] В других случаях политика предоставляет доступ к рынку труда более явно. Например, немецкий Западнобалканский регламент упрощает доступ к немецкому рынку труда для граждан стран ЗБ.[32]

Влияние эмиграции

Хотя эмиграция для многих открыла возможности, она также создала вызовы для стран региона, особенно там, где это приводит к нехватке кадров в ключевых секторах или профессиях, востребованных внутри страны.[33] Влияние высококвалифицированной эмиграции особенно сильно проявляется, если уровень квалификации эмигрантов выше, чем у остального (немигрантского) населения, что характерно для большинства стран происхождения в Европе и Центральной Азии, и когда эмиграция происходит с большей интенсивностью, как это наблюдается в некоторых частях ЗБ.[34] Эмиграция может усугублять нехватку рабочей силы, в том числе в жизненно важных профессиях, если не будут приняты меры для решения этой проблемы. Это также может увеличить разрыв между странами с низким и высоким уровнем дохода.[35] Кроме того, эмиграция может усугублять сокращение численности населения. Например, в Молдове за последнее десятилетие наблюдалось сокращение населения на 14%, в основном за счет эмиграции, особенно молодежи. Аналогичным образом ЗБ продолжают испытывать чистую эмиграцию, что приводит к нехватке рабочей силы и утечке мозгов, поскольку и здесь к эмиграции особенно склонны молодые и образованные люди.[36] В условиях высоких темпов эмиграции и сокращения демографических показателей экономика стран ЗБ одновременно испытывает острую нехватку рабочей силы, что приводит к растущей зависимости от иностранной рабочей силы. По оценкам, около 40% работодателей сообщают о трудностях в поиске необходимых навыков, особенно в сфере здравоохранения (ухода), строительства и квалифицированных профессий, производства, транспорта и логистики, туризма, сельского хозяйства и ИТ – многие из которых традиционно являются секторами занятости среди эмигрантов из стран ЗБ.[37]

Иммиграция

Местные демографические изменения и потребности рынка труда, усугубляемые эмиграцией квалифицированных трудовых мигрантов, вынудили страны западнобалканского региона искать способы стимулирования трудовой иммиграции. В этом регионе назначения количество разрешений на трудоустройство удвоилось всего за несколько лет с примерно 46 тыс. в 2018 г. до более чем 100 тыс. в 2024 г. В основном это страны Южной и Юго-Восточной Азии[1] (Бангладеш, Индия, Непал и Филиппины). Согласно данным Всемирного банка, из 15 стран Европы и Центральной Азии , принимавших наибольшее количество мигрантов в период с 1990 г. по 2020 г., только две страны являются участниками Пражского процесса, не входящими в ЕС: Украина и Казахстан.[38] Однако в пересчете на долю населения только Казахстан вошел в число основных 15 стран назначения.[39] Административные и структурные барьеры, такие как системы квот и медленные административные процедуры, препятствуют усилиям по набору и удержанию рабочей силы,[40] что указывает на необходимость улучшений в государственном управлении трудовой миграцией.

II. Анализ партнерств в области мобильности навыков в отдельных государствах Пражского процесса

В этом разделе представлены основные результаты исследования ICMPD по картированию ПМН в отдельных государствах Пражского процесса, не входящих в ЕС (более подробная информация о методологии исследования приведена в Приложениях 2, 3 и 4). В нем анализируются различные аспекты организации ПМН, а именно, как ПМН структурированы с точки зрения вовлеченных заинтересованных сторон, планируемой мобильности и элементов обучения навыкам. Хотя в большинстве выявленных ПМТ партнеры из ВЕЦА или ЗБ рассматриваются в качестве стран происхождения, а не назначения, полученные данные также указывают на уроки, которые могут быть полезны тем, кто планирует присоединиться к ПМН в качестве стран назначения. В этом разделе также подчеркивается, как ПМН с участием партнеров из ВЕЦА и ЗБ соотносятся с дополнительным картированием, проведенным ICMPD как в рамках международного исследовательского проекта (Link4Skills), так и в поддержку других региональных консультативных процессов, включая Будапештский процесс и Диалог Африка-ЕС по вопросам миграции и мобильности (Рабатский и Хартумский процессы).[II]

Картирование охватывает ПМН, которые:

- вовлекают государственные органы с обеих сторон (на любом уровне);
- сочетают развитие практических навыков с обеспечением мобильности для некоторых или всех участников;
- включают одну из выбранных стран ВЕЦА (Армения, Грузия, Кыргызстан, Молдова, Таджикистан, Узбекистан или Украина) или партнеров на ЗБ (Албания, Босния и Герцеговина, Косово*, Северная Македония, Сербия или Черногория); и
- были запущены или находились в состоянии реализации в любой момент времени в период с января 2015 г. по декабрь 2025 г.

На основании этих критериев в выбранных государствах-участниках Пражского процесса, не входящих в ЕС, было выявлено в общей сложности 39 МПН – 27 МПН в странах ВЕЦА и 16 МПН на ЗБ[III] (см. Приложение 1). В целях данного картирования все выбранные страны именуются «выбранными государствами-участниками Пражского процесса, не входящими в ЕС».

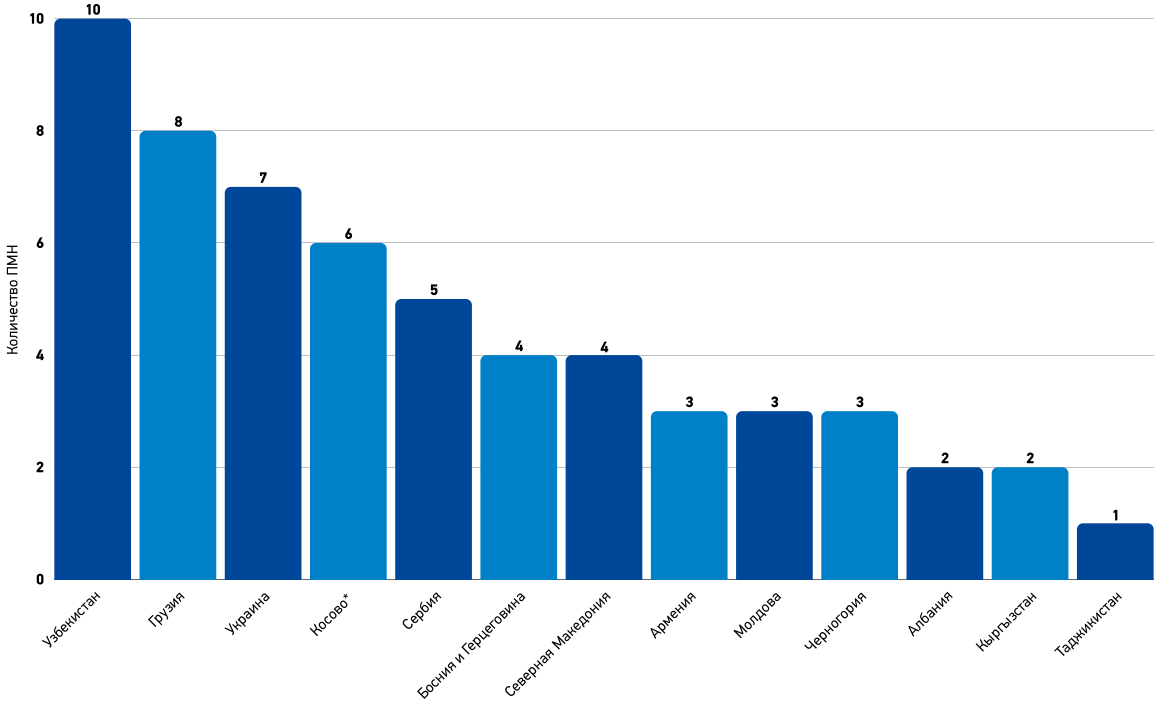
[I] В отчете Всемирного банка термин «Европа и Центральная Азия» определяется как: ЕС-27, Западные Балканы (Албания, Босния и Герцеговина, Косово*, Черногория, Северная Македония, Сербия), Кавказ (Армения, Азербайджан, Грузия), Центральная Азия (Казахстан, Кыргызская Республика, Таджикистан, Туркменистан, Узбекистан), Российская Федерация, Турция, Восточная Европа (Беларусь, Молдова, Украина), Европейская ассоциация свободной торговли/ЕАСТ (Исландия, Лихтенштейн, Норвегия, Швейцария) и Соединенное Королевство. См. Bossavie, L., Garrote Sánchez, D. & Makovec, M. (2024), The Journey Ahead: Supporting Successful Migration in Europe and Central Asia [Боссави Л., Гарроте Санчес Д. и Маковец М. (2024), *Предстоящий путь: поддержка успешной миграции в Европе и Центральной Азии*], Europe and Central Asia Studies, Вашингтон, округ Колумбия: Всемирный банк, с. liii.

[II] Это включает в себя картирование в рамках финансируемого ЕС проекта Link4Skills, охватывающего ПМН в Австрии, Гане, Германии, Индии, Индонезии, Канаде, Марокко, Нигерии, Нидерландах, Польше, Украине и Филиппинах, а также текущее картирование в Западной и Южной Азии (Бангладеш, Индия, Ирак, Пакистан, Иордания и Ливан), а также в Западной и Восточной Африке (Кабо-Верде, Кот-д'Ивуар, Эфиопия, Гана, Кения, Мавритания, Нигерия и Сенегал). По состоянию на 14 июля 2026 г. было картировано 176 ПМН. Картирование осуществлялось при поддержке Миграционной обсерватории Пражского процесса, программы Link4Skills Horizon Europe, PSIMM, Будапештского процесса и финансируемой ЕС программы MMD III. Пражский процесс и PSIMM финансируются ЕС через Фонд миграционного партнерства (MPF), в то время как Будапештский процесс сочетает в себе финансирование ЕС/MPF и двустороннее финансирование от Турции, Венгрии, Норвегии, Швеции, Швейцарии и Австралии. Эти инициативы реализуются Международным центром по развитию миграционной политики (ICMPD).

[III] Некоторые ПМН предусматривали участие партнёров как из региона ВЕЦА, так и из региона ЗБ и, соответственно, были учтены в показателях обоих регионов. В общем итоговом показателе такое двойное исчисление исключено: каждый ПМН учитывается только один раз. Именно поэтому общее количество ПМН ниже суммы показателей, рассчитанных отдельно по двум регионам.

Уровень участия

Рис. 1: Некоторые правительства участвуют в ПМН чаще, чем другие.



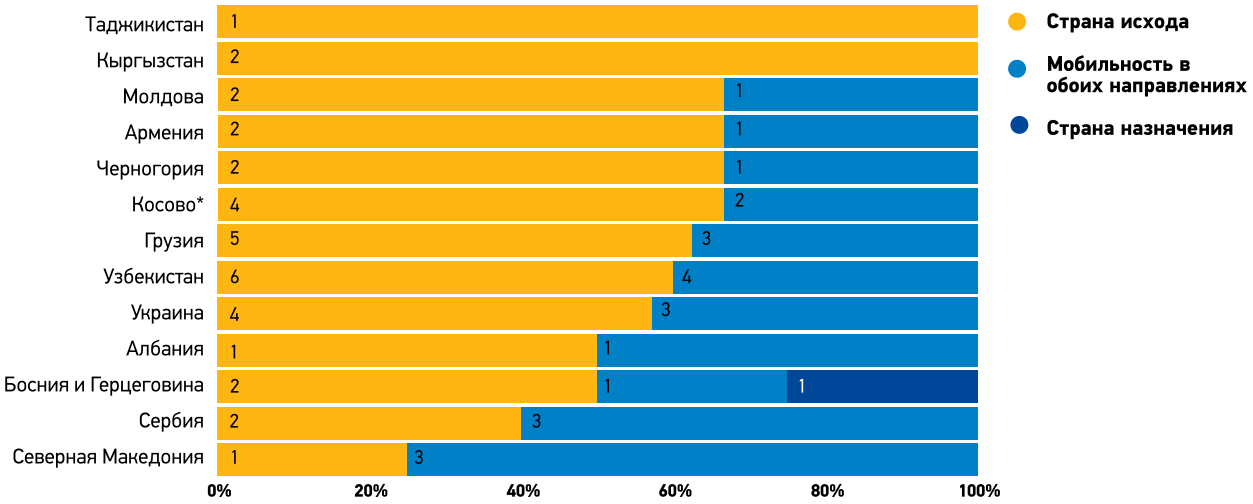
*Данное название используется без ущерба для позиций по статусу и соответствует Решению 1244/1999 Совета Безопасности ООН и Заключению Международного суда о Декларации независимости Косово

На Рис. 1 показано, как часто каждый партнер участвовал в ПМН либо в качестве страны происхождения, либо страны назначения, либо и того, и другого. Во всех выбранных регионах реализовалась как минимум одна ПМН в период с 2015 г. по 2025 г. Несмотря на некоторые различия, в настоящее время все партнеры реализуют относительно небольшое количество ПМН (от 1 до 10 ПМН). Многие из 39 выявленных ПМН охватывают несколько стран происхождения или назначения.

Узбекистан является наиболее активной страной среди рассмотренных случаев, что отражает высокий темп роста населения, значительный избыток рабочей силы и ограниченные возможности трудоустройства внутри страны, что повысило важность международной трудовой мобильности как пути к обеспечению занятости. Соответственно, правительство Узбекистана активно содействует трудовой миграции через двусторонние и многосторонние инициативы.[41] Недавним примером является *Комплексное соглашение о партнерстве в области миграции и мобильности*, подписанное с Германией в 2024 г., предусматривающее меры по обучению потенциальных трудовых мигрантов из Узбекистана. Для сравнения, участие в ПМН других странах Центральной Азии в исследуемый период было более ограниченным: Кыргызстан участвовал в двух таких программах, а Таджикистан – в одной. Также наблюдаются различия в количестве ПМН на ЗБ, хотя и в меньшей степени.

Направление мобильности

Рис. 2: ВЕЦА и ЗБ выступают преимущественно в качестве стран происхождения в рамках ПМН; однако большинство из них участвуют во взаимных ПМН, которые способствуют мобильности в обоих направлениях.



Хотя ВЕЦА и ЗБ в основном выступают в качестве мест происхождения, большинство из изученных стран (11 из 13) являются частью взаимных ПМН, которые обеспечивают мобильность в обоих направлениях, как показано на Рис. 2. Одним из примеров является программа стажировок Erasmus+, которая поддерживает двустороннюю мобильность и включает среди прочих партнеров Северную Македонию и Сербию.

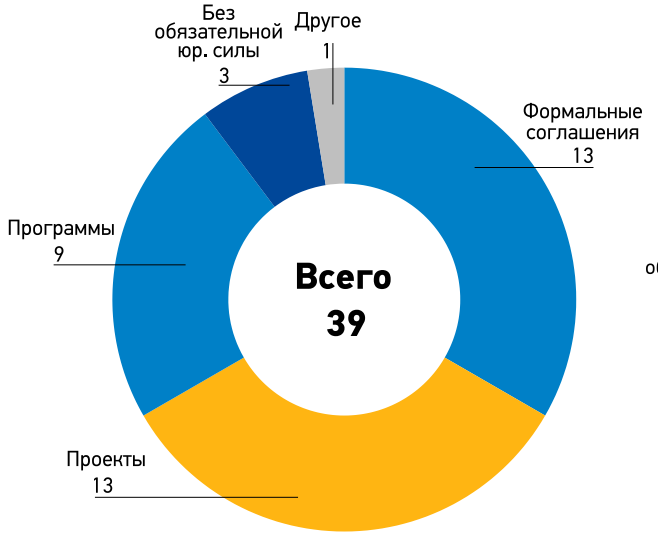
Основными странами назначения ПМН, реализуемых государствами-участниками Пражского процесса, не входящими в ЕС, являются государства ЕС+: 31 из 39 ПМН включают собственно ЕС, как минимум одно государство-член ЕС и/или Швейцарию. Германия выделяется своей особой активностью, участвуя в 14 из этих партнерств. Это также подтверждается и общим картированием,[IV] показавшим, что Германия является наиболее активной среди исследованных стран.[42]

Единственным примером, когда страна выступает в качестве партнера назначения, является двусторонний *Протокол о сотрудничестве* по расширению трудовой мобильности, подписанный между БиГ и Египтом в декабре 2025 г. Соглашение, ориентированное на укрепление трудовой мобильности, обмен навыками и развитие трудовых ресурсов, может отражать возрастающую роль Западных Балкан как региона назначения для трудовой миграции, особенно учитывая, что все остальные ПМН, выявленные на ЗБ, были заключены до 2022 г.

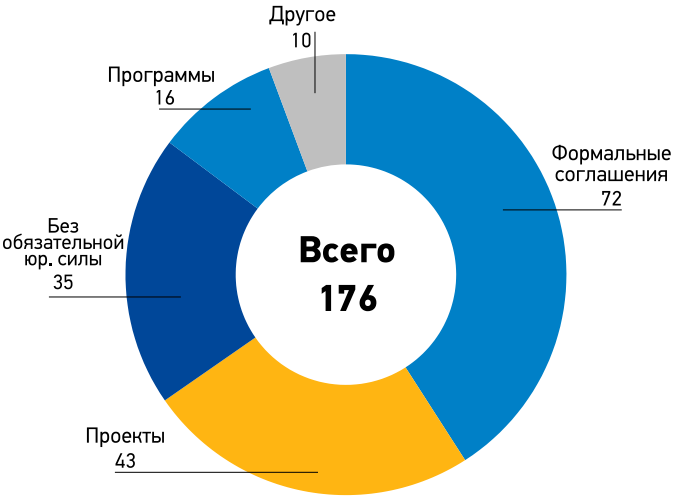
Виды партнерств

Рис. 3: Большинство ПМН представляют собой официальные соглашения или проекты.

Государства-участники Пражского процесса, не входящие в ЕС



Общее картирование



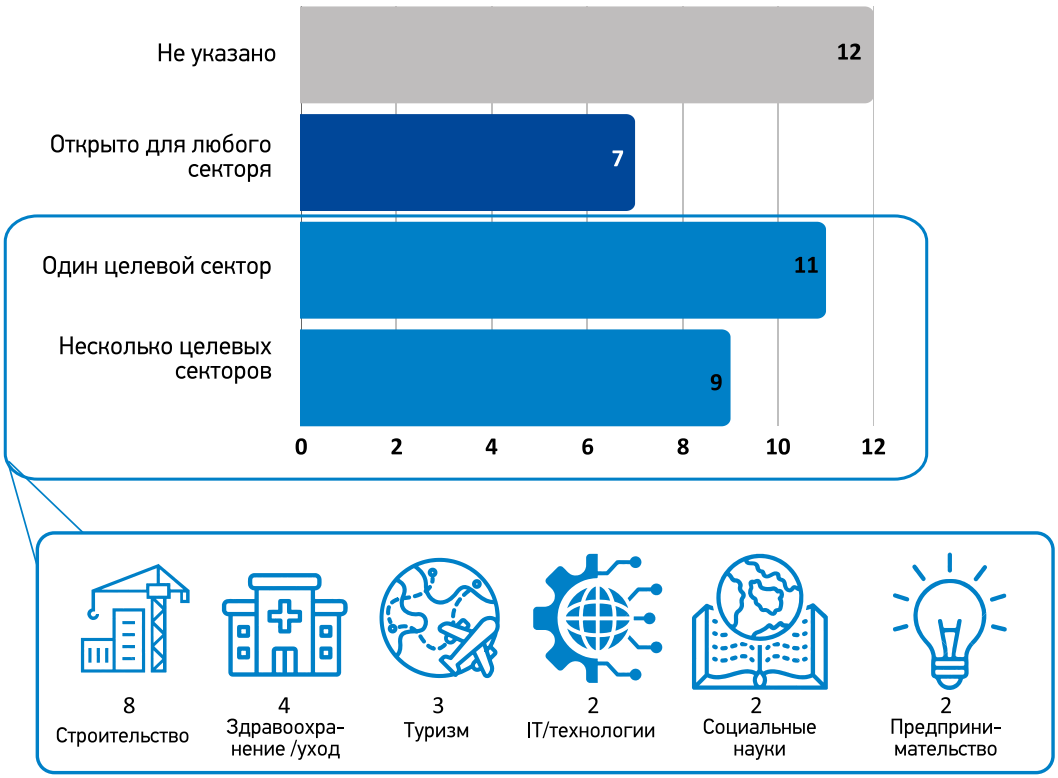
[IV] См. предыдущую сноску.

ПМН отличаются гибкостью и могут применять различные подходы, отражающие разнообразные формы и потребности текущего и потенциального сотрудничества между партнерами. К ним могут относиться официальные соглашения, такие как юридически обязывающие двусторонние соглашения, устанавливающие четкие обязательства между сторонами; необязывающие договоренности, такие как меморандумы о взаимопонимании или меморандумы о сотрудничестве, которые определяют общие цели и рамки для будущего сотрудничества, не создавая при этом юридической силы; и проекты, которые представляют собой конкретные, часто ограниченные по времени инициативы, направленные на достижение определенных результатов, включая пилотные проекты. Каждая форма сотрудничества может предлагать свои преимущества в зависимости от конкретных целей участвующих партнеров и заинтересованных сторон. Официальные соглашения часто носят общий и гибкий характер, с ограниченным указанием отраслей или требований к участию. В отличие от них, ПМН на проектной основе, как правило, более целенаправленны, действуют в рамках определенных временных рамок и ориентированы на конкретные секторы рынка труда. Таким образом, проекты могут быть использованы для пилотного внедрения программ трудовой мобильности между партнерами и для решения острой проблемы нехватки/избытка рабочей силы в конкретных секторах.

На Рис. 3 показаны различные типы партнерств, выявленные в ходе общего картирования, а также картирования отдельных государств-участников Пражского процесса, не входящих в ЕС. В обоих случаях наиболее распространены официальные соглашения и проекты; однако, в отличие от общего картирования, где официальные соглашения встречаются значительно чаще, чем проекты, в странах-участницах Пражского процесса, не входящих в ЕС, наблюдается равное распределение между ними. Среди стран-участниц Пражского процесса, не входящих в ЕС, официальные соглашения, как правило, представляют собой двусторонние соглашения о миграции или сотрудничестве, в которых мобильность и развитие навыков являются частью более широкой структуры. Примером является *Соглашение между Правительством Федеративной Республики Германия и Правительством Грузии о миграции и мобильности*.[43]

Целевые сектора

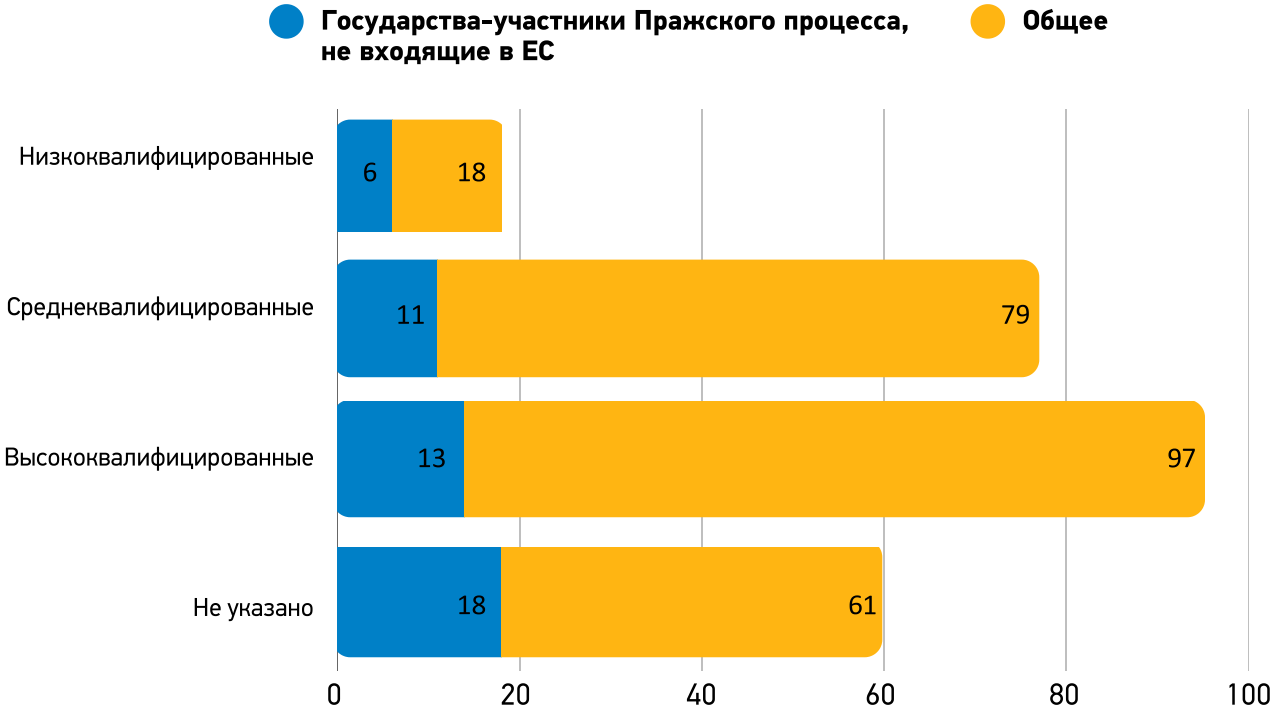
Рис. 4: Примерно половина ПМН ориентирована на конкретные сектора или профессии, в то время как другая половина оставляет сектор или профессию открытыми или неуказанными.



Некоторые ПМН ориентированы на один или несколько секторов для удовлетворения конкретных потребностей рынка труда в стране происхождения и/или назначения, в то время как другие ПМН не определяют отраслевую направленность. Как в отдельных государствах-участниках Пражского процесса, не входящих в ЕС, так и в рамках общего картирования, около половины выявленных ПМН ориентированы на один или несколько секторов. Строительство и здравоохранение являются наиболее распространенными секторами, в которых участвуют как партнеры из ВЕЦА, так и с ЗБ (см. Рис. 4). Помимо этих секторов, в ПМН ВЕЦА также рассматриваются туризм, ИКТ, предпринимательство и социальные науки, включая историю и международные отношения, в то время как ПМН с участием партнеров с ЗБ также ориентированы на сектор ухода. Германия занимает лидирующие позиции по количеству ПМН, содействующих мобильности в секторах строительства и здравоохранения, что отражает собственную нехватку рабочей силы и потребности. Из восьми ПМН, ориентированных на строительство, шесть включают Германию в качестве страны назначения. Из четырех инициатив в сфере здравоохранения и ухода три содействуют обеспечению мобильности в Германию. Три ПМН, ориентированные на туристический сектор, представляют собой соглашения с Узбекистаном, которые непосредственно содействуют сотрудничеству в сфере туризма, включая возможности стажировок. Хотя Узбекистан заключил соглашения в сфере туризма с несколькими странами, не все из них включают элемент обучения навыкам, и поэтому некоторые соглашения выходят за рамки данного исследования. Предпринимательство является относительно нишевой областью в рамках общего картирования, и по этому направлению было выявлено всего три ПМН. Примечательно, что два из них касаются Грузии: *Укрепление потенциала развития Партнерства ЕС в области мобильности в Грузии посредством целевой циркулярной миграции и мобилизации диаспоры с Германией, а также Укрепление партнерства между Бельгией и Грузией посредством временной мобильности предпринимателей* (EMLINK). Это предполагает особое внимание предпринимательству и деловой мобильности в рамках портфеля ПМН Грузии.

Целевые уровни навыков

Рис. 5: ПМН в государствах-участниках Пражского процесса, не входящих в ЕС, чаще всего ориентированы на участников с высоким и средним уровнем навыков.



Примечание: Есть пересечения, так как ПМН могут позволять участие представителей нескольких уровней навыков.

На Рис. 5 показаны уровни квалификации, на которые ориентированы ПМН с точки зрения требований к участникам на начальном этапе их участия, как для государств-участников Пражского процесса, не входящих в ЕС, так и для общего картирования. К участникам с высоким уровнем навыков относятся те, кто обладает глубокими знаниями и квалификацией, что часто подтверждается наличием высшего образования или специализированных сертификатов в соответствующих областях. Они приобрели глубокие знания и технические навыки, позволяющие им эффективно выполнять сложные задачи. Участники со средним уровнем навыков могут иметь техническое или профессионально-техническое образование, например, диплом младшего специалиста, и обладать навыками среднего уровня, позволяющими им выполнять специализированные задачи в различных отраслях. В группу специалистов со средним уровнем навыков также входят студенты, которые в настоящее время продолжают обучение в высшем учебном заведении. В противоположность этому, участники с низким уровнем навыков обладают базовыми навыками и ограниченным формальным образованием или подготовкой, и часто заняты рутинной, физической или неквалифицированной работой, не требующей высокой квалификации.

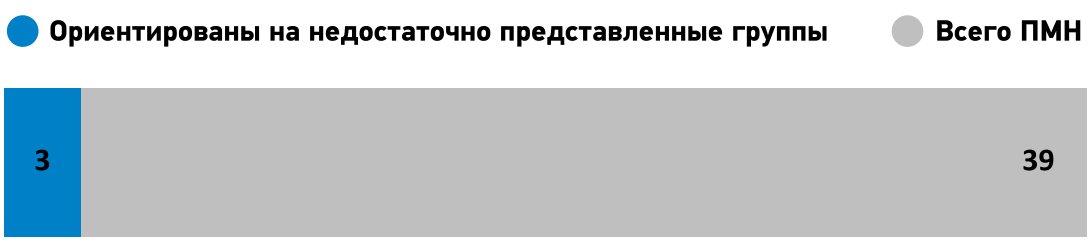
В государствах-участниках Пражского процесса, не входящих в ЕС, в рамках ПМН наиболее распространенным является высокий уровень навыков, за которым следует средний уровень, и лишь немногие ПМН ориентированы на лиц с более низким уровнем навыков. В контексте общего картирования разрыв между ПМН, ориентированными на лиц с высоким и средним уровнем навыков, в государствах-участниках Пражского процесса, не входящих в ЕС, выражен меньше. Следует отметить, что ПМН с участием ЗБ чаще направлены на обучение навыкам и на мобильность специалистов со средним уровнем навыков по сравнению с программами, реализуемыми в странах ВЕЦА. В большинстве ПМН в регионе ВЕЦА не указывается конкретный уровень навыков – из тех ПМН, где он указан, большинство требуют высокого уровня навыков, затем среднего, а потом низкого. В некоторых ПМН используются термины, которые нельзя категоризировать по шкале высокого/среднего/низкого уровня, например, «квалифицированные рабочие». Одна из причин того, что для более высоких уровней ПМН не указывается уровень навыков, заключается в большом количестве официальных соглашений; такие соглашения, как правило, оставляют много открытых вопросов на этапе первоначальной организации ПМН.

В государствах-участниках Пражского процесса, не входящих в ЕС, ПМН, требующие среднего или высокого уровня навыков на начальном этапе, чаще указывают сектор, чем не указывают; к распространенным секторам относятся ИКТ и инженерия. Это говорит о том, что ПМН для квалифицированных кадров, как правило, больше ориентированы на конкретные сектора, что отражает как структурированность обучения, существующую в этих областях, так и потребность работодателей в подборе персонала на четко определенные технические должности.

Среди ПМН, требующих более низкого уровня навыков, наиболее распространенным сектором (где это указано) является строительство. Это соответствует более широким тенденциям на рынке труда в принимающих странах, где спрос на низкоквалифицированных работников сосредоточен в отраслях, связанных с физическим трудом и рабочими профессиями, однако это также указывает на пробел, учитывая, как редко ПМН ориентированы на этот уровень квалификации в целом. Ключевая причина этого заключается в том, что большинство каналов трудовой миграции в страны ЕС ориентированы на высококвалифицированные профессии.[44]

Недостаточно представленные целевые группы

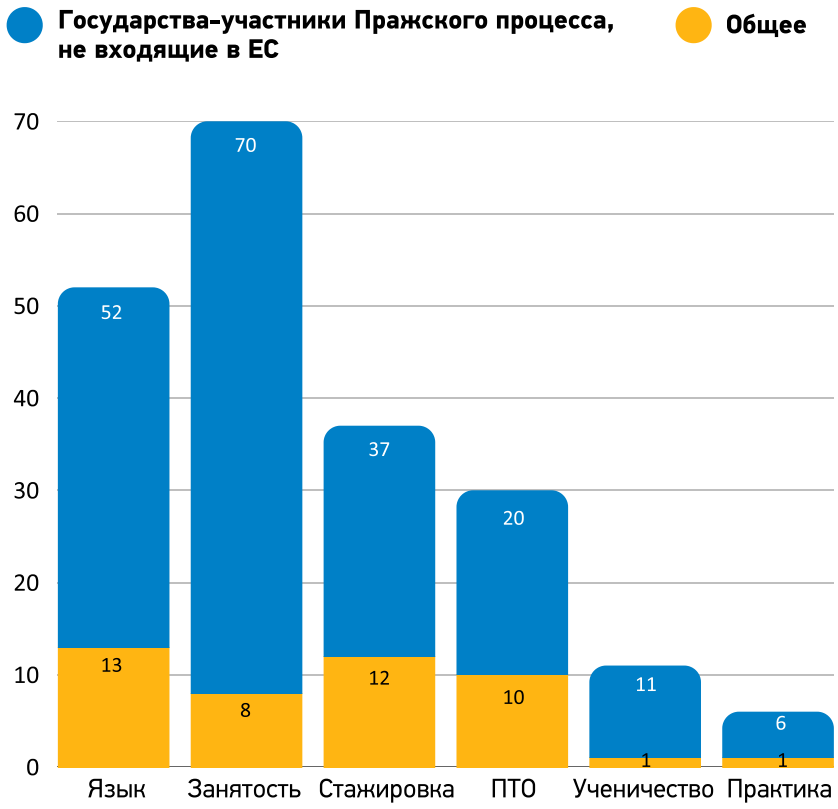
Рис. 6: Три из 39 ПМН в своей структуре непосредственно ориентированы на недостаточно представленные группы.



В целом, согласно картированию ПМН, девять из 176 (5%) ПМН в своей структуре в той или иной степени ориентированы на недостаточно представленные группы, такие как женщины, лица с инвалидностью, меньшинства и уязвимые группы населения. Для сравнения, три из 39 (8%) ПМН для государств-участников Пражского процесса, не входящих в ЕС, непосредственно направлены на содействие участию недостаточно представленных групп или предусматривают соответствующие меры. Проект *Молодежь, занятость и навыки в Косово* (YES) является совместной инициативой Косово** и Германии,, которая активно поддерживает вовлечение женщин, лиц с инвалидностью и уязвимых групп. *Протокол о сотрудничестве для повышения трудовой мобильности из Египта в БиГ* отдает приоритет поддержке женщин, молодежи и лиц с инвалидностью. Кроме того, *Программа трудовой мобильности выпускников ИКТ между Словакией, Украиной и Молдовой (DIGI TALENTS)* ориентирована на женщин.

Элементы обучения навыкам

Рис. 7: Примерно ¾ ПМТ предлагают обучение на рабочем месте в качестве элемента обучения навыкам.



Примечание: Есть пересечения, так как ПМН могут включать несколько типов обучения

В ПМТ применяются различные подходы к обучению навыкам: Некоторые программы в первую очередь предоставляют обучение, позволяющее лицам заниматься той же профессией в другой стране (например, языковая подготовка и/или помощь в признании квалификации), в то время как другие направлены на более существенное расширение глобальной базы навыков (например, многолетние программы ученичества). Обучение навыкам может проходить в стране происхождения, в стране назначения или в обеих странах.

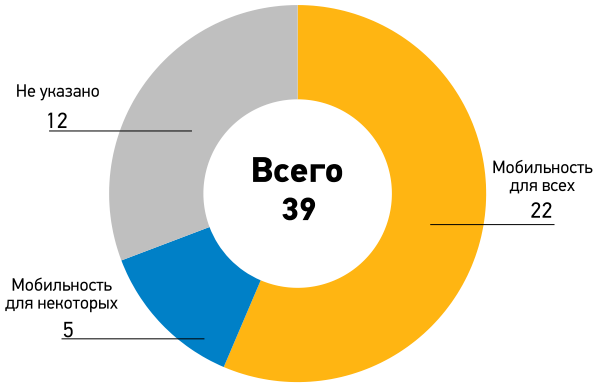
Государства-участники Пражского процесса, не входящие в ЕС, отражают общую тенденцию: три четверти ПМН предлагают ту или иную форму обучения на рабочем месте (виды, выделенные жирным шрифтом на Рис. 7 выше). Такое обучение, как правило, проводится в стране назначения и может принимать форму стажировок, профессионально-технического обучения или практики. Остальные 25% ПМН не предусматривают обучение на рабочем месте. Вместо этого они включают в себя ряд компонентов обучения навыкам, таких как языковая подготовка, курсы повышения

квалификации и специализированные курсы в таких областях, как ИКТ и менеджмент (не показаны на приведенном выше рисунке). Эти компоненты обучения навыкам могут предоставляться как в стране происхождения, так и в стране назначения. В государствах-участниках Пражского процесса, не входящих в ЕС, обучение навыкам в первую очередь осуществляется в стране назначения посредством обучения на рабочем месте или стажировок. Обучение, проводимое в стране происхождения, в первую очередь представляет собой языковую подготовку перед отъездом.

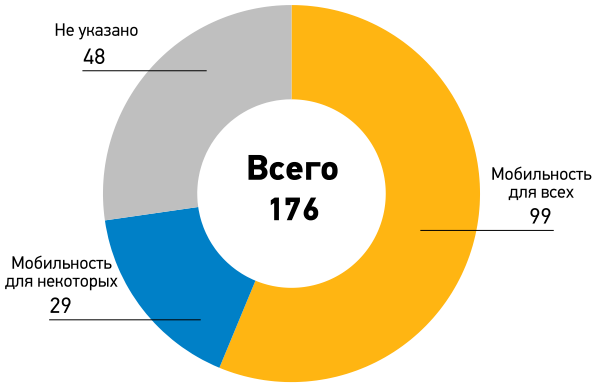
Модели мобильности

Рис. 8: Большинство ПМН содействуют мобильности всех участников.

Государства-участники Пражского процесса, не входящие в ЕС



Общее картирование

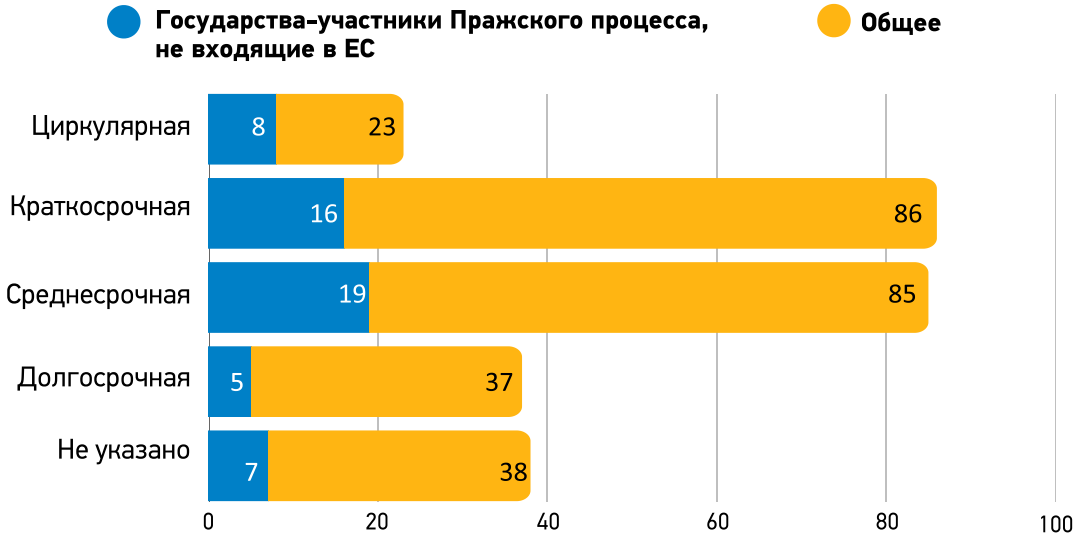


На Рис. 8 показано, способствуют ли ПМН повышению мобильности всех участников или только их части. В странах ВЕЦА и ЗБ более половины выявленных ПМН способствуют мобильности всех участников, то есть каждое лицо, участвующее в инициативе, перемещается в страну назначения на определенный период времени. С другой стороны, дуальные программы «дома и на выезде», встречаются реже – только пять ПМН используют дуальную модель: *Digital Explorers II [Цифровые исследователи II]; DIGI TALENTS; Temporary Labour Migration of Georgian Workers to Poland and Estonia [Временная трудовая миграция грузинских работников в Польшу и Эстонию]; tQMP Bau Academy; и YES*. Из них четыре являются проектами. Согласно результатам общего картирования, 16 из 29 ПМН, предлагающих дуальный подход «дома и на выезде», также являются проектами, свидетельствуя, что эта модель чаще всего реализуется посредством партнерств на основе проектов.

Кроме того, общее картирование свидетельствует о растущем интересе к такому подходу: Реализация 55% выявленных ПМН дуальной направленности началась в 2023 г. или позже. Это свидетельствует, что данная модель набирает популярность и может стать полезным вариантом для отдельных государств-участников Пражского процесса, не входящих в ЕС, которые смогут рассмотреть ее в будущих переговорах по ПМН. По мере развития Глобального партнерства в области навыков и Партнерства в области талантов ЕС, направленных на сочетание обучения навыкам и мобильности, ПМН, объединяющие домашние и выездные направления, становятся все более распространенными в качестве стратегии, позволяющей получать взаимную выгоду за счет обучения навыкам как тех, кто планирует переехать в страну назначения на определенный период времени, так и тех, кто останется на рынке труда в своей стране. В то же время высказывались опасения, что обучение навыкам, происходящее в странах происхождения, часто не соответствует потребностям рынков труда этих стран[45] и что доступ к участию в ПМН (обучение и/или мобильность) обычно по-прежнему ограничен теми, кто уже воспользовался образовательными возможностями.[46]

Продолжительность мобильности

Рис. 9: ПМН в государствах-участниках Пражского процесса, не входящих в ЕС, чаще всего содействуют средне- и краткосрочной мобильности.



Примечание: Есть пересечения, так как ПМН могут включать более одного типа мобильности.

ПМН позволяют обеспечить различную продолжительность мобильности и могут предлагать более одного варианта. Краткосрочная мобильность – это периоды менее одного года; среднесрочная мобильность охватывает период от одного года до пяти лет; а долгосрочная мобильность – это перемещения на срок пять лет и более, часто с целью оформления постоянного проживания, а иногда включающие в себя возможность получения гражданства.

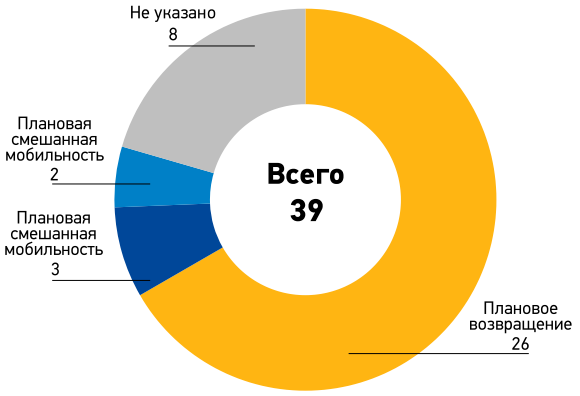
В регионе ЗБ наиболее распространенной продолжительностью мобильности является краткосрочная (38%), за которой следует среднесрочная (25%), а затем циркулярная и долгосрочная мобильность (по 13%). Эта тенденция в целом соответствует общему картированию. Однако в странах ВЕЦА наиболее распространенным типом является среднесрочная мобильность (67%), за которой следуют краткосрочная (40%), циркулярная (22%) и долгосрочная (11%) мобильность.

Хотя эти результаты отражают особенности организации ПМН, фактические траектории мобильности на практике могут отличаться. Например, лица, которые должны были вернуться, могут вместо этого изменить свой статус и остаться в стране назначения, в то время как те, кто изначально рассматривался в качестве долгосрочных мигрантов, в какой-то момент могут принять решение о возвращении. Подобные изменения не отражены в данном картировании, поскольку они выходят за рамки данных, собранных об организации партнерств.

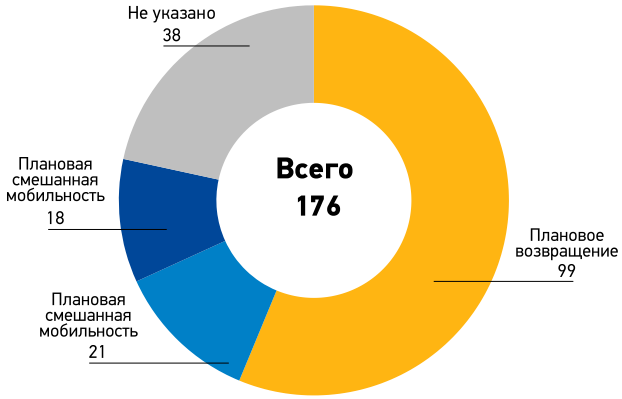
Типы организации мобильности

Рис. 10: Более половины выявленных ПМН предусматривают возвращение участников в страну назначения.

Государства-участники Пражского процесса, не входящие в ЕС



Общее картирование



На Рис. 10 представлена категоризация ПМН по трем типам организации мобильности:

1. *Плановое возвращение* – Участники должны вернуться в свою страну происхождения после завершения программы мобильности. Как правило, это характерно для ПМН, основанных на краткосрочной или циркулярной мобильности, а в некоторых партнерствах возвращение прописано в явном виде.

2. *Плановая долгосрочная мобильность* – ПМН способствуют долгосрочной мобильности, как правило, посредством каналов мобильности, рассчитанных на срок более пяти лет.

3. *Плановая смешанная мобильность* – ПМН сочетают в себе различные формы мобильности, предусматривая длительное пребывание для одних участников и предлагая возможности краткосрочной, среднесрочной и/или циркулярной мобильности для других.

В рамках общего картирования наиболее распространенным видом является плановое возвращение, за которым следуют смешанная плановая мобильность и плановая долгосрочная мобильность. В государствах-участниках Пражского процесса, не входящих в ЕС, плановое возвращение также является наиболее распространенным вариантом, при этом ПМН чаще способствуют долгосрочной мобильности, чем смешанной. Примечательно, что ни один из ПМН, выявленных в регионе ЗБ, не предусматривал смешанных форм мобильности.

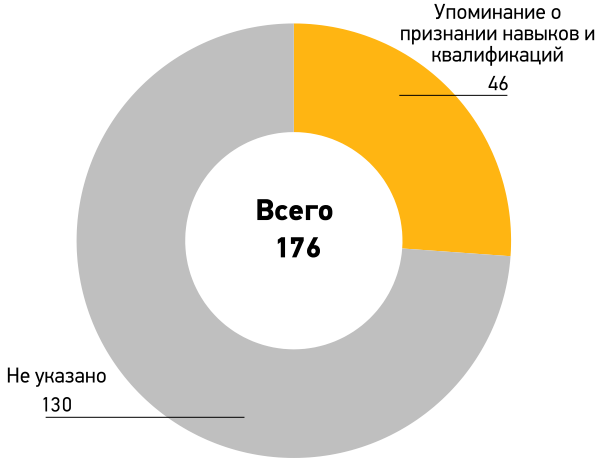
Признание навыков и квалификации

Рис. 11: Чуть более ¾ ПМН не учитывают признание навыков и квалификаций.

Государства-участники Пражского процесса, не входящие в ЕС



Общее картирование



Одним из ключевых вызовов, с которыми сталкиваются мигранты в контексте трудовой мобильности и интеграции на рынке труда, является признание имеющихся у них навыков и квалификации.[47] Эффективные механизмы подтверждения и признания квалификации имеют важное значение, поскольку позволяют лицам получить работу, соответствующую их существующему опыту и квалификации, тем самым снижая риск потери навыков и способствуя устойчивой интеграции на рынке труда и, следовательно, удержанию талантов. Это также означает, что мигранты – и работодатели – могут в полной мере использовать полученные навыки и компетенции.

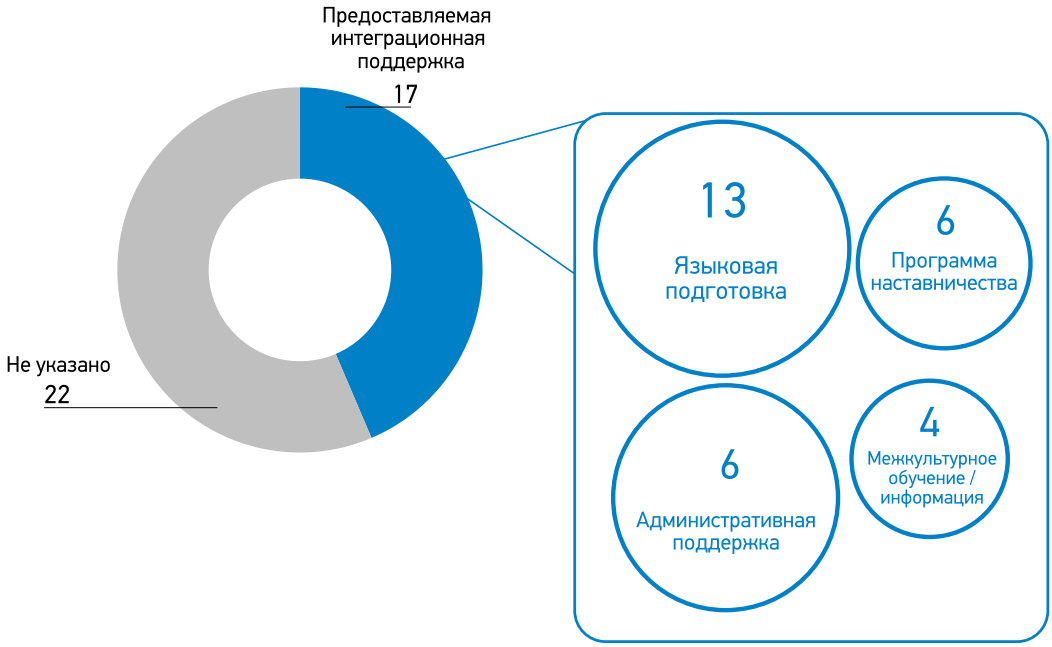
Из 39 ПМН, выявленных в государствах-членах Пражского Процесса, не входящих в ЕС, 11 включают в себя ту или иную форму поддержки признания навыков или квалификаций. Подобные меры несколько чаще встречаются в ПМН с участием партнеров с ЗБ, где они применяются в 31% случаев, по сравнению с 22% ПМН с участием стран ВЕЦА. Однако важно отметить, что в пяти из этих ПМН от участников требуется лишь пройти стандартную процедуру признания по прибытии в страну назначения, но не предлагается специальная поддержка в вопросах признания или адаптированные процедуры. Поскольку эти процедуры могут быть длительными и сложными, существующие ПМН не обязательно снижают барьеры, с которыми сталкиваются участники. Поддерживая признание и соответствие квалификаций, ПМН могут помочь участникам эффективно

использовать свои навыки в стране назначения, обеспечивая при этом признание и актуальность компетенций, приобретенных через обучение навыкам в рамках ПМН, на рынке труда как страны происхождения, так и назначения.

Некоторые ПМН выходят за рамки стандартных процедур признания, активно поддерживая признание или согласование навыков и квалификаций. Например, *Handwerk bietet Zukunft [Мастерство открывает будущее]* между БиГ и Германией помогает участникам в признании их квалификаций и предоставляет адаптационное обучение, чтобы помочь им приобрести навыки, необходимые для полного признания в немецкой системе профессионально-технического обучения. Аналогично этому Строительная академия *tQMP Bau Academy* применяет подход совместного проектирования учебных программ: Строительная академия Bau Academy предлагает трехлетнюю программу профессиональной стажировке в Приштине, основанную на профессиональных стандартах немецкой системы профессионально-технического обучения, при этом адаптируя обучение к потребностям рынка труда в Косово*. Программа F*uture International Talents for German Climate Businesses [Будущие международные таланты для немецких компаний в сфере климатического бизнеса]* между Узбекистаном, Колумбией и Германией также поддерживает адаптивные квалификационные меры в соответствующих случаях. В некоторых ПМН признание квалификации носит менее конкретный характер и остается на уровне политических обязательств, например, в рамках соглашений высокого уровня. Например, в *Соглашении между Правительством Республики Узбекистан и Правительством Арабской Республики Египет* говорится, что стороны рассмотрят вопрос о взаимном признании академических, профессиональных и профессионально-технических квалификаций.

Поддержка интеграции и реинтеграции

Рис. 12: Примерно 40% ПМН в государствах-участниках Пражского процесса, не входящих в ЕС, предусматривают предоставление интеграционной поддержки.



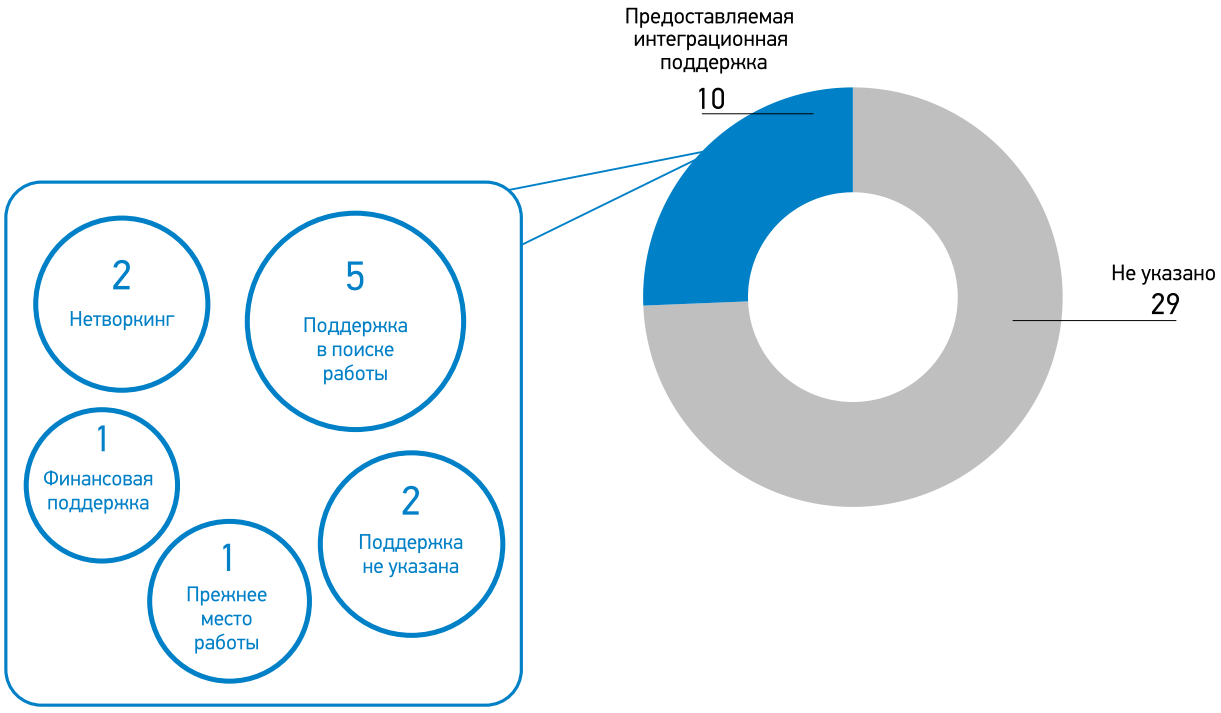
Есть пересечения, так как ПМН могут включать более одной интеграционной меры.

Социальная интеграционная поддержка, направленная на содействие процессу адаптации, может принимать различные формы. В качестве примеров можно привести обучение языкам, мероприятия по культурной ориентации, административную поддержку и программы наставничества. Интеграционная поддержка помогает снизить уровень неполной занятости и улучшить соответствие навыков мигрантов потребностям рынка труда, а также оказывает поддержку участникам ПМН после их переезда. Такая поддержка приобретает все большее значение в контексте долгосрочной мобильности и тесно связана с удержанием талантов.[48]

44% ПМН в государствах-участниках Пражского процесса, не входящих в ЕС, предусматривают предоставление той или иной формы интеграционной поддержки, чаще всего языковой подготовки (13 из 17 ПМН). В 9 из этих 13 ПМН интеграционная поддержка выходит за рамки простого изучения языка и включает в себя программы наставничества, административную поддержку или межкультурное обучение по прибытии в страну назначения. Для сравнения, в общем картировании социальная интеграционная поддержка была указана в 39% ПМН, чаще всего в форме языковой подготовки.

В рамках ПМН в государствах-участниках Пражского процесса, не входящих в ЕС, все ПМН, которые тем или иным образом способствуют долгосрочной мобильности – будь то плановая смешанная или долгосрочная мобильность – также включают в себя ту или иную форму интеграционной поддержки. Аналогичным образом общее картирование показало, что 31 из 39 ПМН, в рамках которых планируется долгосрочная мобильность для некоторых или всех участников, включает некую форму интеграционной поддержки, свидетельствуя, что планирование долгосрочной мобильности с большей долей предполагает оказание интеграционной поддержки.

Рис. 13: 26% ПМН в государствах-участниках Пражского процесса, не входящих в ЕС, предлагают реинтеграционную поддержку.



Есть пересечения, так как ПМН могут включать более одной меры по реинтеграции

Реинтеграционная поддержка – это меры, помогающие (потенциальным) репатриантам обосноваться в стране своего происхождения; она может предоставляться до возвращения (в стране назначения) или после возвращения (в стране происхождения). В качестве примеров можно привести поддержку в поиске работы, гранты, сети выпускников, программы наставничества, подготовку резюме и собеседований, профессиональное консультирование и возможности реинтеграции на прежнем месте работы.

Среди государств-участников Пражского процесса, не входящих в ЕС, две трети ПМН предусматривают возвращение участников (Рис. 10), а еще 8% способствуют смешанной мобильности, т.е. ожидается возвращение по крайней мере некоторых участников. Это свидетельствует о том, что возвращение является важной характеристикой ПМН в регионе. Однако реинтеграционная поддержка предоставляется реже, чем интеграционная поддержка (см. Рис. 12 и 13). Тем не менее, только 10 из 28 партнерств, предусматривающих возвращение некоторых или всех участников, включают в себя конкретную реинтеграционную поддержку для возвращающихся участников; наиболее распространенной мерой является помощь в поиске

работы после возвращения. Это указывает на возможность улучшить существующие ПМН, добавив подобную поддержку или связав возвращающихся участников с уже существующей системой оказания помощи.

Аналогичная тенденция прослеживается по результатам общего картирования: хотя 119 ПМН предусматривают возвращение некоторых или всех участников, только 25 из них включают реинтеграционную поддержку. Несмотря на относительно небольшую долю, включение мер реинтеграционной поддержки, по-видимому, приобретает все большее значение – с 2023 г. была запущена треть (девять из 27) охваченных общим картированием ПМН, предусматривающих такие меры.

III. Основные выводы для отдельных государств-участников Пражского процесса, не входящих в ЕС

ПМН обладают значительным потенциалом для решения проблемы нехватки рабочей силы, одновременно способствуя развитию навыков и молодежному обмену с учетом приоритетов как стран происхождения, так и стран назначения. Представленный в данной публикации анализ освещает основные характеристики ПМН, заключенных с отдельными государствами-участниками Пражского процесса, не входящими в ЕС, и предоставляет доказательную базу для информирования будущих переговоров, разработки новых ПМН и совершенствования существующих. Приведенные ниже основные выводы могут послужить полезным ориентиром в этих усилиях.

ПМН могут служить эффективным дипломатическим инструментом для укрепления международного партнерства и формализации существующих каналов трудовой миграции. Картирование ПМН в регионе показывает, что для этих целей широко используются как формальные двусторонние соглашения, так и партнерства на основе проектов. Например, в рамках проекта EMLINK между Грузией и Бельгией укрепление политических и экономических связей между двумя странами прямо указывается как одна из его целей.

Полученные результаты также демонстрируют гибкость ПМН. Они могут принимать различные формы – от двусторонних соглашений до проектных инициатив, быть ориентированы на конкретные сектора, такие как строительство и здравоохранение, и включать в себя разнообразные подходы к развитию навыков, в том числе языковую подготовку, профессионально-техническое образование и обучение на рабочем месте, проводимое как в стране происхождения, так и в стране назначения. Аналогичным образом условия мобильности могут быть адаптированы к потребностям обоих партнеров с использованием дуальной схемы «дома и на выезде», мобильности с различной продолжительностью или схем циркулярной миграции. В тех случаях, когда страны-партнеры стремятся укрепить сотрудничество, – например, путем улучшения признания квалификаций, обеспечения соответствия обучения общим стандартам или преодоления нехватки рабочей силы в конкретных секторах, – ПМН могут обеспечить структурированную основу для переговоров о соглашениях, приносящих взаимную выгоду как странам происхождения, так и странам назначения.

Хотя большинство ПМН в регионе предусматривают возвращение участников, реинтеграционная поддержка не всегда включается в структуру партнерств. Более того, краткосрочная мобильность не всегда может соответствовать предпочтениям и долгосрочным потребностям как мигрантов, так и работодателей.[49] Для отдельных государств-участников Пражского процесса, не входящих в ЕС, которые преимущественно являются странами происхождения, усиление реинтеграционной поддержки должно стать важным аспектом будущих переговоров о ПМН, чтобы облегчить возвращение и реинтеграцию участников. В тех случаях, когда подобные меры не предусмотрены новыми или существующими партнерствами, страны происхождения также могут обеспечить информирование возвращающихся участников о доступных реинтеграционных услугах и возможностях доступа к ним. И наоборот, если ВЕЦА или ЗБ в будущем будут участвовать в ПМН в качестве стран назначения для более долгосрочной миграции, включение интеграционной поддержки в структуру партнерства станет ценным элементом, способствующим успешной интеграции мигрантов.

Многие участники ПМН уже имеют квалификацию, однако признание этой квалификации не всегда является частью структуры ПМН. В государствах-участниках Пражского процесса, не входящих в ЕС, в качестве целевой группы для ПМН чаще всего выступают специалисты со средним и высоким уровнем навыков. Однако лишь немногим более четверти ПМН разрабатывают подход к признанию этого опыта, и половина из них опирается на существующие процессы признания. Поскольку признание квалификации получило широкое признание как ключевой фактор, обеспечивающий мобильность навыков и трудоустройство в соответствии с имеющимися навыками, странам следует уделить больше внимания этому вопросу как в рамках ПМН, так и посредством дополнительных политических мер. Возможные подходы, выходящие за рамки традиционных методов, включают инвестиции в подготовительные курсы, разработку совместно подготовленных учебных программ, подписание соглашений о взаимном признании квалификаций и внедрение других инновационных механизмов, облегчающих признание квалификаций. В этом контексте предстоящая Инициатива переносимости навыков ЕС[v] может послужить соответствующей основой для дальнейших действий, в том числе посредством выработки общих правил, упрощающих процедуры признания квалификации и навыков граждан третьих стран.

Дуальный подход «дома и на выезде», становится все более распространенным в последние годы как стратегия, обеспечивающая, чтобы подходы к найму способствовали формированию глобальной базы рабочей силы[VI] и укреплению устойчивой мобильности навыков. Хотя эта модель еще не получила широкого распространения в отдельных государствах-участниках Пражского процесса, не входящих в ЕС, она может представлять собой ценный вариант для будущих ПМН, особенно в тех случаях, когда существуют опасения по поводу утечки мозгов или потребности в навыках в странах происхождения. Такой подход и его разработка должны быть тщательно взвешены, чтобы обеспечить равный доступ к программам обучения и соответствие потребностям рынка труда страны происхождения.

ПМН обладают потенциалом для преодоления нехватки и избытка рабочей силы и навыков в отдельных государствах-членах Пражского процесса, не входящих в ЕС. Геополитические и демографические изменения преображают мобильность рабочей силы в регионе, открывая государствам возможность использовать ПМН для содействия мобильности, отвечающей потребностям всех партнеров. ПМН могут служить инструментом для более целенаправленного и устойчивого привлечения необходимой рабочей силы. Они также могут помочь устранить несоответствие навыков и начать языковую подготовку до прибытия, уменьшая опасения правительств. Для новых стран назначения предыдущий опыт участия в ПМН в качестве стран происхождения обеспечивает ценную основу для разработки партнерств, учитывающих потребности развития с точки зрения страны назначения. В то же время отдельные государства-участники Пражского процесса, не входящие в ЕС, могут продолжать участвовать в ПМН в качестве стран происхождения, стремясь использовать миграцию как инструмент развития и налаживая сотрудничество на государственном уровне для защиты прав мигрантов. В этом контексте дуальная программа «дома и на выезде» может предложить перспективный подход для одновременного удовлетворения потребностей рынка труда как в странах происхождения, так и назначения.

[v] Подробнее см. по ссылке: https://europass.europa.eu/en/news/strengthening-labour-mobility-through-skills-portability-initiative-spi

[VI] Общее предложение квалифицированной рабочей силы, доступной для трудоустройства в разных странах.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1: ПМН, ВЫЯВЛЕННЫЕ В ОТДЕЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВАХ-УЧАСТНИКАХ ПРАЖСКОГО ПРОЦЕССА, НЕ ВХОДЯЩИХ В ЕС

Название SMP	Страна происхождения	Страна назначения	Тип партнерства	Год начала	Год окончания	Целевой(-ые) сектор(-ы) или профессия(-и)	Тип мобильности[1]
Соглашение между Правительством Федеративной Республики Германия и Правительством Грузии о миграции и мобильности	Грузия	Германия	Двустороннее соглашение	2023	Не указано	Не указано	Циркулярная (сезонная работа), краткосрочная и среднесрочная
Соглашение между Правительством Республики Узбекистан и Правительством Арабской Республики Египет	Египет, Узбекистан	Египет, Узбекистан	Двустороннее соглашение	2018	Действует	Гуманитарные, естественные и прикладные науки	Не указано
Соглашение между Правительством Республики Узбекистан и Правительством Арабской Республики Египет о сотрудничестве в сфере туризма	Египет, Узбекистан	Египет, Узбекистан	Многостороннее соглашение	2019	Действует	Туризм	Не указано
Соглашение между Правительством Республики Узбекистан и Правительством Республики Индия о сотрудничестве в сфере туризма	Индия, Узбекистан	Индия, Узбекистан	Двустороннее соглашение	2018	Действует	Туризм	Не указано
Соглашение между Правительством Республики Узбекистан и Правительством Российской Федерации о сотрудничестве в сфере туризма	Россия, Узбекистан	Россия, Узбекистан	Двустороннее соглашение	2017	Действует	Туризм	Не указано
Соглашение между Украиной и Испанией о регулировании и организации потоков трудовой миграции между двумя государствами	Испания, Украина	Испания, Украина	Двустороннее соглашение	2010	Действует	Открыто для всех	Кратко- и среднесрочная (до 12 месяцев, с возможностью продления еще на 6 месяцев в зависимости от потребностей работодателя)

Комплексное соглашение о партнерстве в области миграции и мобильности	Узбекистан	Германия	Двустороннее соглашение	2024	Не указано	Не указано	Не указано
Протокол о сотрудничестве для повышения мобильности рабочей силы	Египет	Босния и Герцеговина	Протокол о сотрудничестве	Дата подписания – 2025 г.	Не указано	Не указано	Не указано
Мастерство открывает будущее (Handwerk gibt Zukunft)	Босния и Герцеговина	Германия (Кобленц, Потсдам, Мюнхен)	Проект	2020	2023	Электротехническое дело, металлоконструкции и промышленная механика, а также технологии отопления и кондиционирования	Long-term
Цифровые исследователи II	Армения, Кения, Нигерия	Эстония, Латвия, Литва	Проект	2023	Действует (до сентября 2026 г.)	ИКТ	Краткосрочная, среднесрочная и долгосрочная
Система разрешений на трудоустройство	Бангладеш, Вьетнам, Индонезия, Камбоджа, Китай, Кыргызстан, Лаос, Монголия, Мьянма, Непал, Пакистан, Таиланд, Тимор-Лешти, Узбекистан, Филиппины, Шри-Ланка	Республика Корея	Программа основана на ряде меморандумов о взаимопонимании	2004	Не указано	Не указано	Среднесрочная (EPS разрешает иностранцам работать в течение 3 лет, но трудовые договоры работников могут быть продлены, что позволяет им оставаться в стране до 4 лет и 10 месяцев; после этого они должны вернуться на постоянное проживание в свои страны, если работодатель не подаст специальный запрос в отношении работника)
Стажировка Erasmus+	Европейский Союз, Исландия, Лихтенштейн, Норвегия, Северная Македония, Сербия, Турция	Европейский Союз, Исландия, Лихтенштейн, Норвегия, Северная Македония, Сербия, Турция	Программа	2014	Действует (с шестилетним сроком реализации – первый этап: 2014-2020; второй этап: 2021-2027)	Не указано	Краткосрочная перспектива

Подготовительные курсы Erasmus+	Европейский Союз, Исландия, Лихтенштейн, Норвегия, Северная Македония, Сербия, Турция	Европейский Союз, Исландия, Лихтенштейн, Норвегия, Северная Македония, Сербия, Турция	Проект	2014	Действует (с шестилетним сроком реализации – первый этап: 2014-2020; второй этап: 2021-2027)	Открыто для всех	Краткосрочная
European Solidarity Corps [Европейский корпус солидарности]	Европейский союз, Исландия, Лихтенштейн, Северная Македония, Турция; страны-партнеры, граничащие с ЕС: Албания, Алжир, Азербайджан, Армения, Беларусь, Босния и Герцеговина, Грузия, Египет, Израиль, Иордания, Косово*, Ливан, Ливия, Марокко, Молдова, Норвегия, Государство Палестина, Россия, Сербия, Сирия, Тунис, Украина, Черногория	Европейский союз, Исландия, Лихтенштейн, Северная Македония, Турция; страны-партнеры, граничащие с ЕС: Албания, Алжир, Азербайджан, Армения, Беларусь, Босния и Герцеговина, Грузия, Египет, Израиль, Иордания, Косово*, Ливан, Ливия, Марокко, Молдова, Норвегия, Государство Палестина, Россия, Сербия, Сирия, Тунис, Украина, Черногория	Проект	2016	Действует	Не указано	Краткосрочная
Перспективные международные таланты для немецких компаний, работающих в сфере климатического бизнеса	Колумбия, Узбекистан	Германия	Проект	2024	Действует (до 2027 г.)	Техник-электронщик в области энергетики и строительных технологий, металлообработчик/изготовитель металлоконструкций, дорожный строитель,	Долгосрочная перспектива

* Данное название используется без ущерба для позиций по статусу и соответствует Решению 1244/1999 Совета Безопасности ООН и Заключению Международного суда о Декларации независимости Косово.

						каменщик/инженер-конструктор, бетонщик и железобетонщик/работник по строительным конструкциям, техник по автомобильной мехатронике, отделочник (специализация: плотницкое дело), механик по системам канализации, отопления и кондиционирования и кровельщик	
International Experience Canada, Программа международного опыта для молодых специалистов (YPP)	Австралия, Австрия, Великобритания, Германия, Греция, Испания, Ирландия, Италия, Канада, Коста-Рика, Латвия, Литва, Люксембург, Нидерланды, Норвегия, Польша, Португалия, Республика Корея, Словакия, Словения, Тайвань, Финляндия, Франция, Хорватия, Чехия, Чили, Швейцария, Швеция, Эстония	Австралия, Австрия, Великобритания, Германия, Греция, Ирландия, Испания, Италия, Канада, Коста-Рика, Латвия, Литва, Люксембург, Мексика, Нидерланды, Норвегия, Польша, Португалия, Словакия, Словения, Тайвань, Франция, Чехия, Чили, Хорватия, Швейцария, Швеция, Эстония	Программа основана на двусторонних соглашениях о взаимной молодежной мобильности	1951	Действует	Открыто для всех	Краткосрочная и среднесрочная (визы выдаются на 24 месяца в зависимости от гражданства заявителя и срока действия предложения работы)
Программа обмена и обучения в Японии (JET)	Испания, Италия, Казахстан, Канада, Китай, Латвия, Литва, Малайзия, Мальта, Мексика, Монголия, Мьянма, Нидерланды, Новая Зеландия, Норвегия,	Япония	Программа	1987	Действует	Образование, спорт, международные отношения (помощники преподавателей иностранных языков,	Среднесрочная (минимум 1 год, максимум 5 лет)

	Перу, Польша, Республика Корея, Россия, Сейшельские острова, Сент-Винсент и Гренадины, Сингапур, Словения, Соединенное Королевство, США, Таиланд, Танзания, Тонга, Тринидад и Тобаго, Турция, Узбекистан, Фиджи, Филиппины, Финляндия, Франция, Хорватия, Чили, Швейцария, Швеция, Эстония, Эфиопия, Южная Африка, Ямайка					координаторы международных отношений или консультанты по спортивному обмену)	
Совместная декларация о намерениях между Федеральным министерством здравоохранения Федеративной Республики Германия и Министерством здравоохранения Республики Косово*	Германия, Косово*	Германия, Косово*	Декларация о намерениях	2019	Не указано	Здравоохранение и уход	Краткосрочная
Совместная декларация о партнерстве в области мобильности между Европейским Союзом и Грузией	Бельгия, Болгария, Великобритания, Грузия, Германия, Греция, Дания, Италия, Латвия, Литва, Нидерланды, Польша, Румыния, Франция, Чехия, Швеция, Эстония	Бельгия, Болгария, Великобритания, Грузия, Германия, Греция, Дания, Италия, Латвия, Литва, Нидерланды, Польша, Румыния, Франция, Чехия, Швеция, Эстония	Многостороннее соглашение	2009	Не указано	Не указано	Краткосрочная, среднесрочная и циркулярная
Программа трудовой мобильности выпускников ИКТ между Словакией, Украиной и Молдовой (DIGI TALENTS)	Молдова, Украина	Словакия	Программа	2021	2024	ИКТ	Кратко- и среднесрочная (12-месячная работа для участников из Украины и Молдовы или 3-месячная стажировка для участников из Молдовы)

* Данное название используется без ущерба для позиций по статусу и соответствует Решению 1244/1999 Совета Безопасности ООН и Заключению Международного суда о Декларации независимости Косово.

Меморандум о взаимопонимании между Министерством труда и социальной политики Итальянской Республики и Министерством труда, социальных дел и равных возможностей Республики Албания относительно реализации Соглашения о трудовой миграции	Албания	Италия	Меморандум о взаимопонимании	2009	Действует	Не указано	Следует поощрять циркулярность
Меморандум о взаимопонимании по созданию двустороннего партнерства в области навыков и мобильности	Косово*	Германия	Меморандум о взаимопонимании	2016	Не указано	Строительство	Не указано
Профессиональная квалификация будущих специалистов и менеджеров для Северной Македонии	Северная Македония	Германия	Проект	2021	2022	Не указано	Краткосрочная
Стипендиальная программа правительства Польши для молодых исследователей	Азербайджан, Армения, Беларусь, Грузия, Казахстан, Кыргызстан, Молдова, Таджикистан, Туркменистан, Узбекистан, Украина	Польша	Программа	2003	Действует	К приоритетным направлениям относятся специализации в гуманитарных и социальных науках, такие как история, международные отношения, политология, журналистика, социология, этнология, культурология, социальная психология, администрирование, менеджмент, право и смежные области	Краткосрочная и среднесрочная мобильность (10-12 месяцев)
Укрепление потенциала развития партнерства ЕС в области мобильности в Грузии через целевую циркулярную миграцию и мобилизацию диаспоры	Грузия, Германия	Грузия, Германия	Проект	2013	2016	Здравоохранение, гостиничный бизнес и предпринимательство	Краткосрочная, среднесрочная и циркулярная

* Данное название используется без ущерба для позиций по статусу и соответствует Решению 1244/1999 Совета Безопасности ООН и Заключению Международного суда о Декларации независимости Косово.

Укрепление партнерства между Бельгией и Грузией посредством временной мобильности предпринимателей (EMLINK)	Грузия	Бельгия	Проект	2023	2025	Предпринимательство	Краткосрочная
Устойчивый наем медсестер из-за рубежа для работы в Германии (программа «Тройная выгода для медсестер»/ Triple Win Nurses)	Босния и Герцеговина, Индия (Керала и Телангана), Индонезия, Иордания, Тунис, Филиппины	Германия	Проект	2013	Не указано	Здравоохранение	Долгосрочная
Программа технической стажировки (TITP)	Бангладеш, Вьетнам, Индия, Индонезия, Камбоджа, Китай, Лаос, Мьянма, Монголия, Непал, Пакистан, Перу, Таиланд, Узбекистан, Филиппины, Шри-Ланка	Япония	Программа	1993	Действует	Множественные[7]	Среднесрочная (обучение до 5 лет)
Временная трудовая миграция грузинских работников в Польшу и Эстонию	Грузия	Эстония, Польша	Проект	2015	2017	Научно-технические дисциплины, строительство и производство	Циркулярная
tQMP Bau Academy	Косово*	Германия	Проект	2018	2021	Строительство	Среднесрочная

[7] Сельское хозяйство, животноводство, лесоводство, рыболовство, аквакультура, производство пищевых продуктов, производство продуктов из морепродуктов, производство продуктов из сельскохозяйственной продукции, производство продуктов из животноводческой продукции, производство чая, производство хлеба, производство кондитерских изделий, производство ферментированных продуктов, производство лапши, производство готовых блюд, производство солений, производство соли, производство сушеных продуктов, производство соевого соуса, производство мисо, производство тофу, производство замороженных продуктов, производство продуктов питания без термической обработки, производство бутылированных и консервированных продуктов, производство гарниров, производство продуктов быстрого приготовления, производство приправ, производство напитков, производство масляных и жировых продуктов, производство муки, производство сахара, текстильное производство, вязание, окрашивание, шитье, вышивка, производство постельного белья, производство штор, производство ковров, производство полотняных изделий, производство аксессуаров для одежды, производство кожаных изделий, производство обуви, производство сумок, деревообработка, мебельное производство, полиграфия, переплет книг, производство бумажной продукции, производство картона, литье пластмасс, производство изделий из армированного пластика, производство резиновых изделий, литье металла, ковка металла, литье под давлением, механическая обработка, прессование металла, листовой металл, металлообработка, обработка поверхности металла, гальваническое покрытие, сварка, термообработка металла, отделка, сборка машин, осмотр машин, техническое обслуживание машин, сборка электронных устройств, сборка электронных схем, производство печатных плат, строительные работы, сантехнические работы, укладка трубопроводов, укладка плитки, внутренняя отделка, теплоизоляция, покраска, гидроизоляция, строительные леса, столярные работы, каменные работы, бетонные работы, опалубка, укладка арматуры, укладка дорожного покрытия, бурение скважин, эксплуатация тяжелой техники, техническое обслуживание автомобилей, техническое обслуживание мотоциклов, судостроение, установка судового оборудования, промышленная упаковка, сборка приборов, производство измерительных приборов, сборка часов, обработка ювелирных изделий, производство изделий из стекла, производство керамических изделий, производство кирпича и черепицы, производство бетонных изделий, управление уборкой зданий, уход, наземное обслуживание аэропортов, обработка грузов, уборка салонов, техническое обслуживание сельскохозяйственной техники, техническое обслуживание лесозаготовительной техники, техническое обслуживание оборудования пищевой промышленности, техническое обслуживание текстильного оборудования, техническое обслуживание станков, техническое обслуживание строительной техники, сборка электрооборудования, электромонтаж, сборка панелей управления, монтаж кондиционеров, монтаж холодильного оборудования

* Данное название используется без ущерба для позиций по статусу и соответствует Решению 1244/1999 Совета Безопасности ООН и Заключению Международного суда о Декларации независимости Косово.

Партнерство в области профессионально-технического образования: Инициатива LBB	Косово*	Германия	Проект	2017	Не указано	Строительство	Циркулярная мобильность
Двустороннее соглашение для молодых специалистов	Швейцария, Украина	Швейцария, Украина	Двустороннее соглашение	2008	Действует	Не указано	Среднесрочная (18 месяцев)
Система для молодых специалистов	Алжир, Аргентина, Бенин, Габон, Грузия, Кабо-Верде, Канада, Конго, Маврикий, Марокко, Новая Зеландия, Россия, Сенегал, Сербия, США, Тунис, Черногория	Франция	Программа	2013	Действует	Открыто для всех; в Новой Зеландии основное внимание уделяется сельскому хозяйству	Среднесрочная
Система для молодых специалистов	Сербия	Франция	Двустороннее соглашение	2013	Действует	Открыто для всех	Среднесрочная
Система для молодых специалистов	Черногория	Франция	Двустороннее соглашение	2013	Действует	Открыто для всех	Среднесрочная
Система для молодых специалистов	Грузия	Франция	Двустороннее соглашение	2013	Действует	Открыто для всех	Среднесрочная
Программы для молодых специалистов/Международные соглашения об обмене стажерами	Аргентина, Канада, Индонезия, Монако, Новая Зеландия, Россия, США, Тунис, Украина, Филиппины, Чили, Южная Африка, Япония	Швейцария	Программа	Не указано	Действует	Не указано	Краткосрочная, среднесрочная и циркулярная (максимум 18 месяцев; возможно несколько пребываний, если общая продолжительность не превышает 18 месяцев)
Программы для молодых специалистов/Международные соглашения об обмене стажерами	Украина	Швейцария	Двустороннее соглашение	2002	Действует	Не указано	Краткосрочная, среднесрочная и циркулярная (максимум 18 месяцев; возможно несколько пребываний, если общая продолжительность не превышает 18 месяцев)
Молодежь, занятость и навыки в Косово* (Youth, Employment and Skills in Kosovo*, YES)	Косово*	Германия	Проект	2017	2021	Строительство	Краткосрочная

* Данное название используется без ущерба для позиций по статусу и соответствует Решению 1244/1999 Совета Безопасности ООН и Заключению Международного суда о Декларации независимости Косово.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2: МЕТОДОЛОГИЯ

Опираясь на широкие определения ПМН, сформулированные МОМ[50] и ОЭСР[51], данное картирование ПМН использует широкий подход к анализу партнерств на стыке обучения навыкам и мобильности. В него входят ПМН, которцые:

- вовлекают государственные органы с обеих сторон (на любом уровне);
- сочетают развитие практических навыков с обеспечением мобильности для некоторых или всех участников;
- включают одну из выбранных стран ВЕЦА (Армения, Грузия, Кыргызстан, Молдова, Таджикистан, Узбекистан или Украина) или партнеров на ЗБ (Албания, Босния и Герцеговина, Косово*, Северная Македония, Сербия или Черногория); и
- были запущены или находились в состоянии реализации в любой момент времени в период с января 2015 г. по декабрь 2025 г.

Данная публикация основана на исследовании, проведенном в рамках финансируемого ЕС проекта Link4Skills[52], в рамках которого было проведено картирование, охватывающие одну или несколько стран-участниц проекта (Австрия, Канада, Германия, Гана, Индия, Индонезия, Марокко, Нидерланды, Нигерия, Филиппины, Польша и Украина). В нем также используются данные текущих картирований, проводимых ICMPD в отдельных странах Средиземноморья, Южной Азии и Африки. Все картирования основаны на обширных кабинетных исследованиях с использованием общедоступных первичных источников, таких как международные соглашения, меморандумы о взаимопонимании (МоВ), веб-сайты проектов и новостные статьи, а также вторичных источников. Кроме того, предварительные результаты были представлены соответствующим партнерам из выбранных стран на семинаре Пражского процесса, посвященного трудовой миграции (март 2026 г.), для получения обратной связи и согласования.

Массив включает 18 точек данных (см. Приложение 3), которые были отобраны и согласованы с партнерами с учетом как концептуальных, так и практических соображений. Выбранные параметры в первую очередь отражают организацию ПМН, поскольку их можно было выявить в ходе кабинетных исследований. Они также включают аспекты, отражающие практические ограничения и повторяющуюся критику инициатив в области мобильности рабочей силы в текущих политических дебатах; к ним относятся, например, количество участников и признание квалификаций.[53]

ПРИЛОЖЕНИЕ 3: ТОЧКИ СБОРА МАССИВА ДАННЫХ

- Указано **название** партнерства (на английском языке).
- Указаны страны **происхождения и назначения**, при этом, где это уместно, выделены места происхождения и назначения на субнациональном уровне.
- **Тип партнерства** означает официальное соглашение, лежащее в основе сотрудничества между партнерами, которое может принимать различные формы.
    - Официальные соглашения, например, двусторонние, представляют собой обязательные к исполнению договоренности между двумя или более государствами или организациями.
    - Необязывающие соглашения, включая МоВ или меморандумы о сотрудничестве, имеют меньшую юридическую силу; однако они определяют общие намерения и рамки для будущего сотрудничества между подписавшими их сторонами.
    - Проекты – это более конкретные и зачастую ограниченные по времени инициативы, направленные на достижение конкретной цели, включая пилотные проекты.
    - Наконец, категория «прочее» включает в себя ряд соглашений, таких как стипендиальные соглашения и соглашения о найме, которые целенаправленно и конкретно поддерживают сотрудничество между подписавшими их сторонами.

- Указаны **год начала и год окончания**, наряду с другой соответствующей информацией, такой как планируемая дата окончания текущих инициатив или автоматическое продление, если это применимо.
- **Целевой(-ые) сектор(-ы) или профессия(-и)** означают основную сферу(-ы) рынка труда, охваченную партнерством, если это указано. Некоторые ПМН открыты для участников из всех профессиональных областей, другие же указывают конкретную сферу деятельности или профессию, а третьи вообще не уточняют направленность.
- **Основные заинтересованные стороны** – это информация о том, кто руководит, управляет и/или реализует партнерство, включая подписантов соглашения.
- **Финансирование** указывает, кто финансирует инициативы, осуществляет ли это конкретная структура, тип заинтересованной стороны и/или участвует ли она в софинансировании.
- **Количество участников** указывает, сколько человек планировалось к участию или фактически участвовало в партнерстве. В зависимости от имеющихся данных, эта цифра может относиться либо к количеству лиц, указанных в соглашении (например, с ограничением по числу участников), либо к целевым участникам в контексте обучения навыкам и/или мобильности, либо к количеству лиц, фактически принявших участие в ПМН за определенный период (за конкретный год, в совокупности и пр.).
- В соответствующих случаях в массиве данных указывается, направлена ли ПМН на **недостаточно представленные группы населения**, например, женщин, лиц с инвалидностью, представителей определенных меньшинств или лиц, нуждающихся в международной защите.
- **Тип мобильности** описывает предполагаемую продолжительность и масштабы мобильности, запланированной в рамках ПМН, включая подробную информацию при ее наличии.
    - Краткосрочная мобильность подразумевает мобильность, длящуюся менее 1 года.
    - Среднесрочная мобильность подразумевает мобильность, длящуюся от 1 года до 5 лет.
    - Долгосрочная мобильность подразумевает мобильность на срок 5 лет и более, часто с целью оформления постоянного проживания, а иногда включающую в себя возможность получения гражданства.
    - Циркулярная мобильность подразумевает многократные перемещения между странами, когда участники возвращаются и снова переезжают в рамках структурированного цикла, часто кратковременного.

В массиве данных содержится информация о том, предоставляет ли ПМН **некоторым или всем участникам возможности для мобильности** в другую страну. Например, некоторые ПМН планируют обучение навыкам для определенного числа участников в стране происхождения, но мобильность предусмотрена только для меньшей части из них.

- В массиве данных указан тип организации мобильности, используемый в каждом ПМН на основании трех подходов, определенных исследователями в рамках картированных ПМН:

    1. плановая смешанная мобильность;
    2. плановое возвращение; и
    3. плановая долгосрочная мобильность.

- **Требования к участникам** описывают, на какую конкретную группу ориентирована ПМН, например, в зависимости от этапа карьеры, профессии или уровня навыков. Требования к участникам в рамках собранных инициатив значительно различаются – от конкретных предварительных условий, таких как наличие опыта в определенной отрасли, до более широких классификаций, основанных на уровне навыков. Для упрощения обработки такого разнообразия данных требования были разделены на три основные подкатегории:

    1. этап карьеры (например, студент или недавний выпускник);

    2. род занятий (например, в настоящее время занятость в определенной области или профессии); и

3. уровень навыков, определяемый в соглашении о ПМН (например, высокий, средний или низкий, где это можно определить, или используется конкретная формулировка из ПМН в случаях, которые не вписываются в классификацию «высокий/средний/низкий», например, «квалифицированный специалист»).

В тех случаях, когда в документах ПМН в явном виде указаны дополнительные критерии, например, касающиеся владения языком или отсутствия судимости, они также включаются.

- **Тип и место проведения обучения** кратко описывают, какие виды развития навыков предлагаются, например, обучение на рабочем месте, включая производственную практику, профессионально-техническое обучение и стажировки, а также другие компоненты обучения навыкам, такие как языковые курсы, повышение квалификации и специализированное обучение. Также указано место проведения при наличии такой информации (т.е. в стране происхождения или назначения).
- **Признание квалификации и навыков** указывает, признаются ли квалификации участников и каким образом (при наличии информации). Некоторые ПМН не содержат упоминаний о признании навыков и квалификаций, а также не уточняют, как это должно регулироваться.
- **Поддержка социальной интеграции** включает помощь в адаптации, предлагаемую участникам, такую как языковые курсы или мероприятия по культурной ориентации, которые могут предоставляться до отъезда или после прибытия. Такая информация не всегда указана.
- **Реинтеграционная поддержка** означает меры, направленные на оказание помощи (потенциальным) репатриантам в адаптации к жизни в своей стране, которые могут предлагаться до или после возвращения. Такая информация не всегда указана.
- **Оценка** приводит список общедоступных оценок и экспертиз при наличии информации.
- **Для получения дополнительной информации** – указывает источники информации, использованные для каждого ПМН.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4: ОГРАНИЧЕНИЯ

Несмотря на то, что массив данных предоставляет надежную доказательную базу, необходимо признать наличие определенных ограничений. Во-первых, массив данных ограничивается межправительственными партнерствами. Хотя некоторые из них включают представителей частного сектора или гражданского общества, в картирование не включены ПМН, в которых государственный партнер присутствует только с одной стороны. Такой подход был выбран для того, чтобы сосредоточиться на роли межправительственных партнерств как на интересном аспекте для анализа и расширить исследовательскую базу. Во-вторых, при картировании основное внимание уделялось инициативам, имеющим четкий и структурированный элемент практического обучения навыкам. По этой причине, хотя в массив данных включены программы обучающих стажировок, он не охватывает ПМН, которые предусматривают только академическое университетское обучение, такие как студенческие обмены или стипендиальные программы. Во-третьих, в исследовании основное внимание уделялось именно тому, как организованы партнерства; меньше данных отражают их результаты и воздействие. Такой подход был преднамеренным при разработке структуры исследования, поскольку в ходе кабинетных исследований обычно можно собрать лишь ограниченную информацию о ПМН, в частности, из общедоступных оценок, а также с учетом того, что более широкие факторы успеха не всегда могут быть отражены в оценках или конкретных количественных показателях (например, количество участников). Наконец, глубина доступной информации значительно различается в зависимости от конкретной инициативы. Подробные данные о разработке, реализации и результатах часто особенно скудны для соглашений высокого уровня и для новых инициатив, которые еще не прошли оценку (или результаты оценки которых не находятся в открытом доступе).

[1] См. Пражский процесс (2022), Репозиторий - План действий Пражского процесса на 2023-2027 годы.

[2] См. See Center for Global Development (n.d.), "Global Skill Partnerships [Центр глобального развития (без даты), «Глобальные партнерства в области навыков»].

[3] См. European Commission (2025), "Talent Partnerships" [Европейская комиссия (2025), «Партнерства в области талантов»].

[4] Katsiaficas, C. & Kessler, S. (2026), "Skills Mobility Partnerships: Addressing global skills shortages more fairly?" [Кациафикас К. и Кесслер С. (2026), Партнерства в области мобильности навыков: более справедливый подход к проблеме глобальной нехватки навыков?] Grabowska, I. & Setrana, M.B. (eds.), Fair Skilled Mobility: A Manifesto, London: Routledge [Грабовска И. и Сетрана М.Б. (ред.), Справедливая мобильность навыков: манифест], Лондон: изд-во Routledge.

[5] Более подробно см. Katsiaficas, C. & Kessler, S. (2026), "Skills Mobility Partnerships: Addressing global skills shortages more fairly?" [Кациафикас К. и Кесслер С. (2026), Партнерства в области мобильности навыков: более справедливый подход к проблеме глобальной нехватки навыков?]

[6] IOM (2023), Skills Mobility Partnerships: Recommendations and Guidance for Policymakers and Practitioners, Geneva: IOM [МОМ (2023), Партнерства в области мобильности навыков: рекомендации и руководство для политиков и практиков, Женева: МОМ]; OECD & European Migration Network (EMN) (2022), Skills Mobility Partnerships: Exploring Innovative Approaches to Labour Migration [ОЭСР и Европейская миграционная сеть (EMN) (2022), *Партнерства в области мобильности навыков: изучение инновационных подходов к трудовой миграции*], Париж: ОЭСР.

[7] Clemens, M. A. (2015), "Global Skill Partnerships: a proposal for technical training in a mobile world," [Клеменс М. А. (2015), «Глобальные партнерства в области навыков: предложение по технической подготовке в мобильном мире»], *IZA Journal of Labor Policy*, 4(1): 1-18.

[8] Департамент ООН по экономическим и социальным вопросам, чистый коэффициент миграции, 2024 г., по данным Портала миграционных данных, МОМ, дата обращения 9 июля 2026 г.

[9] Bossavie, L., Garrote Sánchez, D. & Makovec, M. (2024), The Journey Ahead: Supporting Successful Migration in Europe and Central Asia [Боссави Л., Гарроте Санчес Д. и Маковец М. (2024), П*редстоящий путь: поддержка успешной миграции в Европе и Центральной Азии*], Europe and Central Asia Studies, Вашингтон, округ Колумбия: Всемирный банк, с. 12.

[10] Там же, с. 30.

[11] Там же, с. 11.

[12] Там же, с. 19.

[13] Там же, с. 20.

[14] Bossavie, L., & Bartl, E. (2025), Temporary migration from the Kyrgyz Republic: Opportunities, challenges, and policy solutions [Боссави Л. и Бартл Э. (2025), *Временная миграция из Кыргызской Республики: возможности, вызовы и политические решения*], KNOMAD Публикация 68, Вашингтон, округ Колумбия: Всемирный банк; Lepşa-Rogoz, M., Lubarovska, B. & Grujičić, G. (2026), *Between emigration and attraction: Governance, challenges and EU convergence. A report on the current labour migration management infrastructure in the Western Balkans [Лепша-Рогоз М., Любаровска Б. и Груичич Г. (2026), Между эмиграцией и привлечением: управление, вызовы и конвергенция ЕС. Отчет о существующей инфраструктуре управления трудовой миграцией на Западных Балканах*], Вена: ICMPD.

[15] Bossavie, Garrote Sánchez & Makovec, *The Journey Ahead* [Боссави, Гарроте Санчес и Маковец, *Предстоящее путешествие*], с. 187.

[16] Всемирный банк, Ежегодный приток денежных переводов в 2024, 2025 годах, по данным Портала миграционных данных, МОМ, https://www.migrationdataportal.org/international-data?t=2024&i=remit_inflows&cm49=860, дата обращения 9 июля 2026 г.

[17] Bossavie, Garrote Sánchez & Makovec, *The Journey Ahead* [Боссави, Гарроте Санчес и Маковец, *Предстоящее путешествие*], с. 187.

[18] Eraliev, S. (2025), "Shifting Horizons: The Evolving Geography of Uzbek Labor Migration to the European Union" [Эралиев С. (2025), «Сдвиг горизонтов: меняющаяся география трудовой миграции из Узбекистана в Европейский Союз»], Mörner, N. (ed.), Changing migration patterns: A comparative study on the movement of people and the impact for countries in the region [Мернер Н. (ред.), Изменение миграционных моделей: сравнительное исследование перемещения людей и его влияния на страны региона], Отчет № 5 CBEES о состоянии региона, Университет Седертерн, Центр балтийских и восточноевропейских исследований, с. 48-54.

[19] Bossavie, Garrote Sánchez & Makovec, The Journey Ahead [Боссави, Гарроте Санчес и Маковец, Предстоящее путешествие], с. 187.

[20] Там же, с. 42.

[21] EU-15 – это страны-члены ЕС до расширения 2004 г.

[22] Bossavie, Garrote Sánchez & Makovec, *The Journey Ahead* [Боссави, Гарроте Санчес и Маковец, *Предстоящее путешествие*], с. 22-23.

[23] ICMPD, ICMPD, Миграционный прогноз 2026 – Восточная Европа и Центральная Азия, Вена: ICMPD.

[24] Там же, с. 42.

[25] Heusala, A-L (2025), "Transnational Migration as a Political Tool," Mörner, N. (ed.), *Changing migration patterns: A comparative study on the movement of people and the impact for countries in the region* [Хеусала А.-Л. (2025), «Транснациональная миграция как политический инструмент», Мернер Н. (ред.), *Меняющиеся модели миграции: сравнительное исследование перемещения людей и его влияния на страны региона*], Отчет № 5 CBEES о состоянии региона, Университет Седертерн, Центр балтийских и восточноевропейских исследований, с. 46-47; Qaisrani, A. et al. (2023), Study of the diaspora's contributions to the socio economic development in the Western Balkans [Кайсрани А. и др. (2023), *Исследование вклада диаспоры в социально-экономическое развитие Западных Балкан*], Вена: ICMPD.

[26] Там же.

[27] Там же, с. 43.

[28] Там же, с. 46.

[29] Евростат, Первые разрешения по причине, сроку действия и гражданству, [migr_resfirst], дата обращения 5 августа 2026 г.

[30] ICMPD (2025), Миграционный прогноз 2025: Восточная Европа и Центральная Азия, Вена: ICMPD.

[31] Федеральное агентство занятости, Германия (без даты), «Сезонная работа в Германии»,

[32] Федеральное агентство занятости, Германия (без даты), «Westbalkanregelung [Западнобалканский регламент]».

[33] Там же, с. 186.

[34] Там же, с. 202.

[35] Там же, с. 205.

[36] Lepşa-Rogoz, Lubarovska & Grujičić, Between emigration and attraction [Лепша-Рогоз, Любаровска и Груйчич, *Между эмиграцией и притяжением*].

[37] Там же.

[38] Bossavie, Garrote Sánchez & Makovec, The Journey Ahead [Боссави, Гарроте Санчес и Маковец, *Предстоящее путешествие*], с. 17.

[39] Там же.

[40] Там же.

[41] Eraliev, "Shifting Horizons" [Ералиев, «Сдвиг горизонтов»].

[42] Hohwieler, L. et al. (2026), Link4Skills Partnership Inventory, ICMPD, Link4Skills Working Paper 14/2026; Link4Skills (forthcoming), Partnership Inventory, Link4Skills project [Ховилер Л. и др. (2026), Перечень партнерств проекта Link4Skills, ICMPD, Link4Skills Working Paper 14/2026; Link4Skills (в разработке), Перечень партнерств, Проект Link4Skills].

[43] Michaelis, N. (2023). Migrationsabkommen mit Georgien: So wird die Zuwanderung künftig geregelt, Vorwärts [Микаэлис Н. (2023). Соглашение о миграции с Грузией: как будет регулироваться приток мигрантов в будущем].

[44] Knoll, A. (2024), Re-thinking approaches to labour migration. Potentials and gaps in EU member states' migration infrastructures [Нолл А. (2024), Переосмысление подходов к трудовой миграции. Потенциал и пробелы в миграционной инфраструктуре государств-членов ЕС], Фонд миграционного партнерства, Брюссель: ICMPD.

[45] См. проект Глобальной стратегии в области навыков, миграции и развития, https://gs4s.eu/.

[46] Katsiaficas & Kessler, Six ways to improve the mutual benefits of labour mobility [Кациафикас и Кесслер, Шесть способов повышения взаимной выгоды от трудовой мобильности]; Kessler & Katsiaficas, "Skills Mobility Partnerships" [Кесслер и Кациафикас, «Партнерства в области мобильности навыков»].

[47] Katsiaficas & Kessler, "Skills Mobility Partnerships;" OECD (2017), Making Integration Work: Assessment and Recognition of Foreign Qualifications [Кациафикас и Кесслер, «Партнерства в области мобильности навыков»; ОЭСР (2017), *Как заставить интеграцию работать: оценка и признание иностранных квалификаций*], Париж: ОЭСР.

[48] Kessler, S., Boukari, S. & Katsiaficas, C. (forthcoming), Beyond recruitment: Why integration holds the key to talent retention [Кесслер С., Букари С. и Кациафикас К. (готовится к публикации), За пределами рекрутинга: почему интеграция является ключом к удержанию талантов], блог ICMPD Policy Insights.

[49] Kessler & Katsiaficas, "Skills Mobility Partnerships" [Кесслер и Кациафикас, «Партнерства в области мобильности навыков»].

[50] IOM (n.d.), Skills mobility partnerships: Towards a global approach to skills development and labour mobility [МОМ (без даты), *Партнерства в области мобильности навыков: глобальный подход к развитию навыков и трудовой мобильности*].

[51] OECD (2024), Engaging with Employers in Skills Mobility Partnerships, policy paper no. 2024/01 [ОЭСР (2024), Взаимодействие с работодателями в рамках Партнерств в области мобильности навыков, программный документ №2024/01], Париж: ОЭСР.

[52] См. https://link4skills.eu/.

[53] См., напр., OECD & EMN, *Skills mobility partnerships: Exploring innovative approaches to labour migration [ОЭСР и ЕМС, Партнерства в области мобильности навыков: изучение инновационных подходов к трудовой миграции].*