

<http://www.strana-oz.ru/?numid=38&article=1502>

№ 4 (36) (2007)

Тема номера: Рабочие руки: справедливая цена.

Россия будет все сильнее зависеть от труда мигрантов

Российская экономика не выживет без привлечения труда мигрантов. Это категоричное утверждение лет десять назад считалось едва ли не кощунственным и уж во всяком случае непатриотичным. Сегодня абсолютное большинство экспертов-экономистов убеждены, что запланированный на ближайшую перспективу экономический рост, даже при реальном повышении производительности труда, невозможен без масштабного пополнения трудовых ресурсов за счет миграции [2]. Во многих регионах страны локальные рынки труда уже сейчас испытывают не только относительный, но и абсолютный дефицит рабочей силы. К 2015 году трудовые ресурсы страны сократятся на 8 млн человек, а к 2025-му — на 18–19 млн. Максимальное сокращение численности населения трудоспособного возраста произойдет в 2010–2014 годах, когда среднегодовая убыль населения этой возрастной группы будет превышать 1 млн 300 тыс. человек. Причем те когорты населения, которые будут входить в трудоспособный возраст в первой четверти XXI века, уже родились, поэтому компенсировать провал за счет наметившегося повышения рождаемости уже невозможно. Частично восполнить трудовые ресурсы России в этот период можно с помощью мер, направленных на сокращение смертности в трудоспособных возрастах, общее улучшение здоровья населения с последующим расширением возрастных границ занятости. Однако подобные меры, даже если окажутся сравнительно эффективными, не могут немедленно принести осязаемый результат. Миграция более эластична, то есть более гибко реагирует на внешние факторы, и поэтому способна дать быстрый и масштабный ответ на вызовы ближайшего десятилетия.

В целом можно сказать, что миграция в России развивается примерно так же, как во многих развитых странах мира. В настоящее время спрос России на мигрантов в большей мере обусловлен экономическими причинами. В крупнейших российских мегаполисах, регионах с динамично растущей экономикой, пограничных областях, где трудовая миграция [3] бурно развивалась на протяжении первой половины текущего десятилетия, мигранты уже заняли определенные экономические ниши, которые в будущем будут углубляться и расширяться. В таких регионах труд иностранных работников уже сейчас стал структурообразующим фактором экономики, которая не может эффективно функционировать без привлечения мигрантов.

На мировых рынках труда мигранты в основном занимают рабочие места, не пользующиеся спросом у местных работников. Это следующие виды деятельности:

- «3D jobs» — грязная, тяжелая и/или опасная работа, не требующая квалификации, включая труд повышенной интенсивности (конвейер, строительные работы, добыча природного сырья, обработка пищевых продуктов и т. д.);
- работа низкой или средней квалификации в общественной сфере услуг, включая сферу досуга и развлечений (химчистка, развоз пиццы, уборка, торговля и т. д.);
- работа по уходу и обслуживанию в частной сфере (уборка и домашние работы в частных домохозяйствах, уход за детьми и больными и т. п.);
- занятость в теневом и криминальном секторах экономики (в «левых» незарегистрированных фирмах, в производстве контрафактной продукции и т. п.).

Мигранты заняты также в сезонных работах, т. е. там, где спрос на труд подвержен сильным колебаниям. Чтобы удовлетворить его в период сезонного пика, местных кадров часто не хватает. К тому же работа в сельском хозяйстве, сфере туризма и развлечений также не пользуется спросом у местного населения.

Однако роль мигрантов велика и в «верхнем» сегменте рынка труда, т. е. там, где работают квалифицированные профессионалы: менеджеры, ученые, работники высокотехнологичных производств, IT-специалисты и т. п. Спрос на такой труд обусловлен уже не отказом местных работников от этих видов занятости, а абсолютным дефицитом квалифицированных кадров, обеспечивающих экономический рост в развитых странах. На занятость в этих секторах оказывают существенное влияние тенденции глобализации. Такие работники, как правило, не встречают противодействия со стороны миграционных и пограничных режимов принимающих стран.

Таким образом, на мировых рынках труда мигранты в основном сосредоточены в низовых секторах и ареалах элитной занятости, оставляя «середину» местным работникам. Графически эту модель изображают в виде своеобразных «песочных часов» [4].

Сейчас в нашей стране эта модель представлена в усеченном виде: элитная миграция только начинает развиваться под влиянием все ярче проявляющегося «кадрового голода». Однако вскоре дефицит квалифицированных кадров проявится со всей очевидностью и станет реальным тормозом экономического развития. Тогда и понадобится механизм привлечения высококвалифицированных кадров из-за рубежа, являющийся необходимой частью миграционной политики всех принимающих стран.

Обсуждая влияние миграции на рынок труда принимающей страны, обычно обращают внимание на несколько основных вопросов, вызывающих наибольшую обеспокоенность:

конкурируют ли мигранты с местными работниками или, а) напротив, занимают те рабочие места, которые не пользуются спросом у местного населения;

как мигранты влияют на уровень оплаты труда в отраслях, где б) они заняты, способствуют ли они демпингу труда;

чем грозит экономике принимающей страны зависимость от в) иностранного труда, наличие анклавов мигрантской занятости;

насколько велика нагрузка на государственную систему г) социального обслуживания, вызванная миграцией.

Кроме того, для России, где спрос на трудовых мигрантов предъявляют в основном неформальные сегменты экономики, актуален вопрос о том, насколько использование труда мигрантов «консервирует» теневые экономические отношения.

Большинство современных теорий согласны в том, что миграция выгодна как для принимающих стран, так и для стран выезда. Западные исследования показывают, что миграция практически не оказывает негативного влияния на уровень безработицы и на уровень оплаты труда в принимающих странах [5]. Американские ученые, используя неоклассическую методологию, основанную на оценке соотношения «выгод и потерь» от миграции, утверждают, что общая выгода от либерализации миграционного режима будет примерно в 25 раз выше, чем эффект от либерализации международной торговли и финансовых потоков [6].

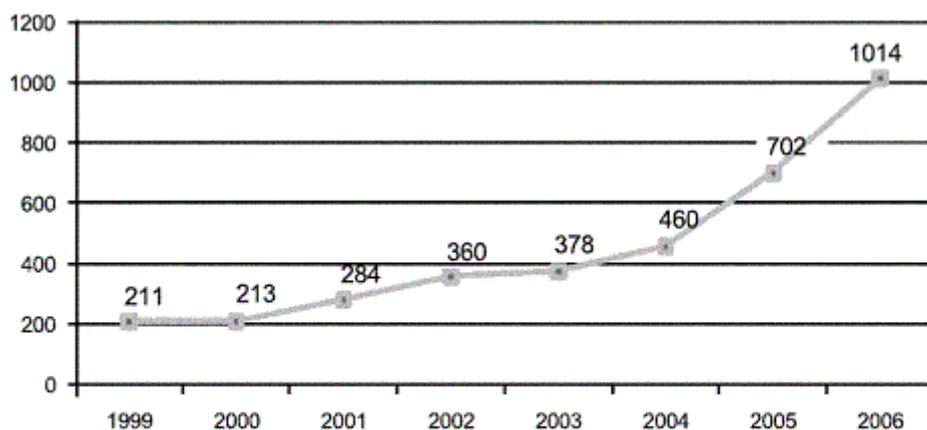
Однако в действительности реальные последствия миграции не столь однозначны, и это порождает противоречивое отношение к ней разных политических и экономических акторов и общественности. В общественно-политической дискуссии о миграционных проблемах преобладает негативный тон. До сих пор в большинстве случаев афишируются «потери», связанные с миграцией, которые уже получили официальную численную оценку. Выступая на заседании «Диалога на высоком уровне по вопросу о международной миграции и развитии» Генеральной Ассамблеи ООН, который проходил в Нью-Йорке 14–15 сентября 2006 года, директор Федеральной миграционной службы России К. О. Ромодановский сообщил: в России сегодня насчитывается около десяти миллионов нелегальных мигрантов; экономический ущерб, причиненный нелегальной миграцией в виде неуплаты налогов, составляет более восьми миллиардов долларов в год. Кроме того, ежегодно мигранты из стран СНГ вывозят из России свыше десяти миллиардов долларов, минуя систему государственного контроля.

При этом объем зарегистрированных денежных переводов мигрантов из этих стран в 2005 году превысил три миллиарда долларов.

Таковы «потери». Что же касается «выгод», которые Россия получает от миграции, то они фигурируют только в немногочисленных отчетах экспертов, подчеркивающих, например, что мигранты производят в России не менее 8–10% ВВП [7].

Изменение «лица» трудовой миграции: основные вызовы

Численность официально работающих в России трудовых мигрантов постоянно увеличивается. В 2006 году она превысила 1 млн, причем эти люди представляют более чем 40 стран мира (см. рис. 1). По-прежнему этот показатель отражает лишь небольшую часть реального процесса: согласно экспертным оценкам, численность нелегальных (или незаконно занятых) трудовых мигрантов в России составляет сегодня от 4 до 6 млн человек и как минимум в пять раз превышает данные официальной статистики. Однако если в начале 2000-х годов численность официально привлекаемой из-за рубежа иностранной рабочей силы не превышала нескольких сотен тысяч человек и составляла не более 5% всех трудовых мигрантов, то во второй половине десятилетия под влиянием произошедшей либерализации миграционной политики наметилась явная тенденция к увеличению легальной составляющей миграции.



Источник: Федеральная миграционная служба Российской Федерации.

Рисунок 1. Численность трудовых мигрантов, получивших разрешение на работу в России, тыс.

Необходимость расширения легальных каналов въезда и занятости и устранения административных барьеров, стимулирующих нелегальную миграцию и коррупцию, стала очевидна уже давно. Однако устойчивое сопротивление со стороны структур, принимающих решения в области миграционной политики, привыкших управлять по-старому, не позволило начать реформы вовремя. Некоторая либерализация в рамках старого рестриктивного законодательства началась уже в 2005–2006 годах. С 15 января 2007 года вступило в силу новое законодательство, существенно упрощающее процедуры легализации для мигрантов из стран СНГ — в первую очередь для приезжающих на временную работу. Теперь сам мигрант получает разрешение на работу (а не работодатель, как раньше). Таким образом ликвидирована «крепостная зависимость» мигранта от работодателя. Существенно упростилась процедура регистрации, которая теперь для краткосрочных мигрантов (до 90 дней) может осуществляться по почте. Для России это, можно сказать, революционные изменения, хотя на пути мигрантов и сейчас возникает много препятствий, в основном связанных с непродуманными механизмами реализации нового законодательства.

Уже в 2006 году в результате смены приоритетов миграционной политики контролируемая составляющая миграции составила около 20% (а не 5%, как раньше). В 2007 году эта тенденция

сохраняется. Уже за первые четыре месяца разрешение на работу получили примерно столько же мигрантов, сколько за весь 2006 год.

Согласно официальной статистике ФМС, из стран СНГ в 2006 году прибыли 53% трудовых мигрантов, но, по-видимому, именно мигранты из СНГ составляют большинство так называемых «нелегалов», поэтому их реальная доля может достигать двух третей, если не больше. Особенно много трудовых мигрантов в 2006 году прибыло из Украины (16,9%), Узбекистана (10,4%) и Таджикистана (9,7%), а также Турции (10%) и Китая (20,8%).

Согласно официальным данным, 40% трудовых мигрантов заняты в строительстве, 30% — в торговле, 10% — в промышленности, 7% — в сельском хозяйстве, 5% — в транспортной отрасли, 8% — в других видах деятельности. Реальная структура занятости мигрантов несколько отличается от официальных данных из-за сильного недоучета мигрантов в сфере услуг, включая сферу досуга и развлечений, ЖКХ, работы по дому.

По данным социологических исследований, примерно 20% мигрантов приезжают на срок, не превышающий шести месяцев. Занятость таких мигрантов носит, как правило, сезонный характер. Более половины мигрантов рассчитывают на долгосрочное пребывание в стране, примерно треть из них рассматривают возможную перспективу постоянного жительства и натурализации в России.

Трудовая миграция в Россию продолжает оставаться в значительной степени мужским занятием. По данным социологических обследований, 70% мигрантов — мужчины. В официальной статистике доля мужчин еще выше — 82,4%. Это связано, в первую очередь, с отраслевой структурой занятости трудовых мигрантов, поскольку 39% мигрантов работают в строительной отрасли. Кроме того, есть основания предполагать, что женщины далеко не полно представлены как в официальной статистике, так и в социологических исследованиях, потому что чаще остаются «невидимыми» из-за особенностей своего труда (высокая доля работающих в домохозяйствах и других неформальных секторах занятости). Поскольку сфера услуг развивается высокими темпами и сегодня дает 2/3 рабочих мест в развитых странах, можно предположить дальнейший рост женской составляющей миграции.

Средний возраст мигрантов — 32–33 года, причем более 75% из них моложе 40 лет. За последние годы трудовая миграция помолодела: повзрослевшая молодежь в странах выезда (особенно в странах Центральной Азии) все чаще идет по дороге миграции, проторенной старшим поколением.

Несмотря на молодой возраст, более половины мигрантов имеют собственную семью и детей. Более половины мигрантов являются единственными кормильцами в семье; при этом многие (35–40%) имеют трех и более иждивенцев. Только четверть респондентов не имеют семьи и иждивенцев. Именно безысходность, вплоть до прямой угрозы голода, заставляет многих мигрантов соглашаться на рабские условия труда в России.

Сильные выталкивающие факторы, которые в основном носят экономический характер, являются характерной чертой современной миграции в Россию. Первые волны миграции в конце 1990-х и начале 2000-х охватывали наиболее социально активных людей, которые по своим личным качествам могли осилить этот тогда еще пионерский путь. Это были не самые бедные или совсем не бедные люди, с достаточно высоким уровнем образования, часто имевшие высшее или иное профессиональное образование. С началом действительно массовой трудовой миграции (а по данным социологических исследований, три четверти трудовых мигрантов начали приезжать в Россию после 2000 года) за ними последовали гораздо более бедные социальные группы населения, поведение которых в значительной степени диктуется необходимостью обеспечивать семью.

По данным обследования МОМ 2006 года, около половины опрошенных мигрантов не имели стабильной занятости на родине (были безработными, имели разовую или временную работу).

Таблица 1

Занятия мигрантов на родине перед выездом на работу в РФ

	%
--	---

Работал по найму на постоянной основе	25
Работал по найму на временной основе	18
Имел разовую работу	16
Имел собственный бизнес, земельное хозяйство	4
Занимался индивидуальной трудовой деятельностью	6
Учился в школе, вузе	6
Безработный	17
Домохозяйка	5

До выезда на работу в РФ 40–50% мигрантов можно было отнести к группе крайне бедных, так как их доходов не хватало даже на предметы первой необходимости, т. е. на скудное пропитание, минимально необходимую одежду и т. п.

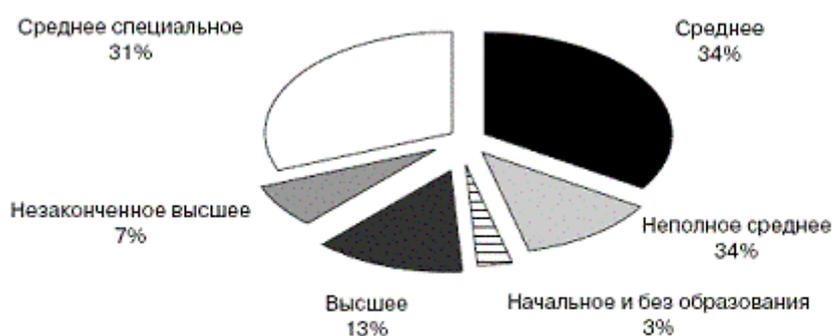
В течение последних нескольких лет произошли и другие существенные сдвиги в характеристиках потоков трудовой миграции в Россию.

Появилась устойчивая тенденция к увеличению доли мигрантов, приезжающих из стран Центральной Азии, которая охватила практически все принимающие мигрантов регионы России. Если в Карелии пока таких мигрантов немногим более 10%, то в московской выборке их около 40%, а в Астраханской области — около 60%. Причем если потенциал трудовой миграции из Таджикистана и Киргизии в большой степени уже использован (хотя он и будет расти, учитывая высокие темпы роста населения в этих странах), то «осваивание» потенциала узбекской миграции только начинается.

Все больше мигрантов прибывает из малых городов и сел. Если в Москве таких мигрантов около 60%, то в Астраханской области — уже более 80%.

Растет культурная дистанция между мигрантами и местным населением. Они все хуже знают русский язык. В Москве 20% мигрантов знают русский «не очень хорошо», а 3% — «плохо»; в Астрахани таких соответственно 42% и 17%.

Снижается образовательный уровень трудовых мигрантов: около 40% мигрантов в Москве и 55% в Астраханской области не имеют профессионального образования.



Источник: опрос МММ, 2006 г.

Рисунок 2. Уровень образования трудовых мигрантов

Как следствие, «новые» мигранты все труднее адаптируются к российским условиям, и на рынке труда, и в быту. Такие мигранты (с низким образованием, приехавшие из отдаленных и сельских районов) вообще менее социально адаптивны, менее склонны пользоваться действующими социальными институтами и сервисами — правовыми, образовательными, медицинскими, национально-культурными и т. п. Большинство социальных транзакций они осуществляют через неформальные связи, в основном через родственников и друзей, а также через сложившийся теневой институт

посредничества в сфере организации миграции и трудоустройства мигрантов. Все это увеличивает «миграционные риски» и незащищенность мигрантов. С другой стороны, такие мигранты обладают неразвитым правосознанием и предпочитают либо вовсе не отстаивать свои права, либо делать это через тех же неформальных (или попросту криминальных) агентов.

Рекрутинг. Неформальные каналы

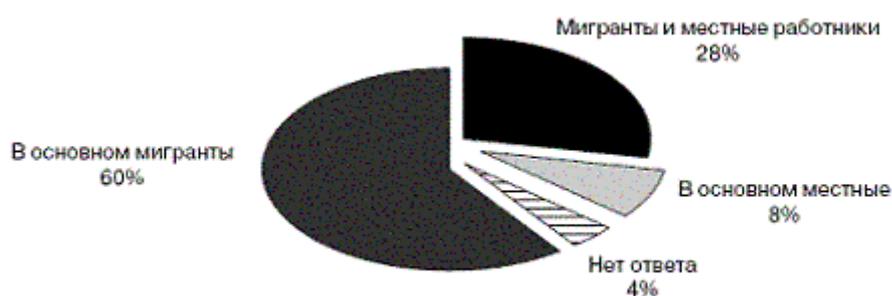
За прошедшие с начала массовой трудовой миграции годы сложились разветвленные и гибкие сети, которые используются новыми поколениями мигрантов для организации поездок на заработки, а также для переезда в Россию на постоянное место жительства. Нельзя сказать, что эти сети хорошо организованы. В отличие от традиционных диаспор они обычно носят неформальный характер, слабо институционализированы. Тем не менее они не только заполняют вакуум, возникающий из-за отсутствия официальных сервисов, но часто работают эффективнее, чем официальные структуры, и там, где последние существуют.

В настоящее время более 70% мигрантов находят работу через родственников и знакомых, т. е. с помощью сложившихся неформальных мигрантских сетей. Продолжает формироваться институт профессиональных частных посредников, который сейчас обслуживает 10–15% мигрантского потока. Большинство таких посредников действуют как теневые агенты — со всеми вытекающими отсюда последствиями. Мигранты прекрасно знают, что обращение к теневым сервисам связано с различными рисками — только 10% не видят их либо считают незначительными; около 60% считают, что существует большая вероятность быть обманутым.

В целом через теневую инфраструктуру трудовой миграции проходит более 90% потока. Государственные каналы трудовой миграции и официально действующие сервисы (в том числе и негосударственные) в сумме «обслуживают» не более 5%.

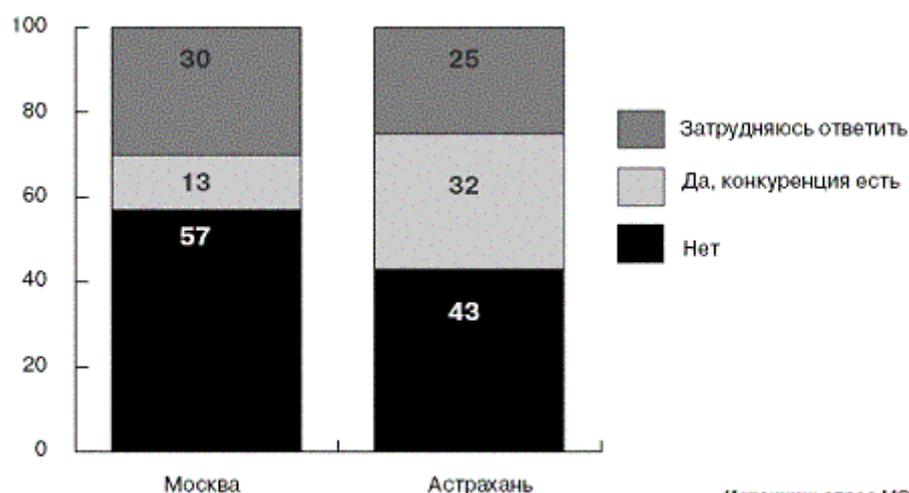
Мигранты и местные работники: взаимодополнение или конкуренция?

Большинство трудовых мигрантов имеют временную занятость, в основном в частном секторе экономики. Последние исследования подтверждают, что во многих регионах России уже сложились «мигрантские» сектора занятости. Только 8% мигрантов отметили, что на месте работы их окружают в основном представители местного населения. В мигрантской среде работают 60%, около 30% — в смешанной.



Источник: опрос МОМ, 2006г.

Только четверть опрошенных чувствует конкуренцию со стороны местных работников. Половина мигрантов утверждает, что местные работники на их место не претендуют; еще 22% затруднились ответить на соответствующий вопрос. При этом в Москве, где рынок мигрантского труда складывался на протяжении долгого времени и является более структурированным и устойчивым, степень конкуренции мигрантов с местными работниками самая низкая.



Источник: опрос МОМ, 2006 г.

На основе наших данных можно сделать вывод, что большая часть мигрантов занимает рабочие места, на которые не претендуют местные работники. Впрочем, реальность гораздо сложнее.

Типичные практики теневого найма

Менее четверти мигрантов работают на основе письменного трудового или гражданско-правового договора с работодателем. Этот показатель подтвержден многочисленными исследованиями на протяжении ряда прошедших лет. Изменения, внесенные в законодательство в 2007 году, были направлены, в частности, на рост официальной («белой») занятости мигрантов и снижение доли теневого и неформального отношений на рынке труда [8]. Однако успех этой стратегии скорее всего будет зависеть не столько от миграционной политики, сколько от мер экономического и налогового регулирования, например, снижения ставки подоходного налога, которая сегодня для мигрантов слишком высока [9]. Это может привести к перетеканию хотя бы некоторой части мигрантов из сферы неформальной занятости в правовое экономическое пространство.

Как правило, договор с работодателем (в устной или письменной форме) заключается на один год. Примерно 20% мигрантов имеют краткосрочные договоры на три или шесть месяцев.

Таблица 2

В какой форме вы получаете зарплату?

	%
По официальной ведомости, с моей подписью	19
Наличными без ведомости («в конверте»)	73
Нет ответа/Другое	8

>

Большинство мигрантов получают зарплату либо один (45%), либо несколько раз в месяц (29%). Обеспокоенность вызывает группа мигрантов, которые отметили, что им платят «когда работодатель захочет» (2%), а также те, кому «работодатель заплатит по окончании работы» (12%). Оплата «по окончании работы» — типичная практика теневого найма. Как показал опрос, менее трети таких мигрантов получили от работодателя какой-либо аванс. При этом только половина уверена в том, что действительно получит деньги. Если такие мигранты не имеют собственных средств к существованию, то оказываются в полной зависимости от работодателя.

Таблица 3

Если работодатель обещает заплатить по окончании работы, уверены ли вы в том, что получите деньги?

	%
Нет	12
Затрудняюсь ответить	38

Как показывает практика, работодатели зачастую под разными предлогами отказываются платить. Сверхурочная работа без какой бы то ни было доплаты — типичная практика теневой занятости. Только 20% мигрантов получают плату за дополнительное отработанное время. А 5% отметили, что им приходилось работать и вовсе без оплаты, что по всем стандартам может квалифицироваться как принудительный труд.

Еще одна типичная черта теневого найма — сильная зависимость работника от работодателя в том, что касается условий, не относящихся напрямую к трудовому процессу. Для 20% мигрантов работодатель обеспечивает питание, 37% — жилье, 12% — медицинские услуги, 5% опрошенных даже сигареты получают от работодателя. Такая практика способствует изоляции и полной зависимости работника от работодателя.

Дешевый труд — миф или реальность?

До 2007 года официальные данные о заработной плате трудовых мигрантов (даже прошедших через официальные каналы) не собирались. Поскольку большинство мигрантов и сейчас заняты «по теневой схеме», вряд ли такие данные смогут показать реальную картину. Как показало исследование МОМ, на момент опроса (июль-сентябрь 2006 года) в среднем мигранты получали около 11 тыс. рублей в месяц, что примерно эквивалентно 420 долл. США и равно средней зарплате в России (10,9 тыс. рублей по данным Росстата на сентябрь 2006-го). Эти данные подтверждаются рядом ранее проведенных исследований.

Таблица 4

Работа и зарплата мигрантов

Регион	Количество часов работы в среднем в день	Число дней работы в среднем в неделю	Среднемесячная зарплата (руб.)	Сколько Вы могли бы заработать в месяц у себя на родине (\$)?
Москва	10,4	6,1	13 337	111
Астрахань	8,9	6,4	8 238	98
Карелия	8,7	6,4	8 513	104
В среднем	9,6	6,3	10 948	106

На первый взгляд доходы мигрантов кажутся немалыми. Однако следует учитывать, что мигранты работают в среднем на 15–20 часов в неделю больше, чем граждане России. Их рабочая неделя составляет 55–60 часов, а для более трети мигрантов — 70 часов и даже больше (т. е. они работают по 10 часов в день без выходных).

Интересно проанализировать различия в зарплате мигрантов по регионам, а также «разрывы» между мигрантами и местными работниками. Средняя зарплата мигрантов в московском регионе в 1,6 раза выше, чем в Астраханской области и Карелии. Между тем средняя зарплата в Москве в июле 2006 года составляла 20,6 тыс. руб., что в два раза выше среднероссийской, — иначе говоря, дифференциация доходов мигрантов по регионам несколько более сглажена, чем соответствующий показатель для россиян. Разрыв в зарплате между мигрантами и местными работниками различается по регионам не столь сильно, но все же в Москве он несколько выше (1,5 раза), чем в Астрахани и Карелии (1,3 раза). Примерно о том же говорят и субъективные оценки.

Таблица 5

Одинаково ли платят за одинаковый труд местным работникам и мигрантам?

	%
Местные получают больше	38
Получаем примерно одинаково	50
Местные получают меньше	2
Не могу ответить	10

Примерно половина мигрантов считает, что им платят столько же, сколько платили бы местным за такой же труд, т. е. не отмечают какой бы то ни было дискриминации в оплате труда (но нельзя забывать, что работают мигранты за эти деньги значительно больше).

Таким образом, данные опроса показывают, что расхожее мнение о мигрантах как «дармовой рабочей силе» в значительной мере является стереотипом, не всегда имеющим под собой реальную основу. Средняя зарплата мигрантов действительно несколько ниже. Однако разрыв не столь велик, чтобы говорить о даровом труде. Он во многом связан со структурными моментами: уровень квалификации мигрантов ниже, они сосредоточены в низовых секторах рынка труда, практически выключены из наиболее высокооплачиваемых сфер занятости (финансового, энергетики, управления бизнесом и т. п.). И лишь отчасти разрыв этот объясняется дискриминацией как таковой. Подтверждением этому является значительный объем денежных трансфертов, отправляемых мигрантами на родину, который, кстати, не следует оценивать негативно — ведь взамен этих денег Россия получила созданный трудом мигрантов продукт, как правило, превышающий в стоимостном выражении выплаченную сумму. Вопрос в том, куда идет эта «чистая прибыль». Явно не в карман государства. «Экономия на зарплате» мигрантов, также как и гораздо более существенная экономия работодателей на налогах, превращается в доход теневой экономики и ее агентов.

Феномен «дешевого труда» — более сложное экономическое явление, чем обычно представляют. Природа этого явления станет яснее, если рассуждать с позиции работодателя. Для него реальную выгоду дает не экономия на зарплате, а возможность неформального характера занятости и ухода от налогов, которая гораздо выше в случае найма мигрантов, чем местных работников, так как последние гораздо реже соглашаются на неформальный труд. Согласие работать «по-черному», таким образом, является козырем мигрантов в конкурентной борьбе за рабочие места между собой и с местными работниками. Есть и другие источники экономии для работодателя при найме мигрантов, связанные, например, с неприязнательностью мигрантов, их пониженными требованиями к условиям труда и быта.

Таким образом, прежде всего меры экономической (!) политики, направленные на вывод из тени значительной части экономики, в частности тех секторов, где заняты мигранты (строительство, торговля, коммунальное хозяйство и др.) могут существенно ограничить «прибыль» теневых работодателей от найма мигрантов и тем самым привести в некоторых секторах к повышению конкурентных шансов местных работников на рынке труда [10]. Другими словами, местные работники также начнут претендовать на те рабочие места, которые раньше были «серыми», а у работодателей, отказавшихся от теневого найма, уже не будет такого сильного стимула нанимать мигранта при наличии местного работника.

С другой стороны, втягивание мигрантов в «белую» экономику может повысить нагрузку на социальные системы многих регионов, в частности на государственную систему социального обеспечения, которая сегодня минимальна в связи с преобладанием теневой занятости.

Важен и субъективный момент. Многие мигранты получают в России вполне устраивающие их деньги. Зарплата мигрантов в России в среднем в три (а в Москве почти в пять) раз выше, чем она могла бы быть на родине, не говоря уже о том, как трудно получить в странах выезда хоть какую-нибудь оплачиваемую работу. Так или иначе, более 70% мигрантов считают свой выезд на работу выгодным и собираются продолжать эту деятельность. Не стоит игнорировать и гуманитарную составляющую трудовой миграции, о которой часто забывают, увлекаясь подсчетами экономических выгод и потерь.

Огромному количеству населения соседних с Россией стран эта миграция позволяет достойно жить. Не будет преувеличением сказать, что она формирует средний класс этих стран, тем самым способствуя поддержанию социальной стабильности во всем евразийском регионе.

Условия труда мигрантов

Только половина опрошенных мигрантов считают условия, в которых они трудятся, нормальными. Хотя надо отметить, что их представление о норме существенно отличается от законодательно установленных стандартов. Так, большинство мигрантов считает нормальной 60-часовую рабочую неделю. Самыми распространенными нарушениями трудовых норм являются, по их мнению, чрезмерная продолжительность рабочего времени, повышенная интенсивность труда, плохие условия (холод, грязь и т. п.).

Только 17% мигрантов имеют возможность получить оплаченный очередной отпуск и 15% — оплачиваемый больничный лист. Медицинскую страховку имеют лишь 24% мигрантов. Более половины не имеют никаких гарантий стабильной занятости, даже на время действия договора: работодатель может уволить их в любой момент без предупреждения.

Таблица 6

Какова процедура увольнения?

	%
Работодатель может уволить в любой момент	51
Работодатель должен предупредить за некоторое время	28
Затрудняюсь ответить	21

В среднем 20% опрошенных мигрантов не могут свободно уволиться и покинуть место своей работы. Согласно всем международным нормам, такой труд не может считаться свободным. Изъятие документов (паспорта) является самой распространенной формой контроля над работниками и манипулирования ими. Каждый десятый мигрант в Москве и каждый пятый в Астрахани сообщили, что их паспорт находится у работодателя.

Около 20% мигрантов не имеют возможности свободно перемещаться по городу и практически находятся на подпольном положении из-за отсутствия регистрации или незаконности найма.

Защита прав во внеправовом поле

Поскольку абсолютное большинство мигрантов работает неформально (без трудового договора), у них практически нет шансов законным путем отстаивать свои права, в том числе и право на выплату причитающегося вознаграждения за труд. Только 13% мигрантов знают, куда можно обратиться в случае нарушения их прав. А обращались за такой помощью только 7% (и то в основном представители «сильных» диаспор).

Милиции и прочим государственным организациям (в том числе суду) доверяют менее 25% мигрантов. Остальные не готовы обращаться в эти организации в случае грубых нарушений своих прав.

Поскольку обман мигрантов при расчете — достаточно частое явление, уже сложились определенные модели их поведения. Как показывают исследования, это может быть:

- обращение в неправительственные организации; этот путь популярен среди тех мигрантов, у которых есть «своя» (как правило, национальная) сильная неправительственная организация — такая, например, как Центр «Миграция и право / Фонд Таджикистан» у таджикских мигрантов;
- обращение в профсоюз; этим способом пользуются, как правило, мигранты, занятые в строительстве, где есть сильные профсоюзы;

- обращение к криминальным структурам, соотечественникам, друзьям.

В профсоюзе строителей России трудовыми правами иностранных работников занимается специальный отдел. Однако профсоюз защищает только своих членов (правда, вне зависимости от наличия у них легального статуса) и имеет доступ только на те предприятия, на которых трудится хотя бы один член профсоюза. По словам председателя профсоюза Бориса Сошенко, рабочие-мигранты начинают понимать реальную пользу от членства в профсоюзе и все чаще изъявляют желание вступить в него. В 2006 году в организации Сошенко состояло около трех тысяч нелегальных мигрантов, в основном граждан Таджикистана. В этом году, по расчетам профсоюза, в его ряды должны вступить еще 25 тысяч мигрантов. Сошенко рассказывает, что профсоюз добился выплаты рабочим пяти миллионов рублей задолженностей по зарплате, а также придумал новое средство для более успешного общения нелегалов со стражами правопорядка. Это средство — профсоюзный билет. По словам Сошенко, после его предъявления милиционеры, как правило, отпускают задержанных [\[11\]](#).

«Работодатели, как правило, боятся контактов с официальными властями не меньше самих мигрантов», поэтому при защите трудовых прав последних до обращения в суд с иском дело, как правило, не доходит; оказывается достаточно телефонного звонка. Так с помощью «телефонного права» восстанавливают на работе несправедливо уволенных, возмещают невыплаченную зарплату и решают подобные проблемы [\[12\]](#).

Исследования показывают, что сегодня мигранты практически не знают о существовании профсоюзных и других общественных организаций, защищающих их права. За помощью туда обращаются единицы. Вот что говорит Гавхар Джураева, директор организации «Миграция и право / Фонд Таджикистан», помогающей мигрантам из Таджикистана (но мигрантам из других стран также не отказывают), одной из самых уязвимых групп на российском рынке труда:

«Мигрант обращается к нам в организацию, например, по поводу того, что ему долгое время не оплачивают работу. Как правило, в такой ситуации оказывается не один человек, а целые бригады. Последнее обращение касалось 80 строительных рабочих, занятых на турецкой фирме. Далее наш юрист звонит по телефону в фирму и говорит с ее руководителем, убеждая его выплатить долг. Это первый шаг. Если он отказывается, мы берем письменное заявление от рабочих и отправляем работодателю официальное уведомление о том, что в нашу правозащитную организацию поступил такой «сигнал» и что мы собираемся предпринимать дальнейшие шаги по защите прав этих работников. Одновременно мы выясняем, кто по национальности руководитель фирмы, и стараемся воздействовать на него через его национальную общину. Если эти действия не приносят результата, то следующий шаг — это обращение в профсоюз строительных рабочих (если речь идет о стройке). Их юрист идет на объект и пытается воздействовать на работодателя. В последнее время у нас появился новый рычаг воздействия — мы наладили связи с юристами ФМС, которые подключаются к урегулированию конфликтных ситуаций с мигрантами. Работодатели боятся их, так как штраф за нелегальный наем иностранного гражданина очень большой (до 800 тыс. руб.). Только если все эти шаги не приносят результата, мы обращаемся в суд от имени мигрантов или поддерживаем их иск. Это последняя инстанция и самый неэффективный путь. Часто фирма меняет название и руководителя или просто не признает, что нанимала таких рабочих, — так что не удается доказать даже наличие трудовых отношений» [\[13\]](#).

Как видим, неформальный способ «выбивания» долга оказывается эффективнее. Однако при этом процесс переносится во внеправовую сферу со всеми вытекающими отсюда последствиями. Есть риск, что работодатель будет мстить «нажаловавшимся», порой не ограничиваясь увольнением, а прибегая к чисто криминальным методам, реально угрожающим их здоровью и даже жизни.

* * *

В дальнейшем экономическое благополучие России будет еще сильнее зависеть от ее способности привлечь в нужном количестве мигрантов и оптимизировать их качественный состав. Объективные закономерности и современный геополитический и геоэкономический контекст, определяющие развитие миграционной ситуации в регионе — в первую очередь миграция между Россией и государствами СНГ и Юго-Восточной Азии, — пока складываются благоприятным для нее образом. Однако сама по себе эта ситуация не сохранится вечно. Есть страны, которые уже сейчас конкурируют с Россией «за мигрантов», например Казахстан. И эта конкуренция будет обостряться. В ближайшее

время на пространстве СНГ в нее могут включиться и Украина, и Азербайджан. Поэтому задача «сделать нашу страну миграционно привлекательной» требует от России реальных действий, направленных на разработку сбалансированной миграционной политики, включая политику приема мигрантов, правового и институционального обеспечения их пребывания и занятости (в случае временной трудовой миграции), интеграции и натурализации (в случае постоянной миграции).

[1] В статье приводятся данные выборочного обследования трудовых мигрантов из стран СНГ в трех российских регионах — Москве, Астраханской области и Республике Карелии, проведенного Международной организацией по миграции (МОМ) в 2006 году. Общий объем выборки — 1 153 респондента. Далее данные этого обследования представлены в целом по всей опрошенной совокупности (или по отдельным регионам — для тех случаев, когда наблюдаются существенные различия).

[2] Российское экономическое чудо: сделаем сами. Прогноз развития экономики России до 2020 г. Центр макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования. Деловая литература. Москва, 2007. С. 155.

[3] Под трудовой миграцией понимаются в основном перемещения иностранных граждан в Россию с целью временного трудоустройства. Миграция, таким образом, рассматривается здесь как источник пополнения трудовых ресурсов, а не постоянного населения страны.

[4] Peter Stalker, *Workers Without Frontiers. The Impact of Globalization on International Migration*. Lynne Rienner Publishers. ILO, Geneva, 2000, p. 135.

[5] J. P. Haisken-DeNew and K.F. Zimmerman, “Wage and mobility effects of trade and migration”, CEPR Discussion Paper 1318, London 1995; Herbert Brücker, *The Employment Impact of Immigration: a Survey of European Studies*, 2002.

[6] Rodrik, D. *Feasible Globalizations*, Kennedy School of Government, Working Paper Series RWPO 2029, July. 2002 цитата по: *World Migration: Costs and Benefits of International Migration*. IOM. 2005, p. 164.

[7] См. например, интервью председателя Комиссии по вопросам толерантности и свободы совести Общественной палаты, директора Института этнологии и антропологии Валерия Тишкова [<http://www.oprf.ru/rus/members/appearances/article-512.html>].

[8] Упростилась процедура получения разрешения на работу, усилился контроль за выполнением не только миграционного, но также трудового и налогового законодательства со стороны работодателей (так, работодатель, нанимающий иностранного работника, обязан уведомить об этом ФМС и Роструд). Однако практика применения нового миграционного законодательства за первые месяцы 2007 года показала, что только треть всех мигрантов, получивших разрешение на работу в РФ, трудоустраивается по «белой» схеме, т. е. с договором, официальной зарплатой и т. п. Количество выданных мигрантам разрешений на работу в три раза превышает число полученных от работодателей уведомлений о найме иностранных рабочих. Таким образом, две трети легальных трудовых мигрантов, получивших разрешение на работу в России, по-прежнему работают «в тени».

[9] Пунктом 3 статьи 224 НК РФ в отношении всех доходов, получаемых физическими лицами, не являющимися налоговыми резидентами РФ (находящихся на территории РФ менее 183 дней в году — ст. 11 НК РФ), налоговая ставка установлена в размере 30%. Подоходный налог на зарплату нерезидентов составляет 30%.

[10] Подчеркнем необходимость именно *общих мер экономической политики*, а не миграционных ограничений, с помощью которых наше правительство в начале 2007 года безуспешно пыталось решить проблему теневой занятости на рынках, запретив наем мигрантов на основные виды работ, что отразилось лишь на потребителях, причем в основном средне- и малоимущих.

[11] Наталья Коныгина. Строителей-нелегалов зовут в российский профсоюз [www.izvestia.ru 2.03.06]

[\[12\]](#) Интервью с Борисом Сошенко, председателем профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов. Исследование БДИПЧ/ОБСЕ, 2006.

[\[13\]](#) Интервью с Гавхар Кандиловной Джураевой (НПО «Миграция и право / Фонд Таджикистан», Президент). Исследование БДИПЧ/ОБСЕ, 2006.