

Иностранный работник на российском рынке труда (взгляд работодателя)

Осенью 2011 г. Левада-Центром по заказу НИУ «Высшая школа экономики» было проведено обследование российских предприятий по проблемам инвестиций в человеческий капитал, взаимодействия с системой профессионального образования и использования труда мигрантов.

В число задач данного исследования входило:

- определение факторов, стимулирующих и препятствующих законному использованию труда мигрантов, в том числе в малом бизнесе;
- сравнительная характеристика иностранных и российских работников (стоимость труда, сроки и качество работ, трудовая этика, управляемость и др.);
- выявление предпочтений работодателей при привлечении мигрантов (по странам происхождения, национальности, процедурам легализации, возрасту, квалификации, образованию, владению русским языком и др.);
- определение проблем, связанных с процедурами легального использования труда мигрантов.

Опрос был проведен на 1520 предприятиях по всероссийской стратифицированной выборке. На предприятии опрашивался один респондент (собственник, генеральный директор или заместитель генерального директора/директор по персоналу), обладающий необходимым уровнем компетенции в отношении вопросов исследования. По видам экономической деятельности предприятия распределились следующим образом: торговля (оптовая и розничная) и бытовые услуги (жилищно-коммунальное обслуживание, клининговые компании, предприятия по ремонту бытовой техники и пр.) – по 19%, строительство – 18 %, промышленность – 13%, деловые услуги (реклама, консалтинг, маркетинг, IT) – 11%, связь и транспорт – по 10 %.

16% руководителей предприятий утвердительно ответили на вопрос о найме иностранных работников за последние 3

года¹¹. При этом в строительстве доля положительных ответов была вдвое выше (32%), что означает, что каждое третье строительное предприятие использовало труд мигрантов в течение 3-х лет. На момент опроса на 12% предприятий в среднем по выборке и на 24% строительных предприятий работали мигранты. В среднем иностранные работники составляли около 15% персонала предприятий, использующих их труд.

К найму трудовых мигрантов прибегают в первую очередь средние и крупные предприятия. Согласно данным, представленным в *таблице 1*, малые предприятия используют труд иностранных работников в два раза реже, чем средние и крупные. Эти различия сохраняются и при контроле отраслевой принадлежности предприятий.

Таблица 1
Использование труда иностранных работников на малых, средних и крупных предприятиях (в % от числа опрошенных руководителей)

Размер предприятия	Использовали в течение 3 последних лет	Используют в настоящее время
Малое	11	7
Среднее	21	17
Крупное	21	19

Иностранные работники чаще всего занимают позиции неквалифицированных рабочих, а также квалифицированных рабочих, занятых основной производственной деятельностью – на это указало 56% и 45% опрошенных руководителей (соответственно). На трети предприятий мигранты работают в качестве квалифицированных рабочих вспомогательных производств. Значительно реже (на 5-7% предприятий) мигранты занимают позиции линейных руководителей или специалистов.

К найму иностранных работников в первую очередь прибегают предприятия, испытывающие дефицит кадров. Так, почти на каждом пятом предприятии (18%), руководитель которого назвал дефицит кадров в числе наиболее острых

¹¹ Далее в тексте понятия «работодатель» и «руководитель предприятия» используются как синонимы.

проблем своего предприятия, работают мигранты. В то же время предприятия, не испытывающие проблему кадрового дефицита, используют труд иностранных работников значительно реже – в 11% случаев. Отметим также, что проблема дефицита кадров оказалась единственным значимым фактором, влияющим на привлечение мигрантов. Среди незначимых факторов – высокий уровень налогов, устаревшее оборудование и основные фонды, наличие неплатежей по расчетам в бюджет и с поставщиками/потребителями, недостаток оборотных средств, трудности со сбытом продукции, низкая зарплата работников, недостаток или отсутствие средств для социальной поддержки. Предприятия, руководители которых назвали перечисленные выше проблемы острыми или отрицали их наличие, в равной мере используют труд иностранных работников.

Вывод о решающем значении дефицита кадров при принятии решения о привлечении мигрантов подтверждается и ответами на вопрос анкеты о том, в какой мере численность работников по отдельным категориям соответствует потребности. Так, на 20% предприятий, руководители которых указали на дефицит квалифицированных рабочих, работают мигранты. Предприятия, численность квалифицированных рабочих которых соответствует потребности, привлекают иностранных работников вдвое реже. Аналогичная ситуация складывается и с наймом мигрантов в качестве неквалифицированных рабочих. Их труд используется на четверти предприятий, испытывающих дефицит данной категории работников, и только на 13% предприятий, не ощущающих нехватку неквалифицированных рабочих.

Руководителям предприятий было предложено оценить значимость различного рода характеристик при найме иностранного работника (*таблица 2*).

Наиболее значимыми при найме иностранного работника оказались наличие необходимых документов (разрешения на работу, регистрации, миграционной карты), позволяющих работать на законных основаниях, и знание русского языка. На это указало подавляющее большинство работодателей (90% и 84% соответственно). Вторыми по значимости являются уровень профессионального образования (его отметили 73% опрошенных) и знание российских культурных норм (69%). Для 60% руководителей предприятий важным показателем при найме

иностранного работника является его возраст. Обратим внимание, что треть работодателей указали на гражданство и национальность как на значимую характеристику работника, что косвенно свидетельствует об уровне проникновения ксенофобских и националистических настроений в предпринимательскую среду.

Таблица 2

Значимость факторов при найме иностранного работника (в % от числа опрошенных руководителей)

При найме на Ваше предприятие насколько важным является...?	Очень важно/ скорее важно	Скорее неважно/ совершенно неважно	Затрудняюсь ответить
Гражданство/ национальность	34	64	2
Уровень владения русским языком	84	15	1
Знание российских культурных норм	69	27	4
Уровень профессионального образования	73	25	2
Наличие миграционной карты, регистрации, разрешения на работу и др. документов	90	7	3
Возраст иностранного работника	60	37	3

В таблице 3 представлены ответы руководителей предприятий на вопрос анкеты, в котором им предлагалось сравнить иностранных и российских работников по отдельным параметрам.

По мнению работодателей, иностранные работники практически ни в чем не уступают, а по ряду показателей даже превосходят своих российских коллег. Баланс оценок «лучше/хуже» по 4 (из 7) характеристикам сложился в пользу

иностранных работников, причем со значительным «перевесом» в пользу последних.

Таблица 3

Сравнительная характеристика иностранных и российских работников (в % от числа опрошенных)

Как бы вы оценили большую часть иностранных работников по сравнению с российскими работниками по следующим характеристикам?	Лучше	Так же	Хуже	Баланс оценок «лучше/хуже»
Владение базовыми профессиональными знаниями	13	65	20	- 7
Умение переобучаться, осваивать новое в профессии	14	61	17	- 3
Следование правилам трудовой дисциплины	34	57	8	+ 26
Умение работать в коллективе, владение навыками общения и взаимодействия в коллективе	15	65	16	- 1
Умение адаптироваться к новым обстоятельствам и использование новых возможностей	29	59	9	+ 20
Возможность работы сверхурочно и в режиме аврала	48	44	6	+ 42
Возможность работы за меньшие деньги	44	46	5	+ 39

По оценкам руководителей предприятий, иностранные работники гораздо более управляемы («могут работать сверхурочно, в режиме аврала») и экономичны («работают за меньшие деньги»). Кроме того, по сравнению с российскими работниками мигранты дисциплинированнее («следуют правилам трудовой дисциплины») и, что в определенной мере удивительно, более адаптивны («умеют адаптироваться к новым обстоятельствам, использовать новые возможности»). Иностранцы обладают практически такими же

коммуникативными навыками («умеют работать в коллективе, имеют навыки общения и взаимодействия в коллективе») и способностями к переобучению («умеют переучиваться, осваивать новое в профессии»), что и российские работники. Единственное, в чем мигранты уступают российским работникам - это владение базовыми профессиональными знаниями. Однако разрыв с российскими работниками в этом случае невелик. Кроме того, если учесть, что мигранты часто используются как неквалифицированные рабочие, то «проигрыш» иностранных работников по уровню владениями профессиональными знаниями скорее всего не имеет для работодателей принципиального значения и в целом не снижает конкурентоспособность мигрантов на российском рынке труда.

Работодателям предлагалось оценить существующую систему оформления на работу иностранных работников и высказать свою позицию в отношении некоторых государственных мер, направленных на расширение возможностей предприятий по легальному использованию труда мигрантов.

Менее трети работодателей (31%), использующих на своих предприятиях иностранную рабочую силу, считают приемлемой существующую процедуру оформления на работу мигрантов. Оставшихся в наибольшей мере не устраивает в нынешней процедуре оформления её длительность и значительное число необходимых документов. На это указало свыше трети руководителей предприятий (37% и 35% соответственно). Четверть руководителей предприятий (24%) не устраивает короткий срок, на который выдаются разрешения на работу, каждого пятого – слишком маленькие квоты и сам механизм квотирования. Реже всего в качестве недостатков существующей системы оформления иностранных работников назывались высокие налоги, дополнительные расходы (расходы по предоставлению жилья, организацию питания, медицинского обслуживания и пр.) и необходимость дачи взяток (13%, 8% и 4% соответственно).

Только четверть (24%) руководителей считают не нужным принятие дополнительных государственных мер для расширения возможностей предприятий по легальному использованию труда иностранных работников. Самыми часто

упоминаемыми мерами явились сокращение набора необходимых документов для оформления мигранта, уменьшение срока оформления и предоставление разрешения на работу на более длительный срок. На необходимость реализации этих мер указал каждый третий руководитель предприятия. Каждый пятый руководитель считает необходимым снижение налогов на привлечение иностранных работников и снятие квот по использованию мигрантов.

По мнению работодателей, основными причинами, препятствующими легальному использованию труда мигрантов, являются сложности и несовершенства процедуры их оформления, а не дополнительные финансовые расходы. Этот вывод подтверждается и ответами руководителей предприятий об их возможных действиях в отношении найма иностранных работников в случае предоставления налоговых льгот и упрощения процедуры оформления (таблица 4).

Таблица 4

Распределение ответов работодателей о возможных действиях в отношении найма иностранных работников в случаях предоставления налоговых льгот и упрощения процедуры оформления (в % от числа опрошенных)

	При предоставлении налоговых льгот	При упрощении процедуры оформления
Действия работодателей, использующих труд мигрантов		
1. скорее всего будут привлекать больше	31	40
2. скорее всего будут привлекать меньше	3	2
3. не больше и не меньше	52	49
4. затруднились ответить	14	9
Действия работодателей, не использующих труд мигрантов		
1. скорее, начнут привлекать мигрантов	14	25
2. скорее, не будут привлекать мигрантов	58	58
3. затруднились ответить	28	17

Для обеих групп работодателей, как для тех, кто использует труд мигрантов, так и для не использующих его,

упрощение процедуры оформления иностранных работников является более действенным стимулом по сравнению с предоставлением льгот по налогам. 40% представителей первой группы ответили, что в случае упрощения «оформительской» процедуры будут привлекать больше мигрантов, что на 9 п.п. больше, чем при предоставлении налоговых льгот. И в том, и в другом случае наем иностранных работников увеличится приблизительно на 20% для всех предприятий и на 25% для строительных организаций. Четверть руководителей предприятий, на которых не работают мигранты, при упрощении процедуры оформления начнут их привлекать к работе; снижение же налогов вызовет такое действие только в 14% случаев.

Обратим внимание, что около половины руководителей предприятий, уже использующих труд мигрантов, и около 60% руководителей предприятий, где иностранные работники не заняты, уверенно заявили, что никак не прореагируют ни на налоговые льготы, ни на упрощение процедуры.

Итак, труд мигрантов является более дешевым, причем не только и не столько в абсолютном, сколько в относительном выражении, т.е. в отношении к отработанному времени. Дешевизна труда иностранных работников в сочетании с их большей дисциплинированностью и управляемостью выступают основными причинами найма мигрантов. При этом действия работодателей можно интерпретировать и оценивать по-разному. С одной стороны, использование дешевого труда мигрантов и существование фактически двойных стандартов в сфере оплаты труда (для «своих» и «чужих» работников) являются серьезным вызовом политике эффективной и достойной занятости и свидетельствует о слабой социальной ответственности работодателей. С другой стороны, в основе предпринимательского поведения лежит стремление к максимизации прибыли, и с этой точки зрения использование более дешевых ресурсов (в данном случае – трудовых) можно рассматривать как часть рациональной стратегии, направленной на снижение издержек. Поэтому проблема спроса работодателей на дешевый труд мигрантов, очевидно, не может быть решена исключительно средствами миграционной политики, а требует комплексного подхода.