

Ю.Ф. Флоринская

НАЕМ МИГРАНТОВ В ПЕРИОД КРИЗИСА (по результатам социологических опросов и фокус-групп)

В статье обсуждаются данные социологических обследований по проблемам мотивов и источников привлечения мигрантов, их легализации, качества рабочей силы, условий найма и оформления трудовых отношений с работодателем. Обследования проводились в регионах и отраслях, использующих труд мигрантов.

Основные мотивы привлечения мигрантов. В кризисный период мотивы привлечения работодателями мигрантов практически не изменились по сравнению с предыдущим периодом, хотя первоочередным из них стало стремление сэкономить на заработной плате.

К основным мотивам найма мигрантов относятся:

- возможность экономии фонда заработной платы;
- отсутствие российских работников требуемой квалификации;
- лучшее качество работы мигрантов по сравнению с россиянами;
- отказ мигрантов от выходных и отпусков, что позволяет выполнить больший объем работы.

До кризиса экономия на заработной плате происходила, в основном, при нелегальном найме или привлечении на разовые работы, так как в этом случае выплачивались налоги в бюджет, кроме того, отсутствовали затраты на легализацию мигрантов. При этом расходы на заработную плату мигрантов, оформленных официально, и россиян практически почти не различались, хотя россияне, как правило, получали все-таки больше (в течение 180 дней после найма мигрантов работодатели вынуждены были вычитать 30-процентный подоходный налог вместо 13%, как это принято для россиян). Но в условиях кризиса демпинговать стали все, в том числе и оформленные легально мигранты, что, с одной стороны, несколько усилило конкуренцию за рабочие места с российскими работниками, а с другой – позволило многим небольшим компаниям сохранить бизнес и рабочие места, на которых работают россияне.

Из высказываний работодателей:

До начала кризиса складские работники получали зарплату 20 тыс. руб. Но в ноябре-декабре в связи с кризисом часть работников отправили в отпуск. Оставшиеся согласились работать за те же деньги. А некоторые (таджики, узбеки) – за 15 тыс. руб.

Согласно нашему опросу, среднемесячная заработная плата мигрантов в начале кризиса составляла 16,5 тыс. руб.¹, т. е. была несколько меньше среднероссийского уровня², но сопоставимой со среднерегиональным. Если сравнить два опроса в Москве, один из которых проведен осенью 2008 г., в начале кризиса, а другой – в конце весны 2009 г., то средняя заработная плата мигрантов не только не уменьшилась, но даже возросла: с 18,4 до 20,3 тыс. руб. (рис. 1).

¹ Здесь и далее суммы заработной платы округлены до третьего знака.

² По данным Росстата, среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в Российской Федерации за первое полугодие 2009 г. (время проведения нашего основного опроса) составляла 17,9 тыс. руб. (<http://www.gks.ru/gis/tables/UROV-7.htm>)

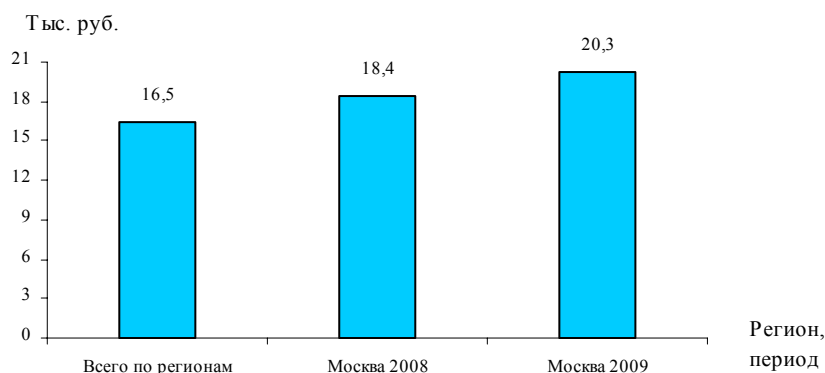


Рис.1. Средний заработок мигрантов в месяц в 2008-2009 гг.

Но основным фактором, отличающим мигрантов от россиян, является даже не уровень заработной платы, а отработанное время: мигранты работают в среднем по 10 час. в день (а четверть – больше 10 час.), шесть дней в неделю (пятая их часть – все семь дней). Сверхурочно работают 43% мигрантов, причем только половине из них лишние часы оплачиваются полностью. Не могут пропустить рабочий день, даже если они больны 16% мигрантов; четверть из них может не выйти на работу в случае болезни, но эти дни не будут оплачены; полностью больничный и лечение оплачиваются только 14% работающих мигрантов. Немало нареканий у работодателей вызывает и качество работы россиян, и отношение к работе.

Из высказываний работодателей:

– У нас мигранты работают не 8 час., а 14. А платим мы за скорость и качество. И работают без суббот, воскресений и отпусков.

– Я считаю, что наемные рабочие выполняют работу более качественно. У нас работали рабочие из России, из Москвы – но это была работа совсем не такого качества.

– (О труде россиян). Не то чтобы не совсем качественная работа, но это могли быть невыходы на работу, опоздания, частые больничные.

Поиск иностранной рабочей силы – в основном, по неформальным каналам.

Кризис почти не повлиял на практику поиска иностранной рабочей силы. Очень многие работодатели постоянно привлекают одних и тех же мигрантов, поэтому проблем в этом отношении у них нет. Если требуются работники (новые или на разовые работы), то используют родственные связи мигрантов или обращаются к так называемым «бригадирам»:

Из высказываний работодателей:

– Он приходит на работу устраиваться, его возьмешь, а он говорит: «А у меня еще брат есть, можно я его приведу?», т. е. с этим проблем нет.

– Когда для строительства нужны бригады, спрашиваешь про знакомых, и они уже по телефону быстро, как правило, за неделю присылают своих.

Публикуют также объявления в газетах, развешивают на улицах по городу. Интернетом пользуются редко (только для поиска высококвалифицированных кадров). К сожалению, услуги государственной службы занятости и частных кадровых агентств практически не востребованы (только если речь идет о высококлассных специалистах). Организованный набор мигрантов, на который так уповают российские официальные лица, пока остается воплощенным только на бумаге.

Законный или незаконный наем – выбор работодателей: Большинство работодателей совмещает законный и незаконный наем мигрантов: законный – для тех, кто работает долго, выполняет более квалифицированную работу; незаконный – для мигрантов, привлекаемых на разовые работы (уборщики, грузчики и т. д.).

Иногда крупные работодатели таких работников предпочитают не брать в штат, а пользоваться услугами компаний, нанимающих работников (например, большой процент бизнесменов пользуется услугами клининговых компаний, чтобы не зачислять в штат уборщиц).

Из высказываний работодателей:

– Наши военрук, когда надо было срочно убрать двор лица, взял бригаду на Ярославском шоссе. Он их привез, было все быстро сделано, заплачены «три копейки».

– Мы переезжали со склада, и был завал товаров. Мы наняли людей на два дня, платили им по ставке. То, что мы месяц бы разгребали, они сделали за три дня без обедов и перекуров.

Работодатели, предпочитающие нанимать основной контингент мигрантов официально, заявляют, что в последнее время значительно усложнилась процедура законного найма; жалуются на постоянные изменения порядка оформления документов, на отсутствие четкости в правоприменительной практике.

Опросы подтверждают, что дело не в повальном желании работодателей перейти на нелегальный найм – доли работающих официально меняются не так значительно (в конце концов многие работодатели стали элементарно бояться огромных штрафов – до 800 тыс. руб. с юридических лиц!), а в трудностях, связанных с процедурой оформления мигрантов, в первую очередь невозможностью получить разрешение на работу – в Москве за полгода между опросами доля имеющих разрешение на работу сократилась почти в 2 раза! (рис. 2).

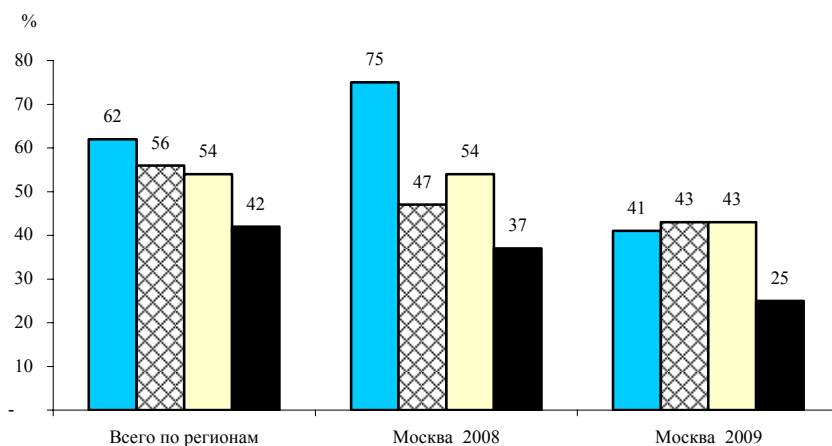


Рис. 2. Официальное оформление мигрантов на работу в 2008-2009 гг. (по результатам опросов ЦМИ):

- имели разрешение на работу; ▨ работали по письменному договору;
- получали заработную плату (всю или часть) по ведомости;
- работали полностью легально

Работавшие полностью легально (42% в среднем в России) – это те, кто имел разрешение на работу, письменный договор с работодателем и при этом расписывался в ведомости, получая заработную плату (или ее часть). Более строгое определение этой категории мигрантов, т.е. включающих только тех, кто, имея разрешение на работу и письменный договор, получает полностью «белую» заработную плату (т.е. работодатель платит налоги со всей суммы заработка мигранта, а не с части), уменьшает долю работавших полностью официально – 31% по всем регионам и 21% по Москве (2009 г.).

Труд женщин чаще, чем мужчин используется работодателями в теневом секторе: 51% женщин работают по письменному договору в среднем по регионам (мужчин – 58%) и только 33% получают официальную заработную плату (мужчин – 40%). Более надежные письменные договора с работодателями чаще имеют те, кто приезжает на заработки не в первый раз, и те, кто лучше интегрирован в российскую среду, так как общается в основном на русском языке (рис. 3).

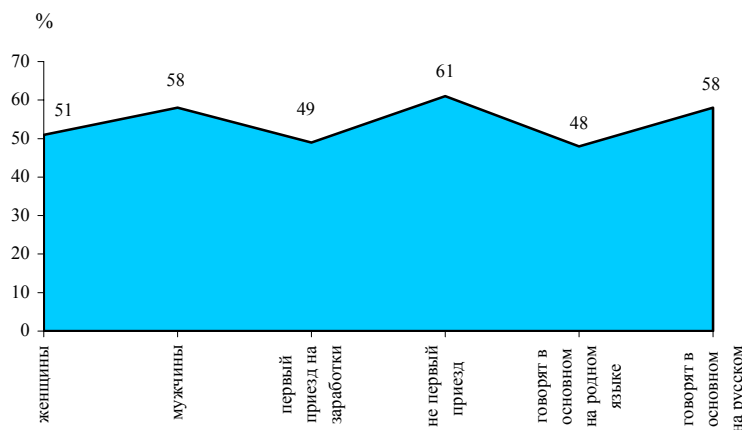


Рис. 3. Имеют письменный договор с работодателем

Чем ниже уровень образования мигрантов, тем чаще при найме на работу они ограничиваются устной договоренностью с работодателем и неофициальным получением заработной платы, не стараясь обезопасить себя (рис. 4).

Работодатели к письменному договору с мигрантом стали относиться внимательнее; появилось мнение, что он не только полезен мигранту, но отчасти защищает и самого работодателя:

Из высказываний работодателей:

– Договор в первую очередь нас защищает, на самом деле. Потому что в нем прописаны те условия, те обязанности, которые они должны выполнять. Если что, можно указать – ты не выполняешь, ты не делаешь, а ты должен.

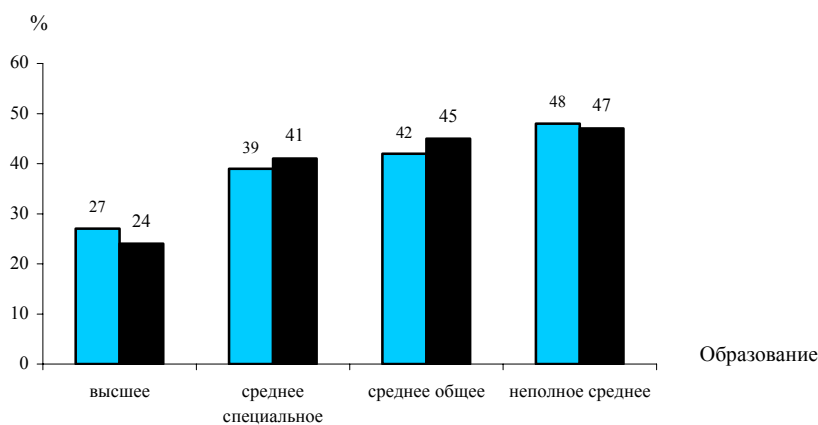


Рис. 4. Уровень образования мигрантов и оформление занятости:

■ работают по устной договоренности; ■ получают заработную плату неофициально

Механизм квотирования иностранной рабочей силы – бюрократический барьер, а не защита прав российских работников. Возможность официального найма мигрантов непосредственно связана с проблемой получения квоты на иностранную рабочую силу. По отношению к квотированию работодатели проявили редкое единодушие – по их мнению, механизм квот плохо проработан, не защищает российский рынок труда, а только создает огромные сложности для желающих все делать по закону. Многие работодатели, даже участвуя в квотировании, все равно оставались без работников, так как квоты были выбраны другими. Приходилось или сворачивать бизнес или переходить на нелегальный найм.

Многие в дальнейшем отказывались от этой процедуры, предпочитая покупку квот у фирм-посредников или взятки чиновникам.

Из высказываний работодателей:

– Без квот легче было, конечно же. Любое ограничение всегда создает бюрократические проблемы. Рано или поздно понадобится больше рабочих, а квоты нет. И придется решать эти вопросы, скорее всего, откатами.

Для примера можно привести ситуацию в Сочи: на 2010 г. в межведомственную комиссию Краснодарского края было подано 550 заявок от работодателей в общей сложности примерно на 50 тыс. рабочих мест, на которые предполагалось привлечь иностранных граждан; комиссия сократила заявленное число ровно вдвое – до 25 тыс. В результате квота на 2010 г. на весь (!) Краснодарский край, включая и олимпийский регион Сочи, – составила 25098 – столько разрешений на работу будет выдано в регионе иностранцам³. Между тем – это были заявки законопослушных работодателей, которые прошли сложнейшую процедуру подачи заявок на квоту – включая регистрацию своих фирм в службе занятости, в налоговой инспекции, размещение свободных вакансий на месяц в базе данных центра занятости, причем сделали это заблаговременно (заявки на квоту на будущий год подаются до мая месяца предыдущего года).

Легализация мигрантов – чаще через посредников. Если в поисках работников работодатели редко прибегают к услугам различных агентств, то в деле легализации мигрантов, наоборот, обращения к фирмам («фирмам-легализаторам», по выражению работодателей) весьма часты. Средняя стоимость услуг по легализации мигранта – 7,5 тыс. руб. – включая разрешение на работу и медицинскую справку (на начало 2009 г., затем цены постепенно повысились, так как разрешение на работу – «на вес золота»; в Москве летом 2009 г. цена достигала 15 тыс. руб.).

Другой способ помочь мигрантам легализоваться – это «свой» человек в государственных органах. Крупные компании иногда справляются без посредников, но для этого они держат в штате специального человека (или даже отдел), который занимается оформлением документов мигрантов и отсылкой уведомлений после приема их на работу. В последнее время все больше работодателей предпочитают снизить издержки и нанимать мигрантов, уже имеющих на руках готовый пакет документов.

Из высказываний работодателей:

– Раньше, до кризиса, было либеральней отношение. Больше помогали. Вот директор у нас делал все эти разрешения на работу. Сейчас, когда так много желающих работать даже за меньшую зарплату, просто выбираешь людей, у которых уже есть готовые документы.

– Я согласна, когда у людей уже есть готовые документы, это сильный мобилизатор, помогает.

Если работодатели все-таки оформляют документы своим работникам, то механизм оплаты за эти услуги различен: некоторые выдают мигрантам кредит, который выплачивается, если мигрант проработал определенное время, не уволившись; часть работодателей полностью оплачивает услуги за свой счет (как правило, если

³ (http://www.minzdravsoc.ru/docs/mzsr/migration/4/Prikaz_1008n_ot_221209_prilozheniya.doc).

речь идет о квалифицированных или очень нужных сотрудниках); но большинство возлагает все бремя оплаты на плечи мигрантов.

Огромное число нареканий у работодателей по-прежнему вызывает медицинское освидетельствование, которое должны пройти все иностранные работники в России. Если работники занимаются этим сами – то работодатель недоволен огромными потерями рабочего времени. Крупные фирмы даже вынуждены специально покупать кратковременную страховку работникам, чтобы они без очереди получили все необходимые справки.

По данным нашего опроса, больше половины мигрантов (55%) реально смогли пройти медицинское обследование для получения разрешения на работу. Остальные или купили справки (сами или через работодателей; естественно, не проходя никакого осмотра), или вовсе работают без них.

Из высказываний работодателей:

– Мы неофициально делаем. Конечно, никакого осмотра нет. Есть фирмы, которые «помогают» в этом.

Обучение мигрантов не входит в планы работодателей. Если до кризиса работодатели начали понемногу заниматься обучением мигрантов (естественно, речь идет о крупных устойчивых фирмах), то сейчас этот процесс сошел на нет (впрочем, и российские работники в том же положении). Основная масса работодателей не хочет финансировать обучение мигрантов, хотя отмечает, что уровень знания русского языка снизился, и иногда это мешает работе. В этом случае держат бригадиров, которые одновременно являются и переводчиками. Иногда работодатели сознательно не хотят повышения уровня культуры работников – видимо, опасаются, что требования к условиям работы и оплате со стороны мигрантов могут возрасти.

Из высказываний работодателей:

– Что касается узбеков и таджиков – то русский язык они знают слабо. Люди из сел, и такое ощущение, что образования у них нет.

– Честно говоря, хотелось бы, чтобы они просто лучше выполняли свои функции. Поэтому ограничение к молодым: берем тех, кто постарше, знают, что хотят, приезжают только ради заработков. Об их культурной программе не заботимся.

Основной способ решения проблем с проверяющими органами – взятка. Почти все работодатели признались, что часть вопросов с государственными органами – наличие нелегально занятых мигрантов, оформление разрешительных документов для работы, проживание мигрантов в не приспособленных для этого помещениях – решаются неформальным путем. Чем больше барьеров на пути официального оформления, тем чаще прибегают к этому способу.

Из высказываний работодателей:

– У нас произошла кража на соседней базе, и естественно, милиция ходила и по соседним базам, говорила с людьми, опрашивала. Могу сказать так: стали появляться чаще у нас, и в конечном итоге два раза в месяц мы делаем подарок: например, обеспечиваем отделение (милиции) канцелярией ежемесячно.

– Сами рабочие с ними (проверяющими) не общаются. У нас есть специальный человек, который общается с ними и все решает...

– Приходит мой помощник, он – бывший сотрудник, полковник, все знает. Скромные расходы – только спиртное.

– Действительно надо «соломку постелить». Ведь понятно, что в этих бытовках не должны жить, должны жить в человеческих условиях.

– Если не дать, то замучают, и все это прекрасно понимают. И всё возможное делают для того, чтобы это было предсказуемо.

– Каждый месяц новые законы вводят специально.

– Из мафии не уходят, а чиновники меняются.

– Это происходит, как правило, на какие-то праздники. Это – Новый год, это – отпуска, это определенные дни.

Что предлагают работодатели? Знающие по собственному опыту все плюсы и минусы правоприменения современного миграционного законодательства рабо-

тодатели имеют свой взгляд на то, какие изменения могут способствовать реальному разрешению ситуации найма мигрантов, в чем в конечном счете заинтересованы не только сами работодатели и мигранты, но и российская экономика в целом, так как дефицит занятых в ней будет нарастать с каждым годом⁴.

Предложения работодателей сводятся к следующему.

Прежде всего, *упростить или полностью ликвидировать механизм получения квот* для привлечения иностранной рабочей силы, так как даже те, кто желает получить их по закону, часто вследствие необоснованного отказа вынуждены либо закрывать свой бизнес, либо переходить на нелегальный найм.

Все квоты окончательно утверждаются в Москве, которая весьма далека от представлений о конкретных потребностях, поэтому, по крайней мере, корректировку квот работодатели просят оставлять на усмотрение самого региона.

Квоты – не единственный барьер на пути привлечения иностранных работников на свободные рабочие места. Не менее сложна двухступенчатая процедура получения разрешений на работу для граждан, прибывших в страну в безвизовом порядке: вначале на 90 дней, а после заключения договора с работодателем, на оставшиеся девять месяцев – так называемый «длинный пластик»⁵. Собирает пакет документов, платит госпошину, стоять в очереди – приходится дважды, что отнимает много времени. Поэтому работодатели просят вернуться к старому порядку – *сразу выдавать разрешение на работу на год*, а для тех, кто из года в год работают у одного и того же работодателя, – и на больший срок (2-5 лет).

В этом активно могли бы помочь действия на межгосударственном уровне со стороны стран – доноров рабочей силы. Например, по договору с Киргизией по-прежнему сохранен порядок выдачи разрешений на работу на два года. На наш взгляд, остальные страны СНГ могли бы также предпринять усилия по защите интересов своих граждан.

Работодатели единодушно просят восстановить практику *постановки на миграционный учет по юридическому адресу фирмы*. Сейчас, во время кризиса, такая возможность оказалась фактически под запретом (между тем это было одним из достижений нового, введенного в 2007 г. миграционного законодательства).

Желательным было бы существенное сокращение оборота уведомлений о найме и увольнении мигранта – например, чтобы уведомление о приеме работодатель посылал однажды – в Федеральную миграционную службу, которая рассылала бы эти сведения в подразделения налоговой инспекции и управления занятости, а также заполнение этих уведомлений прямо на сайтах служб в Интернете.

* * *

Вопреки опасениям, кризис (пока, по крайней мере) не слишком повлиял на стремление работодателей нанимать иностранную рабочую силу на законных основаниях. Доля желающих оформлять все официально несколько уменьшилась, но

⁴ Расчеты показывают, что в период до 2026 г. суммарная естественная убыль трудоспособного населения составит 18-19 млн. чел. Убыль трудоспособного населения прогнозируется до середины века (Прогноз численности населения Российской Федерации на среднесрочную перспективу – <http://www.demoscope.ru/weekly/2007/0277/analit02.php>)

⁵ Согласно Приказу ФМС России от 26 февраля 2009 г. N 36 «О некоторых вопросах выдачи разрешений на работу иностранным гражданам, прибывшим в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы», разрешение на работу выдается мигранту сначала на срок до 90 дней, и лишь по истечении этого срока, в случае предоставления им трудового договора, оформляется новое разрешение на срок договора, но не более 1 года (а на самом деле – не более 9 мес., так как 3 мес. действовало первое разрешение) с момента въезда в РФ. Причем в «длинном» разрешении на работу указывается конкретный работодатель, договор с которым был представлен мигрантом в миграционную службу. Таким образом, практика, подстегиваемая кризисом, вернулась к ситуации дореформенного периода, опять «прикрепив» мигрантов к конкретным работодателям, что было ликвидировано новым миграционным законодательством 2007 г.

не в той мере, в какой прогнозировали в начале кризиса. Другое дело, что часто переход на нелегальный найм происходит не столько из желания сэкономить, сколько вынужденно – из-за значительного ужесточения миграционной практики.

Несмотря на то, что работодатели извлекают прямую экономическую выгоду из использования труда мигрантов, они не заинтересованы в либерализации миграционного законодательства и приветствуют возвращение старого порядка – внесение имени работодателя в разрешение на работу мигранта (чтобы не мог уволиться!). К таким работодателям следует применять штрафные санкции. Но одновременно необходимо для тех работодателей, кто хочет работать по закону, упростить условия (процедуры) легального найма мигрантов, устранив излишние этапы и потери времени.