

© 2023 г.

М.Б. ДЕНИСЕНКО, В.И. МУКОМЕЛЬ

ИНОСТРАННЫЕ РАБОТНИКИ В РОССИИ: МНЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

ДЕНИСЕНКО Михаил Борисович – кандидат экономических наук, доцент, директор Института демографии Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (mdenissenko@hse.ru); МУКОМЕЛЬ Владимир Изявич – доктор социологических наук, главный научный сотрудник, руководитель Центра исследования межнациональных отношений Института социологии ФНИСЦ РАН (mukomel@isras.ru). Оба – Москва, Россия.

Аннотация. В российских дискурсах о миграционной политике недостаточно представлены позиция и интересы ее ключевого актора – работодателя. Стремясь ликвидировать это упущение, авторы фокусируются на следующих вопросах: почему работодатели нанимают иностранных работников, какова их мотивация? На какие профессионально-должностные позиции нанимаются иностранцы? Каковы преимущества и недостатки иностранных работников по сравнению с российскими? Как работодатели относятся к планируемым новациям в миграционном законодательстве? Показано, что основной причиной найма иностранных работников является дефицит кадров. Работники, занятые физическим трудом, и специалисты – наиболее востребованные категории иностранцев. Чаще всего трудовые мигранты сами находят работодателя, но многие предприниматели, оптимизируя расходы, прибегают к их аутсорсингу. Основным требованием работодателя к работнику практически для всех занятий являются его навыки и квалификация, лишь для неквалифицированных рабочих – знание русского языка и разрешение на работу. Национальность, возраст, пол работника интересуют немногих работодателей. Преимущество иностранных работников перед российскими предприниматели видят в их готовности работать сверхурочно и за меньшие деньги, в трудовой дисциплине, тогда как в квалификации, умении переучиваться, работе в коллективе трудовые мигранты чаще уступают россиянам. При этом подавляющее большинство опрошенных указали на равную оплату труда россиян и иностранцев. Исследование продемонстрировало негативное отношение работодателей к разрешительной процедуре найма иностранцев и доступу властей к персональным данным трудовых мигрантов, включая геолокацию. Эмпирическую базу исследования составили опросы работодателей в 2017 и 2022 гг.

Ключевые слова: работодатели • иностранные работники • трудовые мигранты • рынок труда • виды экономической деятельности • виды занятий • дефицит рабочей силы

DOI: 10.31857/S013216250021528-3

Введение. Миграционная политика России претерпевает постоянные колебания, варьируя между рестриктивным и либеральным курсами. При этом зигзаги обусловлены не столько экономической ситуацией, сколько социально-политической обстановкой, при которой во главу угла ставится учет общественных настроений. Тренд на очередной разворот миграционной политики и ее ужесточение с акцентом на контрольно-розыскную деятельность

Работа над статьей осуществлялась М.Б. Денисенко при поддержке гранта Министерства науки и высшего образования РФ (№ 075-15-2022-325).

обозначился накануне пандемии¹ и продолжился во время ее распространения², хотя трудовые мигранты давно стали неотъемлемой частью российского рынка труда. Несколько миллионов иностранцев на протяжении двух десятилетий ежегодно приезжали трудиться в Россию, преимущественно занимая рабочие места, малопривлекательные для российских граждан. В предковидный 2019 год, по данным ГУВМ МВД России, на миграционный учет по месту пребывания с целью въезда «работа» первично было поставлено 5,5 млн иностранных граждан, из которых почти 70% – выходцы из Средней Азии. Кроме того, по разным оценкам от нескольких сотен тысяч до 2 млн человек трудились в России незаконно³. Пандемия и вызванные ею ограничения на осуществление экономической деятельности и международные поездки способствовали существенному сокращению притока трудовых мигрантов в Россию. Смягчение антиковидных мер во второй половине 2021 г. открывало перспективы для восстановления работы многих предприятий. Соответственно, вновь стал возрастать спрос на труд мигрантов: по данным Пограничной службы ФСБ, въезд иностранцев в Россию с целью «работа» в 2021 г. увеличился по сравнению с 2020 г. в 2,5 раза: с 1,1 млн до 2,6 млн человек. При этом доля граждан среднеазиатских республик возросла до 85%.

Введенные Западом экономические санкции против России из-за начавшейся 24 февраля 2022 г. спецоперации оказывают негативное влияние на экономику в целом и рынок труда в частности. По мнению ряда экспертов, за санкциями последует рост безработицы до 7% и в основном «пострадают промышленность, транспорт, сфера торговли и общественного питания»⁴. «Схлопывание рынка труда при даже невысоком показателе безработицы будет выражено в том, что открывающихся вакансий в большинстве сфер станет меньше. Большие трудности с трудоустройством испытает молодежь, впервые выходящая на рынок труда»⁵.

Вместе с тем, помимо названных «шоковых» факторов, в России действуют и другие фундаментальные факторы, определяющие неизбежность масштабной трудовой миграции в страну. Во-первых, уровень зарплат в России заметно выше, чем в странах происхождения мигрантов: в пять раз выше, чем в Таджикистане, и в три раза – чем в Киргизии. Можно предположить, что этот разрыв в обозримом будущем останется значительным. Во-вторых, мигранты заняли определенные ниши в российской экономике: рабочие места, которые не привлекают россиян даже во время кризисов из-за их непрестижности и тяжелых условий работы. В-третьих, в России сокращается численность работников в молодых трудоспособных возрастах и к 2025 г. численность участников рынка труда до 40 лет уменьшится примерно на 3,3 млн человек [Денисенко, Мкртчян, 2022]. Можно ожидать, что спрос на труд иностранных работников, большую часть которых составляет молодежь, сохранится.

В общественных дискуссиях о трудовых мигрантах не слышен голос одного из ключевых акторов миграционной политики – работодателя. В отношении него преобладают штампы и стереотипы: «работоторговцы», «жадные эксплуататоры», наживающиеся на беспорядке

¹ Перечень поручений по вопросам реализации Концепции государственной миграционной политики на 2019–2025 гг. от 6 марта 2020 г. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/62960> (дата обращения: 11.04.2020).

² Законопроект «Об условиях въезда (выезда) и пребывания (проживания) в Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства». URL: <https://regulation.gov.ru/projects#npa=113698> (дата обращения: 18.07.2022); предложение ввести геномную регистрацию всех трудовых мигрантов (Бастрыкин потребовал ввести геномную регистрацию всех трудовых мигрантов) // Интерфакс. 1 ноября 2021 г. URL: <https://www.interfax.ru/russia/800681> (дата обращения: 21.07.2022).

³ В МВД назвали число нелегальных мигрантов на территории России // РИА Новости. 21 декабря 2018 г. URL: <https://ria.ru/20181221/1548398795.html> (дата обращения: 14.06.2021); МВД в 2019 г. выявило порядка 800 тыс. нарушителей миграционного законодательства // ТАСС. 28 января 2020 г. URL: <https://n.tass.ru/obschestvo/7619871> (дата обращения: 10.05.2022).

⁴ Безработица в пути // Коммерсантъ. 2022. 9 марта. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5249931> (дата обращения: 25.03.2022).

⁵ Экономисты РАН назвали риски для рынка труда из-за санкций // РБК. 2022. 3 мая. URL: <https://www.rbc.ru/economics/03/05/2022/626b9ef89a7947d7f6c09da8> (дата обращения: 29.05.2022).

мигрантов, заинтересованные в их нелегальном труде⁶. В идеале – работодателя необходимо поставить под полный контроль, взвалить на него хлопоты по легализации мигрантов, расходы по обеспечению их жильем, социальным пакетом, по профессиональной подготовке и т.п.

Почему работодатели нанимают иностранных работников, какова их мотивация? На какие профессионально-должностные позиции нанимаются иностранцы? Каковы преимущества и недостатки иностранных работников по сравнению с российскими работниками? Как работодатели относятся к планируемым новациям в миграционном законодательстве? Это те ключевые вопросы, на которые должен был дать ответы анализ данных опросов, проведенных в 2017 и 2021/2022 гг.

Методология исследования. Учитывать бизнес-интересы предпринимателей, их мнения о роли иностранных работников в функционировании предприятий и организаций важно всегда, «поскольку это способ получить всестороннее понимание динамики процесса трудоустройства иммигрантов и функционирования рынка труда» [Rodríguez, 2004]. К сожалению, в России такого рода специальные исследования крайне немногочисленны⁷ и чаще всего базируются на качественных обследованиях [Лисицын, 2017; Флоринская, 2018]. Количественные исследования или использование смешанных методик количественных и качественных исследований редки [Флоринская, 2010; Рязанцев, Кашепов, 2021]. В то же время за рубежом количественные обследования работодателей в связи с миграцией часто проводятся в странах, где их результаты учитываются при определении и коррекции параметров миграционной политики и политики на рынке труда, в том числе при обосновании списков востребованных профессий и квалификаций (см., напр.: [BuildUK, 2019; Fang et al., 2022; Harrison, Lloyd, 2013; Locke, Lynch, 2005; MBIE, 2019; OECD, 2013; Wright, Constantin, 2020]). Перспективное направление исследований, которое получит широкое использование по мере совершенствования информационных баз, – анализ статистики предприятий в увязке со статистикой работающих на них иммигрантов [Gu et al., 2020; Lu, Hou, 2019].

Настоящее исследование базируется на двух социологических обследованиях. (1) В марте–апреле 2017 г. проводился опрос 1570 работодателей, из которых 485 нанимали иностранцев за последние три года, в т.ч. 378 работодателей имели иностранных работников на момент опроса. Использовались несвязные квоты по регионам, видам экономической деятельности, размерам предприятий, организационно-правовой и юридической формам собственности⁸. Опрос проводился на предприятиях и в организациях в 20 регионах основной концентрации трудовых мигрантов, 43,1% компаний находились в Москве, Санкт-Петербурге, Московской и Ленинградской областях. Методика опроса – face-to-face (РАPI) и по телефону с использованием планшетников (САТИ). Опрос проводился Центром этнополитических и региональных исследований (ЦЭПРИ) для нужд НИУ-ВШЭ. (2) В декабре 2021 г.– январе 2022 г. проведен опрос 411 работодателей⁹. Опрашивались только предприятия и организации, нанимавшие за последние три года иностранцев, независимо от формы собственности (320 из них имели иностранных работников во время опроса). Предприятия и организации опрашивались в 48 регионах России, причем в Москве, Санкт-Петербурге, Московской и Ленинградской областях

⁶ Работодателей обвиняют в сохранении «фактически рабского труда мигрантов и их правовой незащищенности» (Бастрыкин рассказал о причинах агрессии мигрантов) // Газета.ru. 2022. 12 февраля. URL: <https://www.gazeta.ru/social/news/2022/02/12/17278753.shtml> (дата обращения: 24.05.2022).

⁷ Речь идет о целенаправленно ориентированных на изучение мнения работодателей исследованиях с внятно описанной методикой.

⁸ Ввиду отсутствия сведений о генеральной совокупности работодателей, использующих труд иностранных работников, использовались косвенные данные, призванные репрезентировать всю совокупность юридических лиц, зарегистрированных в субъектах Российской Федерации, где концентрируются трудовые мигранты. В качестве основы выборки использовалась база данных «Руслана», содержащая информацию о сотнях тысяч российских компаний.

⁹ Опрос проведен при поддержке гранта Министерства науки и высшего образования РФ (№ 075-15-2022-325).

находились 43,4% работодателей. Использовались гибкие квоты по размеру предприятий. Методика проведения опроса смешанная: как PAPI, так и CATI.

Чаще всего работодателя в обоих опросах представляли специалисты по кадрам, учредители, владельцы и топ-менеджеры предприятий и организаций. Выборки опросов работодателей, нанимавших иностранных работников, сопоставимы по масштабам и основным видам экономической активности.

Какие предприятия используют труд мигрантов и кого нанимают. Обследование 2017 г. показало, что чаще нанимали иностранных работников работодатели, основным видом экономической деятельности которых было сельское хозяйство, где 67,7% работодателей нанимали мигрантов, а также строительство и обрабатывающие производства (соответственно 46,5 и 39,2% предприятий, нанимавших иностранцев). Как в 2017 г., так и в 2022 г. значительная часть предприятий, нанимавших иностранцев, – микро- и малые предприятия с численностью занятых до 15 и 100 работников, соответственно в 2017 г. – 56 и в 2022 г. – 56,2%.

Работодатели не озадачиваются гражданством работника: на всех предприятиях работают граждане нескольких стран. Но среди них и в 2017, и в 2022 гг. большинство составляли те, которые нанимали на работу мигрантов из среднеазиатских государств. Причем доля таких предприятий за изучаемый период увеличилась в случае найма граждан Узбекистана – с 32,8 до 49,6%, Таджикистана – с 27,3 до 37,2%, Киргизии – с 15,5 до 20,8%. Доля предприятий, на которых работали в том числе граждане Украины, к 2022 г. уменьшилась по отношению к 2017 почти в два раза: с 42,1 до 22,1%. При этом третье место в 2022 г. заняли предприятия, нанимавшие граждан Беларуси. Их доля среди всех респондентов увеличилась с 9,1 до 25,8%. Относительно многочисленными были предприятия, привлекающие на работу граждан Казахстана (14–16%)¹⁰.

Почему и на какие рабочие места нанимают иностранцев. Основная причина, по которой работодатели прибегают к найму иностранцев, – дефицит кадров. Причем этот дефицит в 2022 г. был заметно больше, чем в 2017 г.¹¹ Особенно высоким он был в отношении квалифицированных и неквалифицированных рабочих: в 2022 г. в первом случае на него указало почти 44% респондентов, во втором – треть. Почти пятая часть предприятий в 2022 г. указала на недостаток специалистов средней и высшей квалификации (табл. 1).

Таблица 1

Дефицит и избыток работников в оценках работодателей по профессионально-должностным группам, 2017 и 2022 гг., в % от опрошенных

Профессионально-должностные группы по ISCO-08	2017			2022		
	избыток	дефицит	баланс и затруднились с ответом	избыток	дефицит	баланс и затруднились с ответом
Руководители высшего и среднего звена (группа 1)	1,0	1,7	97,3	1,0	5,5	93,5
Специалисты высшей и средней квалификации (группы 2, 3)	1,8	14,9	83,3	1,0	20,2	78,8
Служащие, исполнители (клерки) (группа 4)	1,2	7,2	91,6	0,6	11,6	87,8
Квалифицированные рабочие, включая работников торговли (группы 5–8)	0,7	21,8	77,5	0,0	43,8	56,2
Неквалифицированные рабочие (группа 9)	2,6	11,5	85,9	0,0	34,8	65,2

¹⁰ Здесь и далее, если не оговорено, приводятся данные обследования 2022 г.

¹¹ Здесь и далее приводятся данные обследования 2017 г. только по предприятиям, привлекавшим труд иностранных граждан (N = 485).

Таблица 2

Планы предприятий использовать труд иностранцев, в % от опрошенных

Планы работодателей привлечь иностранных работников в следующем году	Опрос 2017	Опрос 2022
Точно будут использовать	22,3	47,2
Скорее будут использовать	34,2	34,1
Скорее не будут использовать	17,8	9,2
Точно не будут использовать	12,2	2,4
Затруднились ответить	13,5	7,1

Рабочие и специалисты – эти категории иностранцев интересуют работодателей в первую очередь. Рабочие требуются везде и особенно в обрабатывающей промышленности, строительстве, складском хозяйстве, ЖКХ, сельском хозяйстве, на транспорте. Если среди руководителей высшего и среднего звена иностранные работники на момент опроса составляли 8% работников, среди специалистов высшей и средней категории – 18,2%, служащих и исполнителей – 13,1%, работников сферы обслуживания и торговли – 7,3%, то среди квалифицированных рабочих – 28%, а среди неквалифицированных рабочих – 45%. Иностранные специалисты особенно востребованы в профессиональной и научно-технической деятельности, обрабатывающих производствах и строительстве, где на дефицит работников в 2022 г. указали 46,6, 25,5 и 24,3% соответствующих групп респондентов.

Дефицит работников стимулирует найм иностранных работников предпринимателями. Если в 2017 г. собирались нанимать иностранцев 56,5% работодателей, то в 2022 г. – 81,3%¹² (табл. 2).

Поиск, оформление и помощь мигрантам. Работодателю нет особой нужды утруждать себя поиском иностранных работников. Чаще всего они сами обращаются к работодателю в поисках работы – на что указали 59,4% работодателей. Другие популярные каналы – поиск с помощью сотрудников, коллег, знакомых (35,3%)¹³, приглашение уже известных работодателю, ранее работавших работников (33,6%), размещение информации в Интернете, социальных сетях (32,8%). Существенно меньше работодателей обращаются в государственную службу занятости (13,4%) и частные агентства занятости (9,7%), неформальные «биржи труда» (2,9%). Вопреки бытующим мифам, в поисках иностранцев работодатели крайне редко прибегают к услугам посредников (7,8% работодателей).

Часть работодателей, не обременяя себя наймом мигрантов, используют их труд путем аутсорсинга (18,5% работодателей). Большинство из них (63,2%) – предприятия и организации обрабатывающих производств, строительства и торговли. Выделяются две группы работодателей: с одной стороны, крупные промышленные предприятия, прибегающие к аутсорсингу рабочих, с другой – предприятия малого бизнеса в строительстве (субподрядчики) и торговле, чаще отдающие на аутсорсинг бухгалтерию, юридическое сопровождение. Аутсорсинг позволяет не только оптимизировать вторичный функционал организации, но и снимает с них ответственность за возможные нарушения работниками миграционного законодательства.

Основными причинами нарушения законодательства при приеме на работу иностранных работников названы сложность, продолжительность оформления документов – 43,1%, противоречивость процедур, которым трудно следовать буквально, – 26%. Финансовая нагрузка не столь важна: высокие налоги упомянули 13,6% работодателей,

¹²Вероятно, в новой политико-экономической ситуации эти планы будут скорректированы в сторону уменьшения, но факт остается фактом: трудовые мигранты рассматриваются работодателями как важнейший источник пополнения наиболее востребованных категорий работников.

¹³Любое количество ответов.

дополнительные расходы на легальных иностранных работников – 11,2%¹⁴. Другое дело – нанять на работу мигранта, с которым контакт ограничен парой часов или дней, – загрузить/разгрузить транспорт, убрать мусор и т.д. В практике привлечения иностранных работников на разовые неквалифицированные работы (разнорабочих, уборщиц и др.) без оформления договорных отношений признались 13,4% работодателей. Ранее отмечалось, что довольно многочисленную группу предпринимателей составляют работодатели, совмещающие легальный и нелегальный наем иностранцев, и эта практика не меняется на протяжении последних лет [Флоринская, 2010: 150].

Работодатели в большинстве своем (65,5%) оказывают посильную помощь трудовым мигрантам, помогая или оплачивая оформление документов (30,4% работодателей), полиса ДМС (17,0%), патента (10,9%)¹⁵. Распространена также практика предоставления/оплаты жилья (31,6% работодателей), питания на рабочем месте (27,7%), проезда на работу (19,4%), профессионального обучения (18,5%) и даже обучения русскому языку (6,1%).

Чем привлекательны иностранные работники для работодателя? Требования к мигрантам различаются в зависимости от конкретных рабочих мест. Для занятий, требующих высокой квалификации (группы 1–3 по ISCO-08), где необходимы образование, знания, опыт, на первый план ожидаемо выходят уровень квалификации и навыки работника (табл. 3). Однако и для других профессионально-должностных групп, где необходима средняя квалификация (группы 4–8 по ISCO-08), также наиболее востребованы квалификация и навыки, особенно при поиске квалифицированных рабочих. Около половины работодателей отмечали важность владения русским языком и наличия разрешительных документов для работы и пребывания в России для работников высшей и средней квалификации. Иная структура требований – к потенциальным работникам для занятия рабочих

Таблица 3

Наиболее востребованные характеристики иностранных работников, 2022 г., в % от опрошенных

Характеристики потенциального работника	Руководители высшего и среднего звена	Специалисты высшей и средней квалификации	Служащие, исполнители (клерки)	Работники сферы обслуживания и торговли	Квалифицированные рабочие	Неквалифицированные рабочие
Уровень владения русским языком	45,9	51,0	52,3	68,6	57,4	59,1
Знание российских норм поведения и общения в коллективе	17,0	17,4	18,5	22,9	16,3	23,5
Уровень квалификации, навыков	71,4	77,5	70,8	65,7	81,6	27,5
Наличие разрешительных документов на пребывание и работу в России	45,4	48,2	50,5	57,1	60,6	68,1
Пол	0,2	0,5	0,6	0,0	0,7	2,8
Возраст	2,5	2,5	1,8	5,7	4,6	8,4
Национальность	9,1	7,8	7,1	1,4	3,9	0,3
Затрудняюсь ответить	18,3	14,6	18,7	6,1	9,0	6,0

Примечание. Формулировка вопроса: «Какие характеристики наиболее важны для вас при найме иностранца на должность...?» Не более трех ответов.

¹⁴ Не более двух ответов.

¹⁵ Любое количество ответов.

Таблица 4

Сравнение трудовых характеристик российских и иностранных работников, 2022 г., в % от опрошенных

Характеристики	В большей мере российские	В равной мере	В большей мере иностранные	Затруднились ответить
Обладают необходимой квалификацией	45,0	46,0	3,9	4,6
Умеют переучиваться, осваивать новое в профессии	30,9	56,2	8,5	4,4
Следуют правилам трудовой дисциплины	14,4	66,2	17,8	1,7
Умеют работать в коллективе, имеют навыки общения и взаимодействия	23,6	71,3	2,9	2,2
Готовы работать сверхурочно, в режиме аврала	7,1	59,4	31,9	1,7
Готовы работать за меньшие деньги	7,3	44,3	36,5	11,9

Примечание. Формулировка вопроса: «Я перечислю вам несколько характеристик работников. Сравните, российские или иностранные сотрудники больше соответствуют этим качествам, если они работают на схожих должностных позициях».

мест, не требующих никакой квалификации. Конечно, работодателю интересен уровень навыков и квалификации таких работников, но это вторично: на первом плане – наличие разрешительных документов и владение русским языком (табл. 3).

Для всех профессионально-должностных групп существенно менее значимо знание российских норм поведения и общения в коллективе (несколько большее значение этому придается при рассмотрении потенциального работника в сфере обслуживания и торговли, ввиду необходимости постоянно контактировать с принимающим населением). Национальность, возраст, пол работника интересуют совсем немногих работодателей¹⁶.

Наиболее распространенная точка зрения заключается в том, что занимающие схожие должностные позиции россияне и иностранцы похожи по своим трудовым характеристикам. Преимущество иностранных работников перед российскими, по мнению работодателей, в их готовности работать сверхурочно и за меньшие деньги, а также в трудовой дисциплине. И это мнение не только российских предпринимателей. Так, согласно опросу, проведенному в Канаде, 7% работодателей считали, что иммигрантам и иностранным студентам платят меньше местных работников. При этом мнение о том, то они имеют сильную трудовую этику и работают усерднее местных жителей, отмечали 75% работодателей [Fang et al., 2022].

По другим параметрам – квалификации, умению переучиваться, работе в коллективе – трудовые мигранты чаще всего уступают россиянам (табл. 4). Вероятно, в пользу мигрантов свидетельствует и то, что они реже российских граждан покидают предприятия и организации по собственной инициативе: только 16,5% работодателей упомянули, что иностранцы чаще россиян увольняются, тогда как 43,3% сказали, что такого рода инициативы чаще характерны для россиян; 35,8% опрошенных никакой разницы не видят, 4,4% уклонились от ответа. (Стоит заметить, что увольнения мигрантов достаточно редко иницируются работодателем, в подавляющем большинстве это инициатива мигранта или продукт совместного решения иностранного работника и работодателя – соответственно, 6,1, 76,6 и 10,9%; затруднились с ответом 6,3%.)

¹⁶ Аналогичные результаты получены в обследовании 2017 г.

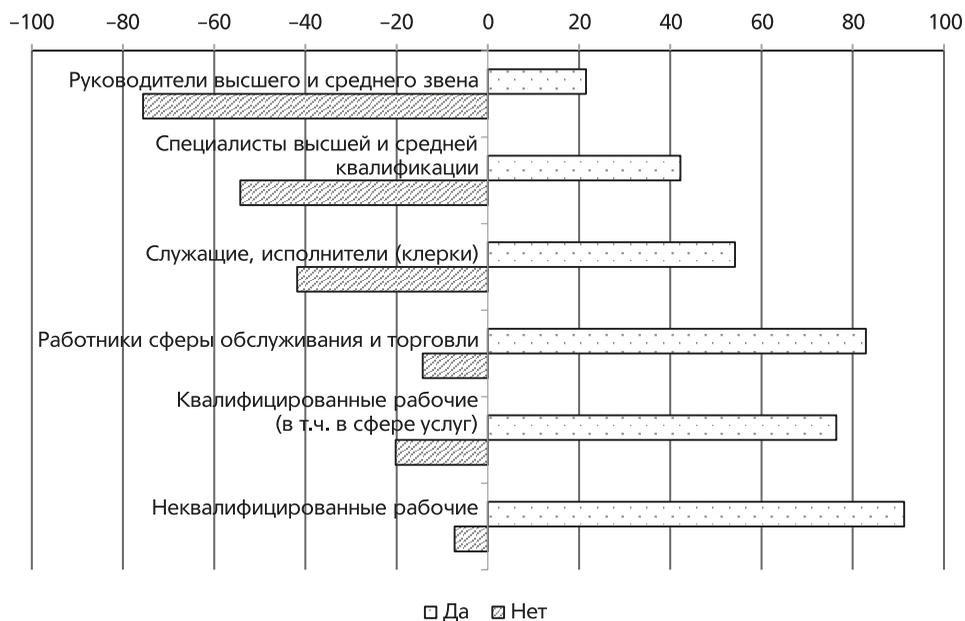


Рис. Отношение работодателей к найму иностранных граждан на конкретные должностные позиции, 2022 г., в % от ответивших

Предпочтение, отдаваемое российским гражданам при занятии должностей, требующих высокой квалификации и определенных навыков в постижении профессиональных новаций, умения взаимодействовать в коллективе, имеет оборотной стороной категорическое неприятие большинством работодателей привлечения иностранцев на позиции руководителей, настороженное отношение к найму трудовых мигрантов в качестве специалистов, служащих. Одновременно трудовые мигранты – желанные претенденты на занятие рядовых должностей в сфере обслуживания, торговле и особенно в качестве квалифицированных и неквалифицированных рабочих (рис.).

Преференции, отдаваемые работодателями российским гражданам при занятии определенных должностей, сложно интерпретировать как дискриминационные: подавляющее большинство из них указали на равную оплату труда россиян и иностранцев во всех профессионально-должностных группах: от 76,3% для руководителей до 97,4% для работников сферы обслуживания и торговли¹⁷. Немногие респонденты отмечали более высокую оплату труда российских граждан¹⁸, еще меньше – более высокую зарплату иностранцев. Единственное исключение – группа руководителей высшего и среднего звена, где,

¹⁷ Возможно также, что на российском рынке труда действует эффект роста производительности труда, пропорциональный доле трудовых мигрантов, который выше для низкоквалифицированных/менее образованных мигрантов по сравнению с высококвалифицированными/с высшим образованием [Gu et al., 2020]. Этот эффект, зафиксированный канадскими исследователями, нуждается в проверке применительно к российскому рынку труда.

¹⁸ Более низкая оплата труда иностранцев оправдывается не только их готовностью соглашаться на такие условия и давлением работодателя. Имеются исследования, указывающие на то, что интерес предпринимателя не обязательно сводится к финансовой выгоде. За этим может скрываться его отношение к иммиграционной политике [Harrison, Lloyd, 2013]. Часть работодателей, «возможно, придают большее значение тому, что они воспринимают [иностранцев работников] как социальную угрозу, а не как фактор экономической выгоды для их собственного предприятия» [Fang et al., 2022: 28].

по утверждению работодателей, иностранцы чаще оплачиваются лучше россиян: на это указали 13,2% опрошенных против 2,6% придерживающихся противоположной позиции.

Отношение к планируемым новациям в миграционном законодательстве. В начале марта 2020 г. президентом РФ был подписан Перечень поручений по вопросам реализации Концепции государственной миграционной политики на 2019–2025 гг. (далее – Перечень поручений)¹⁹. В документе предлагался кардинальный пересмотр законодательства и процедур легализации пребывания и доступа на рынок труда трудовых мигрантов.

В июле 2021 г. на федеральном портале проектов нормативных правовых актов был размещен законопроект, ключевым элементом которого становится всеобъемлющий, по замыслу разработчиков, цифровой надзор за иностранцами и их работодателями. Законопроект предусматривает создание электронных реестров иностранных работников и их работодателей; разработку специального мобильного приложения для мигрантов; выдачу иностранцам удостоверяющего личность документа с электронным носителем информации, который должен «обеспечивать идентификацию и верификацию иностранного гражданина в режиме реального времени»; возможность включения иностранцев в контрольный список в том числе «на основании сведений, содержащихся в государственной информационной системе, без принятия отдельного решения»²⁰.

Хотя вступление в силу закона планируется в январе 2024 г., некоторые предусмотренные в нем меры уже начали осуществляться. В частности, в ноябре 2021 г. появился приказ МВД России, утвердивший новую форму патента для иностранных работников в виде карты с электронным носителем информации, содержащим персональную информацию иностранца, включая биометрические данные, пригодные для идентификации владельца карты²¹. Сообщалось, что создан прототип приложения для мигрантов и его запуск ожидается в ближайшее время²².

Вступление в силу закона в нынешнем виде существенно трансформирует сложившееся взаимодействие иностранного работника и работодателя. И реакцию работодателей трудно назвать позитивной: большинство из них негативно относятся, во-первых, к необходимости регистрироваться в государственной информационной системе, размещать там заявки о потребности в иностранных работниках и нанимать мигрантов лишь после одобрения службы занятости, не сумевшей найти российских работников на заявленные вакансии (табл. 5). (Даже если это будет не разрешительная, а уведомительная процедура, только чуть более половины работодателей (52,5%) продолжат нанимать иностранцев, тогда как 27,3% сократят их наём, а 12% вообще откажутся от найма иностранцев, остальные не определились с ответом.) Во-вторых, работодатели столь же негативно относятся к доступу властей к персональным данным иностранного работника, включая геолокацию через установленное мобильное приложение. Готовы отказаться от найма иностранцев в этом случае 10,2% работодателей, сократить их найм – 10,2%, еще 9,0% не определились (табл. 5).

Наиболее негативно к планируемым новациям относятся работодатели, представляющие микропредприятия с численностью работников до 15 человек: противников

¹⁹ Перечень поручений по вопросам реализации Концепции государственной миграционной политики на 2019–2025 гг., 6 марта 2020 г., No. ПР-469.

²⁰ Проект федерального закона «Об условиях въезда (выезда) и пребывания (проживания) в Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства», редакция No. 2 от 03.09.2021. URL: <https://regulation.gov.ru/projects#npa=113698> (дата обращения: 27.08.2022).

²¹ Приказ Министерства внутренних дел Российской Федерации от 02.11.2021 № 805 «Об утверждении форм патентов, выдаваемых иностранным гражданам или лицам без гражданства, прибывшим в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, и перечней сведений, содержащихся в указанных патентах», п. 2.6 (зарегистрирован 17.12.2021 № 66419). URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202112200003?index=7&rangeSize=1> (дата обращения: 20.01.2022).

²² Каледина А. «Для перехода к общей валюте должны созреть условия». Вице-премьер Алексей Оверчук – о финансовой интеграции с Белоруссией и другими странами ЕАЭС, «Госуслугах» для мигрантов и судьбе налоговых соглашений с Нидерландами и Швейцарией // Известия. 22.09.2021. URL: <https://iz.ru/1224933/anna-kaledina/dlia-perekhoda-k-obshchei-valiute-dolzny-sozret-usloviia> (дата обращения: 20.01.2022).

Таблица 5

Отношение работодателей к планируемым новациям в миграционном законодательстве, 2022 г., % опрошенных

Одобрение / неодобрение	Полностью одобряют	Скорее одобряют	Безразлично	Скорее не одобряют	Категорически против	Затрудняются ответить
Регистрация в государственной информационной системе и размещение заявки о потребности в иностранных кадрах. Найм иностранцев возможен, если служба занятости не сумеет найти российских работников*	12,2	23,8	12,7	29,0	19,5	2,9
Обязанность работника иметь аккаунт в государственной информационной системе, доступ властей через мобильное приложение к его персональным данным, включая геолокацию**	15,3	22,4	14,4	27,5	15,8	4,6

Примечания. *Формулировка вопроса: «Есть проект закона, по которому для найма иностранцев компаниям надо будет регистрироваться в государственной информационной системе и размещать там заявки о потребности в иностранных кадрах. Нанимать иностранцев можно будет только в том случае, если через определенное время служба занятости не сумеет найти российских работников. Вы одобряете такое нововведение или не одобряете?»

** Формулировка вопроса: «Есть проект закона, по которому иностранный работник будет обязан иметь аккаунт в государственной информационной системе, что позволит органам власти через мобильное приложение получать доступ к его персональным данным, включая геолокацию. Вы одобряете или не одобряете такое нововведение?»

регистрации компаний в государственной информационной системе и размещения там заявок среди них в 1,7 раза больше, чем сторонников; противников доступа властей к персональным данным работника – в 1,6 раза больше придерживающихся противоположного мнения. При реализации первой инициативы сократят или откажутся от найма иностранцев 39,2% микропредприятий, еще 9,5% затруднились с ответом, при принятии второй – 36,5 и 5,5% соответственно.

Заключение. Опрос работодателей проводился в начале года, когда они демонстрировали оптимизм относительно перспектив наращивания в 2022 г. объема выпуска продукции, продаж, оказываемых услуг: 12,2% предприятий ожидали их существенно-го роста, 30,4% – незначительного, нулевого роста – 34,5%, незначительного снижения – 5,1%, существенного снижения – 1,7%, еще затруднились с ответом 16,1% опрошенных. Такой оптимизм сопровождался уверенностью, что они будут привлекать трудовых мигрантов в этом году: 47,2% точно намеревались использовать их труд, еще 34,1% полагали, что скорее всего будут привлекать иностранцев. Нет сомнений, что события на Украине и введение санкций против России разрушили планы многих из них²³. Однако с учетом существующего дефицита кадров (особенно низкой квалификации), нежелания иностранных работников уходить с этого рынка, а также текущих демографических тенденций спрос на труд мигрантов, как и его предложение, сохранятся, хотя и уменьшатся.

²³ 60% малого бизнеса не увидело для себя возможностей в санкционном кризисе // РБК. 19 мая 2022. URL: <https://www.rbc.ru/economics/19/05/2022/62860e539a7947cf0d9e48bb> (дата обращения: 21.07.2022); Л. Романова. Эксперты зафиксировали спад экономической активности почти в 70% субъектов // Ведомости. 9 июня 2022. URL: <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2022/06/09/925813-spad-ekonomicheskoi-aktivnosti> (дата обращения: 21.07.2022).

Особенно высок спрос на иностранных работников в таких отраслях, как обрабатывающие производства, строительство, транспорт, сельское хозяйство, где иностранцы давно заняли «свои» ниши в условиях отсутствия конкуренции с коренным населением.

Большинство работодателей не предпринимают каких-либо специальных усилий для поиска иностранных работников. Но в случае заинтересованности они оказывают посильную помощь трудовым мигрантам, помогая или оплачивая оформление документов. Требования, предъявляемые к мигрантам, различаются в зависимости от конкретных рабочих мест. Для занятий, требующих высокой квалификации, на первый план ожидаемо выходят уровень квалификации и навыки работника. Только половина работодателей отметили важность владения русским языком и наличия разрешительных документов для работников высшей и средней квалификации. Иные требования к потенциальным работникам для занятия рабочих мест, не требующих никакой квалификации. Работодателю и в этом случае интересен уровень навыков и квалификации таких работников, но это вторично: на первом плане – наличие разрешительных документов и владение русским языком.

Исследования показывают, что в период кризиса стремления работодателей и мигрантов «уйти в тень» усиливаются прямо пропорционально его масштабам [Флоринская, 2010; Флоринская, 2018]. В этих условиях ужесточение контроля над мигрантами и работодателями только стимулирует такие стремления. Важнее обеспечить повышение мобильности работников, в т.ч. иностранных, коррекцию трудового законодательства в части ослабления требований к работодателю при заключении трудовых договоров и ужесточение – при заключении договоров ГПХ, принятие иных мер, учитывающих интересы и возможности работодателей. В этом интересы предпринимателей и российской экономики совпадают.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ [REFERENCES]

- Денисенко М.Б., Мкртчян Н.В. Демографические изменения и предложение рабочей силы в регионах России // Научный дайджест НЦМУ ЦМИЧП. 2022. № 5 (10). [Denisenko M., Mkrtychyan N. (2022) *Demographic Changes and Labor Supply in Russian Regions. Nauchnyy daydzhest NTSMU TSMICHP* [Research Digest]. No. 5 (10). (In Russ.)]
- Лисицын П.П. Основные и дополнительные участники миграционного процесса в России: каналы коммуникации // Вестник СПбГУ. Социология. 2017. Т. 10. Вып. 1. С. 54–70. [Lisitsyn P.P. (2017). *Main and additional participants of the second stage of the migration process: channels of communication. Vestnik SPbSU. Sociologija* [Herald of St. Petersburg State University. Sociology]. Vol. 10. Iss. 1: 54–70. (In Russ.)] DOI: 10.21638/11701/spbu12.2017.104.
- Рязанцев С.В., Кашепов А.В. Трудящиеся-мигранты на российском рынке труда в период пандемии COVID-19 – противоречия между интересами бизнеса и реальной политикой // Социальная политика и социология. 2021. Т. 20. № 3 (140). С. 155–164. [Ryazantsev S.V., Kashepov A.V. (2021) *Migrant Workers on the Russian Labor Market During the COVID-19 Pandemic – Contradictions Between Business Interests and Real Politics. Social'naya politika i sociologiya* [Social Policy and Sociology]. Vol. 20. No. 3: 155–164. (In Russ.)] DOI: 10.17922/2071-3665-2021-20-3-155-164.
- Флоринская Ю.Ф. Наем мигрантов в период кризиса (по результатам социологических опросов и фокус-групп) // Проблемы прогнозирования. 2010. № 6. С. 149–156. [Florinskaya Y.F. (2010) *Hiring migrants during the crisis (according to sociological surveys and focus groups). Problemy prognozirovaniya* [Studies on Russian Economic Development]. No. 21: 149–156. (In Russ.)] DOI: 10.1134/S1075700710060110.
- BuildUK (2019) *Shortage occupations in construction: a cross-industry research report*. URL: <https://builduk.org/wp-content/uploads/2019/01/Shortage-Occupations-in-Construction-A-cross-industry-research-report-January-2019.pdf> (accessed 22.07.2022).
- Enchautegui M.E. (2015) *Engaging Employers in Immigrant Integration*. Urban Institute. Washington, DC. URL: <https://www.urban.org/research/publication/engaging-employers-immigrant-integration> (accessed 22.07.2022).
- Fang T., Zhu J., Wells A.D. (2021) *Employer Attitudes towards Hiring Newcomers and International Students in the Atlantic Provinces*. St. John's: The Harris Centre, Memorial University of Newfoundland.
- Fang Tony, Xiao Na, Zhu Jane, Hartley J. (2022) *Employer Attitudes and the Hiring of Immigrants and International Students: Evidence from a Survey of Employers in Canada*. 2021. *IZA Discussion paper* No. 15226. APRIL 2022.

- Florinskaya Y.F. (2018) Employers and Foreign Migrants in the Labor Markets of Major Russian Cities: Interactions in a New Economic Reality. *Studies on Russian Economic Development*. No. 2 (29): 217–224. DOI: 10.1134/S1075700718020053.
- Gu W., Hou F., Picot G. (2020) Immigration and firm productivity: evidence from the Canadian Employer-Employee Dynamics Database. *Journal of Productivity Analysis*. Vol. 54. Iss. 2. No. 3: 121–137. DOI: 10.1007/s11123-020-00588-4.
- Harrison J.L., Lloyd E.S. (2013) New Jobs, New Workers, and New Inequalities: Explaining Employers' Roles in Occupational Segregation by Nativity and Race. *Social Problems*. Vol. 60 (3): 281–301. DOI: 10.1525/sp.2013.60.3.281.
- Locke W., Lynch S. (2005) A Survey of the Attitudes of Employers in Newfoundland and Labrador toward the Recruitment and Employment of New Canadians and International Workers. St. John's: The Harris Centre, Memorial University of Newfoundland. URL: https://research.library.mun.ca/177/1/survey_of_the_attitudes_of_employers.pdf (accessed 20.07.2020).
- Lu Y., Hou F. (2019) Temporary Foreign Workers in the Canadian Labour Force: Open Versus Employer-specific Work Permits. *Economic Insights*. No. 102. November 2019. URL: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-626-x/11-626-x2019016-eng.pdf> (accesses 12.07.2021).
- MBIE. (2019) National Survey of Employers 2018/19: Summary Findings. URL: <https://www.mbie.govt.nz/dmsdocument/7101-national-survey-of-employers-2018-19-summary-of-findings> (accesses 14.11.2020).
- OECD. (2011) Recruiting Immigrant Workers: Germany. OECD Publishing, Paris.
- Rodriguez N. (2004) "Workers Wanted": Employer Recruitment of Immigrant Labor. *Work and Occupations*. Vol. 31 (4). 453–473. DOI: 10.1177/0730888404268870.
- Wright C.F., Constantin A. (2020) Why recruit temporary sponsored skilled migrants? A human capital theory analysis of employer motivations in Australia. *Australian Journal of Management*. Vol. 46. Iss. 1: 151–173. DOI: 10.1177/0312896219895061.

Статья поступила: 08.08.22. Финальная версия: 03.10.22. Принята к публикации: 12.11.22.

FOREIGN WORKERS IN RUSSIA: EMPLOYERS' OPINIONS

DENISENKO M.B.*, MUKOMEL V.I.**

*National Research University "Higher School of Economics", Russia; **Institute of Sociology of FCTAS RAS, Russia

Mikhail B. DENISENKO, Cand. Sci. (Econ.), Director, Vishnevsky Institute of Demography, National Research University "Higher School of Economics", Moscow, Russia (mdenissenko@hse.ru); Vladimir I. MUKOMEL, Dr. Sci. (Sociol.), Chief Researcher, Head of the Center for the Study of Interethnic Relations, Institute of Sociology of FCTAS RAS, Moscow, Russia (mukomel@isras.ru).

Acknowledgements. M.B. Denisenko worked on the article as part of a grant from the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation (No. 075-15-2022-325).

Abstract. Russian discourses on migration ignore the interests of the employer. The authors of this article seek to close this gap. They focus on the following topics: employers' motivations for recruiting foreign workers; the main types of economic activity and occupations of labor migrants; channels for finding a job and a worker; selection criteria for labor migrants; preferences for hiring and paying Russian and foreign workers; employers' attitudes towards planned innovations in migration law. It is shown that the main reason for recruiting of foreigners is a shortage of workers. Manual workers and specialists are the most sought-after categories of foreigners. It was revealed that the main requirement for a skilled worker is his skilled work experience and qualification, while for unskilled workers – knowledge of Russian language and work permit. Few employers are interested in the nationality, age and gender of the worker. The advantage of foreign workers is their willingness to work overtime and for less money, as well as labor discipline. The advantages of Russian workers are in their qualifications, ability to retrain, and ability to work as a team. The majority of employers indicated equal pay for Russians and foreigners. The survey showed employers' negative attitudes toward the restrictive procedure for hiring foreigners and the authorities' access to their personal data, including their geolocation. The anticipated strengthening of control over migrants and employers will only encourage them to go into the shadow sphere. The study is based on two employer surveys conducted in 2017 and 2022.

Keywords: employers, foreign workers, labor migrants, labor market, economic activities, occupations, labor shortage.

Received: 08.08.22. Final version: 03.10.22. Accepted: 12.11.22.