

КРАТКИЙ АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ О НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ *по теме:*

«Анализ практик трудовых отношений иностранных граждан (трудовых мигран- тов) и их влияния на транс- формацию трудовых отноше- ний российских граждан»

Несмотря на отсутствие соответствующих исследований, в российском общественном мнении устойчивы представления, что мигранты конкурируют с россиянами на российском рынке труда, что использование труда мигрантов ухудшает условия и снижает оплату труда, что мигранты занижают трудовые стандарты и ухудшают трудовые отношения российских граждан. Даже если такие обвинения беспочвенны, это становится социально значимой проблемой, т.к. воспринимается таковой обществом.

Сегодня нет однозначного понимания того, за счет чего меняются и меняются ли современные российские трудовые отношения – только ли за счет присутствия мигрантов на рынке труда или под воздействием иных факторов. Нет ясности в том, в каких аспектах и с помощью каких механизмов мигранты могут оказывать влияние на трудовые отношения. Необходима систематизация и детализация сведений, какие именно изменения происходят в сфере трудовых отношений и в какой мере они обусловлены присутствием трудовых мигрантов. Прояснение реального влияния мигрантского труда на трансформацию трудовых отношений позволит профессиональным союзам, являющимися ведущими акторами трудовых отношений, более четко сформулировать политику по отношению к мигрантам.

Данное исследование было посвящено изучению изменений в сфере трудовых отношений и тому, в какой мере они могут быть обусловлены присутствием трудовых мигрантов: как меняются системы найма, увольнения, стабильность рабочего места и функций, размер и система оплаты труда, режим труда и отдыха, условия труда и компенсации, дисциплина, применение социальных пакетов и т.п.

Настоящее исследование включало социологический опрос трудовых мигрантов и российских работников, контактирующих с ними на рабочих местах (выборка включала 755 мигрантов и 755 россиян)¹, а также качественные исследования (4 фокус-группы с российскими и иностранными работниками, экспертные интервью с работодателями, профсоюзными лидерами и правозащитниками, а также глубинные полуструктурированные интервью с российскими работниками,

¹ Опрос проводился «Левада-Центром» в мае-июне 2013 г. по методике, подготовленной ЦЭПРИ и ЦСТП, в 22 регионах России.

сталкивающимися с мигрантами, и с самими мигрантами – свыше полусотни интервью)².

1. Профили российских и иностранных работников

1.1. Социально-демографические профили россиян и мигрантов

Профили российских работников и мигрантов различаются. Мигранты, как и следовало ожидать, – более молодые (среди них 40,5% – до 30 лет, против 30,3% среди российских респондентов), среди них больше мужчин, выше доля никогда не состоявших в браке и меньше – разведенных и вдовых.

Уровень образования мигрантов существенно ниже, чем у российских работников: половина из них имеет образование не выше среднего, тогда как среди россиян таковых 22,4%.

Различия в социально-демографическом составе мигрантов и россиян могут, в определенной степени, влиять на различия в практиках включения в рынки труда, практики трудовых отношений, уровень оплаты и условия труда. Особое значение приобретают различия в уровне квалификации и образования россиян и мигрантов, определяющие неравенство их стартовых позиций на рынке труда.

1.2. Территории выхода и миграционный опыт

Большая часть опрошенных мигрантов – приезжие из Средней Азии, в т.ч. 36,6% – граждане Узбекистана, 25,0% – Таджикистана, 8,9% –

² Качественные исследования проводились в Санкт-Петербурге/Ленинградской области, Москве, Астраханской и Самарской областях. Особое внимание уделялось предприятиям следующих видов экономической деятельности: жилищно-коммунальное хозяйство, торговля, строительство, обрабатывающие производства, пищевая промышленность, в т.ч.: Санкт-Петербурге/Ленинградской области – ЖКХ/строительство; Москва/Московская область – ЖКХ/торговля; Астраханская область – пищевая промышленность/строительство; Самарская область – обрабатывающие производства/торговля

Киргизии. 10,3% респондентов – из Украины, 6,9% – из Азербайджана, 5,2% – Армении и 4,9% – из Молдовы, граждане других государств – 2,8% опрошенных³. Основная часть мигрантов – выходцы из городов (в т.ч. 14,6% – приехали из столиц), из сельской местности прибыли лишь 27% мигрантов.

Большинство мигрантов имеет миграционный опыт. Более половины мигрантов (55,8%) находились в России 10 и более месяцев в течение последнего года, в т.ч. 44,5% иностранных работников не выезжали за пределы России более года. Последняя когорта «долгосрочных» мигрантов представлена более возрастными респондентами (только 32,7% из них в возрасте до 30 лет), чаще всего обремененных семьей и детьми и имеющими больший миграционный опыт, чем другие мигранты.

1.3. Занятость: виды экономической деятельности, размер предприятия, занятия, статус рабочего места

Основные виды занятости мигрантов: оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспорта и бытовых изделий – 33,1%, строительство – 26,8%, коммунальные, социальные и персональные услуги – 17,0%⁴. На иные виды экономической деятельности приходится 23,1% работников-мигрантов. Сферы занятости российских работников, в силу особенностей формирования выборочной совокупности, практически аналогичны: 32,7%, 24,6% и 17,6%, соответственно.

Местное население часто не очень охотно идет работать в строительство, торговлю, коммунальные и социальные услуги, на работу в гостиницах и ресторанах. Во-первых, это виды деятельности, в которых, как правило, ненормированный рабочий день, либо неудобный график работ. Во-вторых, в большинстве этих сфер занятости оплата труда ниже, чем других видах деятельности: среди занятых в гостиницах и ресторанах она составляет 64% от среднероссийской, в коммунальных и социальных услугах – 78%, в торговле – 88%⁵. В-третьих, эти виды деятельности отли-

³ Граждане Беларуси и Казахстана не опрашивались, т.к. им для работы в России не нужно разрешение на работу

⁴ Использовалась классификация по ОКВЭД. Сферы занятости мигрантов схожи с распределением мигрантов по видам экономической деятельности, полученным в ходе масштабных исследований ЦЭПРИ.

⁵ Труд и занятость 2011, с. 416

2 /КРАТКИЙ АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ О НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ по теме:

«Анализ практик трудовых отношений иностранных граждан (трудоустройство мигрантов) и их влияния на трансформацию трудовых отношений российских граждан»



ЦЕНТР
СОЦИАЛЬНО-
ТРУДОВЫХ
ПРАВ



чают особые условия труда, как правило, грязные, тяжелые, опасные, зачастую унижительные (3Ds). Текучесть кадров в этих видах деятельности исключительно высока: среди работавших в 2010 г. в гостиницах и ресторанах вышло 61,4% среднесписочной численности, в торговле – 58,2%, в строительстве – 49,0%, в коммунальных, социальных и персональных услугах – 29,0%⁶. Спрос на труд в этих видах экономической деятельности в значительной мере восполняется трудовыми мигрантами.

Однако мигранты имеют существенно меньший опыт работы на данном конкретном рабочем месте, чем российские работники. Нехватка опыта работы на конкретном рабочем месте – наряду с молодостью, низкой квалификацией, недостаточно высоким уровнем образования, – способствует тому, что мигранты попадают на рабочие места, существенно худшие, чем те, которые занимают россияне.

Среди мигрантов существенно ниже, чем среди россиян, доля работников высшей и средней квалификации (группы 1–3 по ISCO-88): 4,3% против 19,0%, соответственно⁷. Напротив, удельный вес неквалифицированных рабочих (ISCO-88) почти вдвое выше, чем среди россиян. Однако классификатор занятий не дает представления о статусе трудовых позиций и их иерархии. Для этого использовалась классификация EPG (Erikson–Goldthorpe–Portocarero), представляющая упорядоченную шкалу статуса трудовых позиций по четырем признакам: характер труда (умственный, физический, сельскохозяйственный), необходимый уровень образования, количество работников в подчинении, самозанятость/наемный труд. Переход от четырехзначной типологии ISCO-88 к EPG осуществлен по алгоритму, предложенному H. Ganzeboom и D. Treiman. Классификация EPG дает строгую иерархию трудовых позиций: от наивысшей до самой низкой. Т.к. нас интересовали респонденты, контактирующие с мигрантами/россиянами, не опрашивались самозанятые без подчиненных (класс 6 по EPG). В выборку не попали респонденты, относящиеся к классу 5 (самозанятые с подчиненными), классу 7 (мастера и бригадиры физического труда); было лишь несколько фермеров, которые исключены из данной классификации.

В нашей выборке мигранты существенно реже, чем россияне, встречаются на наивысших статусных позициях: среди топ-менеджеров было 17,1% иностранцев, среди менеджеров среднего звена – 18,8%. В то же время среди полу- и неквалифицированных рабочих их удельный вес в полтора раза выше, чем среди россиян.

При этом вакансии, не предъявляющие особых требований к образованию, занимают мигранты с хорошим образованием: неквалифицированными рабочими работают 37,8% мигрантов с высшим и неполным высшим образованием. (Невостребованность образования характерна и для российских работников, хотя и не в таких масштабах: неквалифицированными рабочими работают 15,8 % россиян лиц с высшим и неполным высшим образованием). Образование и квалификация мигрантов не востребованы на российском рынке труда.

1.4. Российские работники и иностранцы: внутригрупповая дифференциация

Среди российских работников выделяются три группы: местные жители (68,6% респондентов), маятниковые мигранты, периодически (не реже раза в неделю), приезжающие в город (5,4% респондентов) и мигранты из других регионов – «регионалы» (26,0% респондентов). Статистически значимые различия в социально-демографическом составе и профилях занятости этих групп отсутствуют.

Неоднородны и мигранты – в первую очередь по своему правовому статусу. Часть мигрантов имеет законные основания для занятия трудовой деятельностью. В настоящем исследовании к таковым были отнесены а) мигранты, имеющие разрешение на работу, либо б) имеющие разрешение по их словам, и видевшие их. (За вычетом тех из них, кто не стоит на миграционном учете; последнее обстоятельство не учитывалось при наличии вида на жительство)⁸. Однако значительная часть мигрантов – в нашей выборке 41,1% не имеют законных оснований для работы.

⁶ Труд и занятость 2011, с. 281

⁷ Использовался Общероссийский классификатор занятий, российский аналог International Standard Classification of Occupations (ISCO-88)

⁸ Наличие разрешения на работу у физических лиц (т.н. «патенты») не расценивалось как разрешение на занятие трудовой деятельностью, т.к. все мигранты-респонденты были заняты в бизнесе.



Существенных, статистически значимых различий в социально-демографических профилях и профилях занятости законных и незаконных мигрантов не зафиксировано. За исключением того обстоятельства, что среди незаконных мигрантов аномально высокая доля социально уязвимых разведенных и вдовых женщин (среди женщин с неурегулированным правовым статусом – 29,5% вдовых и разведенных).

Неоднородность российских и иностранных работников проявляется не столько в их составе, сколько в поведении и практиках на рынке труда.

Российские граждане, контактирующие с мигрантами на рабочих местах, работают, также как и мигранты, преимущественно на малых предприятиях⁹. Однако имеются нюансы: разные группы россиян и мигрантов работают на разных по величине предприятиях. Имеющие законные основания для работы мигранты работают на тех же предприятиях, что и россияне и встречаются на малых предприятиях не чаще российских работников. (Более того, россияне из других регионов чаще работают на микропредприятиях, чем легальные мигранты). Иное поведение типично для нелегальных работников, почти половина которых находят работу на микропредприятиях, тогда как среди легально занятых – лишь каждый пятый.

Малый бизнес чаще встречается в сфере торговли, где 56,9% всех респондентов работали на предприятиях с численностью до 20 человек, в т.ч. 38,4% – с численностью работников менее 10 человек, а также, по понятным причинам, в услугах по ведению домашнего хозяйства и, в меньшей степени, в строительстве. В результате, нелегальные мигранты концентрируются в этих видах экономической деятельности, что во многом определяет их поведение и практики на рынке труда.

⁹ Численность малых предприятий в России мизерна и, по данным Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), одна из самых низких среди развитых стран. На предприятиях с численностью до 20 человек работает лишь 390 тыс. человек, в т.ч. менее 10 занятых – 157 тыс. человек. Даже в сервисных сферах доля занятых на предприятиях с численностью работников менее 20 человек составляет 3,8 %, в т.ч. менее 10 человек – 1,6 %. (Entrepreneurship at a Glance 2013, www.oecd.org/industry/entrepreneurshipataglance.htm). Реальная ситуация несколько иная: на большинстве малых предприятий процветает неформальная занятость, но присутствие таких работников на рынке труда (как мигрантов, так и россиян) чаще всего не фиксируется статистикой. (По данным Росстата в неформальную занятость вовлечены 19,0% работников – см. Индикаторы достойного труда, Росстат, gks.ru)

2. ПРАКТИКИ ПОИСКА РАБОТЫ

2.1. Различия в поиске работы мигрантами и россиянами

Подавляющее большинство мигрантов находят работу уже находясь в России, только каждый десятый мигрант договаривался о конкретном рабочем месте на Родине.

Практики поиска работы россиянами и мигрантами отличаются: мигранты реже склонны прибегать к самостоятельному поиску и чаще ориентируются на поиск работы по своим социальным сетям – через друзей, родственников, знакомых, земляков (62% опрошенных).

Для остальных иностранцев характерны те же практики, что и для россиян: самостоятельный поиск работы столь же распространен, как и через социальные сети, и все большее количество иностранцев ищет работу самостоятельно.

Россияне чаще ищут работу самостоятельно (по объявлениям, интернету и т.д.). Впрочем, столь же распространены практики поиска работы при помощи друзей и знакомых. Для россиян самостоятельный поиск работы и поиск через социальные сети равноценны. При этом нет никаких различий вариантов поиска рабочего места в зависимости от статуса рабочего места: такими способами находят работу и высококвалифицированные работники, и неквалифицированные рабочие.

Теневые схемы трудоустройства, когда работник платил деньги за помощь в трудоустройстве, распространены и среди россиян, и среди мигрантов.

Можно выделить ряд причин, по которым практики поиска работы мигрантами и россиянами различаются. Во-первых, для российских граждан не существует ограничений, действующих в отношении иностранцев: рабочие места, занимаемые россиянами, не квотируются, российским работникам не нужно получать разрешительных документов на ведение трудовой деятельности и т. д. Во-вторых, россияне лучше иностранцев ориентируются в окружающем пространстве. Если для иностранных работников принимающая среда является чужой и, зачастую, враждебной, то российские граждане действуют в «своём»,



хорошо знакомом и дружелюбном пространстве. Наконец, россияне могут позволить себе искать подходящее рабочее место в течение более продолжительного срока, нежели их иностранные коллеги.

2.2. Основные акторы, участвующие в процессе поиска работы россиянами и иностранцами

Проведенное исследование позволило выделить несколько основных групп акторов, принимающих участие в процессе трудоустройства российских и иностранных граждан. В первую группу входят родственники и друзья ищущих работу. Как правило, эта группа оказывает помощь в поиске работы безвозмездно.

Ещё одну группу акторов составляют предыдущие работодатели, которые могут «передавать» своих бывших работников другим организациям. Чаще всего подобные передачи осуществляются на безвозмездной основе и рассматриваются работодателями как одна из форм оказания взаимовыгодных услуг.

Третья группа акторов состоит из разнообразных посреднических структур, предлагающих платные услуги по трудоустройству. Это могут быть как организации, так и частные лица, помогающие найти работу.

Наконец, отдельную группу акторов составляют разнообразные мошеннические структуры, оказывающие платные псевдослужбы по поиску работы. От их деятельности страдают как россияне, так и иностранцы, но поскольку иностранные работники хуже ориентируются в принимающей среде, они чаще становятся жертвами мошенников.

2.3. Аутсорсинговые компании

Специфическим актором, обеспечивающим мигрантам доступ к рабочим местам, являются аутсорсинговые компании, играющие большую, хотя, вероятно, преувеличиваемую роль на российском рынке труда. Эти компании в массовом масштабе используют труд неквалифицированных работников в торговле, клининге, коммунальном хозяйстве. К их услугам прибегают не только мигранты, но и россияне, не обладающие достаточной квалификацией и навыками. Для непосредственного работодателя важно отсутствие ответственности за такого работника,

которая перекладывается на аутсорсинговую компанию, а также то, что это работник, готовый сразу включиться в трудовой процесс.

2.4. Ограничения в доступе к рабочим местам

Определенные ограничения в доступе к рабочим местам существуют как в отношении россиян, так и в отношении иностранцев.

Если говорить о законодательно установленных ограничениях, действующих в отношении иностранцев (речь идет, прежде всего, о системе квотирования), то они нередко обходятся. Реально же действующие ограничения обусловлены, прежде всего, качеством вакантных рабочих мест, добросовестностью и законопослушностью работодателя, причем эти ограничения нередко носят неформальный характер.

Среди россиян устойчиво представление, что на непрестижные, низкоквалифицированные, низкооплачиваемые рабочие места, а также на те места, где нарушается трудовое законодательство, предпочитают брать иностранцев, зачастую намеренно ограничивая доступ россиянам.

На более качественных рабочих местах, где требуется определенная квалификация и хорошее знание русского языка, нередко существуют ограничения в отношении иностранцев.

2.5. Влияние правового статуса мигранта на процесс поиска работы

Проведенное исследование не выявило существенных различий в методах поиска работы иностранцами-нелегалами и иностранцами, обладающими разрешительными документами. Тем не менее, полученные данные позволяют утверждать, что у иностранных граждан, имеющих легальный статус, больше шансов устроиться на работу, поскольку часть работодателей опасается привлекать нелегальную иностранную рабочую силу.

Различия каналов поиска работы обусловлены, во-первых, сферой занятости: среди работающих в сфере образования и здравоохранения чаще находили место по знакомству 2/3 респондентов занятых в этих сферах, тогда как работающие на транспорте и связи, в промышленности

5 /КРАТКИЙ АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ О НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ по теме:

«Анализ практик трудовых отношений иностранных граждан (трудовых мигрантов) и их влияния на трансформацию трудовых отношений российских граждан»



чаще находили работу самостоятельно. Во-вторых, – масштабами предприятия: на микропредприятиях¹⁰ с числом занятых менее 10 человек воспользовались помощью друзей, родственников и знакомых 61,8% работников, тогда как на предприятиях с числом занятых от 10 до 20 человек – уже лишь 47,9%, самостоятельно нашли работу на таких предприятиях, соответственно, 27,4% и 37,6% респондентов.

Нелегалы, концентрирующиеся на предприятиях с численностью до 10 человек, несколько чаще законно работающих на таких же предприятиях, прибегают к помощи социальных сетей при поиске работы (72,6% и 68,1%, соответственно), хотя эти различия статистически не значимы. Но столь же часто к социальным сетям прибегают и внутренние мигранты: среди регионалов, занятых на микропредприятиях, через знакомых, родственников нашли там работу 63,2% респондентов.

3. НЕЛЕГАЛЬНАЯ ЗАНЯТОСТЬ

3.1. Преимущества и недостатки привлечения нелегальных иностранных работников

Почти половина опрошенных мигрантов работают нелегально – не имея разрешающих документов на занятие трудовой деятельностью и/или на пребывание/проживание на территории России. Использование труда нелегальных мигрантов имеет для работодателей определенные достоинства и недостатки. Главными плюсами приема на работу нелегалов является уход от налогов и отсутствие необходимости проходить непростые процедуры оформления работников-иностранцев.

Кроме того, как это ни парадоксально, использование труда нелегальных мигрантов иногда позволяет работодателю избежать проблем с Федеральной миграционной службой, т.к. вывод из тени работников провоцирует интерес миграционной службы к деятельности органи-

зации. Ещё одно преимущество привлечения нелегального работника состоит в том, что его легче контролировать, поскольку он прекрасно осознает своё уязвимое положение. Наконец, труд нелегального иностранного работника можно оплатить не полностью или не оплачивать вовсе, и таким образом сэкономить не только на налогах, но и на заработной плате.

Впрочем, использование труда нелегальных мигрантов имеет и свои недостатки. Во-первых, оно увеличивает риск штрафов и остановки работ. Во-вторых, при приеме на работу нелегалов практически неизбежной становится необходимость «откупаться» от ФМС и других контролирующих органов.

3.2. Виды работ и предприятий, на которых используется труд нелегальных иностранных работников

Целесообразность привлечения нелегальных мигрантов варьируется в зависимости от вида работ, которые они выполняют, и размера предприятия. Наиболее распространена нелегальная занятость в самых массовых видах деятельности мигрантов: строительстве, торговле. Наиболее рациональным является использование нелегалов на краткосрочных работах и в тех случаях, когда наблюдается большая текучка кадров.

Использование труда нелегальных мигрантов зависит также от величины, стабильности и репутации организации-работодателя. Как правило, незаконно работающие иностранцы – это работающие в небольших фирмах: среди тех, кто работает на предприятиях с численностью работников менее 10 человек, доля нелегалов составляет 63,1%, а менее 4 человек – 70%. На предприятиях и фирмах, где работают менее 10 человек занято 37,1% всех нелегалов, причем, чаще всего, они работают менее полугода.

Наибольшую склонность к привлечению нелегальных работников-иностранцев демонстрируют индивидуальные предприниматели, мелкие организации, недавно открытые предприятия, не имеющие устоявшейся репутации, а также подпольные производства.

6 /КРАТКИЙ АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ О НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ по теме:
«Анализ практик трудовых отношений иностранных граждан (трудовых мигрантов) и их влияния на трансформацию трудовых отношений российских граждан»

¹⁰ Согласно Закону «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации к микропредприятиям отнесены предприятия с численностью занятых до 15 человек, к малым – до 100 человек. В странах ЕС и США нижняя граница числа занятых на микропредприятиях – 10 человек



3.3. Привлечение нелегальных иностранных работников и необходимость установления дружественных отношений с проверяющими организациями

Поскольку использование труда нелегальных мигрантов сопряжено с нарушением действующего российского законодательства, работодатели, привлекающие на работу нелегалов, вынуждены налаживать контакты и поддерживать хорошие отношения с различными проверяющими организациями. Прежде всего, таким работодателям необходимо достигнуть определенных договоренностей с Федеральной миграционной службой.

Важную роль может сыграть и установление дружественных отношений с участковым полицейским. Однако, наиболее надежный путь – это налаживание взаимовыгодных связей со всеми заинтересованными структурами, включая ФМС, местные власти, полицию и др.

4. ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С РАБОТОДАТЕЛЕМ

4.1. Виды договоров

Оформление трудовых отношений между работником и работодателем происходит посредством заключения трудового или гражданско-правового договора. Причем все большее распространение получают именно гражданско-правовые договоры, позволяющие работодателю избежать необходимости соблюдения всех гарантий, предоставляемых работнику Трудовым кодексом Российской Федерации.

Существует несколько видов гражданско-правовых договоров, посредством которых могут быть оформлены трудовые отношения. Это договоры подряда, договоры на выполнение работ, договоры оказания услуг, договоры найма и даже договоры на аренду машин, помещений и проч.

Хуже всего ситуация в строительстве, где по договорам подряда работают 21,8% занятых в транспорте и связи, торговле. Лучше всего обстоят дела в промышленности, образовании, здравоохранении. Неквалифицированные работники чаще работают по гражданско-правовым договорам, либо не знают, по каким договорам они работают.

По оценкам экспертов из числа правозащитников и профсоюзных деятелей чаще всего гражданско-правовые договоры заключаются с иностранными работниками и россиянами, приехавшими из других регионов. Однако иногда и «местные» работники-россияне работают по гражданско-правовым договорам:

Мигранты, имеющие законные основания для работы, существенно реже россиян имеют трудовые договоры: только 53,1% легальных мигрантов работает по таким договорам, тогда как среди россиян – 83%. Легальные мигранты чаще россиян работают по гражданско-правовым договорам (соответственно, 21,6% и 11,3%) или по непонятным им договорам (24,3% и 5,7%). Маятниковые мигранты и регионалы, также как и легальные мигранты, реже местных жителей работают по трудовым договорам.

Примечательно, что значительная часть мигрантов (37,4%), не имеющих законных оснований для работы, указывают наличие договорных отношений с работодателем. Учитывая ничтожность такого рода договоров, доля мигрантов, имеющих трудовые договоры с работодателем составляет 21,1%, договоры на выполнение работ, договоры подряда – 8,6%, не знают точно тип договора – 9,7%. На основе устных соглашений с работодателем или недействительных договоров работает 60,6% мигрантов.

Чаще всего оформляется договор на работника, не имеющего разрешения на работу, или имеющего т.н. патент, позволяющий работать исключительно у физического лица. В любых случаях такой договор ничтожен. Инициатива заключения такого рода договора часто исходит от работодателя, который пользуясь неосведомленностью работника, настаивает на соблюдении устраивающих его условий договора. В этом случае договор служит средством давления на работника.

Большинство мигрантов, даже имеющих легальные основания для работы, в отличие от россиян не имеют трудовой книжки.

7 /КРАТКИЙ АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ О НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ по теме:

«Анализ практик трудовых отношений иностранных граждан (трудовых мигрантов) и их влияния на трансформацию трудовых отношений российских граждан»



Таблица 4.1.

У ВАС ЕСТЬ ТРУДОВАЯ КНИЖКА?	РОССИЯНЕ	ЛЕГАЛЬНЫЕ МИГРАНТЫ
1. Да	87,4%	42,7%
2. Нет	12,6%	57,3%

ГДЕ НАХОДИТСЯ ВАША ТРУДОВАЯ КНИЖКА?	РОССИЯНЕ	ЛЕГАЛЬНЫЕ МИГРАНТЫ
1. В том месте, где Вы сейчас работаете	67,0%	66,8%
2. На другом месте работы	3,7%	4,9%
3. У Вас на руках	29,4%	28,3%

4.2. Официальное оформление трудовых отношений: интересы работников и работодателей

Инициатива официального оформления трудовых отношений может исходить как от работника, так и от работодателя.

Проведенное исследование позволяет выделить несколько типичных ситуаций, складывающихся вокруг заключения договора между работодателем и работником:

1. Работник желает официально оформить трудовые отношения с работодателем, но получает от него отказ;
2. Работодатель индифферентно относится к оформлению трудовых отношений и заключает с работником договор, лишь в том случае, если он этого требует;
3. Работник индифферентно относится к оформлению трудовых отношений и заключает с работодателем договор лишь в том случае, если он этого требует;
4. Работодатель желает официально оформить трудовые отношения с работником, но встречает с его стороны более или менее ярко выраженное сопротивление.

Как правило, и работник и работодатель отдают себе отчет, что наличие договора не является гарантией соблюдения действующего законодательства.

4.3. Распространенность и виды неформальной занятости

Рассматривая вопрос о неформальной занятости, следует отметить, что по оценкам экспертов она наиболее распространена среди иностранных работников и работников-россиян, приехавших из других регионов. Впрочем, часть «местных» российских работников, занятых на вторичном рынке труда, также вовлечена в неформальную занятость. Можно выделить два вида неформальной занятости: занятость без оформления договора и занятость по фиктивному договору.

Почти каждый третий респондент работает на основе устных договоренностей с работодателем. Такие практики более распространены в сфере оказания личных услуг – 42,0% работников, строительстве – 35,5%. Более подвержены таким практикам работники, занятые рутинными работами в службе сервиса и торговли, квалифицированные и неквалифицированные работники.

У россиян особенно распространены практики работы на основе устных соглашений с работодателем среди маятниковых мигрантов и приезжих из других регионов. На их фоне легальные мигранты, – среди которых на основе устных договоренностей работают 32,6% работников, – практически не выделяются.

Таблица 4.3. Доля работников, работающих на основе устных договоренностей, %

РОССИЯНЕ			МИГРАНТЫ	
Местные	Маятниковые мигранты	Регионалы	Легальные	Нелегальные
19,3%	41,5%	26,5%	32,6%	58,4%*

* Остальные мигранты работают на основе не имеющих законной силы договоров.

8 / КРАТКИЙ АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ О НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ по теме: «Анализ практик трудовых отношений иностранных граждан (трудоустройства мигрантов) и их влияния на трансформацию трудовых отношений российских граждан»



На основе устных соглашений с работодателем или недействительных договоров работает 60,2% всех мигрантов. С учетом 22,6% россиян, работающих на основе устных договоренностей с работодателем, не менее 36,9% респондентов вовлечены в неформальную занятость.

Любопытной разновидностью занятости по фиктивному договору, встречающейся в основном среди работников-иностранцев, является занятость по договору, составленному на основе чужих документов.

4.4. Влияние правового статуса на оформление трудовых отношений мигранта

Отсутствие легального правового статуса на территории Российской Федерации влечет за собой множество рисков для иностранного работника. Во-первых, оно увеличивает опасность оказаться в руках организации, практикующей принудительный труд. Во-вторых, нелегальный статус затрудняет оформление трудовых отношений с работодателем.

Поскольку привлечение нелегальных трудовых мигрантов незаконно и грозит серьезными штрафными санкциями, многие работодатели, желая избежать рисков или хотя бы снизить их, способствуют легализации иностранных работников, занятых у них на предприятиях. При этом они могут действовать и в рамках законодательства, и в обход него. Так, одна часть работодателей получают квоты, помогают своим иностранным работникам оформить разрешительные документы и заключают с ними трудовой договор. Другая часть работодателей требуют от иностранных работников, чтобы те самостоятельно оформили все необходимые документы, при этом ответственность за подлинность документов возлагается на работников. Либо работодатель – пользуясь несовершенством законодательства, – находит формы оформления трудовых отношений, не нарушая Закона. Наконец, третья категория работодателей не принимает во внимание те негативные последствия, которые может повлечь за собой использование труда нелегальных мигрантов. Данных работодателей не интересует, есть ли у привлекаемых ими иностранных работников какие-либо документы.

4.5. Оценка работниками роли формальных договоров.

Как иностранные работники, так и их коллеги-россияне склонны весьма невысоко оценивать роль формальных договоров в своей трудовой деятельности.

Часть работников – и российских и иностранных – расценивает договор как простую формальность, фикцию. Логическим продолжением такой оценки формального договора является убежденность в том, что он не дает реальной возможности отстоять свои права в случае конфликта с работодателем.

Здесь следует отметить, что, мнения мигрантов и россиян в отношении формальных договоренностей различаются: по мнению мигрантов, с помощью формального договора невозможно защитить ни одно из прав работника, нарушенных работодателем. В то время, как с точки зрения россиян, обладая формальным договором, можно заставить работодателя выплатить зарплату, хотя и нельзя защититься от незаконного увольнения.

На взгляд некоторых работников (как россиян, так и иностранцев) хорошие личные отношения с работодателем в большей степени гарантируют соблюдение трудовых прав, чем обладание формальным договором. Несмотря на невысокую оценку формального договора, для работников-россиян значимо, что он дает стаж и пенсионные накопления. Однако российские работники готовы этим пожертвовать как из-за низкого уровня пенсионного обеспечения, так и из-за прибавки к зарплате. Респонденты отмечали, что при прибавке к зарплате в 30-40% они готовы забыть о наличии договорных отношений с работодателем.

4.6. Влияние присутствия мигрантов на практики оформления трудовых отношений

Опрошенные работники-россияне заявляют, что присутствие мигрантов на предприятии никак не меняет практик оформления трудовых отношений.

По-видимому, заключение договора зависит не от присутствия или отсутствия на предприятии мигрантов, а в большей мере от степени добросовестности и законопослушности работодателя. Добросовест-

9 /КРАТКИЙ АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ О НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ по теме:

«Анализ практик трудовых отношений иностранных граждан (трудовых мигрантов) и их влияния на трансформацию трудовых отношений российских граждан»



ные работодатели заключают договоры, как с россиянами, так и с мигрантами (при этом получая квоту и нередко оказывая содействие последним в оформлении разрешительных документов). Недобросовестные работодатели либо не заключают договоров ни с россиянами, ни с мигрантами, либо нарушают права обеих категорий работников вне зависимости от наличия или отсутствия формального договора.

Отсутствие причинно-следственной связи между наличием мигрантов на предприятии и деградацией практик оформления трудовых отношений подтверждает случай, произошедший в одной из московских ресторанных сетей. До массового приема на работу мигрантов здесь широко практиковалась неформальная занятость, а в настоящий момент, когда подавляющее большинство сотрудников является иностранцами, напротив, все работники оформляются официально. Произошло это в связи со сменой руководства ресторана.

В известном смысле мигранты выигрывают конкуренцию за некачественные рабочие места.

4.7. Знание о трудовых правах

Большинство работников полагают, что их трудовые права не нарушаются и не нарушались в прошлом. При этом доля сомневающихся в ответе крайне мала.

Таблица 4.7. Распределение ответов на вопрос: «Были ли в Вашей жизни случаи, когда Ваши трудовые права нарушали?», %

ОТВЕТЫ РЕСПОНДЕНТОВ	РОССИЯНЕ	МИГРАНТЫ	ИТОГО
Да	40,7	41,7	41,2
Нет	56,3	53,1	54,7
Не знаю	3,0	5,2	4,1
Итого	100,0	100,0	100,0

Их уверенность в том, что они не сталкивались с нарушением своих трудовых прав имеет известные основания: 56,3% россиян и 56,6% мигрантов заявили, что с ними никогда не случилось, чтобы им не пла-

тили за сделанную работу, задерживали зарплату, заставляли работать во вредных и опасных условиях, не давали спецодежды и средств защиты, не давали необходимых для работы материалов и инструментов, незаслуженно штрафовали, грубили и оскорбляли.

Таблица 4.7.1. Типичные нарушения трудовых прав (% ответивших)

Лично у вас было, что...	ГРУППА РЕСПОНДЕНТОВ	
	Россияне	Мигранты
Вам не платили за сделанную работу	40,0%	48,4%
Задерживали оплату	69,2%	64,3%
Заставляли работать во вредных и опасных условиях	11,4%	14,9%
Не давали спецодежды и средств защиты	20,8%	24,8%
Не давали необходимых инструментов, материалов для работы	17,6%	14,7%
Незаслуженно штрафовали	27,5%	31,6%
Грубили, оскорбляли	37,7%	40,0%

Подобное случалось с 43,7% россиян и 43,4% мигрантов, которые чаще всего упоминали такие нарушения трудовых прав, как задержки оплаты труда и невыплаты за проделанную работу.

5. ОПЛАТА ТРУДА

Оплата труда зависит как от особенностей функционирования конкретных предприятий и организаций (вида экономической деятельности, качества рабочих мест, режима и графика работы и др.), от персональных характеристик работника (его образования, опыта работы, мотивации и др.), так и его взаимоотношений с работодателем.

10 /КРАТКИЙ АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ О НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ по теме:

«Анализ практик трудовых отношений иностранных граждан (трудоустройство мигрантов) и их влияния на трансформацию трудовых отношений российских граждан»



ЦЕНТР
СОЦИАЛЬНО-
ТРУДОВЫХ
ПРАВ



5.1. Особенности оплаты труда мигрантов и россиян в зависимости от вида производств и предприятий

Оплата труда мигрантов ниже, чем оплата труда российских работников. Эта тенденция прослеживается во всех видах экономической деятельности, во всех группах занятий.

Таблица 5.1. Средняя зарплата россиян и мигрантов по основным видам экономической деятельности, занятиям и классам, рублей/месяц

Виды экономической деятельности	Россияне	Мигранты
Строительство	31824,82	23769,51
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспорта и бытовые услуги	24953,13	19623,53
Прочие коммунальные, социальные и персональные услуги	19825,69	17047,26
Занятия (ISCO-88)		
Квалифицированные работники сферы обслуживания, ЖКХ и торгов	24897,16	17634,17
Квалифицированные рабочие	27031,25	22964,02
Неквалифицированные рабочие	24323,17	18431,12
Трудовые позиции (категория класса EPG)		
Топ-менеджмент/высший класс управленцев	26538,46	25214,29
Работники рутинного нефизического труда – низший слой (работники сферы услуг и продаж)	26219,30	17587,76
Квалифицированные рабочие	26690,48	22009,16
Полу- и неквалифицированные рабочие (не в сельском хозяйстве)	22263,02	19540,71
Итого	24682,50	20162,32

Даже занимая примерно одинаковые трудовые позиции¹¹, мигранты получают существенно меньше, чем россияне. Данное обстоятельство может объясняться рядом факторов. Во-первых, важное значение играет размер предприятия: на малых предприятиях, где концентрируются мигранты, оплата труда ниже, чем на предприятиях и организациях с большим числом занятых (на микропредприятиях, например, доля работников со средней зарплатой до 10 тысяч рублей составляет 12% против 8,7% по всем предприятиям и организациям). Во-вторых, следует учитывать персональные характеристики работников: при прочих равных качество рабочей силы российских и иностранных работников различается, что может играть определенную роль в уровне оплаты труда.

5.2. Оплата труда россиян и иностранцев на аналогичных рабочих местах: роль качества рабочей силы

В том случае, если работники-иностранцы и их российские коллеги заняты в одной и той же организации на аналогичных рабочих местах по трудовому договору их заработная плата, как правило, не отличается.

В то же время данные свидетельствуют, что занимающие равные трудовые позиции на рынке труда российские и иностранные работники оплачиваются не одинаково. Вероятно, следует учитывать, что, во-первых, в пределах одного класса трудовых позиций качество конкретных рабочих мест различается. Во-вторых, персональные характеристики работников также различны: российские и иностранные работники различаются уровнем образования, квалификации, опытом работы и т.д.

Судя по результатам исследования, образование работника оплачивается: средняя зарплата имеющих образование ниже среднего составляет 19,4 тыс.руб., работника со средним образованием – 20,0 тыс. руб., средним специальным/профессиональным – 23,0 тыс. руб., высшим – 26,1 тыс. руб. Такая тенденция прослеживается как у российских работников, так и у мигрантов.

В тоже время приращение уровня образования у мигрантов оплачивается в меньшей мере, чем у российских работников: у россиян

¹¹ Использовалась классификация по EPG.

11 /КРАТКИЙ АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ О НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ по теме:

«Анализ практик трудовых отношений иностранных граждан (трудоустройство мигрантов) и их влияния на трансформацию трудовых отношений российских граждан»



разрыв в оплате не имеющих среднего образования с высшим образованием составляет 9,9 тыс. рублей, тогда как у иностранцев – 2,0 тыс. руб. Российские работники с высшим образованием получают в 1,54 раза больше, чем не имеющие среднего общего, тогда как у иностранцев этот разрыв существенно меньше и составляет 1,15 раза.

В наибольшей степени образование оплачивается у российских мужчин, в меньшей степени у – российских женщин. У мигрантов мужчин образование оплачивается еще меньше, причем оплачивается среднее специальное/профессиональное. (Разницы в оплате имеющих высшее и специальное образование уже нет, причем на наиболее массовых трудовых позициях женщины с высшим образованием получают меньше имеющих среднее специальное). Образование женщин-мигранток практически не оплачивается; оплачивается только высшее образование.

Оплачивается и опыт работы на предприятии: работающие более года получают в 1,2 раза больше работающих менее полугода. Причем опыт работы оплачивается имеющим образование не ниже среднего.

Существенно меньший, чем у россиян, опыт работы на конкретном предприятии у мигрантов, более низкая маржа на приращение образования, а также более низкий уровень образования среди мигрантов играют важную роль в том, что уровень оплаты их труда ниже, чем у местных работников.

Важным фактором, оказывающим воздействие на размер оплаты труда, является также уровень их владения русским языком. Работники, не владеющие русским языком и полностью лишенные каких бы то ни было профессиональных навыков, как правило, уступают в уровне оплаты труда своим более квалифицированным коллегам, знающим русский язык.

5.3. Оплата труда: договорные отношения и правовой статус иностранцев

Несмотря на то, что отсутствие легального статуса значительно увеличивает риски иностранного работника, прямого влияния на оплату его труда оно не оказывает. Более того, нелегальность оплачивается: средняя зарплата нелегально работающих мигрантов составляет 22,1

тысячи рублей, тогда как у законно работающих – 19,1 тысячи рублей. Нелегалы, по результатам обследования, получают во всех видах занятости несколько больше (на 15,9%), чем работающие на законных основаниях. В наиболее массовых видах занятости – торговле и строительстве, разрыв составляет 30,1% и 10,1%, соответственно. Даже с учетом большей продолжительности рабочей недели у нелегалов, их часовая оплата на 13,9% больше, чем у легально занятых мигрантов.

Столь значительный разрыв может быть объяснен высокой долей отказов на вопрос о зарплате среди нелегалов – 25,5 % против 12,8% среди работающих на законных основаниях. Иным объяснением данного феномена может служить то, что работающие на законных основаниях трудятся менее интенсивно и продолжительность их рабочей недели меньше, чем у нелегалов. Еще одно объяснение – работодатель делится с работником частью «сэкономленных» налогов. (В других обследованиях оплата труда нелегальных работников и законно работающих либо различалась в пределах статистической погрешности, либо также была ниже)¹².

По свидетельству опрошенных работодателей, в случае привлечения на работу нелегалов, им платят столько же, сколько официально оформленным работникам, обладающим всеми разрешительными документами.

Тем не менее, правовой статус может оказывать косвенное воздействие на уровень заработной платы иностранного работника. Так, к примеру, сотрудникам-иностранцам, у которых имеются все необходимые документы, работодатели чаще доверяют более ответственные, а значит и более высокооплачиваемые виды работ.

Вместе с тем, иностранные работники, получившие разрешительные документы с помощью работодателя, нередко теряют в зарплате, поскольку средства, затраченные на их легализацию, вычитаются из их заработной платы.

¹² Исследования Центром этнополитических и региональных исследований анализа миграционного профиля, проблем адаптации и интеграции мигрантов для нужд Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». Исследование включало социологический опрос мигрантов (8499 респондентов); Владимир Мукомель, Диана Кеяну-Андрей. Молдаване в Российской Федерации: социально-экономический профиль и вызовы на уровне политик. – Кишинев. – МОМ, 2013, с.42



В то же время наличие договорных отношений сказывается на оплате труда.

Таблица 5.3. Оплата труда мигрантов разного правового статуса и с различными формами оформления трудовых отношений, рублей/месяц

По какому договору вы работаете сейчас?	Мужчины		Женщины	
	Легальные	Нелегальные	Легальные	Нелегальные
Не знаю точно	18065	19727	16769	15320*
Договор на выполнение работ, договор подряда	20615	24210	18142	11125*
Трудовой договор	20350	28160	17769	19428
На основе устной договоренности	18999	21997	14620	18050
Итого	19618	23165	16917	17491

* Численность работников незначительна

У работающих на законных основаниях мигрантов оплата труда зависит от наличия договорных отношений. Прослеживается четкая тенденция: наличие трудового договора у работника повышает оплату труда по сравнению с работающими на основе гражданско-правовых договоров и, тем более, работающими на основе устных договоренностей. (Особо четко эта тенденция прослеживается среди мигрантов-мужчин). Как у мужчин, так и у женщин, наличие устных соглашений хуже оплачивается, чем наличие договора с работодателем. Однако, трудовые договоры с работающими на законных основаниях женщинами-мигрантками заключаются реже, чем с мужчинами, тогда как гражданско-правовые договоры – чаще.

Парадоксальным образом больше всего получают работники-не-легалы, имеющие договорные отношения с работодателем: вероятно, это наиболее ценные для работодателя работники, с которыми, для их спокойствия, заключаются договоры, не имеющие законной силы.

Совсем другая ситуация среди российских работников. Формальная занятость у россиян не оплачивается.

Таблица 5.3.1. Оплата труда российских работников с различными формами оформления трудовых отношений, рублей/месяц

По какому договору вы работаете сейчас?	Мужчины	Женщины
Не знаю точно	27062,50	19125,00
Договор на выполнение работ, договор подряда	27661,76	24400,00
Трудовой договор	26425,72	19734,38
На основе устной договоренности	26720,24	22243,24
Итого	26612,32	20387,10

У российских мужчин заработная плата никак не зависит от формы оформления трудовых отношений с работодателем и работающие на основе трудовых отношений получают столько же, сколько имеющие договора. Напротив, российские работницы, имеющие трудовые договоры, зарабатывают меньше всего и их оплата существенно меньше, чем у работающих на основе устных соглашений.

Наличие формальных отношений с работодателем не снижает гендерную дифференциацию в оплате труда российских работниц.

5.4. Различия в формах и способах оплаты труда работников-иностранцев и россиян

Форма оплаты труда в первую очередь зависит от сферы, в которой занят работник, и от той работы, которую он выполняет. Гражданство в данном случае имеет второстепенное значение. Так, к примеру, сель-

13 /КРАТКИЙ АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ О НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ по теме: «Анализ практик трудовых отношений иностранных граждан (трудоустройство мигрантов) и их влияния на трансформацию трудовых отношений российских граждан»



ная форма оплаты широко распространена в строительстве, тогда как в сфере услуг, торговле более распространена повременная оплата.

Россияне реже, чем мигранты, работают на рабочих местах, где распространена сдельщина, в силу того, что в строительстве, извозе их занято относительно меньше, чем мигрантов, тогда как их удельный вес в видах экономической деятельности с превалированием повременной или постоянной оплаты труда существенно выше.

Практика оплаты труда «в конвертах» широко распространена на российском рынке труда. Особо популярна она на микропредприятиях, где 52,2% опрошенных работников получают зарплату без росписи. Такая практика более типична для иностранных работников, но и среди россиян таким способом получают зарплату 29,5% работников. Особо она распространена среди «регионалов», 38,6% которых получают деньги «в конверте». Причем даже среди россиян, имевших договоры с работодателем, такая практика имеет место: не расписываются за зарплату каждый восьмой россиянин, заключивший трудовой договор и каждый четвертый, работающий по гражданско-правовому договору. Парадоксально, что среди работающих на законных основаниях иностранцев эта практика менее распространена: только 8,1%, имевших трудовые договоры и 12,3% работавших по гражданско-правовым договорам не расписываются за полученную зарплату.

Распространенность оплаты «в конвертах» не зависит от уровня оплаты: «в конвертах» получают и очень хорошо и очень плохо оплачиваемые.

5.5. Задержки оплаты труда и отказ от выплаты заработной платы

С задержками заработной платы периодически сталкиваются как иностранные работники, так и их коллеги-россияне. Важную роль играют доверительные отношения, основывающиеся на триаде – заказчик-работодатель – работник.

Особенно часто заработную плату задерживают в сфере строительства. Существует даже своеобразный способ возведения объектов «с нулевыми ресурсами», при котором и рабочая сила, и материалы заведомо приобретаются работодателем «в долг»:

Таблица 5.5. Задержки в начислении заработной платы у мигрантов и россиян (в % от ответивших)

Кому чаще задерживают зарплату: россиянам или иностранцам	Россияне или мигранты		В среднем по массиву
	Россияне	Мигранты	
1 Россиянам	1,5%	3,0%	2,4%
2 Иностранцам	27,9%	34,3%	31,7%
3 Одинаково часто и тем, и другим	70,6%	62,6%	65,9%

Насколько вам задерживают зарплату?	Россияне или мигранты		В среднем по массиву
	Россияне	Мигранты	
1 Менее двух недель	65,8%	54,5%	59,0%
2 От двух недель до месяца	28,9%	37,5%	34,0%
3 Несколько месяцев	5,3%	8,0%	6,9%

Порядок погашения задолженности по заработной плате перед работниками, как правило, всецело зависит от работодателя. Как отмечают респонденты и сами работодатели, у работодателя нет приоритета, кому выплачивать долги по зарплате – мигрантам или россиянам. Зачастую, стремясь соблюсти справедливость, и избежать конфликта с работниками, работодатель предпочитает гасить задолженность равными долями перед иностранцами и россиянами.

Однако в зависимости от складывающейся ситуации, работодатель может оказывать предпочтение иностранцам или россиянам. Если работодатель опасается, что работники могут пожаловаться на задержку зарплаты в соответствующие инстанции, он сначала рассчитывается с россиянами, а затем – с иностранцами. Это объясняется тем, что угроза жалоб исходит, прежде всего, от российских работников. По той же причине работники-иностранцы чаще, нежели их российские коллеги, сталкиваются с длительными задержками оплаты труда и отказом от выплаты заработной платы.

14 /КРАТКИЙ АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ О НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ по теме: «Анализ практик трудовых отношений иностранных граждан (трудоустройство мигрантов) и их влияния на трансформацию трудовых отношений российских граждан»



Характерной особенностью оплаты труда работников-иностранцев является распространенная практика удержания заработной платы за первый месяц работы с последующей её выплатой при увольнении. Сами иностранные работники иногда называют такую зарплату «страховочной», подразумевая под этим, что работодатель, удерживая месячную оплату труда, страхует себя от внезапного ухода сотрудника-иностранца и других неприятных неожиданностей (например, попыток иностранца отстоять свои права, отказа от переработок без дополнительной оплаты и т.д.). Удержание заработной платы является весьма эффективным средством давления на иностранного работника и позволяет работодателю добиваться выполнения своих требований, даже если они противоречат нормам Трудового кодекса.

5.6. Премии и штрафы

Премии и штрафы в большей степени зависят не от гражданства работника, а от того, насколько качественно он выполняет свою работу.

Таблица 5.6. Распространенность практик начисления штрафов и премий у мигрантов и россиян (в % от ответивших)

ШТРАФУЮТ ЛИ ЗДЕСЬ РАБОТНИКОВ?	РОССИЯНЕ	МИГРАНТЫ	В СРЕДНЕМ ПО МАССИВУ
Да	49,2%	52,0%	50,6%
Нет	50,8%	48,0%	49,4%
ПЛАТЯТ ЛИ ВАМ ЗДЕСЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНО ЗА ХОРОШУЮ РАБОТУ?	РОССИЯНЕ	МИГРАНТЫ	В СРЕДНЕМ ПО МАССИВУ
Да	46,4%	40,2%	43,3%
Нет	53,6%	59,8%	56,7%

Тем не менее, в отдельных случаях говорилось о дискриминации в отношении работников-иностранцев, которая может быть вызвана повы-

шенной лояльностью к российским работникам со стороны работодателей или менеджеров, ответственных за назначение штрафов и премий.

Кроме того, недобросовестные работодатели широко используют практику назначения псевдоштрафов с целью экономии на заработной плате работников. Чаще всего, подобная практика распространяется на работников-иностранцев, которые не могут отличить псевдоштраф от обычного штрафа, и не склонны отстаивать свои права.

5.7. Оплата сверхурочных работ и простоев

Оплата сверхурочных работ и простоев в значительной мере зависит от того, оформлен ли у работника (как россиянина, так и иностранца) договор с работодателем, и какова форма оплаты его труда. Наличие договора в сочетании с повременной формой оплаты труда повышает шансы работника на компенсацию сверхурочных работ. Более или менее регулярно со сверхурочной работой сталкивается 22,6% работников. Мигранты несколько чаще, чем россияне, работают сверхурочно. Стимулом за такую работу является дополнительный заработок, реже – отгул. Однако каждый пятый мигрант и каждый восьмой россиянин работает сверхурочно без дополнительного вознаграждения.

Оплата простоев – явление гораздо более редкое. Чаще всего простои компенсируются тем работникам, у которых заключен трудовой (а не гражданско-правовой) договор, с повременной формой оплаты труда.

При сдельной оплате труда сверхурочные работы и простои, как правило, не компенсируются.

Таблица 5.7. Особенности оплаты сверхурочных работ (в % от ответивших)

ПРИХОДИТСЯ ЛИ ВАМ РАБОТАТЬ СВЕРХУРОЧНО?	РОССИЯНЕ	МИГРАНТЫ	СРЕДНЯЯ ПО МАССИВУ
Нет, никогда	31,9%	29,8%	30,9%
Иногда, один-два раза в месяц	48,0%	45,0%	46,5%
Часто, один-два раза в неделю	14,9%	17,3%	16,1%
Практически каждый день	5,2%	7,9%	6,5%

15 /КРАТКИЙ АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ О НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ по теме:

«Анализ практик трудовых отношений иностранных граждан (трудоустройство мигрантов) и их влияния на трансформацию трудовых отношений российских граждан»



ЦЕНТР
СОЦИАЛЬНО-
ТРУДОВЫХ
ПРАВ



КАК ВАМ ОБЫЧНО ОПЛАЧИВАЮТ СВЕРХУРОЧНУЮ РАБОТУ?	РОССИЯНЕ	МИГРАНТЫ	СРЕДНЯЯ ПО МАССИВУ
Обычно я получаю деньги за сверхурочную работу	61,6%	59,0%	60,3%
Обычно мне дают отгул	9,9%	7,2%	8,5%
Иногда дают отгул, иногда получаю деньги	15,9%	14,5%	15,2%
Сверхурочные не оплачивают	12,5%	19,3%	15,9%

Среди мигрантов чаще распространены практики, когда отсутствуют договоренности о конкретной работе, но в большинстве случаев такие договоренности имеют место (в 70% случаев у мигрантов и в 80% – среди россиян). В большинстве случаев работники выполняют именно те работы, о которых предварительно договаривались. Постоянно приходится делать что-то сверх предварительных договоренностей только 8% работникам, «иногда» – 36% безотносительно гражданства работника. (Россияне даже несколько чаще вынуждены это делать, чем мигранты).

И россияне и мигранты согласны с тем, что их навыки и квалификация полностью соответствуют выполняемой работе, только 28,6% россиян и 25,7% мигрантов полагают, что они могли бы выполнять более квалифицированную работу (1,5% работников считают, что их квалификации недостаточно для данной работы).

6. РЕЖИМ И УСЛОВИЯ ТРУДА

6.1. Режим и условия труда иностранцев и россиян на аналогичных рабочих местах

Режим труда работников-иностранцев зачастую существенно отличается от режима труда россиян. Иностранцы, занятые на низкоквалифицированных рабочих местах, как правило, предпочитают работать значительно более интенсивно, нежели их коллеги-россияне.

Таблица 6.1. Особенности графика работы (в % от ответивших)

КАКОЙ У ВАС ГРАФИК РАБОТЫ?	РОССИЯНЕ	МИГРАНТЫ	СРЕДНЯЯ ПО МАССИВУ
Пять рабочих дней в неделю и два выходных	39,4%	23,9%	31,7%
Шесть рабочих дней в неделю и один выходной	19,7%	31,7%	25,7%
Несколько рабочих дней, потом несколько выходных	18,8%	12,6%	15,7%
Работаю без выходных	7,5%	18,1%	12,8%
Работаю в те дни, когда есть работа, или скажет начальство	9,1%	10,2%	9,7%
Работаю вахтовым методом	4,7%	2,7%	3,7%
Работаю, в те дни, когда захочу	0,8%	0,7%	0,7%

p < 0,001

Среди работников-иностранцев широко распространен двенадцатичасовой рабочий день, работа без выходных или с одним выходным в неделю. Россияне чаще работают по восемь часов в день, с двумя выходными в неделю. Тем не менее, имеются прецеденты, когда россияне работают «наравне» с иностранцами, т.е. более восьми часов в день, без выходных или с одним выходным. Так работают 7,5% россиян и 18,1% мигрантов. Чаще всего к этой категории относятся российские работники, приехавшие из других регионов. Также встречаются случаи, когда иностранцы работают по восемь часов в день, с двумя выходными. Иностранцы чаще россиян, соглашаются работать во вредных и тяжелых условиях. В то же время почти четверть мигрантов (23,9%) работают пять дней в неделю с двумя выходными (среди россиян – 39,4%).

16 /КРАТКИЙ АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ О НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ по теме: «Анализ практик трудовых отношений иностранных граждан (трудоустройство мигрантов) и их влияния на трансформацию трудовых отношений российских граждан»



6.2. Компенсационные выплаты за вредности

Только 12,9% работников заняты на вредных производствах, причем численность россиян и мигрантов на таких производствах практически не различается (48,7% таких работников – россияне).

Компенсационные выплаты за вредности – явление достаточно редкое на рынке труда, тем не менее, среди занятых на вредных производствах 26,7% получают такие компенсационные выплаты. Никакой дискриминации мигрантов не отмечается – доля получающих выплаты за вредности среди них такая же, как и среди россиян.

Компенсационные выплаты чаще практикуются на тех предприятиях, где действуют профсоюзы. Среди работающих на вредных производствах в предприятиях, где имеется профсоюзная организация, 46,2% получают компенсации, тогда как среди работающих в предприятиях без профсоюзов – 29,0%.

Огромное значение имеет наличие коллективного договора на предприятии. При его наличии компенсации получают 57,1% работников, имеющих на то право, при отсутствии коллективного договора – лишь 23,2%¹³.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. Отличия в сфере социальных гарантий для работников-иностранцев и их коллег-россиян

Как показало исследование, социальные гарантии чаще предоставляются российским работникам, чем иностранцам, многие из которых работают незаконно.

Россияне чаще мигрантов могут претендовать на отпуск и им существенно чаще он оплачивается (в 66,4% случаев против 39,0% среди мигрантов). Больничный оплачивается каждому пятому мигранту, тогда как среди россиян – большинству.

¹³ Опрашивались только российские работники

Таблица 7.1. Особенности предоставления социальных гарантий (в % от ответивших)

МОЖЕТЕ ЛИ ВЫ ВЗЯТЬ ОТПУСК?	РОССИЯНЕ	МИГРАНТЫ	СРЕДНЯЯ ПО МАССИВУ
Да	89,1%	70,3%	79,8%
Нет	10,9%	29,7%	20,2%
ВАМ ОПЛАЧИВАЮТ ОТПУСК ИЛИ НЕТ?	РОССИЯНЕ	МИГРАНТЫ	СРЕДНЯЯ ПО МАССИВУ
Да, оплачивают	66,4%	39,0%	54,4%
Нет, не оплачивают	33,6%	61,0%	45,6%
ЕСЛИ ВЫ ЗАБОЛЕЕТЕ, МОЖЕТЕ ЛИ ВЫ НЕ ВЫЙТИ НА РАБОТУ?	РОССИЯНЕ	МИГРАНТЫ	СРЕДНЯЯ ПО МАССИВУ
Да, просто нужно предупредить работодателя (бригадира)	53,1%	76,6%	64,8%
Да, но нужно принести больничный (справку)	43,9%	17,0%	30,6%
Нет, если я не выйду на работу, меня уволят	3,0%	6,4%	4,7%
ВАМ ОПЛАЧИВАЮТ БОЛЬНИЧНЫЙ	РОССИЯНЕ	МИГРАНТЫ	СРЕДНЯЯ ПО МАССИВУ
Да, оплачивают	52,9%	21,6%	37,9%
Нет, не оплачивают	47,1%	78,4%	62,1%

Однако в том случае, если иностранный работник оформлен в штат организации по трудовому договору, он обладает почти всеми теми социальными гарантиями, что и его коллеги-россияне (за исключением оплаты больничных временно пребывающим трудовым мигрантам).

17 / КРАТКИЙ АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ О НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ по теме: «Анализ практик трудовых отношений иностранных граждан (трудовых мигрантов) и их влияния на трансформацию трудовых отношений российских граждан»



Работа по гражданскому договору или без оформления оставляет соблюдение социальных гарантий на усмотрение работодателя. Предоставление социальных гарантий, как иностранцам, так и россиянам, в данном случае – явление довольно редкое.

7.2. Социальные пакеты

Если на предприятии существует социальный пакет, то он, как правило, предоставляется всем сотрудникам, которые официально оформлены на работу, вне зависимости от их гражданской принадлежности.

Таблица 7.2. Особенности предоставления социальных гарантий (в % от ответивших)

ЧТО ИЗ ПЕРЕЧИСЛЕННОГО ПРЕДОСТАВЛЯЕТ ЛИЧНО ВАМ ВАШЕ ПРЕДПРИЯТИЕ	РОССИЯНЕ	МИГРАНТЫ
Оплату проезда, доставку на работу и с работы	7,5%	10,0%
Частичную или полную оплату питания	18,1%	20,1%
Товары, продукты по льготным ценам	7,1%	6,5%
Оплату лечения, медицинскую страховку	12,1%	6,6%
Материальную помощь	5,7%	2,6%
Частичную или полную оплату путевок (в санаторий, дом отдыха, детский оздоровительный лагерь на турбазу, и пр.)	4,5%	*
Субсидии на покупку/строительство жилья	0,5%	*
Жилье, общежитие	9,4%	29,0%
Ничего не предоставляет	58,0%	50,5%

* - вопрос не задавался

В отдельных случаях социальный пакет доступен даже тем работникам, трудовые отношения с которыми формально не оформлены. Иногда некое подобие социального пакета в виде бесплатного питания и

жилья предоставляет иностранным работникам их земляк-бригадир. Следует также отметить, что отличительной особенностью социальных пакетов на рынке труда является их невысокое качество.

7.3. Должны ли иностранцам предоставляться те же социальные гарантии, что и россиянам? (мнения работодателей и экспертов)

Вопрос о том, должны ли иностранцам предоставляться те же социальные гарантии, что и россиянам, разделил работодателей на два лагеря. По мнению части работодателей, иностранцам следует предоставить социальные гарантии, поскольку этого требует социальная справедливость. По мнению второй категории работодателей, иностранцы не должны обладать равными социальными правами с россиянами, так как это экономически нецелесообразно и лишает российских граждан их законных преимуществ.

Позиция опрошенных нами экспертов из числа правозащитников и представителей профсоюзов заключается в том, что иностранцам необходимо предоставить равные социальные права с россиянами, поскольку это окажет благотворное влияние на российский рынок труда.

8. Коммуникации и ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ РОССИЯН И МИГРАНТОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

8.1. Отношения подчинения/равенства россиян и иностранцев

Отношения подчинения/равенства между россиянами и иностранцами устанавливаются в зависимости от занимаемых ими должностей. Опрошенные мигранты, как правило, занимают одинаковые должности с россиянами или находятся в подчинении от них.

18 /КРАТКИЙ АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ О НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ по теме: «Анализ практик трудовых отношений иностранных граждан (трудовых мигрантов) и их влияния на трансформацию трудовых отношений российских граждан»



Проведенное исследование показало, что при занятии одинаковых должностей россияне и иностранцы находятся в партнерских, равных отношениях. Можно заключить, что гражданская и этническая принадлежность не оказывает непосредственного влияния на иерархию отношений в трудовом коллективе.

8.2 Коммуникации и взаимодействия на работе

Коммуникации иностранцев и россиян на работе по большей части носят достаточно благополучный характер. Отношение значительной части российских работников к тому, что им приходится взаимодействовать с иностранными гражданами и решать с ними совместные задачи, можно охарактеризовать как нейтральное или положительное. Респонденты говорили об общении вне работы россиян и иностранцев, а также совместном проведении досуга.

8.3. Напряжения и типичные конфликтные ситуации в сфере трудовых отношений

Напряженность между российскими работниками и их коллегами-иностранцами зачастую возникает тогда, когда численность иностранных работников начинает превышать численность россиян. Культурные отличия и численное превосходство иностранных работников заставляет россиян чувствовать себя неуверенно и некомфортно. Конфликтные ситуации между россиянами и иностранцами нередко складываются вокруг использования последними родного языка и/или незнания русского. Типичными можно считать и конфликты, возникающие на почве ксенофобских настроений российских работников.

Другой достаточно распространенной причиной, провоцирующей конфликтные ситуации, является готовность иностранцев трудиться за меньшую плату, что воспринимается россиянами, как «сбивание расценок» на работу.

Наконец, ещё одной причиной конфликтов может стать неравномерное распределение трудовых обязанностей.

Следует также отметить, что конфликтные ситуации возникают не только между россиянами и иностранцами, но и между самими иностранными работниками. Одной из наиболее распространенных причин таких конфликтов является недобросовестное распределение заработанных денежных средств. Подобные инциденты нередко приводят к тому, что иностранные работники предпочитают трудиться совместно с россиянами, а не со своими соотечественниками. Ещё одной причиной конфликтов между работниками-иностранцами зачастую служат разногласия по поводу того, как следует выполнять ту или иную работу. Наконец, конфликт между иностранными работниками может вспыхнуть и на национальной почве.

9. Дисциплина и качество РАБОТЫ

9.1. Самооценка респондентов, оценка работодателей и других экспертов

По оценкам российских работников, их иностранных коллег и работодателей, рабочую дисциплину чаще нарушают россияне, чем иностранцы. В оценках дисциплинированности разных работников россияне и иностранцы практически единодушны: больше половины респондентов считают, что нарушения дисциплины не зависят от гражданства или региона происхождения. Остальные считают, что иностранцы менее склонны, чем россияне, к нарушению дисциплины во всех проявлениях: опоздания, прогулы, пьянство, отказ от выполнения своих обязанностей и споры с начальством. Интересно, что состав рабочего коллектива, преобладание в нем мигрантов или россиян, а также уровень образования, пол и возраст не изменяют оценки дисциплинированности россиян и мигрантов.

Это же подтверждается в интервью. Чаще всего в интервью говорят о таких нарушениях, как пьянство на работе, опоздание и невыход на работу.

19 /КРАТКИЙ АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ О НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ по теме: «Анализ практик трудовых отношений иностранных граждан (трудовых мигрантов) и их влияния на трансформацию трудовых отношений российских граждан»



Таблица 9. 1. Распределение ответов россиян и иностранцев на вопросы о дисциплине, %

	Кто на этом месте работы чаще опаздывает, уходит раньше положенного времени и т.п.	Кто на этом месте работы чаще прогуливает, не выходит на работу без предупреждения	Кто на этом месте работы чаще приходит на работу в пьяном виде	Кто на этом месте работы чаще отказывается выполнять свои обязанности	Кто на этом месте работы чаще спорит с начальством
иностранцы	2	3	1	2	2
россияне	38	38	43	36	48
не зависит от гражданства	60	59	55	62	50
Итого	100	100	100	100	100

Что же касается вопроса о том, кто качественнее выполняет свою работу, то здесь единого мнения не существует. Среди тех немногих мигрантов, кто считает, что в случае необходимости уволят россиянина, почти треть (31%) полагают, что произойдет это по причине того, что россиянин работает хуже, чем иностранец. Низкое качество работы россиян – самое популярное объяснение увольнения. В то же время, среди тех, кто считает, что уволят скорее мигранта, только 2% полагают, что это произойдет по причине низкого качества работы. Аналогично, почти треть утверждают, что если на работу возьмут иностранца, то благодаря хорошей работе; и только 4% среди тех, кто считает, что возьмут россиянина, приписывают это качеству его работы.

С точки зрения иностранцев, они не уступают россиянам в качестве работы.

По мнению россиян, напротив, иностранцы работают хуже, поскольку не обладают необходимой квалификацией.

Наконец, по оценкам работодателей, несмотря на то, что иностранцы часто не имеют достаточной квалификации, качество их работы, за

счет исполнительности и постоянного контроля, не уступает качеству работы россиян. В некоторых случаях, вследствие более высокой дисциплинированности и ответственности иностранцы демонстрируют даже более высокое качество работы, нежели россияне.

9.2. Удовлетворенность рабочим местом. Самооценка респондентов

По субъективной оценке собственных условий труда мигранты и россияне мало отличаются: различия в оценках размера заработной платы, плохих условий труда и несправедливого отношения начальства минимальны. В остальном условия труда оцениваются мигрантами хуже, чем россиянами, это касается регулярности выплаты заработной платы, своевременности ее выплаты и продолжительности рабочего дня. Однако самый большой разрыв в ощущении стабильности своей занятости: мигранты гораздо острее, чем россияне, ощущают страх увольнения. Как ни странно, наличие подписанного договора или, напротив, работа по устной договоренности, не связано с ощущением стабильности.

10. КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ/ КОМПЛЕМЕНТАРНОСТЬ МИГРАНТОВ И РОССИЯН

10.1. Кого предпочтут взять на работу: иностранца или россиянина? (оценки работников и работодателей)

Значительная часть работников (как иностранцев, так и россиян), полагает, что гражданская принадлежность не является определяющим фактором при приеме на работу. Гораздо большее значение имеют профессиональные навыки, согласие работать за невысокую плату, рекомендации и даже быстрота отклика на вакансию.

20 /КРАТКИЙ АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ О НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ по теме:

«Анализ практик трудовых отношений иностранных граждан (трудоустройство мигрантов) и их влияния на трансформацию трудовых отношений российских граждан»



Около трети всех опрошенных полагают, что при появлении вакансии на их предприятии предпочтение будет отдано соискателю независимо от его гражданства и длительности проживания в их населенном пункте. Среди мигрантов это мнение более популярно, чем среди россиян (39% против 31%). Для этой группы опрошенных самыми важными качествами соискателя оказывается не гражданство, а профессиональные навыки, согласие работать за невысокую плату, рекомендации и даже быстрота отклика на вакансию.

Аналогичные мнения высказываются и рядом работодателей, которые утверждают, что при приеме на работу они возьмут наиболее подходящего кандидата, вне зависимости от его гражданства.

Две трети респондентов, напротив, убеждены, что гражданская принадлежность играет весьма значимую роль при приеме на работу, поскольку россияне и иностранцы обладают набором устойчивых конкурентных преимуществ друг перед другом. При этом россияне гораздо более уверены в выборе «своих»: они в половине случаев говорят о том, что выбран будет местный житель (53%), тогда как среди мигрантов вариант «иностранец» выбрали около трети (35%).

Таблица 10.1. Распределение ответов на вопрос о том, кого возьмут на освободившееся место работы, среди россиян и иностранцев, %

Если на этом месте работы освободится рабочее место, кого скорее возьмут на работу: россиянина или иностранца?	Россияне	Иностранцы	Итого
Скорее россиянина	42,2	26,4	39,6
Скорее иностранца	21,7	35,0	25,7
Это не будет зависеть от гражданства	36,1	38,6	34,7
Итого	100,0	100,0	100,0

Важным фактором для формирования мнения о возможном новом сотруднике является сложившийся на этот момент состав коллектива. Там, где уже сейчас больше иностранцев, и мигранты, и местные чаще всего говорят о выборе в пользу иностранцев (47% среди иностранцев и 42% среди россиян). Менее всего ожидают увидеть в своем коллективе именно иностранцев те, кто работает среди местных жителей (13% среди россиян и 15% среди иностранцев), а также россияне, работающие с россиянами из других регионов (15%). Меньше всего на гражданство обращают внимание те, кто работает в смешанных коллективах (41% среди иностранцев и 43% среди россиян), а также иностранцы, работающие среди местных жителей (42%).

Чем менее удовлетворен своими условиями труда респондент, чем больше он склонен считать, что на освободившееся место на его предприятии возьмут иностранца. И россияне, и мигранты, занятые на нестабильных рабочих местах, опасаящиеся увольнения и недовольные задержками в выплате заработной платы, говорят о том, что на их предприятии скорее появится иностранец. Кроме того, среди мигрантов о возможном предпочтении иностранцев чаще говорят те, кто считают, что их рабочий день слишком длинный, а условия труда – плохие.

Среди россиян о предпочтении иностранцев говорят те, кто чаще работают сверхурочно, имеют нестабильный график труда и чья зарплата зависит от решения начальника. Те же, кто занят на более стабильной и защищенной работе, имеет постоянный оклад, оплачиваемый отпуск, говорят о более высоких шансах россиян на потенциальное рабочее место на их предприятии.

Далее, чем выше зарплата у россиянина – тем больше он уверен, что на свободное место может претендовать скорее россиянин. Так, более чем половина россиян с доходом от 41 000 рублей в месяц (61,5%) не беспокоятся о возможной конкуренции с иностранцами за рабочие места.

Между тем, готовность иностранцев работать за меньшие деньги рассматривается респондентами как их основное «конкурентное преимущество» на рынке труда: среди тех, кто считает, что наймут иностранца, эту причину выбрали 62% мигрантов и 64% россиян. Так, по мнению россиян, предпочитая иностранца российскому работнику, работодатель полагает, что вновь приобретенный сотрудник обойдет-

21 /КРАТКИЙ АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ О НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ по теме:
«Анализ практик трудовых отношений иностранных граждан (трудовых мигрантов) и их влияния на трансформацию трудовых отношений российских граждан»



ся дешевле и будет беспрекословно выполнять все, что ему скажут, поскольку знает, что он «в гостях».

Таблица 10.1.2. Распределение ответов на вопрос о том, кого возьмут на освободившееся место работы, в зависимости от размера зарплаты, %

	СРЕДНЕМЕСЯЧНАЯ ЗАРПЛАТА, РУБ.							
	по 15000		16000-25000		26000-40000		41000+	
	РОССИЯНЕ	МИГРАНТЫ	РОССИЯНЕ	МИГРАНТЫ	РОССИЯНЕ	МИГРАНТЫ	РОССИЯНЕ	МИГРАНТЫ
Скорее россиянина	39,9	27,8	39,8	24,5	46,3	24,5	61,5	36,4
Скорее иностранца	23,4	32,2	25,8	42,0	17,0	28,4	5,1	54,5
Это не будет зависеть от гражданства	37,7	39,9	34,4	33,5	36,7	47,1	33,3	9,1

С точки зрения иностранцев, работодатель, останавливая выбор на работнике, не имеющем российского гражданства, руководствуется тем, что тот работает лучше, быстрее и дешевле, чем россиянин, не пьет и понимает, что он не у себя дома.

Данные предположения подтверждаются частью работодателей, которые заявляют, что при приеме на работу скорее остановят свой выбор на иностранцах, поскольку они более ответственны, готовы трудиться в любых условиях и соглашаются на более низкую заработную плату, чем россияне.

Готовность работать больше и низкая вероятность попыток отстаивать свои права рассматривается как второе и третье «конкурентное преимущество» иностранцев, в глазах мигрантов и россиян. Качество работы занимает последнее место.

Таблица 10.1.3. Причины взять на освободившееся место иностранца, среди россиян и иностранцев (можно было выбрать несколько вариантов ответа)

	МИГРАНТЫ РОССИЯНЕ	
Потому что иностранец лучше работает – иностранца скорее возьмут на работу	28,9%	16,1%
Потому что иностранец больше работает – иностранца скорее возьмут на работу	49,1%	35,0%
Потому что иностранцу можно меньше платить – иностранца скорее возьмут на работу	61,9%	64,2%
Потому что иностранец не будет отстаивать свои права – иностранца скорее возьмут на работу	33,0%	35,8%
Всего	172,9%	151,1%

Россияне «ценятся» на рынке труда благодаря более простой процедуре найма и оформления документов. В глазах мигрантов это неоспоримое преимущество, его в качестве причины приема на работу россиянина выбрали большинство респондентов-иностранцев (88,5%). Для россиян это чуть менее значимая причина, хотя все равно основная (63%).

Кроме того, сами иностранцы в интервью указывали на непостоянный характер миграции в Россию: мигрант все равно рано или поздно уедет, а российский работник будет трудиться постоянно.

Вторая по значимости причина принять на работу россиянина – отношение клиентов, если работа предполагает общение с ними (ее отметили 22% мигрантов и 43% россиян).

Качество работы отходит на третий план: 30% россиян и только 4% мигрантов считают, что причиной взять на работу россиянина может стать более высокое качество его работы.

22 /КРАТКИЙ АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ О НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ по теме: «Анализ практик трудовых отношений иностранных граждан (трудовых мигрантов) и их влияния на трансформацию трудовых отношений российских граждан»



Таблица 10.1.4. Причины взять на освободившееся место россиянина, среди россиян и иностранцев (можно было выбрать несколько вариантов ответа)

	МИГРАНТЫ	РОССИЯНЕ
Потому что россиянам не нужно оформлять дополнительных документов – поэтому его на работу возьмут скорее	88,5%	63,3%
Потому что россияне лучше работают – поэтому его на работу возьмут скорее	3,8%	29,7%
Потому что россиян лучше воспринимают клиенты – поэтому его на работу возьмут скорее	21,7%	42,5%
Всего	114,0%	135,5%

Вопрос об увольнении ещё в меньшей степени определяется гражданской принадлежностью, нежели вопрос о приеме на работу: половина опрошенных считает, что увольнение произойдет независимо от формального статуса работника. Ключевыми факторами здесь являются качество работы, ответственность, опыт сотрудника и потребность в нем конкретного предприятия.

Таблица 10.1.5. Распределение ответов на вопрос о том, кого уволят при необходимости, среди россиян и иностранцев, %

ЕСЛИ НА ЭТОМ МЕСТЕ РАБОТЫ НУЖНО БУДЕТ КОГО-ТО УВОЛИТЬ, КОГО СКОРЕЕ УВОЛЯТ: РОССИЯНИНА ИЛИ ИНОСТРАНЦА?	РОССИЯНЕ	ИНОСТРАНЦЫ	ИТОГО
Скорее россиянина	11,6	6,9	9,3
Скорее иностранца	37,5	44,4	40,8
Это не будет зависеть от гражданства	50,9	48,7	49,9
Итого	100,0	100,0	100,0

Мигранты, так же как и в случае гипотетической ситуации найма, менее уверены в своем положении на рабочем месте и потому чаще считают, что скорее уволят иностранца. Более трети россиян придерживаются того же мнения, и данные интервью показывают причину этого – считается, что мигрантов много на рынке труда и они легко взаимозаменяемы.

Нарушения дисциплины (безответственность, пьянство) со стороны россиян – основная причина возможного увольнения. Об этом говорят иностранные работники и работодатели.

Российские работники, как правило, не воспринимают иностранцев, работающих с ними на одном предприятии, в качестве конкурентов и полагают, что угроза увольнения для россиян осталась на том же уровне.

Однако следует отметить, что в ходе исследования нам встретилось три прецедента, когда на предприятиях после смены собственника проводилась оптимизация, сокращался ряд должностей, увольнялось большое количество российских работников и на их места набирались иностранцы.

Таким образом, при смене собственника угроза увольнения российских работников и замены их иностранными работниками может значительно увеличиваться.

Тем не менее, необходимо подчеркнуть, что конкуренция между россиянами и иностранцами происходит в основном за рабочие места с неблагоприятными условиями, где работодатель изначально нацелен на нарушение норм трудового права. На «хороших» рабочих местах иностранцы, как правило, не являются конкурентами для российских работников.

И россияне, и мигранты уверены, что на аналогичных рабочих местах российские работники получают столько же, сколько мигранты или больше. Столь же единодушны они и в том, что уволят скорее иностранца, чем россиянина (мнения насчет приема на работу разделились). И россияне, и мигранты склонны утверждать об отсутствии конкуренции между ними.

Необходимо подчеркнуть, что конкуренция между россиянами и иностранцами происходит в основном за некачественные рабочие места, где работодатель изначально нацелен на нарушение норм трудо-



вого права. На рабочих местах более высокого качества иностранцы, как правило, не являются конкурентами для российских работников.

Здесь чаще имеет место конкуренция между различными группами россиян: местными и приезжими работниками¹⁴. Похоже, что местные работники проигрывают такую конкуренцию – приезжим из других регионов, в первую очередь. Последние, мотивированные к труду столь же, как и иностранцы, менее связанные повседневными семейными заботами, больше работают и больше зарабатывают (хотя местные жители убеждены в обратном). Примечательно, что вопрос о предпочтениях работодателя при увольнении и найме местных работников или приезжих поставил российских работников в тупик: 90,3% респондентов уклонились от ответа, кого из них скорее уволят.

11. РАСПРОСТРАНЕННОСТЬ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА

Довольно высокий процент респондентов указали, что они сами или кто-то из их ближайшего окружения сталкивались с той или иной формой принудительного труда.

Наиболее распространенные формы принудительного труда – связанные с невыплатой или неполной выплатой заработной платы¹⁵. С постоянными задержками заработной платы сталкиваются 39,7% респондентов. С задержками зарплаты в несколько месяцев сталкиваются 6,7% работников, в т.ч. 5,1% россиян и 7,9% мигрантов, от двух недель до месяца – 33,2% (в т.ч. 27,8% россиян и 36,8% мигрантов).

Зачастую такие задержки согласовываются с работником, однако в ряде случаев работник не информирован о возможных задержках в опла-

те труда или нарушаются оговоренные сроки задержки, что формально свидетельствует о принуждении со стороны работодателей к работе.

По утверждению респондентов, широкое распространение получил такой вид принудительного труда, как удержание работодателем у мигранта месячной зарплаты до полного расчета («залог»).

С прямым принуждением к работе под угрозой невыплаты или неполной выплаты зарплаты сталкивался каждый шестой респондент, в т.ч. 20,5% иностранцев и 13,1% российских граждан.

Таблица 11.1. Доля респондентов, положительно ответивших на вопрос «Были ли в Вашей жизни случаи, когда: ...» (% ответивших, множественный вопрос)

	Россияне	Мигранты	Итого
Вас заставляли работать дополнительно под угрозой невыплаты или неполной выплаты зарплаты	13,1	20,5	16,8
Вас заставляли работать дополнительно под угрозой увольнения	13,1	21,1	17,1
Вас заставляли отработывать долги, проезд и т.д.	4,6	9,3	7,0
Приглашая Вас работать, Вас обманывали об условиях труда	15,0	21,1	18,0

Наличие формальных договоренностей с работодателем несколько снижает риск быть вовлеченным в принудительный труд: среди имеющих трудовые договоры с работодателем доля сталкивающихся с принудительным трудом ниже, чем не сталкивающихся. Однако роль трудового договора не следует преувеличивать: во всех вышеперечисленных сценариях вовлечения в принудительный труд, более половины пострадавших имели трудовые договоры¹⁶ (соответственно, 59,3%, 64,9%, 52,6% и 61,2%).

¹⁶ Включая договоры с незаконными мигрантами.

¹⁴ За пределами своего региона работает около 1,8 млн. человек – численность, соразмерная с численностью трудовых мигрантов. (Тенденции на рынке труда. Статистический бюллетень 2011 года, (по материалам обследования по проблемам занятости), <http://www.gks.ru>,

¹⁵ Частью 1 ст. 4 ТК РФ запрещены все формы принудительного труда, включая работу при нарушении установленных сроков выплаты заработной платы или при выплате ее не в полном размере



Незаконно работающие иностранцы сталкиваются с принудительным трудом чаще, чем имеющие разрешительные документы.

Таблица 11.2. Доля респондентов-мигрантов, положительно ответивших на вопрос «Были ли в Вашей жизни случаи, когда: ...» (% ответивших, множественный вопрос)

	ЛЕГАЛЬНЫЕ	НЕЛЕГАЛЬНЫЕ
Вас заставляли работать дополнительно под угрозой невыплаты или неполной выплаты зарплаты	17,3	25,5
Вас заставляли работать дополнительно под угрозой увольнения	19,9	22,9
Вас заставляли отрабатывать долги, проезд и т.д.	8,5	10,3
Приглашая Вас работать, Вас обманывали об условиях труда	19,3	23,5
Приглашая Вас работать, Вас обманывали о том, чем Вы должны были заниматься на работе, в чем она заключается	12,6	15,5

Широко распространен принудительный труд и среди российских работников, причем наиболее часто вовлечены в принудительный труд приезжие, которые примерно вдвое чаще сталкиваются с принудительным трудом, чем местные работники.

Таблица 11.3. Доля респондентов-россиян, положительно ответивших на вопрос «Были ли в Вашей жизни случаи, когда: ...» (% ответивших, множественный вопрос)

	МЕСТНЫЕ	МАЯТНИКОВЫЕ	РЕГИОНАЛЫ
	МИГРАНТЫ		
Вас заставляли работать дополнительно под угрозой невыплаты или неполной выплаты зарплаты	10,4	24,4	17,9
Вас заставляли работать дополнительно под угрозой увольнения	11,6	12,2	17,3
Вас заставляли отрабатывать долги, проезд и т.д.	3,7	9,8	6,1
Приглашая Вас работать, Вас обманывали об условиях труда	11,2	14,6	25,0
Приглашая Вас работать, Вас обманывали о том, чем Вы должны были заниматься на работе, в чем она заключается	8,9	14,6	17,9

Широко распространены обман относительно условий труда при приглашении на работу, принуждение к труду под угрозой невыплаты зарплаты или увольнения. Примечательно, что с такими формами принудительного труда, как обман относительно условий труда и рабочими обязанностями при приглашении на работу, приезжие россияне сталкиваются чаще, чем даже нелегальные мигранты.

С наиболее жесткими формами принудительного труда и россияне, и мигранты сталкиваются существенно реже.

25 /КРАТКИЙ АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ О НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ по теме: «Анализ практик трудовых отношений иностранных граждан (трудоустройства) и их влияния на трансформацию трудовых отношений российских граждан»



Таблица 11.4. Доля респондентов, положительно ответивших на вопрос «Были ли в Вашей жизни случаи, когда: ...» (% ответивших, множественный вопрос)

	Россияне	Мигранты	Итого
Работодатель, посредник отбирал у Вас документы (удостоверения личности и пр.)	2,6	9,9	6,3
Вас заставляли работать под угрозой применения физического насилия к Вам или Вашим родственникам	1,5	6,2	3,8
Заставляли работать взаперти, ограничивая свободу передвижения в нерабочее время	1,1	4,8	2,9
Вас заставляли {работать} за еду, проживание – без оплаты деньгами	2,1	6,9	4,5
Вас заставляли работать в опасных условиях с нарушением правил охраны труда,	7,5	11,9	9,7
К Вам применяли физическое насилие на работе (били вас или тех, с кем вы работаете)	0,9	1,6	1,3
К Вам применяли сексуальное насилие (или угрожали сексуальным насилием) на работе	0,9	1,6	1,3
Вас похищали и заставляли работать	0,0	1,5	0,7

Тем не менее, среди мигрантов вовлеченность в наиболее жестокие формы принудительно труда выше, чем среди россиян. Причем мигранты существенно чаще – в несколько раз, – вовлекаются в принудительный труд под угрозой применения физического насилия, вынужденные работать взаперти с ограничением свободы передвижения, отдавать документы, работая без оплаты за еду, проживание.

Относительно часто мигранты сталкиваются и с такой формой принудительного труда, с которой не сталкиваются россияне – угрозой выдачи сотрудникам ФМС и полиции, угрозой депортации.

Нелегальные мигранты чаще вовлекаются в наиболее жестокие формы принудительного труда. Исключениями являются сексуальное насилие на работе (или угроза сексуального насилия) и похищения людей, с которыми чаще сталкиваются законно работающие мигранты.

Таблица 11.5. Доля респондентов-мигрантов, положительно ответивших на вопрос «Были ли в Вашей жизни случаи, когда: ...» (% ответивших, множественный вопрос)

	ЛЕГАЛЬНЫЕ	НЕЛЕГАЛЬНЫЕ
Работодатель, посредник отбирал у Вас документы (удостоверения личности и пр.)	9,2	11,0
Вас заставляли работать под угрозой применения физического насилия к Вам или Вашим родственникам	5,4	7,4
Заставляли работать взаперти, ограничивая свободу передвижения в нерабочее время	4,7	4,8
Вас заставляли работать за еду, проживание – без оплаты деньгами	5,6	8,7
Вас заставляли работать в опасных условиях с нарушением правил охраны труда,	11,2	12,9
К Вам применяли физическое насилие на работе (били вас или тех, с кем вы работаете)	3,8	4,8
К Вам применяли сексуальное насилие (или угрожали сексуальным насилием) на работе	2,2	0,6
Вас похищали и заставляли работать	1,6	1,3

26 /КРАТКИЙ АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ О НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ по теме:

«Анализ практик трудовых отношений иностранных граждан (трудоустройства мигрантов) и их влияния на трансформацию трудовых отношений российских граждан»



Чаще в такие ситуации попадали мигранты с низким уровнем образования, приехавшие из сельской местности, мужчины (кроме сексуального насилия), работающие на крупных предприятиях.

Среди женщин наиболее подвержены вовлечению в наиболее жестокие формы принудительного труда вдовы и разведенные женщины.

Со всеми вышеперечисленными видами принудительного труда иностранцы сталкиваются намного чаще, чем российские граждане¹⁷. Исключениями являются обман о содержании работы и сексуальное насилие (или его угроза) на работе: эти два вида принудительного труда среди россиян встречаются с такой же частотой, как и среди иностранцев.

12. ГОТОВНОСТЬ ОТСТАИВАТЬ ТРУДОВЫЕ ПРАВА И РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ

Неспособность отстаивать свои права рассматривается многими респондентами как одно из качеств, свойственных иностранным работникам, привлекательных для работодателей. Действительно, судя по анкетному опросу, около двух третей мигрантов ничего не собираются делать в ситуации, если работодатель нарушит их права (71%). Среди женщин доля выше, чем среди мужчин (78% против 69%).

Наличие документов (разрешение на работу, вид на жительство и т.д.) не значительно влияет на готовность действовать, за исключением патента: среди обладателей патента только 60% не будут никак действовать, в отличие от тех, кто имеет или не имеет разрешения на работу (от 68% и выше).

Наличие письменного договора, подписанного сразу, повышает вероятность каких-либо действий в свою защиту: среди имеющих письменных договоров с самого начала только 58% респондентов заявили о бездействии, тогда как среди тех, кто работает по устной договорен-

ности, таких 82%. Среди россиян никак не будут действовать, в случае нарушения их прав, чуть меньше половины (45%).

При этом мигранты и россияне практически с той же частотой сталкивались с нарушениями своих прав на работе (около 40% среди тех и других).

По конкретным действиям иностранные и российские работники схожи. В первую очередь, они стараются «не выносить сор из избы», решать вопросы внутри предприятия: либо с вышестоящим начальством, либо в профкоме. Россияне в гораздо большем числе случаев готовы идти в суд (32% против 8% у мигрантов). Иностранные граждане не рассчитывают на помощь диаспоры и посольства.

Мизерная доля респондентов среди иностранцев (8%) готовы участвовать в коллективных действиях в случае нарушения их прав работодателем. Среди россиян готовы к коллективным действиям 20%.

В целом, осведомленность о наличии или отсутствии профсоюза высокая: только 9% затруднились с ответом; тогда как о коллективном договоре знают меньше: около пятой части (19,6%) не смогли с точностью ответить на вопрос о коллективном договоре на их предприятии.

При этом распространенность профсоюзов ниже, чем коллективных договоров: профсоюзы действуют на предприятиях 12% респондентов, коллективные договоры есть у пятой части (19,1%).

Наличие профсоюза коррелирует с готовностью защищать свои права: где есть профсоюз, только 15% отказываются от каких-либо действий по своей защите в случае нарушения их прав. Однако среди респондентов, работающих на предприятиях с профсоюзом, только 39% собираются обратиться в него при нарушении прав.

27 /КРАТКИЙ АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ О НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ по теме:

«Анализ практик трудовых отношений иностранных граждан (трудоустройство мигрантов) и их влияния на трансформацию трудовых отношений российских граждан»

¹⁷ Различия статистически значимы: $p < 0,01$, чаще $p < 0,001$



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Деформация трудовых отношений на российском рынке труда, наличие «теневого» сектора экономики и специфических схем оплаты труда, затрагивают в первую очередь российских работников, трудовые права которых ущемляются. Иностранцы, законный доступ которых на российский рынок труда и доступ к правосудию существенно ограничены, еще более лимитированы в праве на достойный труд.

С позиции здравого смысла, масштабное привлечение мигрантов и их массовое вовлечение в «теневую» экономику и «серую» зону должно ухудшать положение российских работников на рынке труда и негативно влиять на практику оформления трудовых отношений, соблюдение норм трудового законодательства, снижать оплату труда, ухудшать режим и условия труда, вытеснять россиян с рабочих мест. Логично предположить, что наиболее серьезным вызовом является распространенность нелегальной занятости мигрантов, т.к. нелегальные мигранты – наиболее социально уязвимая группа работников. Настоящее исследование продемонстрировало, что ситуация намного сложнее.

Во-первых, основная ниша мигрантского труда – сферы занятости и производства, характеризующиеся плохими условиями и режимом труда, низкооплачиваемые и не предлагающие высокие требования к качеству рабочей силы. Рабочие места, которые занимают мигранты, качественно хуже занимаемых россиянами; структуры рабочих мест иностранцев и российских граждан существенно разнятся.

Сложился своеобразный симбиоз на рынке труда, когда россияне и мигранты дополняют друг друга на конкретных предприятиях, занимая разные по качеству рабочие места. Соответственно, труд россиян оплачивается лучше, чем труд иностранцев. На рабочих местах более высокого качества иностранцы, как правило, не являются конкурентами для российских работников. (Конкуренция между россиянами и иностранцами происходит в основном за некачественные рабочие места, где работодатель изначально готов к нарушению норм трудового права).

Во-вторых, даже занимая одинаковые рабочие места мигранты, уступающие россиянам в образовании, квалификации, прочим характеристикам человеческого капитала, хуже оплачиваются. (Даже при

равных персональных характеристиках мигранты получают меньше, т.к. их маржа за образование, опыт работы и др. качественные характеристики меньше, чем у россиян). Иностранцы, как отмечали респонденты, являются первыми претендентами на увольнение.

В результате, независимо от того, занимают ли мигранты одинаковые или разные по качеству вакансии, российские работники не воспринимают иностранцев, работающих с ними на одном предприятии, в качестве прямых конкурентов. Они полагают, что угроза увольнения для россиян осталась на том же уровне, что присутствие иностранных работников на предприятиях не ведет к снижению заработной платы и изменению форм и способов оплаты труда российских работников, никак не меняет практик оформления трудовых отношений, на режим и условия труда россиян.

В-третьих, мотивация оформления трудовых отношений с работодателем у российских и иностранных граждан разная. Социальные гарантии, социальная защита, значимые для россиян, не являются таковыми для иностранцев, отдающих отчет в невозможности добиться своих прав в суде. (Россияне также отдают себе отчет в ограниченности своих возможностей реализации законных прав и индифферентно относятся к вовлечению в неформальную занятость, тем более, что наличие трудового договора никак не сказывается на оплате их труда). Различны и практики трудовых отношений работодателя с российскими и иностранными гражданами, не позволяющие говорить об их взаимном влиянии.

Наличие трудового договора легально работающих мигрантов оплачивается, но несоизмеримо больше оплачивается нелегальность. (В случае привлечения на работу нелегалов, им платят не меньше, чем официально оформленным работникам, обладающим всеми разрешительными документами). В этом плане незаконно работающие иностранцы составляют конкуренцию, скорее, не российским гражданам, а имеющим все основания для занятия трудовой деятельностью мигрантам.

В-четвертых, на рабочих местах более высокого качества, на которые мигранты редко претендуют, имеет место конкуренция между различными группами россиян: местными и приезжими работниками.

28 / КРАТКИЙ АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ О НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ по теме:

«Анализ практик трудовых отношений иностранных граждан (трудоустройство мигрантов) и их влияния на трансформацию трудовых отношений российских граждан»



Похоже, что местные работники проигрывают такую конкуренцию – приезжим из других регионов, в первую очередь. Последние, мотивированные к труду столь же, как и иностранцы, менее связанные повседневными семейными заботами, больше работают и больше зарабатывают, а работодатели часто предпочитают регионалов местным жителям.

Взаимоотношения российских и иностранных работников сегодня довольно устойчивы и характеризуются скорее комплементарностью, чем конкурентностью. В то же время вызовы, обусловленные деформацией трудовых отношений на российском рынке труда, наличием «теневого» сектора экономики и специфических схем оплаты труда предстоит купировать в обозримом будущем. И крайне важно при выборе направлений трансформации рынка труда предусмотреть весь спектр возможных негативных последствий с учетом использования мигрантского труда.

29 /КРАТКИЙ АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ О НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ по теме:
«Анализ практик трудовых отношений иностранных граждан (трудовых мигрантов) и их влияния на трансформацию трудовых отношений российских граждан»



30 / КРАТКИЙ АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ О НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ *по теме:*
«Анализ практик трудовых отношений иностранных граждан (трудо-вых мигрантов) и их влияния на трансформацию трудовых отношений российских граждан»



ЦЕНТР
СОЦИАЛЬНО-
ТРУДОВЫХ
ПРАВ



31 / КРАТКИЙ АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ О НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ *по теме:*
«Анализ практик трудовых отношений иностранных граждан (трудо-вых мигрантов) и их влияния на трансформацию трудовых отношений российских граждан»



32 / КРАТКИЙ АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ О НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ РАБОТЕ *по теме:*
«Анализ практик трудовых отношений иностранных граждан (трудоустроенных мигрантов) и их влияния на трансформацию трудовых отношений российских граждан»

