

РАБОТОДАТЕЛИ МИГРАНТОВ: КТО, КАК И ПОЧЕМУ НАНИМАЕТ ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ?

Аннотация

В статье дается краткий обзор отечественных исследований, посвященных организациям, привлекающим иностранную рабочую силу. Представлены результаты опроса московских работодателей, имевших опыт найма иностранных работников в 2021–2023 гг. Рассмотрены вопросы о том, какие предприятия чаще других нанимают мигрантов, по каким причинам российские работодатели привлекают иностранную рабочую силу, каковы основные каналы поиска иностранных работников, почему и где наиболее распространены практики нелегальной и неформальной занятости иностранцев.

Введение

В российском общественно-политическом дискурсе работодатели, привлекающие иностранных работников, зачастую изображаются как жадные эксплуататоры бесправной и/или дешевой рабочей силы, игнорирующие потребности развития

национального рынка труда вследствие собственных эгоистических интересов. В последние годы все чаще звучат предложения о санкциях в отношении компаний, нанимающих иностранцев. Среди подобных инициатив – введение «налога за ми-

ГРИГОРЬЕВА Ксения Сергеевна – кандидат социологических наук, старший научный сотрудник Институт Китая и современной Азии Российской академии наук, Россия, Москва, email: ksenia_grig@mail.ru, SPIN-код: 1936-2386

Ключевые слова: трудовая миграция, работодатели, иностранные работники, практики найма, нелегальная и неформальная занятость

https://doi.org/10.48137/23116412_2025_4_90

грантов», установление ответственности работодателей за преступления, совершаемые иностранными работниками¹, запрет компаниям, принимающим на работу иностранцев, участвовать в государственных и муниципальных закупках².

Несмотря на бурные дебаты вокруг работодателей, привлекающих иностранную рабочую силу, исследования, посвященные им, редки. Недостаток научно обоснованной информации о том, кто, как и почему нанимает иностранцев,

способствует распространению не соответствующих действительности утверждений, вплоть до теорий заговора о работодателях, завозящих в Россию мигрантов с вредительскими целями³.

Настоящая статья стремится стать шагом на пути восполнения указанной лакуны, представляя обзор результатов ранее проведенных исследований и анализ данных опроса работодателей, привлекающих иностранную рабочую силу, проведенного в 2023 г. в Москве.

Российские исследования, посвященные работодателям мигрантов

Среди имеющихся научных работ, посвященных компаниям, привлекающим иностранцев, можно выделить проведенные с использованием качественной методологии [5; 3], количественные опросные [1; 2; 4] и экспериментальные [6] исследования.

Тематически они распадаются на работы, посвященные анализу целого спектра эмпирических вопросов, в т.ч. мотивов и источников привлечения мигрантов, процедур их легализации, условий труда и оформления трудовых отношений с иностранцами, сильных и слабых сторон

иностранных работников по сравнению с россиянами с точки зрения работодателей, влияния на привлечение иностранной рабочей силы ситуативных факторов (изменений миграционного законодательства, экономических кризисов, COVID-19) [2; 4; 5], и более узким тематическим проблемам. К последним можно отнести изучение практик взаимодействия низкоквалифицированных иностранных работников и работодателей [3], доступа на российский рынок труда мигрантов из разных стран исхода [6], проблем дискриминации иностранцев [1] и др.

¹ Глава СКР Бастрыкин предложил налог за мигрантов, лидер СРЗП Миронов – санкции для работодателей // ИА Рех. 11 апреля 2023. URL: <https://iarex.ru/news/93670.html> (дата обращения: 05.10.2025).

² Заманова Р. В Госдуме призвали ввести ограничения для компаний, нанимающих мигрантов // Газета.ру. 25 сентября 2025. URL: <https://www.gazeta.ru/social/news/2025/09/25/26810738.shtml> (дата обращения: 05.10.2025).

³ Кирилл Кабанов [телеграм-канал] // Telegram. 15 мая 2023. URL: <https://t.me/kabanovkv/1492> (дата обращения: 05.10.2025).

Основные содержательные результаты указанных работ заключаются в следующем:

В настоящее время ключевой причиной привлечения иностранной рабочей силы российскими работодателями является кадровый голод. Для найма иностранных работников нередко используются аутсорсинговые компании. Основными плюсами найма иностранцев работодатели считают их большую, по сравнению с россиянами, готовность работать сверхурочно и за меньшую оплату, а также более высокую трудовую дисциплину. В то же время по уровню квалификации, способности переучиваться и работать в коллективе трудовые мигранты, по мнению работодателей, уступают российским работникам [2].

Среди отечественных компаний сохраняются практики нелегального и неформального привлечения иностранцев (без разрешительных документов и/или без оформления трудовых договоров), при этом чаще такие практики распространяются на низкоквалифицированных мигрантов, тогда как квалифицированных обычно оформляют по всем правилам действующего законодательства [2; 5].

Россияне и мигранты, как правило, не конкурируют между собой. Конкурентами, скорее, являются разные группы мигрантов [1; 5]. При этом для иностранцев характерна большая интенсивность труда по сравнению с россиянами [1; 3].

COVID-19, экономические и геополитические потрясения, ужесточения миграционного законодатель-

ства не привели к видимому снижению интереса работодателей к привлечению иностранной рабочей силы [2; 4; 5]. Значительная доля тех, кто ранее нанимал мигрантов, заявили о намерении принимать иностранцев на работу и впредь.

Вопрос различий в уровне оплаты труда российских и иностранных работников – дискуссионный. Ряд исследователей настаивает на том, что оплата труда россиян и иностранцев идентична на аналогичных должностях [2]. Другие авторы, напротив, приходят к выводу о дискриминации иностранных работников по уровню заработной платы [1; 5].

Это противоречие, вероятно, объясняется сосредоточенностью исследователей на разных показателях: те, кто утверждает, что дискриминации в оплате труда нет, ориентируются на свидетельства работодателей о равных месячных заработных платах иностранцев и россиян. В то же время ученые, указывающие на наличие дискриминации, отмечают, что иностранцам приходится работать почти вдвое интенсивнее россиян за те же деньги [1; 5].

Кроме того, в результате широкого распространения неформальной занятости среди мигрантов (особенно на низкоквалифицированных должностях), у них, в отличие от местных жителей, зачастую отсутствует доступ к социальным гарантиям, пособиям и льготам, предоставляемым предприятиями, на которых они трудятся [3].

Предпочтения работодателей в отношении работников разной на-

циональности⁴ также служат предметом дискуссий. Согласно одним авторам, работодатели в целом индифферентны к национальной принадлежности сотрудников [2]. Однако другие исследователи утверждают, что предпочтения в области национальной принадлежности работников все же существуют. Так, экспериментальное исследование доступа иностранцев на российский рынок труда, проведенное с помощью метода «заочных тестов» (рассылки резюме, различающихся лишь национальностью соискателей, и последующего сравнения реакции на них работодателей) пока-

зало, что имеется определенная иерархия более и менее желательных национальностей потенциальных работников. На вершине этой пирамиды находятся россияне, за ними следуют граждане Беларуси и Украины, затем, с довольно большим отрывом, – мигранты из Армении и Кыргызстана, а наименее благоприятная ситуация у граждан Таджикистана, Узбекистана и Азербайджана, которым необходимо разослать в два, а то и в три раза больше резюме (по сравнению с выходцами из Украины и Беларуси), чтобы получить приглашение на собеседование [6].

Методология и эмпирическая база исследования

Переходя к изложению результатов нашего исследования, внесем необходимые пояснения в части его методологии и эмпирической базы.

Исследование было проведено Центром этнополитических и региональных исследований⁵ по запросу НИУ ВШЭ в 2023 г. методом количественного опроса, который охватил 750 московских предприятий и организаций, привлекающих иностранную рабочую силу. Опрошенные работодатели имели опыт найма иностранных работников в 2021–2023 гг.

Выборка предприятий и организаций, нанимающих иностран-

цев, формировалась при помощи квотного отбора. Его ключевым критерием стали сведения о видах экономической деятельности (ВЭД) предприятий, привлекающих иностранных работников. Для осуществления процедуры квотирования использовались данные Пенсионного фонда России (ПФР).

На первом этапе формирования выборки были рассчитаны доли предприятий различных видов деятельности, где могут работать иностранцы. На втором этапе – долевые соотношения корректировались в сторону увеличения для тех ВЭД, где наиболее высок удельный вес работающих без оформления

⁴ Здесь и далее термины «национальность», «национальная принадлежность» используются как синонимы гражданства.

⁵ Руководитель проекта – В.И. Мукомель.

разрешительных документов⁶: торговля, транспортировка и хранение, деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги, социальные услуги, прочие виды услуг.

Основой выборки послужила база данных СПАРК. Отбор организаций по видам экономической деятельности шел подряд, организации разной величины распределялись случайным образом. При этом в выборку не включались предприятия, где численность занятых составляла менее 10 чело-

век, поскольку такие организации редко официально принимают на работу иностранцев и практически не попадают в статистику ПФР.

Опрос проводился методом личного интервью. В качестве респондентов выступали владельцы и руководители предприятий (в основном при проведении анкетирования на микропредприятиях), руководители и сотрудники отделов кадров. В среднем стаж работы опрошенных в обследуемых организациях составлял 7,4 года.

Результаты исследования

Какие предприятия чаще других нанимают мигрантов?

Проведенное исследование показало, что чаще всего привлекают иностранную рабочую силу микро- и малые предприятия, численность работников которых составляет не более 15 и 100 человек соответственно. Их совокупная доля в числе организаций, принимающих на работу иностранцев, – 75,4%.

Средние и крупные предприятия, нанимающие иностранных работников, встречались только в

сфере строительства и обрабатывающих производств.

Иностранцы лучше всего представлены в числе сотрудников предприятий и организаций торговли, в обрабатывающих производствах, профессиональной, научной и технической деятельности, строительстве, гостиничном бизнесе и общепите.

Более 70% предприятий, нанимающих мигрантов, действуют в сфере услуг.

Причины найма иностранных работников и занимаемые ими рабочие места

Основная причина, по которой российские работодатели нанимают иностранных работников, – кадровый голод. В 2023 г. россий-

ским компаниям, привлекающим мигрантов, прежде всего, не хватало квалифицированных и неквалифицированных рабочих (недоком-

⁶ Поскольку данные ПФР учитывают только официально оформленных работников.

плект 27,7 и 29% соответственно), работников сферы торговли и обслуживания (22%). При этом по-

требность в руководителях высшего и среднего звена была лишь у 6,1% работодателей (таблица 1).

Таблица 1.

**Укомплектованность организаций кадрами
разных должностных категорий, %**

Должностные категории персонала	Степень укомплектованности кадрами			
	Избыток	Укомплектована	Недостаток	3/0
Руководители высшего и среднего звена	1,5	90,4	6,1	2,0
Специалисты высшей и средней квалификации	0,7	83,8	13,7	1,7
Служащие, исполнители (клерки)	1,9	85,3	9,9	2,9
Работники сферы обслуживания и торговли	1,1	69,8	22,0	7,1
Квалифицированные рабочие	1,0	68,5	27,7	2,7
Неквалифицированные рабочие	2,8	64,0	29,0	4,2

Проведенное исследование выявило следующую закономерность: как правило, на тех позициях, где кадровый дефицит вы-

ражен сильнее, доли иностранных работников и смешанных коллективов выше (таблица 2).

Таблица 2.

**Представленность иностранных и российских
работников в разных должностных категориях, %**

Должностные категории персонала	Состав рабочих коллективов			
	Только российские	Только иностранные	И те, и другие	3/0
Руководители высшего и среднего звена	82,7	1,7	12,9	2,8
Специалисты высшей и средней квалификации	60,2	1,4	36,0	2,4
Служащие, исполнители (клерки)	50,7	5,0	39,9	4,4
Работники сферы обслуживания и торговли	22,1	10,1	52,4	15,5
Квалифицированные рабочие	32,0	6,1	53,3	8,7
Неквалифицированные рабочие	13,6	17,1	61,8	7,5

Вместе с тем, как видно из приведенных данных, иностранные и смешанные трудовые коллективы особенно широко представлены на позиции неквалифицированных рабочих. По-видимому, это обусловлено, с одной стороны, нежеланием россиян занимать подобные рабочие места, как правило, характеризующиеся тяжелыми условиями труда и сравнительно низкой заработной платой, а с другой стороны, невысокими профессиональными компетенциями значитель-

ной части иностранных граждан (большинство которых обладает лишь общим средним образованием) или их готовностью на любую работу, в том числе не соответствующую их квалификации.

Аналогичную картину показывает и вопрос о доле представительства иностранцев на различных должностях: медианные значения наиболее высоки среди работников сферы обслуживания и торговли и (особенно) неквалифицированных рабочих (рис. 1).



Рис. 1. Медианные доли иностранных работников на разных должностях, %

Основные каналы привлечения иностранцев. Помощь в обустройстве

Основными способами поиска иностранных работников являются: размещение вакансий в Интернете (37,8%); «сарафанное радио» – поиск работников через сотрудников, коллег, знакомых (31,6%);

приглашение тех иностранцев, которые уже работали на предприятии (27,1%). Кроме того, значительная часть иностранных граждан сама обращается на предприятия в поисках работы (рис.2).

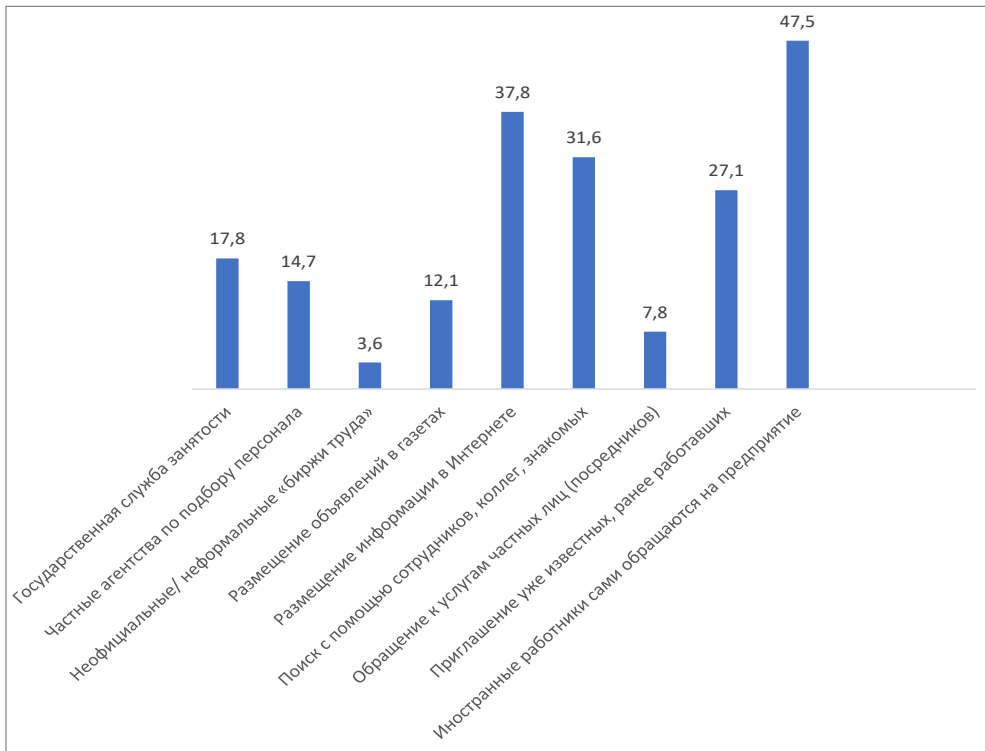


Рис.2. Каналы поиска иностранных работников, %

Интересно, что довольно востребованным каналом поиска иностранной рабочей силы выступает государственная служба занятости (17,8%). Еще 14,7% опрошенных сообщают об обращениях в частные агентства по подбору персонала (аутсорсинг). Популярность последних объясняется тем, что при использовании аутсорсинга, предприятия не несут ответственности за возможные нарушения иностранцами миграционного законодательства. При этом, вопреки бытующему мнению о широком распространении практик частного посредничества при трудоустройстве иностранцев, менее десятой

доли работодателей прибегают к услугам частных лиц при поиске иностранного персонала.

Следует также отметить, что значительная часть предприятий оказывает помощь в обустройстве своим иностранным работникам. Чаще всего оплачивается (предоставляется) питание на рабочем месте. Около трети организаций помогает оформить необходимые разрешительные документы. 26,7% – частично или полностью оплачивают жилье. Около пятой части работодателей компенсирует проезд на работу и с работы, 15,7% оплачивают профессиональное обучение. У 7% даже предусмотрена компенсация курсов

по изучению русского языка. Лишь около трети работодателей не оказы-

вает никакой поддержки своим работникам-иностранцам (рис.3).

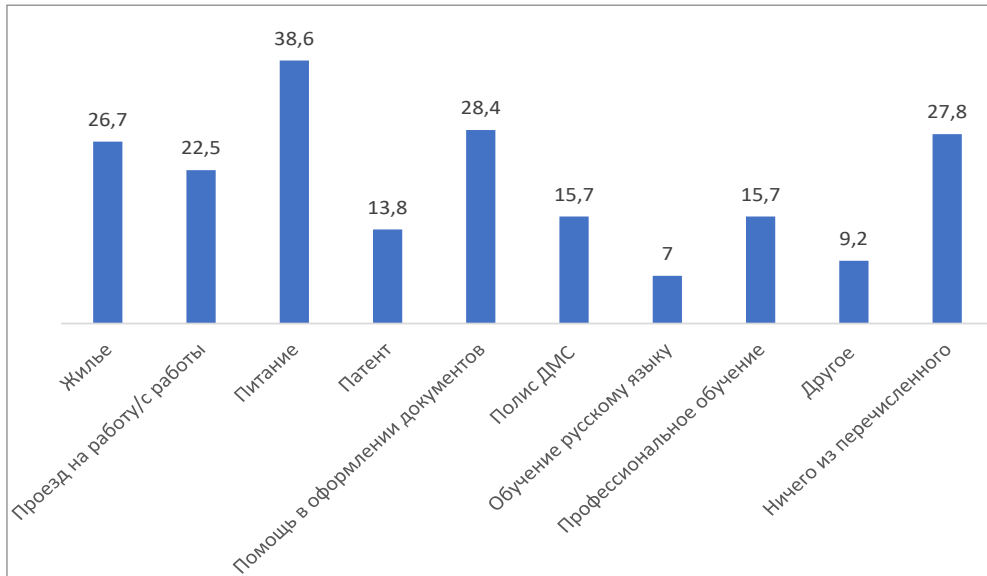


Рис.3. Распределение ответов на вопрос «Что из перечисленного ваше предприятие предоставляло или оплачивало иностранным работникам в 2021–2023 гг.?», %

Таким образом, несмотря на распространенное мнение о предприятиях, нанимающих иностранцев, как о компаниях с низкой социальной ответственностью, стре-

мящихся максимально сэкономить на персонале, значительная часть из них оказывает иностранцам по-настоящему помощь.

Нарушения действующего законодательства при привлечении иностранной рабочей силы

Работодатели признают, что при найме иностранных граждан законодательство периодически нарушается. Основной причиной этого, по мнению респондентов (22,9%), является сложная и продолжительная система оформления иностранных работников. Другие распространенные стимулы для обхода

действующих законодательных норм – запутанность и противоречивость процедур, которым сложно следовать в полном объеме; высокие налоги на доходы иностранцев, не являющихся налоговыми резидентами; дополнительные расходы на легальных иностранных работников (таблица 3).

Таблица 3.

Основные причины нарушения законодательства работодателями, по мнению опрошенных, %

Варианты ответов	%
Из-за сложной и продолжительной системы оформления иностранных работников	22,9
Из-за запутанных, противоречивых процедур, которым слишком сложно следовать в полном объеме	12,4
Из-за вымогательства со стороны чиновников	3,0
Из-за высоких налогов на доходы иностранных работников, не являющихся налоговыми резидентами	8,3
Из-за дополнительных расходов на легальных иностранных работников	8,4
Из-за возможности использовать несовершенства в законодательстве	3,8
В надежде «договориться» с проверяющими	2,0
В надежде избежать проверок	7,6
Из-за другого	7,6
Затрудняюсь ответить	50,5

Около пятой части работодателей признаются в том, что нарушали действующее законодательство,

принимая иностранцев на разовые неквалифицированные работы без оформления договора (рис.4).



Рис. 4. Привлечение иностранцев на разовые неквалифицированные работы (разнорабочие, уборщицы и т.п.) без оформления договора, %

Это соответствует результатам других исследований, показывающих, что неофициальное привлечение иностранной рабочей силы чаще практикуется на низовых должностях, тогда как квалифицированных сотрудников стараются оформлять официально.

Подавляющая доля опрошенных, как видно из приведенных данных, настаивает на том, что официально оформляют иностранных работников, не допуская нарушений. Впрочем, учитывая сензитивность вопроса, сложно сказать, насколько это соответствует действительности.

Заключение

Проведенное исследование позволило ответить на вопрос о том, кто, как и почему нанимает иностранных работников. Было установлено, что основную долю предприятий, привлекающих иностранную рабочую силу, составляют малые и микропредприятия. Ключевая сфера занятости иностранцев – сфера услуг. Эти данные хорошо согласуются с результатами предыдущих исследований [2].

Рекрутинг иностранных работников, как правило, происходит посредством размещения вакансий в Интернете, «сарафанного радио», приглашения уже работавших на предприятии иностранцев. При этом почти половина трудовых мигрантов сама обращается в организации в поисках работы. Кроме того, относительно востребованными являются услуги аутсорсинга.

При привлечении иностранцев на разовые низкоквалифицированные работы довольно распространен найм нелегальной рабочей силы (без необходимых разрешительных документов) и неформального трудоустройства (без заключения договора). Однако подавляю-

щее большинство работодателей утверждают, что не нарушают действующее законодательство при приеме на работу иностранцев.

Основной причиной нарушений закона, когда таковые допускаются, по утверждениям работодателей, является сложная и продолжительная система оформления иностранных работников.

В качестве главной причины привлечения иностранцев, по свидетельствам респондентов, выступает кадровый голод, особенно выраженный в отношении квалифицированных и неквалифицированных рабочих. Относительно широкая представленность иностранцев на должностях низкоквалифицированного персонала позволяет предположить, что россияне не стремятся замещать подобные должности, характеризующиеся тяжелыми условиями труда и невысокой заработной платой. О том, что в случае отсутствия дефицита кадров на рынке труда, работодатели предпочли бы привлекать россиян, говорят и проведенные экспериментальные исследования, показавшие, что большая часть работодателей предпочитает нани-

мать российских граждан, а не иностранцев [6].

Интересным результатом проведенного исследования стали данные о том, что значительная доля российских работодателей по мере возможностей старается оказывать своим иностранным работникам помощь в обустройстве. Наиболее распространенными видами такой помощи является предоставление

питания на рабочем месте, компенсация дорожных расходов, частичная оплата жилья. Подобные практики идут вразрез с распространенными в общественно-политических дискурсах утверждениями о том, что работодатели, привлекающие иностранцев, представляют собой хищнические предприятия, полностью лишенные социальной ответственности.

Список литературы

1. Вакуленко Е., Леухин Р. Дискриминируются ли иностранные работники на российском рынке труда? // Экономическая политика. 2016. Т. 11. № 1. С. 121-142.
2. Денисенко М. Б., Мукомель В. И. Иностранцы в России: мнения работодателей // Социологические исследования. 2023. № 1. С. 26-37.
3. Лисицын П. П., Степанов А. М. Формы взаимодействия низкоквалифицированных трудовых мигрантов и работодателей в принимающих обществах (на примере Греции, России и Франции) // Журнал исследований социальной политики. 2018. Т. 16. № 4. С. 611-626.
4. Флоринская Ю.Ф. Наем мигрантов в период кризиса (по результатам социологических опросов и фокус-групп) // Проблемы прогнозирования. 2010. № 6. С. 149-156.
5. Флоринская Ю.Ф. Работодатели и иностранные мигранты на рынках труда крупных российских городов // Проблемы прогнозирования. 2018. № 2. С. 144-154.
6. Эндрюшко А.А. Григорьева К.С. Мигранты на российском рынке труда: оценка стартовых возможностей // Этнографическое обозрение. 2022. № 4. С. 26-43.

GRIGOR'EVA Kseniya S. – Candidate of Sociological Sciences, Senior Researcher, The Institute of China and Modern Asia of the Russian Academy of Sciences, Russian Federation, Moscow, e-mail: ksenia_grig@mail.ru

Keywords: labor migration, employers, foreign workers, hiring practices, illegal and informal employment

EMPLOYERS OF MIGRANTS: WHO, HOW, AND WHY HIRE FOREIGN WORKERS?

Abstract

This article provides a brief overview of Russian research on organizations that employ foreign workers. The results of a survey of Moscow employers who hired foreign workers in 2021–2023 are presented. It examines which companies most frequently hire migrants, the reasons why Russian employers employ foreign workers, the main channels for finding foreign workers, and the reasons and locations for the most widespread practices of illegal and informal employment of foreigners.

References

1. Vakulenko E., Leukhin R. Wage Discrimination Against Foreign Workers in Russia // *Ekonomicheskaya Politika*. 2016. Vol. 11. No. 1. Pp. 121-142.
2. Denisenko M.B., Mukomel V.I. Foreign Workers in Russia: Employers' Opinions. *Sociological Studies*. 2023. No. 1. Pp. 26-37.
3. Lisitsyn P. P., Stepanov A. M. Ordinary Forms of Interaction Between Unskilled Labour Migrants and Employers in Receiving Societies (The Case of Russian, Greek, and French Cities) // *The Journal of Social Policy Studies*. 2018. Vol. 16. No. 4. Pp. 611-626.
4. Florinskaya Y.F. Hiring migrants during the crisis (according to sociological surveys and focus groups) // *Studies on Russian Economic Development*. 2010. No. 21. Pp. 149-156.

5. Florskaya Yu. F. Employers and Foreign Migrants in The Labor Markets of Major Russian Cities: Interaction in New Conditions // Studies on Russian Economic Development. 2018. No. 2. Pp. 144-154.
6. Endryushko A. A. Grigor'eva K. S. Migrants in the Russian Labor Market: An Assessment of Starting Opportunities // Etnograficheskoe obozrenie. 2022. No. 4. Pp. 26-43.

Статья поступила в редакцию 4.10.2025.

Принята к публикации 28.10.2025.