

МИГРАНТЫ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА: ОЦЕНКА СТАРТОВЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ

А.А. Эндрюшко, К.С. Григорьева

Анна Александровна Эндрюшко | <https://orcid.org/0000-0002-1358-1145> | anna.endryushko@mail.ru | младший научный сотрудник | Институт социологии ФНИСЦ РАН (ул. Большая Андроньевская 5 стр. 1, Москва, 109544, Россия)

Ксения Сергеевна Григорьева | <https://orcid.org/0000-0002-7761-7792> | [kseniagrigroryeva@yandex.ru](mailto:kсениагригорьева@yandex.ru) | к. соц. н., старший научный сотрудник | Институт социологии ФНИСЦ РАН (ул. Большая Андроньевская 5 стр. 1, Москва, 109544, Россия)

Ключевые слова

мигранты, трудовая миграция, рынок труда, интеграция мигрантов, коэффициенты интеграции мигрантов

Аннотация

В статье представлены результаты исследования, посвященного анализу доступа иностранных граждан к рынку труда в России. Эмпирическую основу исследования составил ряд экспериментов, проведенных авторами в ноябре 2020 г., в ходе которых выяснялось влияние гражданской принадлежности потенциальных работников на получение приглашения от работодателя на собеседование. Эксперименты проводились с использованием самого популярного сайта поиска работы и подбора персонала HeadHunter. Полученные результаты позволили сделать вывод о том, что доступ мигрантов из разных государств к российскому рынку труда неодинаков. Наиболее предпочтительны для работодателей граждане Украины и Беларуси, а доступ других мигрантов более или менее ограничен. В аутсайдерах – приезжие из Азербайджана, Таджикистана и Узбекистана. Проанализированы стратегии работодателей при выборе сотрудников с разным гражданством, а также предлагаемые условия занятости на одних и тех же вакансиях для мигрантов и немигрантов.

Российская Федерация около 30 лет является страной иммиграции, привлекающей множество граждан государств постсоветского пространства. Если в первой половине 1990-х годов это были в основном беженцы из зон вооруженных конфликтов и вынужденные переселенцы, в том числе этнические русские, то со второй половины 1990-х и по сей день большая часть приезжих – это трудовые мигранты, коренные жители стран СНГ, чьи перемещения детерминированы экономическими мотивами, прежде всего поиском работы. Согласно данным Главного управления по вопросам миграции МВД РФ, в 2019 г.

Статья поступила 15.06.2021 | Окончательный вариант принят к публикации 27.10.2021
Ссылки для цитирования на кириллице / латинице (*Chicago Manual of Style, Author-Date*):

Эндрюшко А.А., Григорьева К.С. Мигранты на российском рынке труда: оценка стартовых возможностей // Этнографическое обозрение. 2022. № 4. С. 26–43. <https://doi.org/10.31857/S0869541522040029>
EDN: HXIOVN

Endryushko, A.A., and K.S. Grigor'eva. 2022. Migrants na rossiiskom rynke truda: otsenka startovykh vozmozhnostei [Migrants in the Russian Labor Market: An Assessment of Starting Opportunities]. *Этнографическое обозрение* 4: 26–43. <https://doi.org/10.31857/S0869541522040029> EDN: HXIOVN

40% граждан, въехавших в Россию из государств СНГ, указали, что прибыли с целью поиска работы, еще 18% – с частной целью¹. В 2020 г. при общем сокращении миграционных потоков (государственные границы были закрыты ввиду пандемии COVID-19) в РФ хотели трудоустроиться 56% всех прибывших граждан СНГ и еще 21% заявили, что приехали с частной целью².

Практически все научные подходы к исследованию интеграции³ мигрантов так или иначе анализируют структурные компоненты этого процесса, т.е. вхождение приезжих в экономические и иные институты принимающего общества (*Eldering 2005*). Так, Р. Альба и В. Ни, пересмотрев в конце 1990-х годов американскую концепцию ассимиляции (ранее делавшую акцент преимущественно на культурных различиях), предложили рассматривать данный процесс как включение новых членов в четыре основные жизненные сферы: жилищную, социальную, образовательную и трудовую (*Alba, Nee 1997*). В европейской традиции изучения интеграции мигрантов с 1970-х годов основной вопрос также сводился к тому, насколько успешно и в каких именно сферах она происходит. В частности, Х. Эссер и Ф. Хекман определяли интеграцию как “включение мигрантов в уже существующие социальные системы” (*Esser 2004: 46*) и как “вхождение в основные институты, отношения и статусы принимающего общества” (*Heckmann 2006: 16*). Х. Эссер конкретизировал эти определения обозначением четырех сфер жизни (в том числе экономической), в которые интегрируются мигранты (*Esser 2004*). Х. Энцингер⁴ и Р. Пеннинкс разработали сходную модель, но обозначили три сферы интеграции. Показателем, характеризующим вхождение в социально-экономическую сферу, они назвали доступ к рынку труда (*Penninx 2005: 137–152*). Для его оценки Р. Пеннинкс предложил использовать ответы на следующие вопросы: имеют ли мигранты равный с местными жителями доступ к средствам поиска работы? используют ли они эти средства? добиваются ли они результатов, сопоставимых с местными работниками? (*Penninx 2019*).

Следует отметить, что в ЕС термин “интеграция мигрантов” существует не только в научном, но и в политическом пространстве и, как правило, подразумевает официально утвержденную миграционную политику (*Малахов 2015: 181–195*). Большую популярность приобрел МИРЕХ (Индекс политики интеграции мигрантов – *Migrant Integration Policy Index*), позволяющий сравнивать миграционную политику разных стран. МИРЕХ учитывает 167 индикаторов по 8 направлениям, среди которых есть и доступ к рынку труда⁵. Он опирается на следующие показатели: наличие у мигрантов прав и возможностей для получения работы и повышения квалификации; правовые основы равного доступа к рынку труда (в том числе к вакансиям в государственных учреждениях); доступ к системе поддержки занятости (служба занятости, профессиональная переподготовка, признание квалификации); адресная поддержка (языковые и профессиональные тренинги, целевые меры поддержки); защита прав трудящихся.

Кроме того, крупными международными организациями (напр., Международная организация труда, Международная организация по миграции и др.) проводятся масштабные обследования процессов интеграции мигрантов. Наиболее известны обследования Организации экономического сотрудничества и развития⁶ (проводятся с 2012 г.). Они охватывают несколько направлений интеграции, одно из которых – вхождение на рынок труда. Интеграция в трудовой сфере измеряется через такие индикаторы как уровень образования, доступ к обучению взрослых, показатели занятости и безработицы, риски исключения из рынка труда, уровень квалификации, доля высокообразованных (сверхквалификация), доля самозанятых, типы трудовых договоров (временные/постоянные), условия труда (продолжительность рабочей недели, работа на тяжелых/вредных производствах)⁷.

Таким образом, и в теоретических моделях, и в расчетах показателей интеграции учитываются не только правовые основы доступа к трудовой сфере, но и реальные результаты включения в нее мигрантов в принимающей стране. В российских исследованиях для оценки доступа иностранцев на рынок труда в основном измеряются реальные показатели их занятости и условий труда (см., напр.: Мукомель 2017; Флоринская и др. 2015: 71–73; Эндрюшко 2017) либо трудовые ориентации и траектории иностранных работников (Бредникова 2020). Однако для полноценного анализа этого показателя необходимо сравнивать также стартовые возможности трудоустройства мигрантов и местного населения. Само понятие “доступ” скорее подразумевает оценку возможностей вхождения на рынок труда, нежели реальных показателей занятости иностранных работников.

Вопрос о потенциальных шансах на получение работы отнюдь не тривиален. Легко можно представить ситуацию, при которой иностранный работник сознательно занижает требования при поиске подходящей вакансии, полагая, что доступ к высококвалифицированным рабочим местам в принимающей стране для него закрыт. Подобная убежденность может не соответствовать действительности, стимулируя распространение явления, известного как сверхквалификация (см.: Мукомель 2020), особенно характерного для мигрантов и являющегося одним из признанных препятствий их успешной интеграции в социально-экономической сфере.

Для исследования стартовых возможностей трудоустройства российских и иностранных работников наиболее подходящим является экспериментальный метод, поскольку он помогает установить действительные различия в предпочтениях работодателей и при этом избежать искажений, порождаемых субъективными оценками нанимателей и соискателей. В зарубежных исследованиях подобные эксперименты получили название “аудиторские исследования” (*audit studies*), они сосредоточены главным образом на проблемах этнической и расовой дискриминации. Методология аудита появилась в 1970-х годах и применялась для проверки наличия дискриминации в разных сферах: на рынке недвижимости, в ипотечном кредитовании, при покупке автомобиля, вызове такси и т.д. Изучение дискриминации при приеме на работу основано на двух подходах: “заочные тесты” или “тесты на соответствие” (*correspondence tests*) и “личные аудиты” (*in-person audits*) (обзор см.: Pager 2007: 109–114). Первый из этих подходов предполагает рассылку фактически идентичных фиктивных резюме работодателям, размещающим вакансии в открытых источниках. Второй – детальную симуляцию процесса найма на работу парой кандидатов (называемых тестирующими) с контролем на каждом этапе.

В нашей работе мы прибегли к первому подходу, сместив традиционный для западных исследований акцент с этнической (расовой) принадлежности фиктивных соискателей на гражданство.

Описание методики эксперимента

Эксперименты были проведены авторами статьи в ноябре 2020 г. Цель состояла в том, чтобы определить, влияет ли и (если да, то) как влияет гражданство потенциального работника на решение работодателя пригласить его на собеседование. Для ответа на эти вопросы мы исследовали стратегии работодателей двух типов: тех, кто ищет высококвалифицированных сотрудников, и тех, кто ведет набор работников на вакансии, не требующие высокой квалификации.

Чтобы проанализировать стратегии работодателей, находящихся в поиске работников высокой квалификации, на сервисе для поиска работы и подбора

персонала HeadHunter был создан ряд резюме юристов и экономистов. При составлении резюме мы стремились использовать минимум переменных, которые могли бы создать лишний “фоновый шум”. Вследствие этого была выбрана модель выпускника российского вуза, не имеющего опыта работы и только выходящего на рынок труда. Это снизило привлекательность резюме для работодателей, зато позволило максимально выровнять “соискателей”. Вузы, которые окончили “выпускники”, находились на сходных позициях в рейтингах по соответствующим специальностям (использовался рейтинг сервиса HeadHunter⁸). “Соискатели” были примерно одного возраста (24–26 лет), мужчины. Резюме различались только по именам, гражданству и родным языкам “соискателей”. В качестве родного указывался язык страны исхода, при этом было обозначено, что русским языком “кандидаты” владеют в совершенстве. Для “соискателей” на должность юриста были созданы резюме граждан РФ, Армении, Азербайджана, на должность экономиста – граждан РФ, Кыргызстана, Таджикистана (см. Табл. 1).

Таблица 1

Примерная структура резюме “соискателей” с разным гражданством на вакансии высококвалифицированных работников

Пункты резюме	“Соискатели-юристы”			“Соискатели-экономисты”		
	Резюме 1	Резюме 2	Резюме 3	Резюме 1	Резюме 2	Резюме 3
Гражданство	РФ	Армения	Азербайджан	РФ	Кыргызстан	Таджикистан
Возраст	26 лет	25 лет	26 лет	23 года	25 лет	24 года
Желаемая должность	Младший юрист/помощник юриста (начало карьеры, студенты)			Экономист/помощник экономиста (начало карьеры, студенты)		
Желаемая зарплата	35 тыс. руб.			40 тыс. руб.		
Образование	Магистр, профиль – юридический, год окончания – 2020			Высшее (бакалавр), профиль – экономический, год окончания – 2020		
Знание языков	Русский – родной	Армянский – родной	Азербайджанский – родной	Русский – родной	Кыргызский – родной	Таджикский – родной
	Английский – В1 – средний			Английский – В1 – средний		
	–	Русский – С2 – в совершенстве		–	Русский – С2 – в совершенстве	
Дополнительная информация	В последние годы я проходил обучение без возможности работать					

Для анализа влияния гражданства на доступ к работе, не требующей высокой квалификации, был создан ряд резюме водителей. В данном случае возраст “соискателей” составлял от 34 до 37 лет; было указано, что они имеют среднее специальное образование (без уточнения, какое именно учебное заведение окончено). Совокупный опыт работы составлял от 5,6 до 5,8 лет. У каждого “соискателя” было три предыдущих места работы: в такси, в службе доставки, персональным или семейным водителем. Как и в случае с высококвалифициро-

ванными специалистами, различались лишь имена, гражданство и родные языки “соискателей” (Табл. 2).

Таблица 2

Примерная структура резюме “соискателей-водителей” с разным гражданством

Пункты резюме	Резюме 1	Резюме 2	Резюме 3	Резюме 4	Резюме 5	Резюме 6	Резюме 7	Резюме 8
Гражданство	РФ	Беларусь	Армения	Азербайджан	Таджикистан	Кыргызстан	Узбекистан	Украина
Возраст	37 лет	36 лет	37 лет	36 лет	34 года	37 лет	35 лет	36 лет
Желаемая должность	Водитель (транспорт, логистика)							
Желаемая зарплата	60 тыс. руб.							
Образование	Среднее специальное (без уточнения профиля и учебного заведения)							
Опыт работы	2015–2020 гг. – водитель в службе такси; персональный/личный/ семейный водитель; водитель-курьер/водитель-экспедитор (для каждого резюме разный порядок, разные фирмы и срок работы по каждому из направлений)							
Знание языков	Русский – родной	“Язык страны исхода” – родной; русский – С2 – в совершенстве						
Дополнительная информация	Имеется собственный автомобиль; права категории В							

После создания резюме подбирались подходящие вакансии, на которые рассылались отклики с определенным временным интервалом (так, чтобы они не шли сразу друг за другом). В сумме и на вакансии водителей, и на вакансии юристов и экономистов с каждого резюме было отправлено более 100 откликов.

Реакция работодателей (приглашение, отказ, просмотр) фиксировалась в сводных таблицах. Для итогового сравнения отбирались только такие отклики, по которым на каждое отправленное резюме последовала определенная реакция работодателя. Если хотя бы одно резюме из соответствующего ряда не было просмотрено работодателем, вакансия исключалась из общей базы для сравнительного анализа.

Всего на отклики “выпускников-юристов” было получено 52 пересекающихся реакции работодателей, “выпускников-экономистов” – 59, “водителей” – 60. Наибольшее количество приглашений от работодателей во всех случаях ожидаемо получили соискатели с российским гражданством. Показатели россиян использовались как базовые для последующей сравнительной оценки доступа мигрантов на российский рынок труда.

Стоит отметить, что правовые основания доступа на рынок труда в России неодинаковы для выходцев из разных государств СНГ. Иностранцев можно разделить на две категории: прибывающие из стран-участниц Евразийского экономического союза (в данном исследовании это граждане Беларуси, Кыргызстана и Армении) и из иных государств СНГ (в данном случае это граждане Азербайджана, Таджикистана, Узбекистана, Украины). Первые имеют значительные преференции, в числе которых возможность работать в России

на основании трудового или гражданско-правового договора, без оформления патента, а также право на обязательное медицинское страхование. Второй категории иностранцев для доступа к работе в РФ необходимо оформить патент. Приобретение патента, в свою очередь, обязывает мигранта к сдаче экзамена по русскому языку, основам законодательства и истории России и покупке полиса добровольного медицинского страхования. Кроме того, условия работы по патенту для приезжих из государств СНГ, не входящих в ЕАЭС, предусматривают осуществление трудовой деятельности только в том регионе, где он был получен. На мигрантов из ЕАЭС такие ограничения не распространяются.

Для работодателей найм иностранцев, работающих по патентам, влечет за собой определенные сложности, связанные с оформлением документов. Во-первых, необходимо ориентироваться в тонкостях миграционного законодательства и следить за его изменениями. Во-вторых, приходится контролировать наличие у иностранного работника всех разрешительных документов и своевременную оплату патента, поскольку при нарушении хотя бы одного из этих условий иностранец автоматически получает статус нелегального, что может навлечь на работодателя серьезные штрафные санкции. В то время как условия найма иностранных работников из стран ЕАЭС и россиян почти не отличаются.

Результаты: доступ мигрантов к рынку труда в РФ

Доступ мигрантов к высококвалифицированной работе. Как уже говорилось, для оценки влияния гражданства на доступ к высококвалифицированной работе был создан ряд резюме юристов и экономистов (по три резюме для каждой специальности, включая резюме “соискателя” с российским гражданством). В случае с “соискателями-юристами” сравнивались показатели граждан РФ, Азербайджана и Армении. От 52 работодателей, просмотревших все три резюме, “россиянином” было получено 24 приглашения, “соискателем” с армянским гражданством – 15, “кандидатом” с азербайджанским гражданством – 8 (см.: Рис. 1).

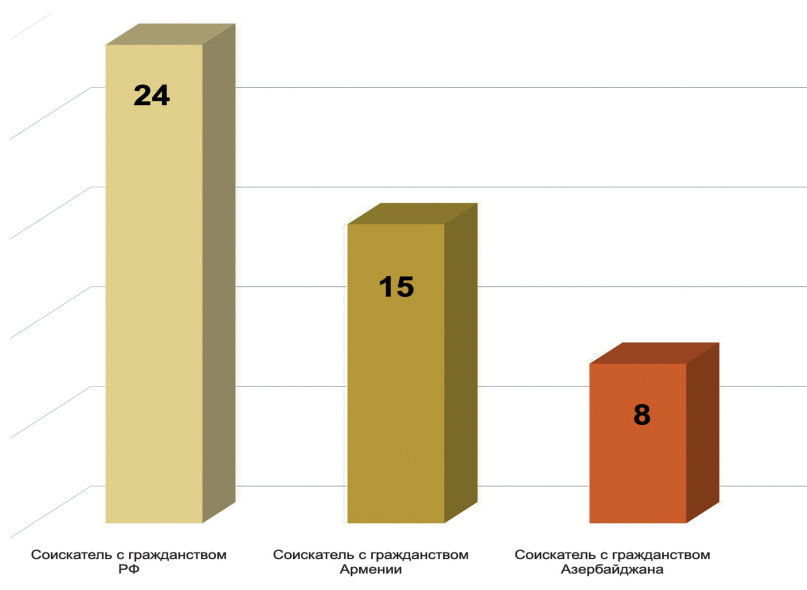


Рис. 1. Приглашения на собеседование соискателей-юристов с разным гражданством

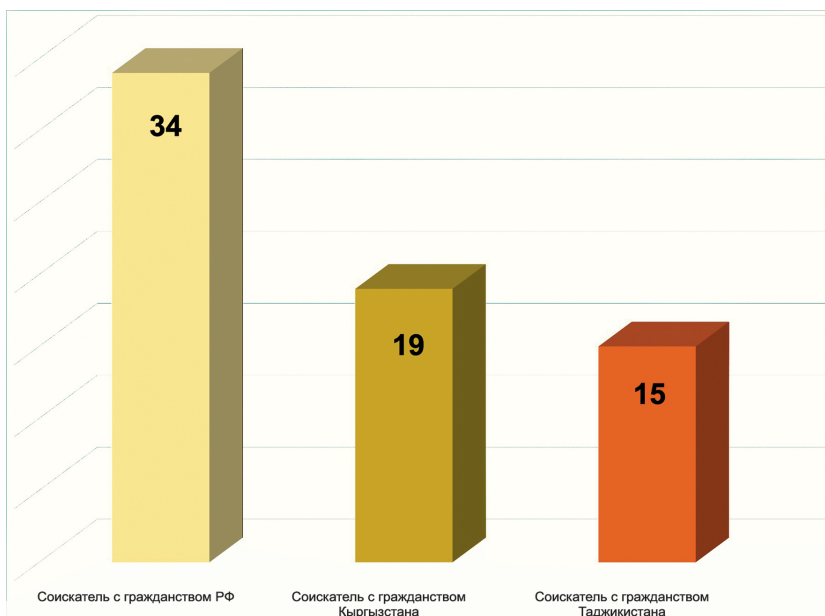


Рис. 2. Приглашения на собеседование соискателей-экономистов с разным гражданством

Таким образом, коэффициент доступа к рынку труда для гражданина Армении составил 0,62 а для гражданина Азербайджана – 0,33 (Табл. 3).

В случае с “соискателями-экономистами” сравнивалась реакция работодателей на отклики граждан РФ, Кыргызстана и Таджикистана. Из 59 работодателей, просмотревших резюме, пригласили на собеседование: россиянина – 34 организации, гражданина Кыргызстана – 19 и гражданина Таджикистана – 15 (см.: Рис. 2).

Коэффициент доступа к рынку труда для “кандидатов” составил: с кыргызским гражданством – 0,56, с таджикским – 0,44 (Табл. 3).

Таблица 3

**Доступ мигрантов из разных стран к работе в России
(должности высококвалифицированных специалистов)**

Гражданство “соискателя”	Доля работодателей, готовых пригласить на собеседование (%)	Коэффициент доступа к высококвалифицированной работе
Армения	62,5	0,62
Кыргызстан	55,9	0,56
Таджикистан	44,1	0,44
Азербайджан	33,3	0,33

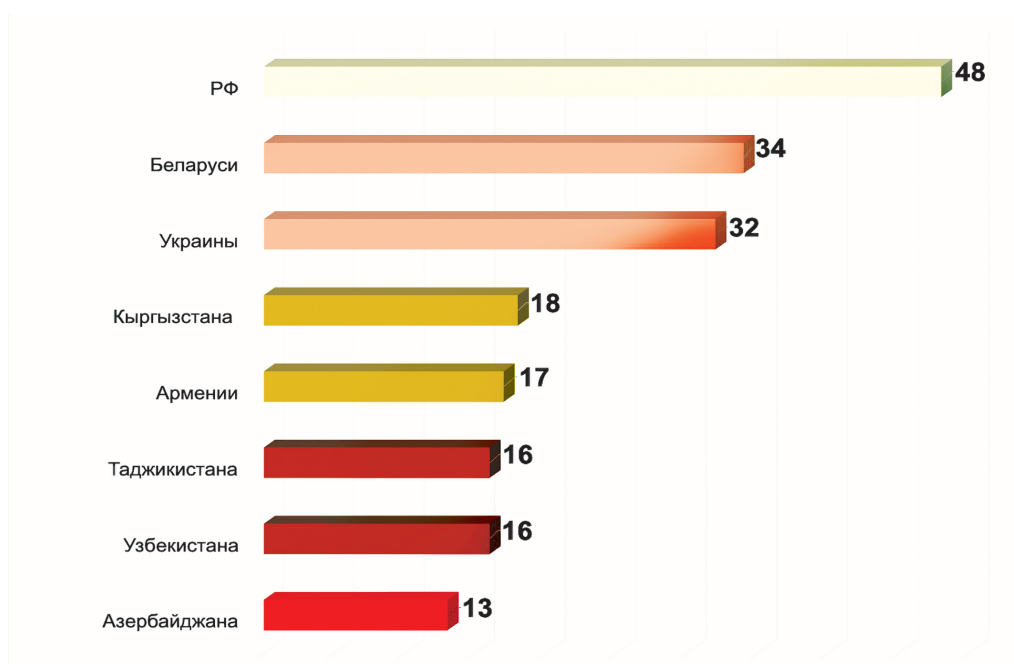


Рис. 3. Приглашения на собеседование соискателей-водителей с разным гражданством

Обобщенная таблица доступа мигрантов из разных стран к высококвалифицированной работе в России показывает, что лучший доступ к соответствующим вакансиям имеют мигранты из стран, входящих в Евразийский союз. Это может объясняться упрощенной системой трудоустройства граждан этих государств и/или этнокультурными предпочтениями работодателей: из опросов общественного мнения следует, что граждане Кыргызстана более желательны в глазах россиян, чем мигранты из Таджикистана, а граждане Армении предпочтительнее выходцев из Азербайджана⁹.

Доступ мигрантов к работе, не требующей высокой квалификации. Для откликов на вакансии водителей было создано восемь резюме “соискателей” с гражданством России, Азербайджана, Армении, Беларуси, Кыргызстана, Таджикистана, Узбекистана и Украины. Из 60 работодателей, просмотревших все резюме, приглашения на собеседование россиянину отправили 48 организаций; гражданину Беларуси – 34; гражданину Украины – 32; “кандидату” из Кыргызстана – 18; “соискателю” из Армении – 17; гражданину Таджикистана – 16; гражданину Узбекистана – 16, гражданину Азербайджана – 13 (см.: Рис. 3).

Коэффициенты доступа к рынку труда составили 0,71; 0,67; 0,37; 0,35; 0,33; 0,33 и 0,27 соответственно (см.: Табл. 4).

В данном случае выбор работодателей, очевидно, в значительной степени был продиктован этнокультурными предпочтениями, на что отчетливо указывает большее расположение к “кандидату” с украинским гражданством по сравнению с “соискателями” из Кыргызстана и Армении.

Таблица 4

**Доступ мигрантов из разных стран к работе в России
(должности, не требующие высокой квалификации)**

Гражданство “соискателя”	Доля работодателей, готовых пригласить на собеседование (%)	Коэффициент доступа к работе на должностях, не требующих высокой квалификации
Беларусь	70,8	0,71
Украина	66,6	0,67
Кыргызстан	37,5	0,37
Армения	35,4	0,35
Таджикистан	33,3	0,33
Узбекистан	33,3	0,33
Азербайджан	27,0	0,27

Стратегии выбора работников

Простой подсчет частоты выбора того или иного кандидата не позволяет проследить разнообразие стратегий работодателей. Для более детального анализа существующих подходов к поиску сотрудников мы исследовали различные комбинации приглашений, направленных нашим “соискателям”. Всего было выделено семь возможных стратегий. На двух противоположных концах континуума находились приглашения, направленные только гражданам РФ или исключительно иностранцам. Между этими полюсами расположилось еще пять промежуточных комбинаций: приглашение россиян и граждан стран ЕАЭС; приглашение россиян и граждан стран, не входящих в ЕАЭС; приглашение россиян и граждан некоторых стран, как входящих, так и не входящих в ЕАЭС; приглашение “славян” (россиян и граждан Украины или Беларуси)¹⁰; приглашение всех кандидатов, вне зависимости от гражданства.

Любопытно, что около трети работодателей, ищущих как высококвалифицированных, так и низкоквалифицированных сотрудников, продемонстрировали полную индифферентность к гражданству соискателей, направив приглашение всем предложенным “кандидатам” (Табл. 5). Сопоставимая доля работодателей пригласила только российских граждан. Впрочем, в данном случае уже наблюдались некоторые различия между работодателями, ищущими юристов/экономистов и водителей. Наибольшую “приверженность” к кандидатам с российским гражданством продемонстрировали работодатели, нуждающиеся в экономистах, наименьшую – находящиеся в поиске водителей (Табл. 5). Россиян и граждан стран ЕАЭС, претендующих на должность юриста, пригласили чуть больше трети работодателей, на должность экономиста – лишь 10,5% работодателей, на должность водителя – только 4% (см.: Табл. 5).

Предпочли кандидатов-“славян” (с российским, украинским и белорусским гражданством) 26% работодателей, находящихся в поиске водителей (см.: Табл. 5). Еще 14% работодателей, открывших вакансию “водитель”, направили приглашение россиянам и гражданам стран как входящих, так и не входящих в ЕАЭС (см.: Табл. 5). Данная стратегия, по всей вероятности, как и выбор всех предложенных “кандидатов”, свидетельствует об индифферентном отношении к гражданству соискателей. Таким образом, общая доля работодателей, находящихся в поиске водителей и безразличных к гражданству будущих работников, возрастает до 42%.

Незначительная часть работодателей, ищущих юристов и экономистов (4,2% и 5,3% соответственно), направили приглашения россиянам и гражданам государств, не входящих в ЕАЭС. Возможно, за подобной стратегией кроется желание сэкономить на уплате налогов. Согласно российскому законодательству, с заработной платы граждан РФ и государств ЕАЭС работодатель обязан отчислять страховые взносы на пенсионное, социальное и медицинское страхование, в то время как за иностранцев, работающих по патентам, – взносы только в пенсионный и социальные фонды (см. подр.: *Иванова, Варшавер* 2018: 16). Данная гипотеза, впрочем, требует дальнейшей проверки.

Наконец, небольшая доля работодателей, ищущих экономистов и водителей (10,5% и 4,0% соответственно) предпочла кандидатов-иностранцев. Сложно сказать, чем именно может объясняться такой выбор в данном случае. Исходя из материалов исследований прошлых лет (интервью с работодателями), можно предположить, что некоторые наниматели выбирают соискателей, не имеющих российского гражданства, полагая, что они менее требовательны, более ответственные и работоспособны, чем россияне.

Таблица 5

Стратегии выбора кандидатов, откликнувшихся на вакансии юристов, экономистов и водителей; % от общего числа приглашений

Отправлено приглашение	Юристы	Экономисты	Водители
Всем кандидатам	29,2	31,6	28
Только гражданам РФ	33,3	42,1	24
Гражданам РФ и гражданам государств ЕАЭС	33,3	10,5	4
Гражданам РФ и гражданам государств, не входящих в ЕАЭС	4,2	5,3	–
Гражданам РФ и иностранцам из стран, входящих и не входящих в ЕАЭС	–	–	14
Гражданам РФ, Украины и Беларуси	–	–	26
Только иностранцам	–	10,5	4
Всего	100	100	100

В целом углубленный анализ стратегий работодателей показывает, что предпочтение, оказываемое кандидатам-иностранцам с гражданством стран, входящих в ЕАЭС, не столь существенно, как могло показаться на первый взгляд.

Условия занятости на вакансиях разного типа

После предварительного анализа реакции работодателей на отправленные резюме мы проанализировали описания вакансий, по которым были получены приглашения. Это позволило установить, на какие условия могут претендовать иностранные работники в сравнении с гражданами РФ, и лучше понять мотивы выбора работодателей. Основное внимание обращалось на следующие позиции: характер оформления (трудовой договор, гражданско-правовой договор, иное); график работы; уровень заработной платы; дополнительные условия (программы страхования сотрудников, бесплатное питание, фитнес и другие бонусы, предлагаемые работодателем).

Проведенный анализ позволил установить, что в подавляющем большинстве¹¹ высококвалифицированным специалистам предлагается оформление по ТК РФ. Если говорить о вакансиях водителей, то здесь наблюдается большее разнообразие: около 30% работодателей предлагает оформление по договорам гражданско-правового характера (ГПХ), подряда/услуг, а также в качестве индивидуального предпринимателя или самозанятого (Табл. 6).

График работы для юристов и экономистов в 65% случаев описан как стандартная пятидневная рабочая неделя с 8-часовым рабочим днем; переработки, ненормированный график или командировки оговариваются отдельно. Более чем в 70% для позиции водителя не указывается продолжительность рабочего дня, и можно предположить, что в значительной части случаев он не нормирован.

Перечень дополнительных условий, предлагаемых работодателями, шире в описаниях вакансий высококвалифицированных специалистов, а почти в половине предложений для водителей бонусы вообще отсутствуют (Табл. 6). Но в обоих случаях основная часть привилегий связана с сопровождением профессиональной деятельности: обучение и тренинги – для юристов и экономистов, техническое обслуживание автомобиля и спецодежда – для водителей.

Таблица 6

Различия в условиях занятости на вакансиях высококвалифицированных и низкоквалифицированных работников

Критерии	Вакансии высококвалифицированных работников	Вакансии на должности, не требующие высокой квалификации
Общее число работодателей	52 – юристы 59 – экономисты	60 – водители
Указали тип оформления	Юристы: 31 (в т.ч. по ТК РФ – 26) Экономисты: 31 (в т.ч. по ТК РФ – 29)	44 (в т.ч. по ТК РФ – 27)
График	Около 65% – стандартная 5-дневная неделя с 9/10.00 до 18/19.00	Около 10% указывают стандартный график, 67% – “полный день/полная занятость” без уточнения
Дополнительные условия, предлагаемые работодателями	Юристы: 38% – нет доп. условий; 30%* – обучение, тренинги; 12% – компенсации (питания, мобильной связи, проезда); 19% – другое (включая ДМС, скидки на продукцию, фитнес, страхование жизни, английский, чай и кофе в офисе). Экономисты: 24% – нет доп. условий; 36% – обучение и тренинги; 31% – ДМС/соцпакет/страхование; 14% – компенсации (мобильная связь, питание); 25% – другое (включая льготные кредиты, фитнес, английский, туристические путевки, чай и кофе, премии).	47% – нет доп. условий; 29% – оплата ГСМ, техническое обслуживание авто, спецодежда; 25% – компенсация связи, питания; 15% – ДМС/соцпакет/страхование; 18% – другое (включая парковку, служебный автомобиль, премии, спорт).

*В одной вакансии может быть предложено несколько дополнительных условий.

Из Табл. 6 также видно, что “щедрость” работодателей в раздаче дополнительных бонусов варьирует не только между вакансиями высококвалифицированных и низкоквалифицированных работников, но и между вакансиями в разных сферах занятости. Так, экономистам чаще предлагаются разнообразные бонусы, чем юристам (76% против 62%).

Интересно, что, при сравнении вакансий одной категории, различий в уровне оплаты труда или количестве предлагаемых бонусов между работодателями, приглашающими на собеседование только россиян, и теми, кто готов рассматривать кандидатуры и россиян, и иностранных работников, не зафиксировано. Это опровергает распространенное представление о том, что работодатели, приглашающие на работу иностранцев, предлагают худшие условия труда, чем те, кто берет на работу исключительно россиян.

Анализ вакансий позволил проверить нашу первоначальную гипотезу, согласно которой работодатели, находящиеся в поиске высококвалифицированных сотрудников и чаще приглашавшие на собеседование граждан стран ЕАЭС, руководствуются при выборе стратегии тем, что можно использовать упрощенную систему трудоустройства таких иностранцев. Полученные результаты не подтвердили эту гипотезу. “Соискатели” из стран, входящих и не входящих в ЕАЭС, примерно с одинаковой частотой получали приглашения на вакансии, предполагающие оформление по ТК РФ. Доля таких приглашений составила 37,5–40,0% для иностранных “соискателей”-экономистов¹², и 20,0–26,3% для иностранных “соискателей”-юристов. Учитывая небольшой объем выборочной совокупности, различия в 2,5% и 6,3% нельзя считать существенными (Табл. 7).

Таблица 7

Способ оформления сотрудников на вакансиях высокой квалификации, предлагаемых “соискателям” с разным гражданством

Гражданство “кандидатов”		Всего приглашений	Способ оформления сотрудников			% от общего числа приглашений		
			Не указано	ТК РФ	Другое (ГПХ, ИП, самозанятые)	Не указано	ТК РФ	Другое
Юристы	РФ	24	13	8	2	54,2	33,3	8,3
	Армения	15	8	6	1	53,3	40,0	6,7
	Азербайджан	8	4	3	1	50,0	37,5	12,5
Экономисты	РФ	34	16	16	2	47,1	47,1	5,9
	Кыргызстан	19	12	5	2	63,2	26,3	10,5
	Таджикистан	15	11	3	1	73,3	20,0	6,7

Таким образом, фактор упрощенной системы оформления граждан стран ЕАЭС, по всей видимости, не вносит фундаментального вклада в повышение их доступа к российскому рынку труда. Впрочем, на небольшой экспериментальной выборке было бы преждевременно делать однозначные выводы. Данный вопрос заслуживает более глубокого изучения.

Дальнейшее развитие исследований

Дизайн нашего исследования, обусловленный ограничениями временных и людских ресурсов, не позволял разделить гражданство и этническую принадлежность “соискателей”. Вследствие этого предположение об этнокультурных предпочтениях работодателей не было эмпирически проверено. Для того чтобы подтвердить или опровергнуть эту гипотезу, необходимо проведение серии дополнительных экспериментов с включением в число “кандидатов” этнически русских граждан стран СНГ и россиян иной этнической принадлежности.

Развитие экспериментальных исследований в этом направлении, кроме того, позволит соотносить результаты с выводами зарубежных авторов, которые фиксируют наличие этнической и расовой дискриминации при приеме на работу. Например, в США резюме с “именами, звучащими как белые” получают на 50% больше приглашений на собеседования, чем резюме с “именами, звучащими как африканские”, степень дискриминации одинакова для разных профессий и отраслей (*Bertrand, Mullainathan* 2004). Эксперименты, проведенные в Швеции, демонстрируют, что кандидаты ближневосточного происхождения имеют значительно меньшую вероятность быть приглашенными на собеседование, чем местные жители (*Carlsson, Rooth* 2007; *Carlsson* 2010). Аналогичные результаты получены в Голландии (*Thijssen et.al.* 2020); эти выводы подтверждает и целый ряд международных исследований (обзор см.: *Riach P., Rich J.* 2002). В период с 2005 по 2016 гг. было проведено по меньшей мере 37 экспериментов, в которых основное внимание уделялось вопросам этнической дискриминации (*Baert* 2018). В большинстве случаев документально подтверждено нарушение прав этнических меньшинств. А в двух исследованиях в США и одном в Малайзии дискриминация обнаружена в отношении этнического большинства (*Ibid.*).

В целом, экспериментальный метод представляет массу возможностей для эмпирически обоснованного анализа доступа иностранных работников на рынок труда. Один из индикаторов, характеризующих этот процесс, был рассчитан нами в ходе анализа полученных данных, – это коэффициент доступа к рабочим местам для разных категорий мигрантов. Он позволяет сравнивать показатели иностранных работников из разных стран. При помощи экспериментов также можно исследовать влияние большого числа дополнительных переменных, таких как, например, продолжительность трудового стажа, уровень образования, место его получения, возраст, пол, вероисповедание и т.д. Кроме того, экспериментальный метод открывает возможность проведения сравнительных исследований доступа иностранцев на рынок труда в различных регионах России и в самых разных сферах занятости.

* * *

Проведенное исследование показало, что доступ к рабочим местам в России неодинаков для разных групп мигрантов. Наиболее благоприятная ситуация у выходцев из Беларуси и Украины, наименее – у граждан Азербайджана, Таджикистана и Узбекистана. При этом для высококвалифицированных специалистов (при условии получения высшего образования в России) открываются большие возможности на рынке труда РФ, чем для соискателей, претендующих на места, не требующие высокой квалификации.

Работодатели прибегают к разным стратегиям найма. Около трети совершенно индифферентно относятся к гражданству соискателей и готовы пригласить на собеседование любого кандидата, квалификация которого отвечает требованиям вакансии. Сопоставимая доля работодателей предпочитает только российских

работников. Наконец, немалая часть нанимателей, по всей видимости, руководствуется этнокультурными предпочтениями. При этом существует и небольшая часть тех, кто скорее пригласит на работу иностранца, чем россиянина.

Заработная плата и дополнительные условия, указанные в описании вакансий (добровольное медицинское страхование, обучение и тренинги, компенсация питания и т.д.), фактически не различаются у работодателей, приглашающих на собеседование только россиян, и тех, кто также готов рассматривать кандидатуры иностранцев. Это опровергает распространенное утверждение, что работодатели, привлекающие мигрантов, предлагают худшие условия труда, чем те, которые ориентируются исключительно на россиян.

По всей видимости, упрощенная система оформления на работу, предусмотренная для граждан стран ЕАЭС, не является ключевым фактором, влияющим на выбор работодателей. Те, кто желает избежать сложностей при приеме новых сотрудников, вероятнее всего, предпочитают нанимать россиян.

Благодарности

Статья подготовлена в рамках проекта “Адаптация и интеграция иностранных мигрантов в контексте взаимоотношений с принимающим населением и консолидации локальных социумов: вызовы, индикаторы, потенциал, оценка эффективности” при поддержке Программы фундаментальных и прикладных научных исследований “Этнокультурное многообразие российского общества и укрепление общероссийской идентичности”, связанных с изучением этнокультурного многообразия российского общества и направленных на укрепление общероссийской идентичности.

Примечания

¹ Последние, как показывают интервью с экспертами и мигрантами, при этом могут также осуществлять трудовую деятельность, но без оформления соответствующих документов.

² Статистические сведения по миграционной ситуации // Официальный сайт ГУ МВД РФ. <https://мвд.рф/Deljatelnost/statistics/migracionnaya> (дата обращения: 10.05.2021).

³ В некоторых российских работах применительно к временным трудовым мигрантам говорят об адаптации, к постоянным – об интеграции. В данной статье авторы опираются на европейские научные подходы и на базовые определения Европейской комиссии, где под интеграцией понимается в том числе элементарное приспособление, взаимная адаптация мигрантов и принимающего общества.

⁴ *Entzinger H.* The Social Integration of Immigrants in the European Union. Keynote speech by Han Entzinger at the JILPT International Symposium “Migration Policy and Society in Europe”. Tokyo, 17 January 2007. https://www.jil.go.jp/foreign/event/symposium/sokuho/documents/20070117/Entzinger_ppt.pdf (дата обращения: 21.05.2021).

⁵ Официальный сайт индекса интеграционной политики MIPEX. <http://www.mipex.eu> (дата обращения: 19.04.2021).

⁶ Официальный сайт ОЭСР, раздел “Миграция”. <https://www.oecd.org/migration> (дата обращения: 23.04.2021).

⁷ OECD/EU. 2018. *Settling In 2018: Indicators of Immigrant Integration*, OECD Publishing, Paris/European Union, Brussels. P. 63–100. <https://www.oecd.org/publications/indicators-of-immigrant-integration-2018-9789264307216-en.htm> (дата обращения: 15.05.2021).

⁸ Лучшие факультеты и вузы Москвы по версии hh.ru 2019–2020. <https://hh.ru/rating> (дата обращения 15.11.2020).

⁹ Иммиграция в Россию: благо или вред? // ВЦИОМ. Пресс-выпуск № 3845. 19.12.2018. <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/immigracziya-v-rossiyu-bлаго-ili-vred> (дата обращения: 15.05.2021).

¹⁰ Последние две стратегии были доступны только работодателям, находящимся в поиске водителей, т.к. их выбор был шире.

¹¹ В расчет принимались только те вакансии, где были указаны условия оформления.

¹² При этом, как видно из Табл. 7, “кандидату”-россиянину, претендующему на вакансии экономиста, чаще предлагалось оформление по ТК РФ, чем его “конкурентам-иностранцам”. Аналогичные стратегии демонстрировали работодатели, находящиеся в поиске водителей. “Россиянину” оформление по ТК РФ предлагалось до 30% чаще, чем “иностранцам”.

Научная литература

Бредникова О.Е. Мобильная занятость мобильного субъекта // Журнал исследований социальной политики. 2020. № 18 (4). С. 705–720. <https://doi.org/10.17323/727-0634-2020-18-4-705-720>

Иванова Н.С., Варшава Е.А. Особенности правового положения трудовых мигрантов из ЕАЭС и прочих стран СНГ в России: сравнительный анализ (окончание) // Миграционное право. 2018. № 4. С. 9–17. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3502763>

Малахов В.С. Интеграция мигрантов: концепции и практики. М.: Фонд “Либеральная Миссия”, 2015.

Мукомель В.И. Высококвалифицированные мигранты из постсоветских государств: трудовая мобильность // Социологический журнал. 2020. Т. 26. № 2. С. 31–59. <https://doi.org/10.19181/socjour.2020.26.2.7264>

Мукомель В.И. Мигранты на российском рынке труда: занятость, мобильность, интенсивность и оплата труда // Статистика и Экономика. 2017. № 6. С. 69–79. <https://doi.org/10.21686/2500-3925-2017-6-69-79>

Флоринская Ю.Ф., Мкртчян Н.В., Малева Т.М., Кириллова М.К. (ред.) Миграция и рынок труда. М.: Издательский дом “Дело” РАНХиГС, 2015.

Эндрюшко А.А. Социально-экономический потенциал азербайджанских мигрантов, прибывших в Россию в 2014–2017 гг. // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2018. № 6. С. 216–233. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.6.11>

Alba R., Nee V. Rethinking Assimilation Theory for a New Era of Immigration // International Migration Review. 1997. Vol. 31 (4). P. 826–874.

Baert S. Hiring Discrimination: An Overview of (Almost) All Correspondence Experiments Since 2005 // Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance / Ed. S. Michael Gaddis. Cham: Springer, 2018. P. 63–77. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-71153-9>

Bertrand M., Mullainathan S. Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination // American Economic Review. 2004. Vol. 94 (4). P. 991–1013. <https://doi.org/10.2139/ssrn.422902>

Carlsson M. Experimental Evidence of Discrimination in the Hiring of First- and Second-Generation Immigrants // LABOUR. 2010. Vol. 24 (3). P. 263–278. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-9914.2010.00482.x>

Carlsson M., Rooth D. Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market

- Using Experimental Data // *Labour Economics*. 2007. Vol. 14 (4). P. 716–729. <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2007.05.001>
- Eldering L.* The Bhojpuri Diaspora: A Rich Field for Comparative Acculturation Research // *Psychology and Developing Societies*. 2005. No. 17 (2). P. 237–247.
- Esser H.* Welche Alternativen zur “Assimilation” gibt es eigentlich? // *Migration – Integration – Bildung: Grundfragen und Problembereiche* / Ed. K.J. Bade. Osnabrück: Eigenverlag IMIS, 2004. Vol. 23. P. 41–59.
- Heckmann F.* (ed.) *Integration and Integration Policies: IMISCO Network Feasibility Study*. Bamberg: EFMS INTPOL Team, 2006.
- Pager D.* The Use of Field Experiments for Studies of Employment Discrimination: Contributions, Critiques, and Directions for the Future // *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*. 2007. Vol. 609 (1). P. 104–133. <http://dx.doi.org/10.1177/0002716206294796>
- Penninx R.* Integration of Migrants: Economic, Social, Cultural and Political Dimensions // *The New Demographic Regime: Population Challenges and Policy Responses* / Eds. M. Macura, A.L. MacDonald, W. Haug. N.Y.: United Nations, 2005. P. 137–152.
- Penninx R.* Problems of and Solutions for the Study of Immigrant Integration // *Comparative Migration Studies*. 2019. Vol. 7 (13). P. 2–11.
- Riach P., Rich J.* Field Experiments of Discrimination in the Market Place // *The Economic Journal*. 2002. Vol. 112. P. 480–518. <http://dx.doi.org/10.1111/1468-0297.00080>
- Thijssen L., Coenders M., Lancee B.* Ethnic Discrimination in the Dutch Labor Market: Differences Between Ethnic Minority Groups and the Role of Personal Information About Job Applicants-Evidence from a Field Experiment // *Journal of International Migration and Integration*. 2020. Vol. 22. P. 1125–1150. <http://dx.doi.org/10.1007/S12134-020-00795-W>

Research Article

Endryushko, A.A, and K.S. Grigor’eva. Migrants in the Russian Labor Market: An Assessment of Starting Opportunities [Migranty na rossiiskom rynke truda: otsenka startovoykh vozmozhnostei]. *Etnograficheskoe obozrenie*, 2022, no. 4, pp. 26–43. <https://doi.org/10.31857/S0869541522040029> EDN: HXIOVN ISSN 0869-5415 © Russian Academy of Sciences © Institute of Ethnology and Anthropology RAS

Anna Endryushko | <https://orcid.org/0000-0002-1358-1145> | anna.endryushko@mail.ru | Institute of Sociology of FCTAS, Russian Academy of Sciences (5 bld. 1 Bolshaia Andron’evskaia St., 109544, Moscow, Russia)

Ksenija Grigor’eva | <https://orcid.org/0000-0002-7761-7792> | kseniagrigroryeva@yandex.ru | Institute of Sociology of FCTAS, Russian Academy of Sciences (5 bld. 1 Bolshaia Andron’evskaia St., 109544, Moscow, Russia)

Keywords

migrants, work migration, labor market, integration of migrants, integration coefficients of migrants

Abstract

The article presents the results of a study devoted to the analysis of foreign citizens’ access to the labor market in Russia. The empirical basis of the study was a series of experiments conducted by the authors of the article in November 2020.

Through experiments, we studied the effect of nationality of potential employees on the chance of receiving an invitation from an employer for an interview. The experiments were carried out using the most popular job search and recruiting site HeadHunter. The results obtained allowed us to conclude that the access of migrants from different countries to the Russian labor market is not the same. The most preferable for employers are migrants from Ukraine and Belarus, and the access of other migrants is more or less limited. The outsiders are citizens of Azerbaijan, Tajikistan, Uzbekistan. We also analyzed the strategies of employers when choosing employees with different citizenships, conditions of employment for vacancies for migrants and non-migrants.

References

- Alba, R., and V. Nee. 1997. Rethinking Assimilation Theory for a New Era of Immigration. *International Migration Review* 31 (4): 826–874.
- Baert, S. 2018. Hiring Discrimination: An Overview of (Almost) All Correspondence Experiments Since 2005. In *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance*, edited by S. Michael Gaddis, 63–77. Cham: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-71153-9>
- Bertrand, M., and S. Mullainathan. 2004. Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *American Economic Review* 94 (4): 991–1013. <https://doi.org/10.2139/ssrn.422902>
- Brednikova, O.E. 2020. Mobil'naiia zaniatost' mobil'nogo sub'ekta [Mobile Employment of a Mobile Subject]. *Zhurnal issledovaniia sotsial'noi politiki* 18 (4): 705–720. <https://doi.org/10.17323/727-0634-2020-18-4-705-720>
- Carlsson, M. 2010. Experimental Evidence of Discrimination in the Hiring of First- and Second-Generation Immigrants. *LABOUR* 24 (3): 263–278. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-9914.2010.00482.x>
- Carlsson, M., and D. Rooth. 2007. Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market Using Experimental Data. *Labour Economics* 14 (4): 716–729. <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2007.05.001>
- Eldering, L. 2005. The Bhojpuri Diaspora: A Rich Field for Comparative Acculturation Research. *Psychology and Developing Societies* 17 (2): 237–247.
- Endryushko, A.A. 2018. Sotsial'no-ekonomicheskii potentsial azerbaidzhanskikh migrantov, pribyvshikh v Rossiю v 2014–2017 gg. [Social and Economic Potential of Azerbaijani Migrants Who Entered Russia in 2014–2017]. *Monitoring obshchestvennogo mneniia: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny* 6: 216–233. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2018.6.11>
- Esser, H. 2004. Welche Alternativen zur “Assimilation” gibt es eigentlich? [What Alternatives to “Assimilation” are There?]. In *Migration – Integration – Bildung: Grundfragen und Problembereiche*, edited by K.J. Bade, 23: 41–59. Osnabrück: Eigenverlag IMIS.
- Florinskaya, Y.F., N.V. Mkrtchian, T.M. Maleva, and M.K. Kirillova, eds. 2015. *Migratsiia i rynek truda* [Migration and the Labor Market]. Moscow: Izdatel'skii dom “Delo” RANKhiGS.
- Heckmann, F., ed. 2006. *Integration and Integration Policies: IMISCO Network Feasibility Study*. Bamberg: EFMS INTPOL Team.
- Ivanova, N.S., and E.A. Varshaver. 2018. Osobennosti pravovogo polozheniia trudovykh migrantov iz EAES i prochikh stran SNG v Rossii: sravnitel'nyi analiz (okonchanie) [Peculiarities of the Legal Status of Labor Migrants from the EAEU and Other CIS Member States in Russia: A Comparative Analysis (Final Part)]. *Migratsionnoe pravo* 4: 9–17.

- Malakhov, V.S. 2015. *Integratsiia migrantov: kontseptsii i praktiki* [Integration of Migrants: Concepts and Practices]. Moscow: Fond "Liberal'naia Missiia".
- Mukomel, V.I. 2017. Migranty na rossiiskom rynke truda: zaniatost', mobil'nost', intensivnost' i oplata truda [Migrants at the Russian Labor Market: Occupations, Mobility, Intensity of Labor and Wages]. *Statistika i Ekonomika* 6: 69–79. <https://doi.org/10.21686/2500-3925-2017-6-69-79>
- Mukomel, V.I. 2020. Vysokokvalifitsirovannye migranty iz postsovetskikh gosudarstv: trudovaia mobil'nost' [Highly Skilled Migrants from Post-Soviet States: Labor Mobility]. *Sotsiologicheskii zhurnal* 26 (2): 31–59. <https://doi.org/10.19181/socjour.2020.26.2.7264>
- Pager, D. 2007. The Use of Field Experiments for Studies of Employment Discrimination: Contributions, Critiques, and Directions for the Future. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* 609 (1): 104–133. <http://dx.doi.org/10.1177/0002716206294796>
- Penninx, R. 2005. Integration of Migrants: Economic, Social, Cultural and Political Dimensions. In: *The New Demographic Regime: Population Challenges and Policy Responses*, edited by M. Macura, A.L. MacDonald, and W. Haug. New York: United Nations.
- Penninx, R. 2019. Problems of and Solutions for the Study of Immigrant Integration. *Comparative Migration Studies* 7 (13): 2–11.
- Riach, P., and J. Rich. 2002. Field Experiments of Discrimination in the Market Place. *The Economic Journal* 112: 480–518. <http://dx.doi.org/10.1111/1468-0297.00080>
- Thijssen, L., M. Coenders, and B. Lancee. 2020. Ethnic Discrimination in the Dutch Labor Market: Differences Between Ethnic Minority Groups and the Role of Personal Information About Job Applicants-Evidence from a Field Experiment. *Journal of International Migration and Integration* 22: 1125–1150. <http://dx.doi.org/10.1007/S12134-020-00795-W>