

**Директору СПбГУ МРЦ**

**Пояснительная записка**

**по теме**

**«Пути решения вопросов привлечения труда гастарбайтеров на  
предприятиях Санкт-Петербурга»**

В своем шестом ежегодном послании Федеральному Собранию Владимир Путин отметил необходимость "осмысленной стратегии иммиграционной политики" в России, ее заинтересованность в притоке "квалифицированных легальных трудовых иммигрантов". И это, безусловно, так. Однако пока движущей силой миграции являются люди, которые приезжают не столько на постоянное жительство, сколько просто на заработки. Так в Петербурге в прошлом году приступили к работе 16 тысяч иностранцев.

Согласно оценкам экспертного совета при уполномоченном по правам человека в России, в нашей стране в данный момент проживает порядка 5 млн. иммигрантов, не имеющих легального статуса.

С вступлением в действие нового законодательства, грозящего большими штрафными санкциями, многие работодатели задумались о возможностях легального привлечения гастарбайтеров. Для строительных компаний актуально использование трудовых ресурсов из стран средней Азии не очень высокой квалификации.

**Для предприятий ЖКХ интересно привлечение в первую очередь специалистов из Белоруссии и глубинки России. Специалистов можно размещать в общежитиях или в служебных квартирах. Потребности в масштабах города – десятки тысяч. В первую очередь это работа по обслуживанию и ремонту многоквартирных домов. Сейчас это уже вовсю практикуется по факту. Интерес работодателей в полной легальности и стабильности процесса привлечения трудовых мигрантов.**

**Цель «круглого стола» - выяснить насущные проблемы использования гастарбайтеров в строительстве и сфере ЖКХ, найти пути решения «страшных» для работодателей моментов в легализации трудовых мигрантов, способствовать взаимодействию власти и бизнеса,**

## **понять необходимость программ профессиональной подготовки привлекаемых гастарбайтеров в сфере ЖКХ.**

С 2006г. Наша страна вступает в стадию «значительного сокращения трудового населения». Герман Греф недавно заявил в правительстве, что при нынешнем подходе России к данной проблеме (т.е. экономически не просчитанном квотировании миграционной рабочей силы), наша экономика «загнется» и «ни о каком удвоении ВВП не может быть и речи. За последние 10 лет население России уменьшилось на 9 миллионов человек и тенденция сокращения трудового населения будет продолжаться аж до 2026 года.

В последнее время многие эксперты считают, что наметившийся стремительный рост российского ВВП возможно решить только при помощи гастарбайтеров, причем в первую очередь «всем Содружеством», т.е. ориентироваться на приезжающих из государств единого экономического пространства, таких как Белоруссия, Украина, Казахстан и др.

К сожалению, проблема восполнения трудовых ресурсов в России осложняется не только несовершенством, вернее непродуманностью иммиграционного законодательства. Здесь возникает проблема «этнического баланса». Иммиграция затруднена, в первую очередь, российского общества к приезжим, особенно к «гостям» с юга СНГ. И решение этой проблемы – тема отдельного разговора. Но ничего не поделаешь – экономика требует рук! И здесь возникает парадокс – нам кажется, что иммигрантов слишком много, а на самом деле их должно быть вдвое больше. А ныне действующий механизм «квотирования мигрантов» на деле оказался неэффективным и «непрозрачным».

Легализовать – это не значит разрешить всем сюда приезжать и регистрироваться.

Легализоваться – это значит заставить тех, кто этих людей привлек, получить квоты на их въезд, заплатить налоги, дать им зарплату в соответствии с российским трудовым законодательством.

Легализовать – это значит декриминализировать рынки, расчистить товаропроводящую сеть от организованной преступности, которая во многом поддерживается организованными преступными группами, куда привлекают нелегальных мигрантов, которым некуда податься.

Поэтому навести порядок – это значит обеспечить жесткое соблюдение законодательства, экономически продуманного и политически взвешенного, т.е. необходимы новые подходы к миграционному законодательству, новые механизмы, которые не пресекали, а увеличивали миграционные потоки.

Россияне, в пику бытующего мнения, далеко не всегда стремились принять в свое сообщество иностранца, а уж тем более иностранца низкого социального сословия. Большинство «толерантных» россиян (59%), по результатам опроса общественного мнения, проведенного «Левада-центром», высказались за ограничение притока мигрантов.

Согласно данным, опубликованным на днях газетой «Ведомости», вынужденная иммиграция в Россию из стран СНГ в 1990-х гг. компенсировала примерно 75% естественной убыли населения. По данным доклада Центра стратегических исследований Приволжского округа (ЦСИ ПФО), в 2010-2018 гг. трудоспособное население будет

сокращаться как минимум на 1,2 млн. человек в год, и чтобы компенсировать уменьшение количества рабочих рук хотя бы наполовину, приток мигрантов к 2016-2020 гг. должен вырасти примерно вшестеро – с нынешних 0,18 млн. до 1,1 млн. человек ежегодно. Цифры весьма внушительные. Логичным становится вопрос, как, не имея качественного прироста населения, можно обойтись без иммигрантов? Одним из ответов на вопрос, является повышение уровня рабочих, руководителей, оптимизации и автоматизации процессов на производстве, качественное поднятие уровня образования.

## 2

По данным 2005 года самый динамичный рост числа вакансий наблюдался на рынке строительства и недвижимости, в инвестиционно-банковском секторе, на фармацевтическом рынке и в области профессиональных услуг. При этом увеличивалось число заказов на специалистов всех уровней, от офисных сотрудников начальной ступени до топ-менеджеров. С точки зрения динамики роста наиболее быстрые темпы продемонстрировал спрос на административных сотрудников (сотрудников ресепшн, секретарей, офис-менеджеров), а также специалистов в области логистики и финансов. Если же рассматривать рынок с точки зрения востребованности тех или иных позиций, то пальму первенства крепко удерживают специалисты в области продаж и административные сотрудники. Рабочие специальности так же самые востребованные. Однако местные безработные в основном мечтают о карьере бухгалтера, дизайнера или менеджера по туризму.

## 3

Начинает чувствоваться нехватка рабочих специальностей низкой квалификации. Этот дефицит связан в первую очередь с проблемой недисциплинированности работников с низкой квалификацией. **Растет спрос на временный персонал. Компании все чаще задумываются о том, как минимизировать издержки и оптимизировать процессы управления, и во многих случаях приходят к выводу, что привлечь временного сотрудника целесообразнее, нежели брать специалиста в штат. В этой нише гастарбайтеры и составляют основную конкуренцию коренным жителям.**

## 4

Возрождение российской промышленности, способствующее созданию новых рабочих мест, вместе с тем обостряет проблему нехватки квалифицированных рабочих кадров. Мы деформировали систему образования, систему подготовки таких кадров, а заодно и систему идеологии, ценности той или иной специальности. Профтехучилища и техникумы уже в последние годы существования СССР, за редким исключением, считались не престижными учебными заведениями, пристанищем для двоечников,

которые не могут претендовать на высшее образование. А за годы перестройки и реформ качество профессиональной подготовки рабочих снизилось практически до нуля.

5

Впрочем, дефицит высокопрофессиональных, опытных специалистов наблюдается сегодня во всех областях. В связи с общим подъемом экономики и активным расширением бизнеса потребность в таких кадрах опережает их количественный рост на рынке труда. В результате компании расширяют возрастные рамки в требованиях к кандидатам, больше внимания уделяют возвращению внутреннего кадрового резерва и активно создают программы по привлечению выпускников вузов. Если еще 1-2 года назад работодатели охотились только за способными выпускниками или студентами старших курсов, то сейчас они приходят за талантливыми и активными молодыми специалистами уже на 2-3 курсах. Такая же тенденция наблюдается и в колледжах.

6

Рабочих рук в Петербурге и области действительно не хватает. Вакансий в городе сейчас 47 тысяч, а безработных – 21 тысяча. За последние годы появилась тенденция к увеличению безработицы и сокращению рабочих мест, но изменения незначительны.

.....  
На учете в службе занятости состоят, в основном, служащие, а нужны рабочие. Их в Петербурге катастрофически не хватает. Система подготовки кадров в ПТУ требует реформирования. Возможно, скоро ПТУ будут «прикрепляться» к предприятиям, заинтересованным в подготовке молодых рабочих, и руководители предприятий будут привлекать в ПТУ новых учеников.

7

При этом улучшения сложившейся ситуации в обозримом будущем не предвидится. 2005 г. Грозит стать последним, когда численность трудоспособного населения России увеличится. Сейчас на рынок труда выходят дети «демографического бума» конца 80-х годов. В текущем году прирост населения трудоспособного возраста должен составить 258 тыс. человек. А вот после 2006 г., согласно правительственной концепции развития рынка труда в 2003-2005 гг., начнется абсолютное сокращение. Это серьезная проблема, и даже если мы сейчас развернем кампанию по повышению рождаемости, реальные результаты появятся только через 20-25 лет. Так что бизнесу стоит задуматься, как прожить этот период. Причем он уже сегодня должен мыслить стратегически, чтобы хотя бы через 20 лет поправить положение.

Данная проблема на настоящий момент решается экстенсивными методами, за счет привлечения гастарбайтеров. Однако многие гастарбайтеры работают нелегально.

Еще весной В.Путин открытым текстом заявил о том, что существующую миграционную политику пора менять. На совещании Совета безопасности РФ 17 марта в ходе обсуждения проблемы миграции президент поставил перед правительством задачу: пресечь вовлечение трудовых мигрантов в криминальную среду. Глава государства констатировал, что миграционная политика ведется неэффективно – по мнению президента, нужно привлекать таких мигрантов, которые будут приносить пользу. **«Иммиграционный фактор крайне важен. И, думаю, что вы со мной согласитесь, мы пока его используем неэффективно. Где-то пусто, а где-то густо. И нам нужны специалисты, определенные рабочие, рабочих специальностей в тех местах, где они действительно востребованы, а не только там, где им хочется жить», – сказал В.Путин.**

8

В 2005 г. в Петербурге и Ленобласти было выявлено и привлечено к административной ответственности 74 тысячи 483 незаконных мигрантов. Об этом сообщили на состоявшемся в среду расширенном заседании коллегии ГУВД Петербурга и Ленобласти. За нарушение правил пребывания 1687 иностранцев были выдворены из РФ, из них 230 человек были выдворены из страны под конвоем. Подразделениями паспортно-визового управления и Управления по делам миграции ГУВД в минувшем году было выдано 396 тыс. паспортов гражданина РФ, а также 14 тыс. 640 разрешений на право трудовой деятельности иностранным гражданам, большинство из которых - выходцы из Таджикистана, Турции и Украины. По данным правоохранительных органов, в настоящее время на территории Санкт-Петербурга и Ленинградской области находится около 150 тысяч нелегальных мигрантов. Нерешенные законодательно миграционные вопросы в том числе привели к тому, что на территории города и области в прошлом году иностранными гражданами было совершено в 3 раза больше преступлений, чем в отношении иностранцев. Абсолютное большинство преступников-мигрантов прибыло в Россию из стран СНГ. **По данным ГУВД только в 2003 г. иностранными гражданами в регионе совершено 1 тыс. 354 преступления (в Санкт-Петербурге - 1 тыс. 173 случая, в Ленобласти - 181 случай), из них гражданами СНГ - 1 тыс. 221 преступление.**

Одной из проблем, которая подвигает работодателей к привлечению гастарбайтеров, является проблема трудоустройства. Неэффективность системы поиска и подбора рабочей силы, откровенный обман соискателей работы со стороны недобросовестных рекрутинговых компаний, приводят к большим потерям времени при поиске персонала.

Работодателю проще связаться с компанией-посредником и в течении трех дней получить требуемое количество неквалифицированных работников. Такое решение вопроса не может не быть популярным в компаниях, выпускающих конъюнктурную продукцию или имеющих поточное конвейерное производство. Зарплата гастарбайтеров в этих случаях сравнима с зарплатой местных разнорабочих, но при этом работодатель имеет выгоду в виде уверенности в выполнении производственной программы и своевременности внедрения планов освоения новых мощностей. Решение этой проблемы специалисты видят в развитии интернет-рекрутмента, например в 2004 году этим способом поиска работы воспользовалось 55% людей, ищущих работу.

9

Как уже говорилось, проблема «лишней» иммиграции должна решаться путем реформирования системы образования, оптимизации процессов производства, внедрения ноу-хау, совершенствованием социальных технологий.

Например в докладе "Приоритетные цели и задачи миграционной политики в Москве", подготовленном Советом по вопросам управления и развития г Москвы, отмечалось, что основным недостатком управления миграционными процессами в настоящее время, является смешение задач обеспечения безопасности и собственно регулирования трудовой миграции. Столичные власти первую задачу планируют оставить в ведении силовиков, а вторую отдать новой службе, которая проводила бы постоянный анализ ситуации и самостоятельно осуществляла привлечение необходимых городу мигрантов.

В Концепцию государственной миграционной политики столичные власти хотят включить отдельный раздел, определяющий полномочия Москвы по регулированию процессов миграции. В качестве конкретных действий в докладе предложена легализация части нелегальных трудовых мигрантов, способных принести пользу экономике Москвы.

Для создания нормальных социально-бытовых условий легализуемым мигрантам планируется построить сеть специализированных гостиниц с упрощенной системой регистрации, а также создать пункты регистрации всех приезжих на автобусных станциях, вокзалах, в аэропортах и на автотрассах при въезде в город. Заработная плата мигрантам должна быть не ниже прожиточного минимума, а доступ иностранных рабочих в поликлиники станет свободным.

10

**Однако решение донной задачи требует немалых затрат, которые можно с не меньшим успехом использовать для развития среднего специального образования, системы переподготовки кадров и технологий рекрутинга, а так же на социальную пропаганду идеалов рабочей культуры. Это больше соответствует стратегической**

**перспективе развития города, чем ситуационное решение вопросов нехватки рабочей силы экстенсивными методами.**

Тем более, что легализовать гастрабайтеров предприниматели не торопятся. В соответствии с законом, сегодня наниматель легального работника-иностранца должен заплатить государству 4 тысячи рублей, получить для работника разрешение на работу или дождаться, пока тот получит его самостоятельно, на что может уйти несколько месяцев. А потом выплачивать ему заработную плату — официально — не ниже прожиточного минимума. И предоставить гарантии социальной защиты... когда можно просто «сэкономить».

Рассмотрим, какую пользу бюджету приносят легальные иммигранты.

Въезд в страну	3,5 - 7т.р
Проживание в общежитии	600-1500 р./мес.
Медицинская Страховка	~1 000 р.
Отчисления с з/п (20% по форме 2НДФЛ)	~2 000 р. /мес.

Рассмотрим минусы приема на работу иммигрантов с низким социальным уровнем:

- Отсутствие опыта работы и необходимого для их выполнения образования
- Отсутствие ответственности перед законом за некачественно выполненную работу
- Сомнительная прозрачность бухгалтерии фирмы нанимателя
- В связи с тяжелыми санитарными условиями проживания и работы, а также практическое отсутствие контроля за здоровьем со стороны работодателя и пр. могут являться распространителями заболеваний
- Низкая з/п не дает возможности устроиться «местным» квалифицированным рабочим,
- Для иммигранта з/п в пределах 7000 – 10000р. считается очень достойной
- Негативное отношение населения к иммигрантам, рост национализма.

Мы не рассматриваем приток высококвалифицированных специалистов, так как их процент в общем потоке иммигрантов мал, и они приезжают в основном по приглашению конкретных фирм, которые и берут на себя заботу об их благоустройстве.

Рассмотрим экономические факторы подготовки квалифицированных работников. На сегодняшний день, обучение инженера в ВУЗе обходится примерно в 20000руб./год. Обучение в колледже в 2 раза дешевле. Курсы повышения квалификации от 15000руб. за

курс. Получив рабочую или инженерную специальность, работники могут претендовать на зарплату от 10 до 18 тысяч руб./месяц. Средняя з/п рабочего со стажем равняется примерно 15-30 тысяч руб./месяц. Необходимо заметить, что многие фирмы имеют двойную бухгалтерию и рабочие вынуждены искать работу по специальности в фирмах с более высокой «белой» частью, что часто просто невозможно и приводит ценного рабочего к профессиональной переориентации. В то же время квалифицированные рабочие не всегда могут найти работу, т.к. их знания устарели, а курсов повышения квалификации для них практически нет. Единственный выход – корпоративное обучение, но не всякий работодатель на это идет. Это делается только на фирмах, комплексно внедряющих современные технологии.

Для повышения эффективности снижения стоимости обучения и повышения уровня среднего специального образования необходимо развивать техникумы. Увеличение слушателей техникумов приведет к уменьшению затрат на высшее образование и позволит убрать из институтов «лишних» студентов. Это можно достичь путем популяризации среднего специального образования и как следствие, увеличение числа квалифицированных рабочих, которые будут способны путем высокого качества и скорости работы, заменить собой на предприятиях 2-х а то и 3-х человек. Такой подход позволит перераспределять свободных рабочих и тем самым, бороться с дефицитом персонала, потому что даже там, где трудовые ресурсы еще имеются в необходимом количестве, их качество совершенно неудовлетворительно. Такое положение связано, прежде всего, с возникшим в последние годы противоречием между функционированием системы образования и спросом предприятий. Когда-то связь между вузами и производством была очень тесной, каждое крупное предприятие имело свое ПТУ, и выпускникам даже элитных вузов было известно, куда они пойдут после окончания учебы. Но в какой-то момент производственники бросили эти "непрофильные" активы, и система профессионального образования стала выживать, как могла. С одной стороны, она, конечно, пыталась уловить спрос: появились бесчисленные "менеджменты" и "маркетинги", плюс чуть-чуть "PR". С другой стороны, учебные заведения продолжали выпускать то, что умели "выпускать". То есть предложение на рынке образования определялось фактически имевшимися преподавательскими кадрами и низкой технической базой училищ.

**Одним из эффективных способов решения проблемы подготовки кадров мы видим развитие курсов повышения квалификации с привлечением зарубежных производителей оборудования, желающих закрепиться на российском рынке.**

Успешным примером подобного сотрудничества являются курсы повышения квалификации немецкой компании «Манесман-Демаг» на базе Технического университета.

13

Даже если трудовые ресурсы есть и они хорошо обучены, необходима соответствующая движущая сила, стимулирующая кадры к наиболее полному использованию своего потенциала. Чисто экономической мотивации зачастую оказывается также недостаточно. Истории разных лопнувших бизнесов просто переполнены рассказами о том, как не удалось заставить наших людей работать хорошо даже за "очень хорошие" деньги. Так что российским предпринимателям надо начать мыслить долгосрочными категориями.

Для этого надо поднимать уровень квалификации менеджеров предприятий и организаций, прививать им современные взгляды на социально ответственный менеджмент.

**Для этого необходимо пересмотреть и доработать программы повышения квалификации топ-менеджеров и специалистов компаний. И, в первую очередь, программы для руководителей малых предприятий, которые не могут себе позволить дорогостоящие программы корпоративного обучения в консалтинговых компаниях. За образцы таких программ можно взять западные программы обучения на конкретных примерах с использованием методов бенчмаркинга.**

14

Так как качество труда гастарбайтеров невысокое, то предприятия, стремящиеся к долгосрочной перспективе и строящие свою политику на принципах TQM, стремятся не прибегать к труду гастарбайтеров. Многие предприятия используют смешанный метод решения этого вопроса. Предприятие стремится увеличить не только интенсивность труда работников, но и применяет ноу-хау или свои разработки, для сокращения времени выполнения работ для повышения производительность сотрудников путем совершенствования орудий труда и организации производства. При этом обязательно проводится политика повышения квалификации менеджеров и других работников. Многие предприятия Санкт-Петербурга, такие как компания ЗАО «ДИКСИ-ПЕТЕРБУРГ», это уже осознали и делают из своих сотрудников универсалов и унифицируют магазины.

За счет внедрения инновационных технологий и современного оборудования рабочих на производство в скором времени будет требоваться все меньше и меньше.

В базе знаний клуба бенчмаркинга «9 Ключей бизнеса» есть пример замены труда гастарбайтеров на работу автоматов. В одной компании использовался труд 25 гастарбайтеров из ближнего зарубежья. Работники были наняты через компанию-посредника для предварительной очистки деталей перед конвейерной сборкой с оплатой труда 450 рублей за смену. Внедрение автоматизированной линии позволило освободить 20 человек, при этом срок окупаемости линии, с учетом пусконаладочных работ, составил около 20 дней.

15

**Для стимулирования предприятий к внедрению новых технологий надо так же проводить мероприятия агитационного характера в рамках программ повышения квалификации – таких как деловые игры и стажировки на передовых предприятиях.**

16

В заключении рассмотрим достоинства и недостатки двух различных концепций решения задачи нехватки рабочих рук:

- за счет интенсификации и повышения производительности труда
- за счет экстенсивного привлечения труда гастарбайтеров.

<b>Социально-экономические факторы</b>	<b>Интенсивный путь использования собственных работников</b>	<b>Экстенсивный путь использования труда гастарбайтеров</b>
Заинтересованность работодателей в квалифицированном труде	Да	Нет
Развитие инфраструктуры образования	Да	Нет
Социальное спокойствие и порядок	Да	Нет
Соблюдение законности	Да	Нет
Почва для развития криминала	Нет	Есть
Безопасность труда	Соблюдается	Не соблюдается
Необходимость больших затрат для решения жилищной проблемы	Нет	Есть
Необходимость больших затрат на финансирование социальных программ	Нет	Есть
Ежемесячные отчисления государству с зарплаты одного работника (в.т.ч. ЕСН)	10 000 руб.	2 800 руб

Развитие системы рекрутинга	Да	Нет
Создание условий для внедрения новых технологий	Да	Нет
Ответственность за труд (особенно в строительстве)	Да	Нет
Стратегические перспективы для государства по увеличению ВВП за счет энергосберегающих технологий	Есть	Нет

02.02.07г.

Разработчик:

Бойцов А.А.

Тел. 8-911-917-7423