

ИССЛЕДОВАНИЯ МИГРАЦИИ

Б.Е. Винер, А.В. Тавровский

МИГРАНТЫ НА РЫНКАХ ТРУДА В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ*

На основе теории сегментированных рынков труда предпринимается попытка ответить на вопрос, каким образом структура экономики и рынков труда страны, принимающей мигрантов, оказывает влияние на возможности их трудоустройства. Представлены результаты проведенного в Санкт-Петербурге исследования готовности предприятий предоставлять работу мигрантам и вкладывать средства в повышение их квалификации.

Ключевые слова: *работодатели, трудовые мигранты, сегментированный рынок труда, Санкт-Петербург.*

Key words: *employers, labour migrants, segmented labour market, St. Petersburg.*

Нехватка рабочей силы вслед за странами Северной Америки и Западной Европы распространилась и на Российскую Федерацию, что привело к массовой миграции потенциальных рабочих, прежде всего из бывших советских республик (Зайончковская 2003; Тюрюканова 2007). Российские исследователи и их коллеги из других стран СНГ обращают внимание на такие важные аспекты этого явления, как восприятие масштабов миграции россиянами (Алексеев 2007), транснационализм мигрантов (Глуценко 2005), поведение

* Исследование выполнено при поддержке гранта РФФИ «Трудовая миграция в российском мегаполисе: ситуация Санкт-Петербурга», № 09-06-00075-а. Авторы выражают благодарность М.А. Клушту и И.В. Ивлевой, которые прочитали рукопись статьи и сделали ряд ценных замечаний.

мигрантов на рынках (Дятлов, Кузнецов 2007), причины, по которым потенциальные рабочие-мигранты вынуждены уезжать на заработки, и их взгляд на ситуацию (Олимова, Боск 2003; Олимова 2005; Зотова 2008), нелегальную иммиграцию (Полетаев 2003; Дмитриев, Пядухов 2007), а также на целый ряд других проблем. Вместе с тем, до сих пор недостаточно изученными остаются темы, рассматривающие влияние рынков рабочих мест на возможности трудоустройства мигрантов. В настоящей работе представлены результаты проведенного в Санкт-Петербурге предварительного исследования готовности предприятий предоставлять работу мигрантам и вкладывать средства в повышение их квалификации.

Рынки рабочих мест и рынки рабочей силы

Социолог из Гетеборгского университета Б. Фурокер определяет рынки как «арены, на которых объекты обмениваются между продавцами и покупателями или берутся и даются напрокат» (Furåker 2005: 15). В.А. Павленков подчеркивает главную особенность рынка труда: «Существо купли-продажи труда заключается как раз в *соединении* рабочей силы с рабочим местом. Это означает, что купля-продажа рабочей силы есть в то же время купля-продажа рабочего места, а *рынок труда есть единство рынка рабочей силы и рынка рабочих мест*» (Павленков 2004: 12). Таким образом, можно говорить, что на рынке труда существует предложение рабочей силы, исходящее от трудоустроенных работников и значительной части потенциальных работников, а также спрос на рабочую силу со стороны собственников и владельцев рабочих мест. Применительно к работникам-мигрантам это означает, что они предлагают потенциальным работодателям свою рабочую силу, составляющими которой являются состояние их здоровья, уровень общего и специального образования, трудовые навыки, способность усвоения новых знаний и навыков, готовность соблюдать правила трудовой дисциплины и некоторые другие качества. Однако работодатель, принимая решения о трудоустройстве претендентов, принимает во внимание не только эти качества, но прежде всего потребность своей организации в выполнении той или иной работы. Какими высокими ни были бы качества претендента, работодатель заинтересован, прежде всего, в том, чтобы данный человек справлялся с обязанностями, связанными с конкретной трудовой позицией или рабочим местом. Иными словами, если владельцу небольшой фирмы, специализирующейся на ремонте квартир, нужен рабочий, который умеет класть плитку, клеить обои и может заменить смеситель, то высшее инженерное образование претендента-мигранта и его многолетний опыт работы в долж-

ности главного энергетика хлопкоочистительного завода* не дадут ему никакого преимущества в принятии на работу в эту фирму перед бывшим сельским шофером.

Предложение рабочих мест разного типа на рынке труда связано с системой организации экономики. В 1970-1980-е гг. в социальных науках большую популярность получили теории «дуальной» экономики, «дуальных» и «сегментированных» рынков труда. Профессор экономики Лондонского университета Бен Хайн связывает эти теории в первую очередь со школой М. Пайора (Doeringer, Piore 1971) (ее радикальный марксистский вариант представлен трудами М. Рейха, Р. Эдвардса и Д. Гордона) и их кульминацией в эмпирических исследованиях кембриджских ученых 1980-х гг. (Hine 1998: 117–156). Социолог из Университета Техаса в Остине А. Сакамото отмечает, что в концепции дуальной экономики ядро характеризуется «высокой интенсивностью капитала, вертикальной интеграцией производства, технологическими инновациями, национальным или международным масштабом, диверсификацией, высокими прибылями, монополистической властью на товарных рынках, организацией внутреннего трудового рынка и т. д. Эти характеристики гораздо меньше выражены на периферии» (Sakamoto 1988: 89). Причем ядро включает в основном «хорошие» рабочие места, а периферия — все остальные. И.Х. Симпсон, социолог из Университета Дьюка, уточняет, что «понятие “дуализм” относится к трем взаимосвязанным, но не тождественным вещам: 1) дуальной экономике, т.е. разделению экономики на ядро и периферийные отрасли на основе рыночной власти, 2) дуальному рынку труда, т.е. классификации рынков труда (для найма и продвижения) как обеспечивающих или не обеспечивающих рабочих защищенностью труда и лестницами внутреннего продвижения, 3) дуальной рабочей силе, т.е. разделению рабочей силы на более или менее привилегированные, не конкурирующие между собой категории работников (гендерные, возрастные и расовые). Люди, принадлежащие к “первичным” (привилегированным) категориям рабочей силы, обычно получают работу в ядре экономики. Рынки труда в экономическом ядре имеют тенденцию быть внутренними (“первичными”). Так, например, взрослых белых мужчин мы находим на внутренних рынках труда в экономическом ядре, где высокая зарплата, комфортные условия и хорошая защищенность труда» (Simpson 1989: 576).

Расхождение первоначальной концепции дуальных рынков труда с накапливающимся эмпирическим материалом привело к модификации этой концепции — теории сегментированных рынков труда, согласно которой

* Именно такой мигрант из Таджикистана делал небольшой ремонт у одного из авторов этой статьи.

число секторов в экономике увеличивается с двух до четырех, шести и даже одиннадцати (Sakamoto 1988: 94).

Помимо ядра и периферии в литературе можно также встретить выделение в особые сегменты экономики анклавных рынков и профессиональных рынков. Анклавные, или этнические анклавные рынки труда — тема, широко обсуждаемая в социологии расовых и этнических отношений. Такие рынки описываются как дополнение к монополистическим фирмам (первичный рынок труда) и мелким фирмам (вторичный рынок труда). Но, в отличие от вторичного рынка, где инвестиции в человеческий капитал не окупаются, в анклавной экономике инвестиции работников-мигрантов в человеческий капитал окупаются подобно тому, как это происходит на первичном рынке (Wilson, Martin 1982: 139). В ядре экономики монополистические фирмы вертикально и горизонтально интегрированы. На периферии действует много малых, «атомизированных» бизнесов. Анклавная экономика состоит из кластера малых бизнесов, которые горизонтально и вертикально интегрированы между собой (Ibid.: 155).

На профессиональных рынках труда работники отождествляются не с фирмой, а с профессиональной общностью. Они отличаются высокой мобильностью и специализированным знанием, приобретаемым в ходе продолжительного обучения вне фирмы (Doeringer, Piore 1971). Профессионалы обычно пользуются значительной автономией и их труд высоко оплачивается. На профессиональных рынках труда работают программисты, юристы, аудиторы, финансовые консультанты и другие специалисты (Мазин 2009).

Обсужденные выше теоретические подходы представлены в табл. 1. Главная идея таблицы состоит в соотнесении первичного и вторичного рынков труда и профессиональных рынков (строки таблицы) с ядром и периферией экономики, а также с анклавной экономикой (столбцы таблицы).

Табл. 1 наглядно демонстрирует отсутствие консенсуса между исследователями по поводу сегментирования современной рыночной экономики. Легко заметить, что некоторые ячейки остались незаполненными: мы не смогли обнаружить в литературе соответствующих им описаний, хотя некоторые авторы настаивают на выделении соответствующих сегментов. Таким образом, можно сделать вывод о противоречивости существующих подходов и недостаточной проработке целого ряда сюжетов, о которых идет речь.

Американские социологи Л.У. Рид и Б.Э. Рубин пишут, что в 1990-е гг. уменьшился интерес к теориям экономического дуализма и сегментации рынков труда, поскольку, во-первых, они связывают первичный рынок с ядром, а вторичные — с периферией, что не находит эмпирического подтверждения. Во-вторых, неясно, каким образом разграничивать сектора экономики (Reid, Rubin 2003: 407). Эти же авторы предполагают, что сходные занятия в разных секторах могут оплачиваться по разным расценкам, а трудо-

Соотношение сегментированных рынков труда и секторов экономики в современном рыночном обществе

Типы рабочих мест (рынки труда)	Сектора экономики		
	Ядро	Полупериферия и периферия	Анклавная экономика
Первичный рынок труда (рабочие места на предприятиях, имеющих внутренние рынки труда) «хорошие» рабочие места (высокая зарплата, хорошие условия труда, стабильность и защищенность труда, возможности повышения квалификации и продвижения)	1. Монополии 2. Олигополии 3. Профессиональные и менеджерские занятия 4. Организации с 1000 и более сотрудников 5. Работники охвачены профсоюзными контрактами		Мелкий бизнес ^a
Вторичные рынки труда (включая неформальные рынки, где может использоваться труд нелегальных иммигрантов) «плохие» рабочие места (низкая зарплата, плохие условия труда, нестабильность занятости и незащищенность труда, ограниченные возможности повышения квалификации и продвижения)		1. Конкурентная рыночная среда 2. Средние и мелкие фирмы <i>Примеры отраслей:</i> сельское хозяйство, строительство, клининг	
Профессиональные рынки (отождествление работника не с фирмой, а с профессиональной общностью; важность персональной профессиональной репутации)	Программисты, юристы, аудиторы, финансовые консультанты и др.		

Примечание. Таблица составлена по материалам следующих публикаций: Мазин 2009; Bailey, Waldinger 1991; Osterman 1987; Sakamoto, Chen 1991; Rodriguez 2004; Wachter 1974.

^a Если описывать этническое предпринимательство как идеальный тип, то в этнической экономике предприниматели-этники нанимают рабочих-этников с целью производства товаров или услуг для потребителей-этников. В действительности мы встречаем отступления разного рода от такой «чистой» модели. Этниками (от англ. *ethnics*) в данном случае мы называем представителей этнических меньшинств.

устройство в сходных отраслях также может различаться расценками на разных рынках труда: «... хотя финансовый менеджер по ценным бумагам, товарным операциям и инвестициям и менеджер в авторемонтной мастерской занимают рабочие места на первичном трудовом рынке, мы предполагаем, что оплата их труда заметно различается не только из-за различия навыков, необходимых для обоих занятий, но и благодаря структурным позициям каждой отрасли в экономике Соединенных Штатов» (Reid, Rubin 2003: 413). Б. Фурокер также отмечает снижение интереса к данным теориям и отсылает к специалистам, указывающим на целый ряд их недостатков (Furåker 2005: 51). Так, например, проводя «конструктивную переоценку» теорий сегментации, Б. Хайн постоянно подчеркивает их эклектичный и описательный характер (Hine 1998: 117–156). Тем не менее, мы полагаем, что наработки этих теоретических подходов имеют эвристическую ценность для формулировки гипотез и разработки инструментария нашего исследования.

Переходя к вопросу о секторах российской экономики, следует иметь в виду ее значительные отличия от структуры экономик большинства высокоразвитых государств. Экономист Л.М. Григорьев считает, что в российской экономике можно выделить три крупных сектора: «(1) гражданская обрабатывающая промышленность, (2) экспортные сырьевые отрасли и (3) ВПК с примыкающими к нему фундаментальными (негуманитарными) науками» (Григорьев 2000: 4). Сложности реформирования страны привели к заметному упадку ВПК. Это позволило другому экономисту С.А. Васильеву утверждать, что российская экономика превратилась в двухсекторную, где в качестве ядра выступают «ресурсные отрасли, генерирующие высокие экспортные доходы, — нефтяную, газовую, металлургическую, а также обслуживающие их естественные монополии (энергетика и железные дороги). Энергетика оказалась тесно связанной с экспортными отраслями через потребляемые ресурсы (газ и нефтепродукты), а также из-за высокой энергоёмкости отраслей “ядра”» (Васильев 2001).

Профессор политической экономии А.Н. Пилясов отмечает начало процесса постиндустриальной трансформации в России и ее регионах, процесса, связанного со сдвигом экономики от добывающей и обрабатывающей промышленности к сектору услуг как главному генератору занятости. Однако этот сектор оказывается весьма неоднородным по своей внутренней структуре, что заставляет А.Н. Пилясова предполагать будущую внутреннюю поляризацию новых рынков труда, выражающуюся в неравенстве доходов между квалифицированными и неквалифицированными работниками (гораздо более сильным, чем в индустриальную эру) (Пилясов 2007: 237). Динамичное развитие дорогих и немассовых услуг (дизайнерских, инжиниринговых, консалтинговых, рекрутинговых) будет сопровождаться быстрым ростом низкооплачиваемых трудоемких работ по их обслуживанию (содер-

жание, уборка, доставка), которые сложно автоматизировать, а средний слой сектора услуг будет сокращаться благодаря автоматизации многих процессов, ранее требовавших ручного труда (Там же: 246–247).

Автор предсказывает гибкость и мобильный характер новых рынков труда, подчеркивая постоянную необходимость повышения квалификации работников: «По мере ускорения технологического прогресса работники постоянно обнаруживают, что их прежние навыки уже не ценятся работодателями, потому им или снова бывает необходимо переобучение для старой работы, или нужно искать новое карьерное направление. И обретение этих новых навыков в возрастающей степени становится делом не фирмы, а самого работника, потому что гибкость занятости уводит фирму от обязанности вкладывать деньги в обучение сотрудников» (Там же: 248).

Таким образом, базовое предположение нашего исследования состоит в том, что структура экономики и структура рынков труда принимающего государства оказывают решающее влияние на возможности трудоустройства мигрантов, прибывающих в страны, испытывающие нехватку трудовых ресурсов, в том числе в Россию.

Гипотезы

В данном исследовании мы стремимся выяснить, какие отрасли и предприятия в Санкт-Петербурге заинтересованы в использовании труда мигрантов низкой и средней квалификации и какие факторы влияют на такой выбор. При этом, основываясь на изучении научной литературы, разного рода журналистских публикаций и нашего собственного опыта общения с людьми, использовавшими труд мало- и среднеквалифицированных мигрантов, мы исходим из того, что существуют определенные особенности, отличающие работников-мигрантов от работников-россиян и, в частности, петербуржцев. Работники-мигранты могут отличаться от местных по степени владения русским языком и знанию правил поведения в крупном российском городе, они плохо знакомы или вообще не знакомы с российским законодательством, у них может быть более низкий уровень образования и другое отношение к потреблению алкоголя и наркотических веществ, чем у местного населения, что прямо сказывается на трудовой дисциплине, у них могут быть иные стереотипы взаимоотношений старших и младших, начальников и подчиненных, чем у большинства населения Петербурга. Нам неоднократно приходилось выслушивать сетования на непонятливость мигрантов (что связано с уровнем их образования и владения русским языком), но, с другой стороны, в качестве положительных характеристик наши информанты указывали на их трудолюбие и дисциплинированность. В то же время считает-

ся, что на рабочих-мигрантов нельзя полностью полагаться, потому что они могут в любой момент покинуть Россию либо по собственной инициативе, либо быть выдворенными правоохранительными органами за действительные или мнимые нарушения законодательства. Подобные стереотипы относительно иностранных рабочих широко бытуют в российских городах и, несомненно, оказывают влияние на решение работодателя о трудоустройстве работников той или иной категории. Кроме того, правовые режимы трудовой деятельности мигрантов и работников-россиян сильно различаются: согласно российскому законодательству, иностранный работник может непрерывно находиться в Российской Федерации не более одного года.

Знание российского контекста, а также сведения, почерпнутые из изучения рассмотренной научной литературы, позволили нам сформулировать следующую теоретическую модель. Если строго следовать западной литературе, то необходимо определить, какие петербургские предприятия следует отнести к первичному и вторичному сегментам, к «ядру» и «периферии». Однако поскольку среди западных исследователей нет консенсуса относительно соотношения всех этих понятий, для упрощения модели мы объединяем первичный сектор и ядро в общее понятие «первичный сегмент», а периферию, полупериферию и вторичные сегменты относим к категории «вторичные сегменты». Таким образом, к первичному сегменту будут относиться имеющие стабильный высокий доход предприятия энергетического комплекса, предприятия-монополисты (прежде всего, транспортные предприятия с высокой долей капитала, принадлежащего государству или городу), а также крупные предприятия со значительной долей работников высокой квалификации. Причем, работодатель на таких предприятиях заинтересован в значительных вложениях в обучение таких работников на рабочем месте за счет предприятия (в англоязычных странах это обозначается как «on-the-job training») и будет стремиться удержать их за счет высокой заработной платы и других выплат. Вторичные сегменты будут включать те предприятия, на которых доля высококвалифицированных работников сравнительно невелика, а работодатель не вкладывает значительных средств в повышение квалификации работников.

Адекватность предложенной модели мы решили проверить с помощью следующего набора гипотез:

1. Поскольку предприятия первичного сегмента могут выплачивать своим работникам более высокие и стабильные заработки, они в меньшей степени заинтересованы в рабочих-мигрантах, чем предприятия вторичных сегментов.
2. Поскольку предприятия первичного сегмента заинтересованы в долгосрочных инвестициях в персонал, они будут вкладывать значительные средства лишь в повышение квалификации тех сотрудников, у которых

выше вероятность задержаться на конкретном предприятии надолго. Такие предприятия будут трудоустраивать мигрантов на рабочие места, связанные, прежде всего, с малоквалифицированным трудом, который не требует регулярной переподготовки рабочих.

3. Из-за того, что предприятия вторичных сегментов в большей степени связаны с малоквалифицированным и непрестижным трудом, они более заинтересованы в мигрантах, чем предприятия первичного сегмента. К тому же они сильнее испытывают дефицит рабочей силы, потому что даже малоквалифицированные местные рабочие предпочитают трудоустроиться туда, где выплаты производятся более стабильно, т. е. на предприятия первичного сегмента.
4. Предприятия, в большей степени испытывающие дефицит в работниках, более активно прибегают к их поиску, а те, которые испытывают значительный дефицит в квалифицированной рабочей силе, еще и более активно готовят их на рабочем месте.

Данные и методы

В отличие от развитых стран Северной Америки и Европы в России доступ к ведомственной экономической статистике затруднен. Поэтому мы решили проверить наши гипотезы путем опроса лиц, ответственных за трудоустройство персонала на петербургских предприятиях разного типа. С этой целью мы сформировали выборку, охватывающую предприятия различной величины, относящиеся к разным отраслям. Здесь мы столкнулись с такой сложностью, как недостаточная ясность критериев отнесения конкретного предприятия к тем или иным сегментам экономики, поэтому их выделение в нашей выборке имеет приблизительный, ориентировочный характер. Отбор конкретных предприятий и интервьюирование в них лиц, отвечающих за трудоустройство или обучение персонала, по нашему заказу проводили сотрудники Центра мониторинга социальных процессов при факультете социологии СПбГУ в октябре-ноябре 2009 г.* Длительность полужформализованных интервью в среднем составляла 40 минут. Дополнительные уточняющие вопросы задавались некоторым информантам по телефону после анализа транскриптов интервью. В анализ также были включены интервью, взятые выпускницей факультета социологии СПбГУ 2009 г. А.Л. Рочевой, группой студентов этого же факультета под руководством А.В. Тавровского

* Список предприятий, которые попали в нашу выборку, дан в Приложении в конце статьи в алфавитном порядке. Все названия, кроме названий предприятий-монополистов, изменены.

(2009 г.) и Б.Е. Винером (2008 г.). Всего в статье использованы данные полужурнализованных интервью, взятых на 37 предприятиях Санкт-Петербурга. Важно отметить, что в нашей выборке существует значительный перекокс в сторону небольших предприятий и предприятий, относящихся к вторичным сегментам экономики. Это связано с тем, что, согласно нашим гипотезам, именно здесь концентрируются трудовые мигранты. Восполнить недостающие сведения по крупным предприятиям первичного сегмента мы планируем в последующих исследованиях*.

Тексты транскриптов интервью проанализированы с помощью сравнительного метода. В ходе анализа по аналогии с количественными методами в качестве независимых переменных мы рассматривали присутствие на предприятии мигрантов и вложение ресурсов предприятия в долговременное обучение работников. В качестве независимых переменных выступали наличие/отсутствие мигрантов на предприятии и наличие/отсутствие долговременного обучения работников предприятием.

Обсуждение результатов исследования

Результаты нашего исследования показывают, что больше всего заинтересованы в трудоустройстве мигрантов предприятия, испытывающие недостаток неквалифицированных или малоквалифицированных рабочих. Причем в случае увольнения такого работника данное предприятие, во-первых, должно иметь возможность легко найти ему замену, т. е. вложить минимум средств в его поиск и обучение, и, во-вторых, не сильно пострадать материально и в плане ответственности перед законом в случае, если действия такого работника из-за его некомпетентности или недисциплинированности приведут к каким-то нарушениям техники безопасности. Видимо, этим объясняется заинтересованность в использовании этой категории мигрантов предприятиями строительной отрасли (в качестве подсобных рабочих и отделочников), предприятиями общественного питания (в качестве подсобных рабочих и уборщиц), продовольственными магазинами (в качестве подсобных рабочих и грузчиков) и некоторыми предприятиями легкой промышленности (в качестве подсобных рабочих и рабочих низких разрядов). Обучение такого работника проводится непосредственно на рабочем месте и практически не требует затрат со стороны предприятия: не нужно проводить теоре-

* Необходимость специального изучения ситуации с мигрантами на крупных машиностроительных и судостроительных предприятиях диктуется хотя бы тем обстоятельством, что «на долю этих отраслей приходятся 50% всех занятых» в Санкт-Петербурге (Веселов 2009: 179).

тических занятий, обучать работе со сложными механизмами, привлекать дорогостоящих специалистов для инструктажа по технике безопасности и т. д. К рабочим без специального опыта начинают проявлять интерес и металлообрабатывающие предприятия.

Существует категория предприятий, которые сознательно не привлекают мигрантов. Так, оборонно-промышленное предприятие «Цейхгауз», испытывающее острую нехватку рабочих, мигрантов-иностранцев не принимает вообще: *«С любыми иностранцами мы не работаем, для нас что молдаванин, что канадец, без разницы, что китаец, иностранец — это табу. [Почему?] — Потому что оборонка»* (заместитель начальника отдела по работе с персоналом). Вместе с тем, на данном предприятии работают граждане Беларуси и внутренние мигранты из северо-западных областей России.

До сих пор не заинтересованы в низкоквалифицированных мигрантах предприятия, выполняющие сравнительно сложные работы по монтажу строительных объектов или работы с использованием сложных механизмов. Судя по всему, такие работы хорошо оплачиваются и поэтому привлекают квалифицированных рабочих из Петербурга или из других регионов Российской Федерации. Так, мелкое судостроительное предприятие «Корюшка» принимает только опытных работников, имеющих высокие разряды. Кроме того, причиной отказа от привлечения мигрантов может стать неудачный опыт взаимодействия с ними. Примером такого взаимодействия является «Домостроительная компания». Это предприятие, несмотря на явные проблемы с рабочими кадрами (нет молодежи, по состоянию здоровья начали уходить пенсионеры, рабочих переманивают другие предприятия, обещая большую зарплату), не привлекает рабочих-мигрантов. Причиной этого стал негативный опыт временного использования рабочих из Узбекистана по взаимозачету с другой организацией, в результате которого сформировались негативные стереотипы в отношении трудовых мигрантов.

На автомобильной газозаправочной станции также отказываются от найма мигрантов. Работа на станции связана с повышенной опасностью, и, соответственно, с большей ответственностью персонала. На станции работают только жители Петербурга, работников-иностранцев нет: *«Ну, неохота никого оскорблять, просто, сами понимаете, что они хорошо работают с лопатой, а не с газом, поэтому никто не хочет рисковать, а потом сидеть в тюрьме»* (начальник «Лимузина»). В то же время, чтобы работать на станции, достаточно пройти курсы в Институте промышленной безопасности и сдать экзамен по технике безопасности. Курсы краткосрочные и затраты на них невелики. Следовательно, для нашего информанта риск найма рабочих-мигрантов определяется исключительно его стереотипами в отношении мигрантов.

Вероятно, близкие к этому психологические причины не позволяют «Петроэлектросбыту» принимать мигрантов в качестве контролеров оплаты

электроэнергии, которые должны не только хорошо знать обслуживаемую ими территорию, но и вызывать доверие у потребителей, пускающих контролеров в свои квартиры.

Руководство «Почты России» не пытается привлекать мигрантов на массовые профессии оператора, почтальона, сортировщика, требующие низкой и средней квалификации, поскольку прекрасно понимает, что сами мигранты едва ли согласятся на такие низкие зарплаты.

На привлечение квалифицированных рабочих мигрантов решаются, прежде всего, предприятия строительной отрасли («Кабельдорстрой», «Большая строительная компания», «Стройторг»), причем первые две компании иногда даже оплачивают их обучение на курсах повышения квалификации. Это вызвано, в первую очередь, дефицитом рабочих в строительстве. Сходные проблемы с нехваткой хороших поваров у предприятий общественного питания — именно поэтому ресторан «Прохлада» заинтересован в поварах независимо от их гражданства и оплачивает посещение ими мастер-классов.

Что касается второй нашей зависимой переменной, вложений предприятия в долговременную подготовку работников, то здесь следует проводить различия между финансированием обучения «синих воротничков», «белых воротничков» и инженерно-технических работников и менеджеров. Практически все предприятия вынуждены обеспечивать обучение таких категорий работников, как бухгалтеры, сотрудники, ответственные за безопасную эксплуатацию оборудования и т.п. В результате в крупных компаниях с большой долей «белых воротничков» («Петроэлектросбыт», продовольственные торговые сети, Северо-Западный Телеком) формируются специальные долговременные обучающие программы, охватывающие крупные группы работников.

При повышении квалификации «синих воротничков» особое внимание обращается на систематическую переподготовку лиц, связанных с обслуживанием электрики, поскольку государственные контролирующие органы обращают на это специальное внимание. Представители большинства других рабочих профессий повышают свою квалификацию непосредственно на рабочем месте, перенимая опыт у более квалифицированных коллег. Роль предприятия здесь часто ограничивается созданием квалификационных комиссий, в обязанность которых входит присвоение рабочим разрядов. Судя по всему, предприятию проще потратиться на поиск рабочего высокой квалификации, чем вкладывать значительные средства в длительную подготовку специалиста. В то же время нехватка высококвалифицированных рабочих вынуждает предприятия, прежде всего, крупные («Атлантика», «Большая строительная компания», «Кабельдорстрой»), тратить значительные средства на обучение рабочих. Это может происходить как за счет оплаты учебы рабочих на различных учебных комбинатах и курсах, так и за счет создания

специальных учебных подразделений и центров на самих предприятиях. Последнее характерно для предприятий, где требуются рабочие с уникальной профессиональной подготовкой, например, для Метрополитена, поскольку здесь используется техника, не применяющаяся на других видах транспорта.

Небольшие предприятия, попавшие в нашу выборку, предпочитают избегать долговременных вложений в обучение рабочих. Подготовка квалифицированных рабочих из мигрантов, которую осуществляет малое металлообрабатывающее предприятие «Металлист», — это скорее исключение из общего правила. Рассмотрим подробнее, как организован процесс обучения рабочих на этом предприятии. Фирма «Металлист» производит штампованные стальные детали для машиностроительных предприятий. По словам генерального директора, на предприятии работает 20 человек: молодежь примерно 30 и работники старшего поколения примерно 60 лет. Основные рабочие специальности — штамповщики и слесари-инструментальщики. Треть рабочих в фирме составляют граждане Узбекистана и Таджикистана. Предприятие регистрирует их и заключает с ними обычный трудовой договор. Они устраиваются сюда, не владея соответствующими специальностями. Мигранты сначала работают штамповщиками, т.к. эта специальность не требует высокой квалификации. Затем у них появляется возможность повысить свою квалификацию и стать инструментальщиками. Инструментальщиков готовят в среднем в течение года на рабочем месте, закрепляя бывших штамповщиков за опытными рабочими. Перевод штамповщика в инструментальщики может произойти и через 1 месяц, и через 1 год, поскольку это напрямую зависит от конкретного работника, его навыков, склонностей и интересов. В лучшем случае в инструментальщики имеет возможность перейти 1 человек из 5-6 (т.к. далеко не все работники обладают необходимыми качествами). Если принято решение о переводе работника в инструментальщики, его ставят подмастерьем к опытному слесарю («мастеру-наставнику»), который и обучает его в процессе работы. В среднем подготовка хорошего слесаря-инструментальщика занимает около 1 года.

Вопрос: Как оплачиваются штамповщики в период обучения: у них фиксированный или сдельный заработок? Он как-то изменяется в период обучения? Как оплачиваются инструментальщики в период обучения?

Ответ: У меня есть минимальная ставка для всех вновь принимаемых работников, примерно на 20% ниже, чем у штамповщика. Через 1-2 месяца испытательного срока (проверка на профпригодность и составление психологического портрета), если работник нас устраивает, то получает ставку штамповщика. Далее, если есть способности, в ходе работы обучаем на слесаря-наладчика штамповой оснастки, на это требуется 3-6 месяцев, з/п по достижении квалификации = ставка штамповщика +20%. Далее,

опять же если есть способности, в ходе работы обучаем на слесаря-инструментальщика, на это требуется еще минимум 6 месяцев, з/п по достижении квалификации = ставка штамповщика +40%. (по слесарям расчеты примерные, т.к. к каждому подход индивидуальный) (генеральный директор «Металлиста»).

Как видим, генеральный директор создал собственную хорошо продуманную и эффективную модель подготовки квалифицированных рабочих. Обучение не требует никаких денежных вложений, т.к. происходит по принципу «делай, как я». Выгоды от обучения мигрантов, согласно мнению работодателя, очевидны: гастарбайтеры дисциплинированы и исполнительны, не пьют, *«при должной селекции по уму и сообразительности почти не уступают нашим»*. Кроме того, «собственные» рабочие-мигранты позволяют решить проблему дефицита кадров: *«наша молодежь, к сожалению, в основной своей массе не хочет работать на рабочих специальностях»*, а местные слесари требуют более высоких зарплат. Гарантий, что работники останутся на предприятии, нет никаких. Тем не менее, коллектив достаточно стабильный, т.к. зарплата находится на среднем уровне по отрасли и выплачивается без задержек, и вообще на предприятии стараются *«рабочих не обижать независимо от статуса»*.

Такая политика «Металлиста» во многом объясняется личными установками его владельца и отсутствием у него этнических предубеждений. Возможно, случай «Металлиста» говорит о том, что интерес предпринимателей к обучению трудовых мигрантов растет.

Итак, **первая гипотеза** о незаинтересованности предприятий первичного сегмента в мигрантах и заинтересованности в них предприятий вторичных сегментов подтверждается лишь частично. Ни одно из предприятий, относимых к первичному сегменту, не заинтересовано в приеме мигрантов на работу. Лишь единичные мигранты самостоятельно трудоустроились здесь. Присутствие рабочих-мигрантов с высокой квалификацией на предприятиях первичного сегмента в нашей выборке носит эпизодический характер. Но, с другой стороны, отнюдь не все предприятия, которые относятся к вторичным сегментам, стремятся заполучить рабочих-мигрантов. Причем даже предприятия одной отрасли демонстрируют разную политику в этом вопросе. Так, среди предприятий легкой промышленности «Ламар» высказывает заинтересованность в квалифицированных швеях из Центральной Азии, «Быстробег» принимает на работу малоквалифицированных мигрантов, а «Юфть», ГКФ и «Фейерверк» предпочитают обходиться местными работниками, хотя ГКФ и «Юфть» сетуют на нехватку квалифицированных рабочих, особенно во вспомогательных подразделениях (строители, ремонтники, электромеханики). То же относится к строительству и транспорту. «Домостроительная компания» и «Фундамент» в мигрантах не заинтересо-

ваны, зато для «Стройторга», «Стройфирмы» и «Перфоратора» они представляют большой интерес. Несмотря на то, что в компании «Кабельдорстрой» насчитывается несколько сот рабочих-россиян, предприятие не отказывается от того, чтобы потратить определенные усилия для получения разрешения на трудоустройство десятка мигрантов. «Новатор», завод по производству стройматериалов, приспособился удовлетворять свои потребности в рабочих, прибегая к услугам рекрутинговой компании, которая предоставляет трудовых мигрантов из Узбекистана, одновременно обеспечивая их проживание, питание и проезд.

Не принимает мигрантов-иностранцев ГУП «Горэлектротранс», принадлежащее городу предприятие-монополист по трамвайным и троллейбусным перевозкам. Даже стабильность в выплатах и контроль городских властей над условиями труда не позволяют предприятию привлекать местных рабочих в достаточном количестве. Предприятие решает проблемы занятости в основном с помощью привлечения внутренних мигрантов из Ленинградской области, а также из Башкортостана и Краснодарского края, которые работают водителями и кондукторами. Зато частным автобусным перевозчикам «Парку Юрского периода» и «Петербургтранс» приходится строить свою политику, ориентируясь на набор значительного числа мигрантов-иностранцев. Группа компаний по грузоперевозкам «Кентавр» имеет лишь одного водителя-иностранца, что неудивительно, так как здесь эксплуатируются дорогостоящие грузовики, к тому же предприятие уделяет много внимания обучению сотрудников. Таксопарку «Колесо» требуются водители со своей машиной, и брать работников они предпочитают по рекомендациям, что объясняет отсутствие в этой фирме иностранцев. В то же время, отсутствие иностранцев в малом грузоперевозчике «Рикша», скорее всего, вызвано тем, что здесь трудоустраиваются люди, хорошо знающие друг друга. По этому же принципу подбирают своих работников в «Пампушке», которую наш информант назвала семейным предприятием. Зато две торговые продовольственные сети «Бантик» и «Балаган», а также маленькое кафе «Руб-эль-Хали» и бистро «Бланманже» мигрантов брать не боятся: уйдут одни — придут другие.

Мы отмечаем присутствие квалифицированных мигрантов-водителей в автобусных парках и сварщиков на ряде строительных предприятий («Большая строительная компания», «Кабельдорстрой»). Остальные рабочие в строительной отрасли имеют скорее низкую и среднюю квалификацию. В пользу нашей первой гипотезы говорят также данные по «Металлисту», который, несмотря на принадлежность к металлообрабатывающей отрасли, не может относиться к первичному сегменту, поскольку является малым предприятием. Как раз здесь мы наблюдаем желание работодателя готовить высококвалифицированных рабочих из числа мигрантов.

Вторая гипотеза о том, что предприятия первичного сегмента вкладывают значительные средства лишь в повышение квалификации тех сотрудников, у которых выше вероятность задержаться на конкретном предприятии на длительный срок, полностью подтверждается в этой своей части. Однако мы не обнаружили желаний у предприятий, относимых к первичному сегменту, брать мигрантов даже на рабочие места, не требующие значительных вложений в обучение персонала. Требуется дальнейшее изучение того, с чем это связано. Вероятно, в нашей выборке просто недостаточно предприятий первичного сегмента.

Подтверждается и наша **третья гипотеза**, состоящая в том, что из-за большей заинтересованности предприятий вторичных сегментов в малоквалифицированном и непрестижном труде, они в большей степени заинтересованы в мигрантах. Однако здесь следует заметить, что и в этих сегментах многие предприятия все же продолжают ориентироваться преимущественно на местных рабочих.

Наконец, **четвертая гипотеза** состояла в том, что предприятия, в большей степени испытывающие дефицит в работниках, более активно прибегают к их поиску, а те, которые испытывают значительный дефицит в квалифицированной рабочей силе, еще и более активно готовят их на рабочем месте. И здесь нас ожидал большой сюрприз. Почти все предприятия прибегают к одному и тому же набору средств поиска рабочих — газеты, Интернет, ярмарки вакансий, обращения в центры занятости, а также рекомендации собственных работников о приеме кого-либо на работу. Ряд очень небольших предприятий (АБВГ, «Пампушка», «Кентавр», «ТрамБам», «Рикша») принимает работников исключительно по рекомендациям. Только на «Атлантике» сказали, что дают объявления в газеты других регионов. В нашу выборку не попали компании, которые целенаправленно ищут рабочих-мигрантов при помощи этнических (так называемых «национально-культурных») организаций или которые прямо обращаются к потенциальным мигрантам на их родине через СМИ или иным образом*. Точно так же у нас есть только один случай фирмы («Новатор»), прибегающей к услугам рекрутинговой компании, предоставляющей иностранных рабочих, хотя мы знаем, что это довольно распространенная практика.

Что же касается долговременной подготовки рабочих, то ни предприятия вторичных сегментов, ни предприятия первичного сегмента не стремятся вкладывать средства в такие мероприятия. Здесь есть разительный контраст

* Хотя нам известно, что ряд организаций в Петербурге сотрудничает по вопросам набора рабочих с Узбекской Диаспорой в Северо-Западном Федеральном Округе Российской Федерации и Общественной организацией Санкт-Петербургское общество дружбы российского и таджикского народов «Сомониен». Кроме того, мы знакомы с петербуржцами, занимающимися набором рабочих в Центральной Азии для трудоустройства в Петербурге.

с отношением тех же предприятий к менеджерам и офисным работникам, прежде всего к бухгалтерам. Видимо, без регулярной их переподготовки могут существовать лишь самые мелкие предприятия. Некоторые даже высокотехнологичные предприятия ориентируются исключительно на обучение работников в ходе производственного процесса из-за его специфики: «Тус-теп» и «Трамбам» вынуждены поступать именно таким образом, так как из-за очень быстрого прогресса в сфере высоких технологий любые учебные программы просто не успевают включать необходимые для обучения сведения. Помимо этого почти всем фирмам приходится тратиться на подтверждение и повышение квалификации сотрудников, чья работа связана с обслуживанием электросетей и иными опасными для жизни людей занятиями. Безусловно, большое внимание такой подготовке рабочих уделяет Метрополитен. Эксплуатирующий дорогие грузовики «Кентавр» готов потратиться даже на обучение водителей на фирмах-производителях этой техники. Готовы вкладываться в долговременное обучение рабочих лишь «Атлантика», «Кабельдорстрой» и «Металлист». Причем «Атлантика» тратит на эти цели лишь 500-600 тыс. рублей в год, а владелец «Металлиста» смог поставить дело таким образом, что его издержки на обучение не очень велики, а риск увольнения обучаемых рабочих-мигрантов не высок из-за их желания иметь постоянную работу в Петербурге, отсутствия дискриминации в оплате труда и неготовности, судя по всему, большинства местных предприятий брать мигрантов на квалифицированную работу.

Заключение

В данной статье мы попытались проследить, насколько петербургские работодатели готовы трудоустраивать зарубежных мигрантов, и предпринимают ли они какие-либо усилия для повышения квалификации мигрантов. В ходе исследования обнаружилось, что интерес к мало- и среднеквалифицированным мигрантам проявляют в первую очередь предприятия, относящиеся к некоторым отраслям вторичных сегментов экономики: строительные предприятия нуждаются в отделочниках и подсобниках, предприятия общепита и торговые сети — в подсобных рабочих и уборщиках. Автобусные парки охотно принимают водителей достаточно высокой квалификации (права категории «Д») с опытом работы на автобусных маршрутах в больших городах. Помимо этого, строительные предприятия готовы предоставлять работу квалифицированным сварщикам. Заметной тенденции к трудоустройству мигрантов в первичном сегменте экономики не выявлено, однако это может быть связано с характером организации нашей выборки и нуждается в специальной проверке.

Большинство предприятий, принимающих мигрантов на работу, не стремятся повысить уровень их квалификации. С одной стороны, это может быть связано с официальным ограничением срока разрешения на работу одним годом или представлениями о мигрантах как о ненадежных работниках, которые в любой момент могут покинуть рабочее место. Но, с другой стороны, можно предположить, что к настоящему моменту кадровый голод еще не настолько охватил петербургские предприятия, чтобы они начали рисковать долгосрочными вложениями в обучение рабочих без российского гражданства. Имеющиеся случаи вложений в обучение мигрантов пока характерны лишь для отдельных отраслей (сварщики в строительстве, повара в общепите) и скорее случайны по своему характеру. Мы выявили лишь один случай, когда хозяин малого металлообрабатывающего предприятия вполне сознательно проводит политику подготовки квалифицированных рабочих из числа мигрантов, что, по его мнению, позволит не только восполнить дефицит специалистов, но и будет дисциплинировать местных рабочих.

Вместе с тем, следует иметь в виду, что наши выводы носят предварительный характер и требуют подтверждения в ходе последующих исследований.

Литература

Алексеев М. Восприятие масштабов миграции в России: этнорегиональные измерения и психология цифр // Демоскоп Weekly. № 293-294, 18 июня — 1 июля 2007.

Васильев С. Экономические предпосылки олигархии и авторитаризма в современной России // Московский Центр Карнеги. Брифинги. 2001. Т. 3. Вып. 06. Июнь. <http://www.carnegie.ru/tu/pubs/briefings/48346.htm> Скачано 17 июля 2009 г.

Веселов Ю.В. Экономическая социология одного города: пространство Петербурга // Журнал социологии и социальной антропологии. 2009. Т. XI. № 2. С. 153-185.

Глушенко Г. Транснационализм мигрантов и перспективы глобального развития // Мировая экономика и международные отношения. 2005. № 12. С. 50-57.

Григорьев Л.М. «Треугольная» экономика // Обзор экономической политики России за 1999 год. М.: ТЕИС, 2000. С. 4-11. <http://emerecu.ukma.kiev.ua/books/Econ>. Скачано 18 ноября 2009 г.

Дмитриев А.В., Пядухов Г.А. Нелегальная иммиграция: риски и опасности. М.: РГСУ, 2007.

Дятлов В., Кузнецов Р. «Шанхай» в центре Иркутска. Экология китайского рынка // Демоскоп Weekly. № 271-272, 1-21 января 2007.

Зайончковская Ж. Трудовая миграция // Отечественные записки. 2003. № 3. С. 177-188.

Зотова Н. Восприятие миграции в стране выхода: Таджикистан // Вестник Евразии. 2008. № 2. С. 29-43.

Мазин А.Л. Сегментация рынков труда: внутренние и профессиональные рынки // Элитариум: Центр дистанционного образования, 2009. <http://www.elitarium.ru>. Режим доступа: 6 апреля 2009.

Олимова С. Миграционные процессы в современном Таджикистане // Демоскоп Weekly. № 223-224, 21 ноября — 4 декабря 2005.

Олимова С., Боск И. Трудовая миграция из Таджикистана / Межд. орг. по миграции — НИЦ «Шарк». Душанбе, 2003.

Павленков В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица. М.: Издательство Московского университета, 2004.

Пилясов А. Рынки труда в эпоху перехода от индустриальной экономики к экономике услуг // Отечественные записки. 2007. № 3. С. 230-258.

Полетаев Д. Нелегальная миграция: результаты социологического исследования в регионах России // Демоскоп Weekly. № 137-138. 1-14 декабря 2003.

Тюрюканова Е. О влиянии миграции на рынок труда // Отечественные записки. 2007. № 4. С. 56-70.

Bailey T. Waldinger R. Primary, secondary, and enclave labor markets: a training systems approach // *American Sociological Review*. 1991. Vol. 56. No 4. P. 432-445.

Doeringer P., Piore M. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington: Heath Lexington Books, 1971.

Furåker B. *Sociological Perspectives on Labor Markets*. Basingstoke, UK & New York: Palgrave MacMillan, 2005.

Hine B. *Labour Market Theory: A Constructive Reassessment*. Routledge: London and New York, 1998.

Kalleberg A.L. Flexible firms and labor market segmentation: effects of workplace restructuring on jobs and workers // *Work and Occupations*. 2003. Vol. 30. No 2. P. 154-175.

Osterman P. Choice of employment systems in internal labor markets // *Industrial Relations*. 1987. Vol. 26. No1. P. 46-67.

Reid L.W., Rubin B.A. Integrating economic dualism and labor market segmentation: the effects of race, gender, and structural location on earnings, 1974-2000 // *The Sociological Quarterly*. 2003. Vol. 44. No 3. P. 405-432.

Rodriguez N. "Workers wanted": employer recruitment of immigrant labor // *Work and Occupations*. 2004. Vol. 31. No. 4. P. 453-473.

Sakamoto A. Labor market structure, human capital, and earnings inequality in metropolitan areas // *Social Forces*. 1988. Vol. 67. No 1. P. 86-107.

Sakamoto A., Chen M.D. Inequality and attainment in a dual labor market // *American Sociological Review*. 1991. Vol. 56. No 3. P. 295-308.

Simpson I.H. The sociology of work: where have the workers gone? // *Social Forces*. 1989. Vol. 67. No 3. P. 563-581.

Wachter M.L. Primary and secondary labor markets: a critique of the dual approach // *Brookings Papers on Economic Activity*. 1974. No. 3. P. 637-680.

Wilson K.L., Martin W.A. Ethnic enclaves: a comparison of the Cuban and Black economies in Miami // *American Journal of Sociology*. 1982. Vol. 88. No 1. P. 135-160.

Приложение. Краткое описание кейсов*

1. АБВГ. Небольшая автозаправка. Численность: 10. Основные рабочие специальности: операторы. Текучесть кадров: нет. Подготовка кадров: операторов-полнителей учат на курсах 5 дней. Рабочие-мигранты: нет. Потребность в рабочих кадрах: есть.

2. «Атлантика». Большое кораблестроительное предприятие. Численность: 3000. Основные рабочие специальности: сборщики корпусов металлических судов, сварщики, станочники, слесари. Квалифицированные рабочие окончили ПТУ, есть рабочие с более высоким образованием. Уровень зарплат: зарплаты ниже, чем в целом по отрасли. Текучесть кадров: рабочие «перетекают» с одного судостроительного завода на другой в зависимости от наличия заказов. Подготовка кадров: подсобники и вспомогательные рабочие готовятся на рабочем месте. Рабочих без специальной подготовки принимают на 1-й разряд и постепенно повышают разрядность. На заводе есть учебный центр. Рабочие-мигранты: примерно 15 человек из Узбекистана. Рабочие квалификации не имели, некоторые после обучения на заводе стали токарями, ремонтниками, сталеварами. К иностранцам подходят избирательно из-за режимности предприятия. Потребность в рабочих кадрах: требуются станочники и литейщики, но на рынке труда их практически нет.

3. «Балаган». Магазин в крупной продовольственной сети. Численность: ок. 100 чел. В сети более 10 магазинов. Основные рабочие специальности: продавцы, фасовщицы, кассиры, грузчики. Подготовка кадров: есть тренинги для кассиров. Других сотрудников обучают работать с ПО на специальных занятиях. Мигрантов не обучают. Рабочие-мигранты: есть грузчики из Центральной Азии. Потребность в рабочих кадрах: есть.

4. «Бантик». Магазин в крупной продовольственной сети. Основные рабочие специальности: продавцы, фасовщицы, кассиры, грузчики. Некоторые окончили ПТУ. Подготовка кадров: обучение на рабочем месте в течение недели. Мигрантов не обучают. Рабочие-мигранты: мигранты заняты на низкооплачиваемых должностях. Все свои проблемы мигранты решают сами. Договоров с ними не заключают. Потребность в рабочих кадрах: есть.

5. «Бланманже». Бистро (общепит, продажа выпечки и кондитерских изделий, предприятие входит в сеть из пяти бистро). Численность: 3. Основные рабочие специальности: продавцы-кассиры. Уровень зарплат: примерно как во всей отрасли. Текучесть кадров: нет. Подготовка кадров: обучение на рабочем месте в течение трех дней. Рабочие-мигранты: уборщицы из Дагестана, а также из Узбекистана, Таджикистана, Украины, Молдовы. Но все какое-то время прожили в России. Потребность в рабочих кадрах: есть.

6. «Большая строительная компания». Крупное предприятие промышленного строительства (промышленное гражданское строительство). Численность: 800 чел. Основные рабочие специальности: бетонщики, монтажники, сварщики,

* Представленные ниже краткие описания предприятий не всегда полны, что связано с предварительным характером исследования, ограничившим детальное изучение каждого случая.

подсобники. В прошлом оканчивали ПТУ. *Уровень зарплат*: подсобники получают 15 тыс. руб. *Текучесть кадров*: нет. *Подготовка кадров*: в основном обучение на рабочем месте. Могут одновременно с работой посещать курсы 2 раза в неделю. В каких-то случаях компания сама оплачивает эту учебу. *Рабочие-мигранты*: внутренние из других регионов. Есть мигранты из Беларуси, Украины, Грузии, Узбекистана, Таджикистана. Из Узбекистана в основном подсобники. Хороших специалистов берут по трудовой книжке, остальных — по договору. При командировке в Ленобласть фирма оплачивает общежитие. Предприятие помогает в получении разрешения на работу. *Потребность в рабочих кадрах*: есть.

7. «Быстробег». Большое обувное предприятие. *Численность*: 320. *Основные рабочие специальности*: швеи, рабочие, производящие клеенамазочные работы. *Уровень зарплат*: квалифицированные рабочие (окончили ПТУ) получают 20-25 тыс. руб., неквалифицированные 10-15 тыс. руб. *Текучесть кадров*: невысокая. *Подготовка кадров*: офисные работники проходят обучение на курсах, рабочие — на рабочем месте, перенимая навыки у более опытных сотрудников. *Рабочие-мигранты*: 2-5% рабочих составляют работники из Таджикистана и Казахстана, в основном мужчины со 2-м разрядом. Регистрацией и получением разрешения на работу они занимаются самостоятельно. *Потребность в рабочих кадрах*: швеи 4-5-го разряда.

8. ГКФ (производство тканей). *Численность*: 150-180. *Возраст*: нет молодежи. *Основные рабочие специальности*: вязальщицы (окончили ПТУ), отделочники, контролеры, ремонтники. *Подготовка кадров*: нет. *Рабочие-мигранты*: был 1 рабочий-мигрант, сварщик. До отъезда на родину отработал три года, каждый год продлевали ему разрешение на работу в миграционной службе. *Потребность в рабочих кадрах*: рабочие-ремонтники и строители.

9. ГУП «Горэлектротранс» (перевозка пассажиров по городу). *Основные рабочие специальности*: водители, кондукторы, слесаря. *Рабочие-мигранты*: только внутренние. *Потребность в рабочих кадрах*: нет.

10. «Домостроительная компания» (жилищное строительство и производство стройматериалов). *Численность*: 1500. *Возраст*: нет молодежи, по состоянию здоровья начали уходить пенсионеры. *Основные рабочие специальности*: монтажники, маляры, штукатуры, сварщики, формовщики, ремонтники, шоферы. Большинство рабочих окончили ПТУ. *Уровень зарплат*: на стройплощадке 25-35 тыс. руб., на изготовлении стройматериалов — 18-22 тыс. руб. ИТР — 12-25 тыс. руб. Зарплата всегда только «белая». *Текучесть кадров*: рабочих переманивают другие предприятия, обещая большую зарплату. У ИТР текущести нет из-за высокого возраста. *Подготовка кадров*: новичков обучают на рабочем месте либо посылают в учебный комбинат. *Рабочие-мигранты*: есть рабочие из Архангельской области. Был неудачный опыт временного использования рабочих из Узбекистана по взаимозачету с другой организацией. *Потребность в рабочих кадрах*: есть.

11. «Кабельдорстрой». Прокладка сетей (водопровод, канализация, тепло, газ), дорожные работы. *Численность*: несколько сотен чел. *Основные рабочие специальности*: монтажники трубопроводов, сварщики, дорожные рабочие, подсобники. В прошлом оканчивали ПТУ, сейчас — курсы. *Текучесть кадров*: нет. *Подготовка кадров*: предприятие посылает для получения специальности на 1-3-месячные курсы. Сварщики проходят на курсах переподготовку. *Рабочие-мигранты*: Ленинградская,

Псковская, Новгородская области, Краснодарский край, Омск, Кабардино-Балкария. 3 сварщика с Украины. 6 подсобников из Узбекистана и Таджикистана. Ежегодно регистрируются и получают разрешение на работу. *Потребность в рабочих кадрах*: есть.

12. «Кентавр». Группа компаний по грузоперевозкам. *Численность*: свыше 100. *Основные рабочие специальности*: водители (60 чел.), ремонтники, офисные работники (30 чел.). *Уровень зарплат*: у водителей зарплаты выше среднего по отрасли. Фирма может себе позволить не экономить на фонде зарплаты за счет мигрантов. *Подготовка кадров*: самые квалифицированные водители проходят обучение на западных фирмах-производителях. Начинающих обучают водители-наставники. Посылают на кратковременные курсы, проводят тренинги. *Рабочие-мигранты*: 1 водитель, гражданин Литвы. *Потребность в рабочих кадрах*: нет.

13. «Колесо». Таксопарк (входит в холдинг с головным офисом в Москве). *Численность*: ок. 300. *Основные рабочие специальности*: водители, диспетчеры. *Подготовка кадров*: есть тренинги (1-4 дня) и курсы (от недели до месяца). *Рабочие-мигранты*: есть из Осетии. *Потребность в рабочих кадрах*: водители.

14. «Корюшка». Мелкое судостроительное предприятие (судостроение, судоремонт). *Возраст*: моложе 25-летнего возраста есть только шоферы, остальные рабочие старше 35 лет, есть пенсионеры. *Основные рабочие специальности*: сборщики корпусов металлических судов, сварщики, слесари, электрики. Рабочие окончили техникумы и ПТУ. *Уровень зарплат*: от 25 тыс. руб. *Подготовка кадров*: не принимаются на завод рабочие без опыта работы и без высокого разряда. Электромонтеров посылают на обучение на курсы вне завода. Опытные рабочие передают свой опыт на рабочем месте. *Рабочие-мигранты*: 1 водитель погрузчика из ближнего Зарубежья, который женат на гражданке РФ. *Потребность в рабочих кадрах*: нехватки рабочих нет. Нужны проектировщики и сметчики.

15. «Ламар». Малое швейно-трикотажное предприятие (производство и продажа одежды). *Численность*: ок. 15. *Возраст*: мало работников в возрасте от 25 до 45 лет. *Основные рабочие специальности*: вязальщицы, швеи (окончили ПТУ), парильщики. Есть также программисты и операторы вязальных станков с ЧПУ (которых специально нигде не готовят). *Уровень зарплат*: официальные зарплаты очень низкие — 7-8 тысяч, реальная зарплата выше. *Рабочие-мигранты*: одна работница из Узбекистана. *Потребность в рабочих кадрах*: швеи, желательны мигрантки, высокой квалификации.

16. «Лимузин». Крупная сеть автозаправок (27 станций заправки автотранспорта). *Основные рабочие специальности*: сервис-мастера. *Уровень зарплат*: 15-20 тыс. руб. *Подготовка кадров*: обучение рабочего занимает одну неделю. *Рабочие-мигранты*: нет. *Потребность в рабочих кадрах*: сервис-мастера.

17. «Металлист». Малое металлообрабатывающее предприятие. *Численность*: ок. 20 чел. *Возраст*: 30 и 60-летние, рабочих среднего возраста нет. *Основные рабочие специальности*: штамповщики и слесари-инструментальщики. *Уровень зарплат*: заработки средние по отрасли. *Текучесть кадров*: нет. *Подготовка кадров*: штамповщиков учат несколько недель на рабочем месте. Инструментальщиков готовят в среднем в течение года на рабочем месте, закрепляя бывших штамповщиков за опытными рабочими. На курсы рабочих не посылают, так как «практические навыки можно получить только на производстве». *Рабочие-мигранты*: есть 6-7 рабочих из Узбекистана и Тад-

жикистана. Они обходятся дороже, чем местные, т. к. при равной зарплате за них надо платить более высокий налог. Предприятие регистрирует мигрантов, разрешение на работу они получают сами. *Потребность в рабочих кадрах*: есть.

18. Метрополитен. *Основные рабочие специальности*: диспетчеры, ремонтники, машинисты, дежурные, кассиры, уборщицы. *Уровень зарплат*: средняя зарплата — 27 тыс. руб. *Подготовка кадров*: есть техническая школа Метрополитена. Также направляются в учебные центры. Есть профильные вузы, лицей. *Рабочие-мигранты*: есть из Беларуси. Видимо, наличие других мигрантов скрывают. *Потребность в рабочих кадрах*: слесари подвижного состава.

19. «Новатор». *Завод по производству стройматериалов.* *Численность*: 250-270. *Основные рабочие специальности*: формовщики, сварщики, операторы производства железобетонных изделий. Молодежь без специального образования, более старшие окончили ПТУ. *Уровень зарплат*: заработки на 2-3 тыс. руб. выше, чем по отрасли в СПб. *Текущее состояние кадров*: есть. Увольняется по 25 чел. в год и столько же приходит. Но последнее время все сложнее набирать новых. *Подготовка кадров*: 20-дневное обучение на рабочем месте с помощью наставника. *Рабочие-мигранты*: 8 формовщиков из Дагестана. Пришли через знакомых. Используется заемный труд подсобников из Узбекистана. *Потребность в рабочих кадрах*: есть.

20. «Пампушка». *Мелкий самостоятельный продовольственный магазин (магазин-кафе). Семейный бизнес.* *Численность*: 3 чел. *Основные рабочие специальности*: продавцы-кассиры. *Текущее состояние кадров*: нет. *Рабочие-мигранты*: нет. *Потребность в рабочих кадрах*: нет.

21. «Парк Юрского периода» (перевозка пассажиров по городу). *Основные рабочие специальности*: водители категории «Д», кондукторы. *Рабочие-мигранты*: есть из Осетии, Дагестана, Карачаево-Черкесии, а также из Узбекистана, Таджикистана, Киргизии, Украины. Предприятие подает заявки на привлечение иностранной рабочей силы в городской Комитет по занятости. *Потребность в рабочих кадрах*: водители.

22. «Перфоратор». *Мелкое предприятие по ремонту квартир.* *Численность*: 10-12. *Основные рабочие специальности*: столяры, маляры, плиточники, сантехники, электрики. Более старшие окончили ПТУ, молодежь — самоучки. *Уровень зарплат*: 30-35 тыс. руб. Мигрантам платят «черную» зарплату, они получают примерно на четверть меньше местных. *Текущее состояние кадров*: нет. *Подготовка кадров*: в случае необходимости посылают людей на курсы на 2-3 месяца и оплачивают учебу. На такие курсы ходят 2-3 раза в неделю. *Рабочие-мигранты*: 5 мигрантов из Узбекистана: 2 плиточника, сварщик, 2 плотника. Разрешения на работу не имеют. *Потребность в рабочих кадрах*: есть.

23. «Петербург Транс» (перевозка пассажиров по городу). *Численность*: 1800. *Основные рабочие специальности*: водители категории «Д», кондукторы. *Рабочие-мигранты*: есть из Кабардино-Балкарии. Мигрантов берут из-за нехватки водителей. Сейчас есть 430 мигрантов в основном из Узбекистана, Таджикистана, Украины и Молдовы: водители, слесари, начали появляться женщины-кондукторы. *Потребность в рабочих кадрах*: водители.

24. «Петрозэлектросбыт» (поставки электроэнергии населению, прием платы за другие услуги). *Численность*: ок. 2000 чел. *Основные рабочие специальности*: кас-

сиры со средним специальным и высшим образованием (700 чел.), контролеры (400 чел.), водители, инженеры, юристы. *Уровень зарплат:* кассиры получают 16-18 тыс. руб., водители получают на 2-3 тыс. руб. меньше, чем в среднем по городу. *Текучесть кадров:* в 2008 г. высокая текучесть кассиров из-за отставания от среднего городского уровня з/пл. В 2009 г. некоторый рост з/пл и кризис привели к стабилизации ситуации. Есть текучесть среди охранников с небольшой з/пл. *Подготовка кадров:* кассиров обучают в учебном центре 3 недели, контролеров — 2 недели. Периодически кассиров обучают новым операциям. *Рабочие-мигранты:* есть сотрудники с временной регистрацией в СПб. Мигрантов нет. *Потребность в рабочих кадрах:* есть.

25. «Почта России» (предоставление услуг почтовой связи). *Численность:* 12 тыс. чел., 850 отделений. *Возраст:* с началом кризиса начала приходить молодежь. *Основные рабочие специальности:* операторы, сортировщики, почтальоны. *Уровень зарплат:* зарплаты АУП невысокие. Операторы в среднем получают 10-12 тыс. руб. *Подготовка кадров:* операторов обучают 1 месяц в почтовых отделениях и 3 дня в учебном центре. Для АУП используют внешнее обучение в сторонних организациях. *Рабочие-мигранты:* мигранты не идут из-за низкой зарплаты. *Потребность в рабочих кадрах:* работники АУП.

26. «Прохлада». Ресторан. *Численность:* более 20. *Основные рабочие специальности:* повара, кондитеры, официанты, мойщики, уборщицы, администраторы, бухгалтеры, управляющие. Повара окончили ПТУ, однако им не хватает образования. *Уровень зарплат:* повара — 25-35 тыс. руб., официанты — 30 тыс. руб. с чаевыми. *Текучесть кадров:* нет. *Подготовка кадров:* самые важные сотрудники посещают мастер-классы за счет предприятия. *Рабочие-мигранты:* из Беларуси и Украины. Один повар и вспомогательный персонал. *Потребность в рабочих кадрах:* есть.

27. Рикша. Мелкий автогрузоперевозчик. *Численность:* 10. *Основные рабочие специальности:* водители, диспетчер. *Уровень зарплат:* зарплата средняя по отрасли в СПб. *Текучесть кадров:* нет. *Подготовка кадров:* нет. *Рабочие-мигранты:* только внутренние мигранты (Владикавказ). *Потребность в рабочих кадрах:* нет.

28. «Руб-эль-Хали». Кафе. *Основные рабочие специальности:* повара, кассир, уборщица, официанты, подсобные рабочие. *Уровень зарплат:* 8-10 тыс. руб. Это средний заработок в данном бизнесе. *Подготовка кадров:* обучение на рабочем месте. *Рабочие-мигранты:* есть. Им помогают с регистрацией и другими документами. *Потребность в рабочих кадрах:* есть.

29. Северо-Западный Телеком (оказание услуг связи). *Возраст:* не хватает молодежи. *Уровень зарплат:* средний уровень. *Подготовка кадров:* специальные тренеры обучают в группах и в Межрегиональном центре. Обучают ИТР, менеджеров, обучение централизованное. Семинары от 2-5 дней. *Рабочие-мигранты:* были единичные случаи. *Потребность в рабочих кадрах:* кабельщики-спайщики, монтажеры, операторы связи.

30. «Стройторг». Строительно-торговое предприятие. *Численность:* несколько десятков человек. *Подготовка кадров:* квалифицированные рабочие учат молодежь. *Рабочие-мигранты:* есть мигранты из Таджикистана (12 чел. в т.ч. строительные механизаторы) и Узбекистана (12 чел., включая 3-х каменщиков). *Потребность в рабочих кадрах:* есть.

31. «Стройфирма» (отделочные работы). Численность: 6 человек в штате, по договорам от 20 до 200 в зависимости от объема работ. Уровень зарплат: зарплата сдельная. Рабочие-мигранты: таджики, азербайджанцы, узбеки, украинцы, молдаване. Потребность в рабочих кадрах: есть.

32. «Трамбам». Малый мобильный оператор (предоставление доступа к Интернету, ip-телевидению и ip-телефонии). Численность: 30. Возраст: от 20 до 27 лет. Основные рабочие специальности: монтажники, компьютерщики, телефонные операторы, кассиры. 60% персонала имеет высшее образование. Прием на работу только через знакомых. Уровень зарплат: зарплата средняя по отрасли. Текучесть кадров: нет. В год увольняются 1-2 чел., устраиваются в фирму 4-5 чел. Подготовка кадров: обучение на рабочем месте опытными работниками. Для операторов раз в неделю тренинги. Рабочие-мигранты: есть 1 человек из Беларуси. Потребность в рабочих кадрах: нужны опытные специалисты.

33. «Тустеп». Большой мобильный оператор (предоставление услуг сотовой связи). Численность: 700. Основные рабочие специальности: продавцы-консультанты, кассиры, администраторы, уборщицы. Уровень зарплат: от 15 тыс. руб. и выше. Текучесть кадров: нет. Подготовка кадров: только обучение на рабочем месте. Рабочие-мигранты: нет (но по некоторым признакам можно предположить, что мигранты есть). Потребность в рабочих кадрах: нет.

34. «Фейерверк». Большое швейное предприятие (производство и продажа одежды). Численность: ок. 300. Основные рабочие специальности: швеи, раскройщики, термоотделочники, комплектовщики, ремонтники (большинство окончило ПТУ). Уровень зарплат: зарплата средняя по отрасли в СПб и выше, чем в отрасли в среднем по России. Текучесть кадров: примерно 10 %. Подготовка кадров: офисные работники повышают квалификацию на семинарах и курсах вне предприятия (на местах учат только программному обеспечению), а рабочие — на рабочем месте. Рабочие-мигранты: нет сведений. Потребность в рабочих кадрах: нехватка швей.

35. «Фундамент». Предприятие промышленного и дорожного строительства. Численность: ок. 200. Основные рабочие специальности: квалифицированные бетонщики, экскаваторщики, водители. Есть столяры. Треть состава — ИТР. Уровень зарплат: зарплата средняя по отрасли в СПб и выше. Рабочие-мигранты: нет.

36. «Цейнгауз». Большое машиностроительное предприятие (производство военной техники). Основные рабочие специальности: рабочие металлообрабатывающих специальностей. Уровень зарплат: 23 тыс. руб. Подготовка кадров: на рабочем месте. Рабочие-мигранты: только внутренние мигранты по причине режимности предприятия. Потребность в рабочих кадрах: требуются рабочие металлообрабатывающих специальностей.

37. «Юфть». Кожевенное предприятие. Численность: 140. Текучесть кадров: 11%. Подготовка кадров: рабочие обучаются прямо на предприятии, обучение индивидуальное, а также бригадное. Основная часть расходов на обучение идет на обучение офисных работников. Рабочие-мигранты: нет. На предприятии заняты только высококвалифицированные рабочие, жители Петербурга, проживающие недалеко от предприятия. Потребность в рабочих кадрах: ремонтники, электромеханики.