

Сергей НЕДЕЛЬКО, Григорий ПЯДУХОВ, Светлана ЖИВОДРОВА

МИГРАЦИОННЫЕ КВОТЫ И ПОСРЕДНИКИ: ТЕХНОЛОГИИ ТЕНЕВЫХ ПРАКТИК

На примере трех регионов Поволжья – Республики Татарстан, Пензенской и Самарской обл. в статье анализируются наиболее распространенные практики посредников по теневому использованию миграционной квоты для иностранных работников.

Most widespread practices of intermediaries in shadow usage of migration quota for foreign workers are analyzed in the article on the examples of three regions – Republic of Tatarstan, Penza and Samara regions.

Ключевые слова:

квота, посредник, мигрант, теневые практики; quota, intermediary, migrant, shady practices.

НЕДЕЛЬКО

Сергей
Иванович –
к.и.н., доцент,
заведующий
кафедрой
государственного
управления и
социологии региона
ПензГУ
Sin-1947@mail.ru

ПЯДУХОВ

Григорий
Акимович –
к.и.н., доцент,
преподаватель
кафедры
государственного
управления и
социологии региона
ПензГУ
pга713@yandex.ru

ЖИВОДРОВА

Светлана
Анатольевна –
к.и.н., доцент
кафедры
государственного
управления и
социологии региона
ПензГУ
jivodrova@mail.ru

Специфика проблемы. Миграционные квоты являются важным инструментом государственного регулирования внешней трудовой миграции в Российскую Федерацию и представляют собою результат ежегодной процедуры по определению потребности в привлечении иностранных работников из стран безвизового и визового въезда в РФ. Процедура эта периодически подвергается критике в средствах массовой информации, научных публикациях, приводятся примеры различных издержек, теневой роли всякого рода посредников. Нередки и огульные оценки, не подкрепленные детальным анализом реальной практики. В настоящей статье мы сосредоточим внимание не на процедуре, которая, к слову, достаточно прозрачна и на ней, образно говоря, посредник «шубу не сошьет», хотя и может использовать для иных целей, о которых будет сказано позже. Предметом нашего анализа будет крайне слабо изученный вопрос о теневых платных услугах посредников по использованию возможностей миграционной квоты после ее получения работодателем, т.е. по своеобразной «торговле возможностями квоты».

Отметим, что по закону обладатель квоты не имеет права передавать ее кому-либо. Большинство работодателей придерживается данной нормы, используют миграционную квоту только у себя на производстве и не занимаются теневыми практиками. В то же время часть получателей квоты с успехом используют ее для получения незаконных доходов, создавая для этого множество теневых и вполне легальных вариантов. Подобные практики в основном связаны с квотами для иностранных работников из стран безвизового въезда в РФ. Значительно реже это касается квот для работников из стран визового въезда в РФ. Модели, технологии теневых практик формируются, прежде всего, в Москве и других мегаполисах, привлекающих мигрантов, а затем, как правило, тиражируются и адаптируются заинтересованными группами к условиям регионов страны, в т.ч. Республики Татарстан, Пензенской и Самарской обл.

Технологии посредников. Проанализируем два распространенных варианта теневых практик по «торговле возможностями квоты» для иностранных работников, прибывающих из стран безвизового въезда в РФ.

Вариант № 1. Основные условия.

1. Работодатель (обозначим его работодатель «А») получил квоту с заведомо завышенной численностью, к примеру на 100 иностранных работников, имеет долгосрочные договорные обязательства, не требующие заявленного числа трудовых мигрантов.

2. Заинтересованное лицо (обозначим его работодатель «Б») не имеет квоты, располагает реальными договорными обязатель-

ствами, для выполнения которых привлекает местных работников, однако в силу возникших форс-мажорных обстоятельств вынужден искать дополнительную рабочую силу.

3. Имеющийся у работодателя «А» резерв квоты, предположим в 50 чел., привязан к конкретным иностранным работникам. Они организованы в бригады, находятся, чаще всего, за пределами территории РФ, в стране выезда, и ждут «сигнала» от работодателя «А». Порой они прибывают в регион РФ заблаговременно, но не оформляют официально разрешительные документы на право осуществления трудовой деятельности, связь с работодателем поддерживают через посреднические звенья.

Примерная схема действий по варианту № 1.

1. Через связи в среде сотрудников органов исполнительной власти среднего звена, посреднические звенья и партнеров по бизнесу работодатель «А» сам лично либо через посредника выходит на работодателя «Б» и предлагает услуги по перераспределению квоты.

2. После заключения сторонами устной договоренности по ключевым моментам сделки (число иностранных работников, оплата за оформление разрешительных документов, вопросы размещения, медицинского обеспечения, общая сумма выплат по сделке) привлечение иностранных работников к трудовой деятельности у работодателя «Б» можно условно разделить на два этапа:

а) этап легального оформления трудовых мигрантов у работодателя «А». Все расходы на оформление, с соответствующими процентными накрутками, несет работодатель «Б»;

б) этап переоформления трудовых мигрантов от работодателя «А» к работодателю «Б». По истечении 2–3 недель работодатель «А» увольняет из своей организации необходимое число трудовых мигрантов, к примеру 50 чел., и письменно уведомляет об этом территориальное управление федеральной миграционной службы (УФМС) России. О факте расторжения трудовых отношений он извещает работодателя «Б», который переоформляет мигрантов в свою фирму (организацию, ИП), заключает с ними трудовые договора и в соответствии с законом направляет необходимые документы в УФМС субъекта РФ. Сотрудниками миграционной

службы вносятся необходимые изменения в разрешения на работу (пластиковые карточки) иностранных работников. С этого момента они могут легально трудиться у работодателя «Б». После указанных процедур участники сделки проводят взаиморасчеты по оговоренной схеме. Средняя «цена» за одного иностранного работника зависит от числа оформляемых на него документов и колеблется от 2 000–6 000 (при оформлении только разрешения на работу на срок 3 либо 12 месяцев) до 12 000–14 000 руб. (при оформлении полного пакета документов: миграционный учет, разрешение на работу, медицинская справка). При этом принимаются во внимание сроки пребывания иностранного работника, включение либо не включение в общую сумму госпошлины и т.д. В разных регионах шкала цен несколько отличается. В небольшой Пензенской обл. она примерно на 10% ниже, чем в Республике Татарстан и Самарской обл.

Вариант № 2. Основные условия.

1. Обладателем квоты (к примеру, на 50 чел.) является, как правило, индивидуальный предприниматель. Обозначим его работодатель «А». Порой им выступает выходец из постсоветских государств, получивший гражданство РФ. Миграционную квоту он получает только с целью теневой «торговли» и личного обогащения, в 90% случаев не имеет реальных договорных обязательств по объектам заявленной трудовой деятельности.

2. Заинтересованное в получении иностранных работников лицо (обозначим его работодатель «Б») не имеет квоты, но располагает объемами работ, договорными обязательствами и нуждается в привлечении дополнительной рабочей силы.

3. Работодатель «А» в зависимости от спроса на иностранных работников может «передать» всех 50 чел. одному работодателю, либо дробно разным работодателям.

Примерная схема действий «торговца квотами» по варианту № 2.

1. Через свои связи, в т.ч. среди членов национальных диаспор, работодатель «А» сам лично либо через помощника-посредника связывается с работодателем «Б» и предлагает услуги по перераспределению квоты.

2. После заключения устной договоренности по сделке, ее цене и числе передаваемых иностранных работников (пред-

положим, 25 чел.), работодатель «А» приступает к процедуре их легального оформления в своей организации. Через некоторое время (2–3 недели) под благовидным предлогом он увольняет всех 25 чел., о чем письменно уведомляет территориальное УФМС России.

3. Трудовые мигранты, получившие разрешительные документы, через посредника – помощника работодателя «А», передаются работодателю «Б», который оформляет их в свою организацию для работы по установленной законом процедуре. Сотрудники миграционной службы после получения от работодателя «Б» необходимых документов вносят соответствующие изменения в разрешения на работу (пластиковые карточки) иностранных работников, которые отныне могут легально трудиться у работодателя «Б». Затем участники сделки проводят взаиморасчеты по обговоренной схеме. Суммы выплат формируются на основе расценок, существующих на теневом рынке за подобные услуги, и включают плату за каждого оформленного работника.

4. Работодатель «А» ищет новые возможности «передачи-продажи» оставшихся по квоте 25 иностранных работников другим работодателям.

Рассмотрим еще один вариант, но уже связанный с использованием возможностей миграционной квоты для иностранных работников из стран визового въезда в РФ.

Предположим, что два работодателя (обозначим их «А» и «Б»), договорились дополнительно заработать на нелегальном использовании иностранных работников, привлеченных по квоте из страны дальнего зарубежья. Каждый из работодателей, своевременно выполнив все предписанные законом процедуры, получает, к примеру, разрешение на привлечение и использование 50 иностранных работников. Затем они оформляют в установленном порядке все необходимые документы для их прибытия и трудовой деятельности. Однако работодатель «Б» приглашает в РФ не 50, а 40 иностранных граждан (законом это не запрещено). Примерно через месяц после начала работы под благовидным предлогом работодатель «А» расторгает договора с иностранными работниками, и каждый из 50 чел. оказывается перед выбором – выезжать на родину без денег или попытаться найти новую возможность зара-

ботка. Работодатель «А», выступая уже в роли посредника, предлагает им помощь в трудоустройстве к работодателю «Б», который при беседе с иностранцами выдвигает условие, что договора будут оформлены только с 10 работниками, т.к. у него имеется общая квота на 50 иностранных работников, из которых 40 уже наняты. Оставшимся без дела 40 мигрантам он предлагает работать без оформления, т.е. нелегально. Получив согласие, он организует работу в 3 смены таким образом, чтобы в дневную смену всегда работали 50 чел., с которыми оформлены трудовые договоры (из них 40 – привлеченные работодателем «Б» по квоте и 10 – перешедшие от предпринимателя «А»). Нелегалы при этом загружаются работой на этом же объекте, но в закрытых подвальных либо иных помещениях. Возникает вопрос, какой интерес у участников столь сомнительной сделки? Ответ простой – в получении весомых материальных выгод. Один получает денежные выплаты за посредническую услугу по поставке дешевой иностранной рабочей силы. Другой участник получает еще большую выгоду от использования труда нелегальных мигрантов. Нередко организаторы подобных сделок ведут совместный бизнес и получают значительную выгоду от практикуемых манипуляций.

Процедура квотирования. Вернемся к вопросу о возможностях использования посредниками процедур формирования заявок на миграционную квоту. Мы уже отмечали, что она прозрачна и минимизирует всякого рода злоупотребления. К тому же заявку на квоту работодатели подают в электронной форме, через соответствующий электронный портал региональных министерств труда. На наш взгляд, дело не в самой процедуре (при всей ее относительной тяжеловесности и растянутости по времени), а в возможностях прохождения через этапы данной процедуры заявок на миграционную квоту тех работодателей, которые систематически используют всю квоту либо ее часть для теневых сделок, о которых мы писали выше. Выявить таких работодателей вполне возможно в рамках конкретного региона, где, как правило, все на виду и известно, кто и чем занимается. К сожалению, это не всегда делается, поэтому на рынке теневых миграционных услуг, помимо новых участников, из года в год появляются одни и те же «торговцы

квотой» либо их подставные лица, получившие квоту.

Подобные факты невольно наводят на мысль о заинтересованности в сложившейся ситуации определенной группы лиц, выстроивших теневую цепочку продвижения заявок нужных работодателей. Состав группы, вероятно, может включать предпринимателя-заявителя на квоту (теневого «торговца квотой»), посредника, представляющего интересы заявителя, а также чиновника, обеспечивающего прохождение всех этапов рассмотрения нужной заявки. Возможны и другие варианты. В большинстве случаев центральной фигурой такой группы будет предприниматель-работодатель, освоивший роль посредника-торговца возможностями миграционной квоты.

Противодействие. Вряд ли можно серьезно говорить об эффективной борьбе с теневыми посредниками без изменения подхода к решению назревших проблем в управлении внешней трудовой миграцией в Россию, в т.ч. в совершенствовании механизма квотирования. Здесь нужны усилия различных ведомств и многих специалистов. Тем не менее вполне возможно более действенное использование имеющихся ресурсов, прежде всего правоприменительной практики, продуманного применения санкций, предусмотренных Кодексом РФ об административных правонарушениях (КОАП) и Уголовным кодексом РФ.

На наш взгляд, понизить градус активности не только «торговцев квотой», но и других посредников могла бы четкая фиксация в статьях 18.15, 18.16, 18.17 КОАП градаций административных штрафов за 1-е, 2-е и 3-е правонарушения, налагаемых на граждан, должностных и юридических лиц за незаконное привлечение к трудовой деятельности в Российской

Федерации иностранных граждан или лиц без гражданства и за другие противоправные действия, предусмотренных указанными статьями. К примеру, за 1-е правонарушение виновное юридическое лицо могло бы наказываться штрафом в размере 25 тыс. руб. за 1 иностранного работника; за 2-е правонарушение — 50 тыс.; за 3-е — 100 тыс. руб. за одного иностранного работника с последующей передачей дела из административного производства в уголовное за регулярное умышленное нарушение законодательства. Градация штрафов должна быть введена также для граждан и должностных лиц. Действующая в настоящее время редакция указанных статей не содержит предлагаемых градаций и создает возможности произвольного определения размера штрафа в пределах установленной его минимальной и максимальной границы и тем самым мотивирует коррупцию, нивелирует роль права.

Нуждаются в более активном применении и санкции, предусмотренные статьями Уголовного кодекса РФ о торговле людьми, использовании рабского труда (ст. 127.1, 127.2.). Отдельные признаки подобных преступлений в той или иной мере присутствуют в действиях предпринимателей-посредников, торгующих возможностями миграционной квоты.

Учитывая потребность российской экономики в притоке рабочей силы извне, необходимо корректировать и последовательно реализовывать государственную миграционную политику, не допускающую перекосов и злоупотреблений в этой сфере.

Статья подготовлена при поддержке Российского гуманитарного научного фонда, проект 11-03-00748а.