

Очень новые люди: зачем российским работодателям трудовые мигранты из Азии и Африки

Российские компании все чаще привлекают к работе трудовых мигрантов из дальнего зарубежья. По данным МВД, в прошлом году в Россию приехали 6,3 млн иностранцев, из которых примерно половина была трудовыми мигрантами. По словам экспертов, опрошенных Forbes, это заметно снижает текучку кадров. Однако российский бизнес ищет новые способы привлечения мигрантов, в том числе из стран, которые прежде не были источниками рабочей силы для России

ЦБ и отраслевые эксперты все чаще [говорят](#) о стабилизации на рынке труда, но с оговоркой, что эта тенденция неоднородна, а в ряде отраслей потребность в рабочих руках остается очень высокой. По [оценке](#) РСПП, потребность в дополнительной рабочей силе на российском рынке труда сейчас составляет от 2,4 до 3 млн человек, одним из ключевых вопросов является регулирование процесса привлечения мигрантов. По данным МВД, в 2024 году в Россию [приехало](#) 6,3 млн иностранцев, из которых примерно половина была трудовыми мигрантами. Приезжали люди в основном из Узбекистана (23,3%), Таджикистана (16,7%), Киргизии (10,4%) и Белоруссии (9,5%).

В начале июля глава Уральской торгово-промышленной палаты (УТПП) Андрей Беседин [говорил](#), что ожидается приезд в Россию 1 млн работников из Индии, а также «есть договоренности с Северной Кореей». Это заявление было [опровергнуто](#) Минтрудом, однако специалисты, опрошенные Forbes, рассказали, что практика привлечения иностранных работников из дальнего зарубежья существует и постепенно становится новой нормой.

Уроки трудовой географии

По официальной статистике, в 2023 году в России [выдали](#) 120 800 разрешений на работу для граждан стран, с которыми установлен визовый режим, в 2024 году их число достигло 170 000. По данным за январь — март 2025 года, было выдано 49 420 разрешений (для сравнения, за аналогичный период 2024 года показатель составил 33 779, за 2023-й — 23 083). Лидерство удерживает Китай (21 069 разрешений), на втором месте Индия (10 183), далее Туркмения (5833), Вьетнам (5124), Турция (2256) и Бангладеш (1422).

Лидерство Китая имеет важный нюанс, говорят опрошенные эксперты. «Важно отметить, что чаще граждане КНР работают на объектах китайских корпораций, строящих заводы, мосты или дороги, — подчеркивает коммерческий директор «Трудоргнобора» Василий Стариков. — Объекты такого рода требуют найма большого количества людей в короткие сроки. При этом на данный момент зарплатные ожидания этих сотрудников значительно выше, чем у тех же индийцев».

Многие собеседники Forbes обратили внимание на то, что в определенных отраслях отдают предпочтение работникам из конкретных стран. «Швейные производства предпочитают брать на работу граждан Индии и Бангладеш, строители — граждан Северной Кореи, Вьетнама, Китая и Турции, — рассказывает руководитель портала Migranto.ru Светлана Саламова. — Сами соискатели из Индии, с которыми мы общались, писали, что заинтересованы работать на складах маркетплейсов (вероятно, им рассказали про высокие зарплаты) и в целом на любых производствах, где предоставляют проживание и питание».

Forbes обратился с запросом к крупнейшим маркетплейсам. В Wildberries отказались от комментариев. «Мы давно привлекаем зарубежных специалистов, у которых есть все необходимые документы, к работе на наших логистических объектах, — рассказывает представитель пресс-службы Ozon. — Например, в качестве сортировщиков или комплектовщиков заказов. Из них около 500 штатных работников — из Узбекистана, 180 — из Таджикистана, а почти 100 — из Индии. При этом значительная часть наших сотрудников — граждане России».

«Компании из сектора легкой промышленности, швейные производства первыми начали нанимать граждан Индии, Шри-Ланки, Вьетнама, — добавляет Стариков. — Последнее время чаще можно встретить швей из Бангладеш».

«Мигранты работают во многих сферах, — констатирует эксперт по миграционной повестке и найму персонала, директор платформы «Мигрант сервис» Андрей Кладов. — Например, это строительный сектор, в котором задействовано большое количество рабочих из Узбекистана, Таджикистана, Индии и Северной Кореи. Работники из этих стран готовы выносить физические нагрузки, дисциплинированы. На складах, в логистике привлекают мигрантов из Киргизии, Вьетнама и Индии. Их ценят за нужные в этой сфере скорость, готовность работать посменно, с плавающим графиком, с более длинными сменами, в том числе в ночные смены».

«Наша компания активно привлекает иностранных сотрудников из стран Средней Азии к линейным вакансиям, таким как специалисты склада, которые занимаются погрузочно-разгрузочными работами, водители погрузчиков и так далее, — рассказывает директор по персоналу ПЭК Наталья Пронякина. — Однако в условиях волатильности валют им становится менее интересно работать в России, поэтому мы подключаем сотрудников из Индии. Дополнительно рассматриваем расширение географии на другие страны, включая Северную Корею и ряд государств Латинской Америки».

По словам Кладова, в сельском хозяйстве задействуют рабочих из Вьетнама и Северной Кореи. «Они готовы работать в отдаленных регионах, выполняют инструкции, дисциплинированы, — объясняет он. — Еще одна сфера — клининг. Массово нанимают работников из Таджикистана, Бангладеш. Эти работники дисциплинированы, аккуратны, быстро работают. И еще одна сфера — легкая промышленность, в которой работают бригады мигрантов. У них есть нужная квалификация, они обеспечивают качественный пошив в нужных объемах».

Forbes обратился с вопросами в ряд компаний из перечисленных секторов, однако на момент выхода публикации ответа от них не поступило.

Как все устроено

Если мигранты из стран ЕАЭС чаще всего приезжают самостоятельно, то поиск и наем работников из дальнего зарубежья требует участия посредников, говорят собеседники Forbes.

Международные агентства активно заходят на российский рынок труда в сегмент завоза рабочих из таких стран Южной Азии, как Индия, Шри-Ланка и Бангладеш, рассказывает Саламова из Migranto.ru: «При этом они выбирают разные схемы работы, от легальных до подпольных». По ее словам, к легальным относятся варианты открытия представительств в России либо заключения договора о сотрудничестве с российскими компаниями. «Также и представители российского бизнеса достаточно активно осваивают открытие своих офисов в этих странах для самостоятельного отбора кандидатов и осуществления предвыездной подготовки работников в Россию», — добавляет она.

«Рынок агентств трудоустройства — это международная сеть, когда в стране исхода и принимающей стране есть представительства, — рассказывает Кладов из «Мигрант сервиса». — В России есть рекрутинговые компании, которые представлены на рынке уже много лет, они берут на себя полностью всю работу с документами — это максимально удобно для работодателей».

Большинство иностранных агентств предлагают привоз линейного персонала без каких-либо навыков, а у российских заказчиков большая потребность именно в квалифицированном персонале для работы на промышленных предприятиях, уточняет генеральный директор агентства HRMarketing, генеральный директор Ассоциации частных агентств занятости Наталья Щербакова. «А это уже более сложная история», — подчеркивает она.

Часто наем иностранных работников идет по серым схемам, говорят собеседники Forbes. «Все знают, что в России работают люди из Северной Кореи, но вы не найдете их в официальной статистике», — говорит представитель девелоперской компании, пожелавший остаться неназванным. В системе государственной статистики ЕМИСС действительно нет данных о предоставлении разрешений на работу гражданам Северной Кореи.

«Что касается КНДР, формат их привлечения отличается от прочих: речь идет не о полноценной трудовой миграции, а скорее об ограниченных программах стажировок, по аналогии со студенческими стройотрядами, — объясняет руководитель международного проекта BRICS Mobility Наталия Вершинина-Адельман. — Это частный случай, а не модель, применимая повсеместно».

По словам собеседников Forbes, в целом привлечение работников из дальнего зарубежья лежит в легальном поле, однако есть ряд моментов, которые можно отнести к серым схемам. «Кто-то из посредников просит с работодателей оплату за свои услуги (20 000–35 000 рублей за человека), а кто-то, наоборот, обещает сам заплатить за трудоустройство своих граждан (\$300–500 за человека), — рассказывает Саламова. — Нелегальность в данном случае заключается в схемах взаиморасчетов и ухода от налогов».

По ее словам, несколько индийских операторов не были готовы получать или отправлять деньги со своих счетов на счета российской компании. «Они предлагали переводить оплату через PayPal, хотя она не работает с Россией, либо продвигали предпочтительный для них вариант, когда оплату привезут их граждане и каждый отдаст встречаемому его человеку обещанные доллары, — говорит Саламова. — Учитывая, как активно продвигается именно эта схема, можно предположить, что она давно работает на территории России. Еще один интересный подпольный вариант работы — это когда такой индийский рекрутер поступает на обучение в российский ВУЗ, что дает ему возможность длительное время находиться на территории страны и свободно передвигаться по российским городам. Такие «студенты» получают возможность очного общения как с работодателями, так и с ВУЗами, и обеспечивают поставку иностранных студентов в российские вузы. По этой схеме рекрутеры уже часто сами не только ищут потенциальных клиентов, но и привозят людей, сопровождая группы. Взаиморасчеты здесь тоже, как правило, наличными».

Telegram-канал Forbes.Russia

Канал о бизнесе, финансах, экономике и стиле жизни

[Подписаться](#)

Никуда не денутся

Большинство собеседников Forbes обратили внимание на то, что наем персонала из дальнего зарубежья был для российских компаний вынужденной мерой, однако в процессе применения в нем обнаружился ряд преимуществ. Одно из них — низкая текучка. «Визовики ищут право работать только у работодателя, пригласившего их, поэтому текучка низкая, больше шансов отработывать по одному-два года и после уезжают домой, — говорит Стариков из «Трудоргнобора». — Поэтому наем визовиков — это вынужденная мера, которая оказалась выгодной».

«Компании, которые прошли этот путь, снизили ротацию с 120 до 40%, а сейчас стараемся держать до 10% в год», — добавляет Вершинина-Адельман из BRICS Mobility.

Традиционные мигранты не привязаны в данный момент к работодателю, который привез их на работу в Россию, напоминает Щербакова из HRMarketing. «И это самая большая проблема работодателей, — констатирует она. — Имея патент, работник в любой момент может покинуть производство или склад и стать на новый терьером. Возможно, поэтому фокус интереса сместился на новые страны, имеющие визовый режим с Россией. Процесс привлечения рабочей силы сложнее и дороже, при этом есть определенная гарантия, что привезенный работник отработает на предприятии запланированный срок. Сейчас прорабатываются изменения в законодательстве относительно так называемого целевого набора, когда патент будет привязан к предприятию, а не к работнику. Это обеспечит определенные гарантии компаниям, привлекающим иностранную рабочую силу. Рабочие не будут переквалифицироваться в курьеров».

Есть у мигрантов из дальних стран и еще одно преимущество — дисциплина и ограниченное влияние на местное население. По словам представителя строительной компании, пожелавшего сохранить инкогнито, работники из Северной Кореи вообще не контактируют ни с населением городов, где они работают, ни даже с другими работниками на своем объекте. «Чадов всего мигранты приезжают группами и их сопровождают кураторы, — рассказывает Кладов из «Мигрант сервиса». — Это представители агентств или непосредственно работодателей. Кураторы следят за соблюдением дисциплины, чтобы выполнялись условия договора, если возникают вопросы по медицинскому обслуживанию, они помогают и в этих вопросах».

«Трудовые мигранты из стран с более низкими зарплатными ожиданиями готовы работать за ставку, которая значительно ниже рыночной по СНГ, но при этом является конкурентной по меркам их страны», — добавляет Вершинина-Адельман.