

Бондарук А. Ф., Голянич В. М., Перепелкина В. А.

Интеграция мигрантов в социально-экономическое пространство Северо-Западного региона России

Бондарук Александр Феодосьевич

Санкт-Петербургский государственный институт культуры (Санкт-Петербург)
Доцент кафедры психологии и педагогики
Кандидат психологических наук
bondaruk@bk.ru

Голянич Валерий Михайлович

Санкт-Петербургский государственный институт культуры (Санкт-Петербург)
Заведующий кафедрой психологии и педагогики
Доктор медицинских наук, профессор
golyanichvm@mail.ru

Перепелкина Валентина Александровна

Санкт-Петербургский государственный институт культуры (Санкт-Петербург)
Доцент кафедры психологии и педагогики
Кандидат философских наук, доцент
480621@bk.ru

РЕФЕРАТ

Статья подготовлена по результатам поддержанного грантом Правительства Ленинградской области проекта «Социально-экономические и социально-психологические аспекты жизнедеятельности переселенцев-соотечественников в Ленинградской области: современное состояние и перспективы развития». В статье показана специфика использования и адаптации трудовых мигрантов в муниципальных районах Ленинградской области. На основании результатов социально-психологического исследования авторы анализируют основные проблемы трудовой миграции в регионе и обосновывают рекомендации по их разрешению.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

трудоустройство мигрантов, демпинг на рынке труда, социально-экономическая интеграция трудовых мигрантов, социокультурная адаптация мигрантов, проблемы трудовой миграции

Bondaruk A. F., Golyanich V. M., Perepelkina V. A.

The Integration of Migrants in the Socio-Economic Space of the North-West Region of Russia

Bondaruk Alexandr Feodosevich

Saint-Petersburg State Institute of Culture (Saint-Petersburg, Russian Federation)
Associate Professor of Chair of Psychology and Pedagogy
PhD in Psychology
bondaruk@bk.ru

Golyanich Valery Mihailovich

Saint-Petersburg State Institute of Culture (Saint-Petersburg, Russian Federation)
Head of the Department of Psychology and Pedagogy
Doctor of Medical Sciences. Professor
golyanichvm@mail.ru

Perepelkina Valentina Aleksandrovna

Saint-Petersburg State Institute of Culture (Saint-Petersburg, Russian Federation)
Associate Professor of Chair of Psychology and Pedagogy
PhD in Philosophy, Associate professor
480621@bk.ru

ABSTRACT

The article is based on results supported by a grant from the government of the Leningrad oblast of the project "Socio-economic and socio-psychological aspects of life of migrants-compatriots in the Leningrad region: current state and prospects of development". The article shows the specific use and adaptation of labor migrants in the municipal districts of the Leningrad region. Based on the results of socio-psychological research, the authors analyze the main problems of labor migration in the region and justify recommendations for their resolution.

KEYWORDS

migrant workers, the dumping of the labour market, socio-economic integration of migrant workers, socio-cultural adaptation of migrants, labor migration issues.

Динамика миграционных процессов в России в последние 20 лет характеризуется интенсивным притоком трудовых мигрантов из государств-участников СНГ: в общем пуле мигрантов их доля в настоящее время составляет более 75%. Причем до 50% прибывших из ближнего зарубежья мигрантов являются гражданами Узбекистана, а около 25% — Таджикистана. Тенденция к возрастанию доли трудовых мигрантов из стран СНГ при одновременном снижении их числа из стран дальнего зарубежья в последние годы не только сохраняется, но даже усиливается.

К основным сферам трудовой деятельности мигрантов в России традиционно относят строительство и промышленность. На современном этапе дефицит рабочей силы ощущается также в сферах торговли, жилищно-коммунального хозяйства, транспорта и связи. Это связано: во-первых, с имеющимися в данных сферах значительными потребностями в низкоквалифицированном труде; во-вторых, в существенно более низком уровне материальных запросов мигранта (как правило, существенно ниже аналогичного уровня жителей России); в-третьих, мигранты готовы к демпингу на рынке труда и согласны работать за низкую заработную плату.

На формирование современной миграционной политики в России, по мнению авторов, влияют три основных фактора:

1. Политический. Власть изначально пытается трансформировать Россию в «национальное государство западного образца», населенное абстрактными «россиянами», которых объединяет общее гражданство, общие законы и, отчасти, общий язык. В таком государстве люди рассматриваются не как «народ», а как «население» и пригодный к использованию «трудовой ресурс» [1, с. 115–128].
2. Экономический. Созданы виды бизнеса, основывающиеся, главным образом, на полурабском труде мигрантов. В этих сферах работодатели совершенно не заинтересованы в изменении социальной и трудовой ситуации.
3. Криминальный. С поставки в страну «живого товара» кормятся этнические организованные преступные группировки (ОПГ), коррумпированные чиновники и правоохранители, которые также не заинтересованы в каких-либо изменениях.

Дальнейшее продолжение нынешней миграционной политики в России в существующем виде совершенно неприемлемо, так как оно:

1. Дискредитирует имидж России как государства, использующего фактически полурабский труд мигрантов во многих сферах деятельности.
2. Формирует в бизнесе недобросовестную конкуренцию со стороны использующих труд мигрантов предпринимателей сфер ЖКХ, строительства, торговли, сферы обслуживания.
3. Обеспечивает экономическую основу для этнических ОПГ, контролирующих пребывание в России своих земляков и широко использующих их в своих преступных интересах.

4. Создает дополнительную нагрузку на социальную сферу страны (здравоохранение, образование и др.) за счет массового приезда семей «нелегалов», решающих свои социальные проблемы за счет России.
5. Приводит к нерациональному использованию федерального и местных бюджетов, поскольку все программы адаптации, обучения языку, лечения и т. п. реализуются на средства российских налогоплательщиков, а заработанные средства выводятся из России.
6. Способствует демпингу на рынке труда, что не позволяет местным работникам трудоустроиться на приемлемых условиях, провоцирует недовольство и социальную напряженность местного населения.
7. Создает серьезные угрозы национальной безопасности страны как за счет возникновения межнациональных конфликтов, так и по причине растущего влияния среди мигрантов из Средней Азии асоциальных и криминальных этнорелигиозных течений.

Наряду с перечисленными проблемами миграционной политики России следует обратить внимание на экономические издержки, связанные с текучестью кадров (мигранты работают посезонно), низкой производительностью труда, значительными материальными и временными затратами на обучение и адаптацию мигрантов. Большинству мигрантов приходится не только получать первую в их жизни профессию, но и овладеть непривычным стилем жизни, осваивать иные культурные, психологические и поведенческие стереотипы.

Очевидно, что возникшая ситуация в сфере миграции требует своего разрешения и исправления. Причем совершенно ясно, что сформировавшееся представление о «пользе трудовой миграции» в свете сложной демографической ситуации в России, ее неизбежности и характерности для всех развитых стран, является неоднозначным и в чем-то ошибочным. Необходим более детальный анализ многочисленных элементов миграционных процессов и выработка дифференцированных управляющих влияний с целью эффективного решения социально-экономических задач регионов и государства. Уже сейчас осознаются некоторые направления управления миграционными процессами. В частности, очевидно, что трудовая миграция должна быть: минимизирована; строго контролируема; категорически неприемлема в качестве единственной и необходимой основы для решения стратегических проблем как страны в целом, так и регионов РФ (а быть скорее вынужденной и временной мерой).

Вышеприведенный краткий анализ проблем трудовой миграции свидетельствует о необходимости проведения систематических лонгитюдных исследований, позволяющих более реалистично оценивать условия и мотивы трудовой деятельности мигрантов, перспективы их адаптации и социализации, возможности получения гражданства и эффективность реализации миграционной политики на уровне муниципалитетов и регионов России.

В августе-ноябре 2014 г. в рамках проекта «Социально-экономические и социально-психологические аспекты жизнедеятельности переселенцев-соотечественников в Ленинградской области: современное состояние и перспективы развития» авторами было проведено эмпирическое исследование, в котором приняли участие 252 трудовых мигранта, занятых на предприятиях Ленинградской области.

Одним из важнейших аспектов миграционной политики России является программа переселения соотечественников. В рамках этой программы особый интерес представляют русские, составляющие в настоящем исследовании значительную (среди женщин — до трети опрошенных) долю мигрантов. Опыт предыдущих исследований показывает, что относительное число русских мигрантов велико не только в традиционных отраслях занятости (промышленность, строительство, ЖКХ), но и в социальных сферах (образование, здравоохранение, культура). Данный факт



Рис. 1. Характеристика мест проживания респондентов в странах выбытия

актуализирует необходимость более активной работы с этой категорией потенциальных соотечественников. В частности, целесообразно разработать механизм привлечения этих мигрантов в те сферы занятости, в которых имеется возможность использования более квалифицированной рабочей силы и, соответственно, предполагается их более эффективная социально-психологическая адаптация.

Представляют интерес данные о местах проживания мигрантов в странах выбытия. Показано, что 74% мигрантов проживает в селах, поселках или небольших городах (рис. 1). Этот факт отражает низкий уровень образования респондентов.

Показано, что 33% респондентов имеют незаконченное или законченное среднее образование, причем не менее 10% мигрантов окончили только 4–7 классов. Наряду с этим, у 15% мигрантов имеется высшее или незаконченное высшее образование. Именно последние могли бы представлять для российских работодателей основной интерес.

Требуется особое обсуждение факта низкой квалификации мигрантов. Работодатели заинтересованы в эксплуатации неквалифицированных работников (за минимальную зарплату) и, как показало исследование, не стремятся к технологизации собственного производства. Подобный социально-психологический и экономический механизм характерен для квазиэкономики, при сохранении такого состояния дел наступает стагнация производства в целом [3, с. 126–136].

Анализ половозрастной структуры принявших участие в опросе респондентов позволяет сделать вывод о том, что в миграционных потоках преобладает экономически активное население, способное закрепиться в местах вселения. Значительная доля среди респондентов молодежи (69%) представляется нам положительным фактором, который отчасти может компенсировать процессы старения и депопуляции населения в Ленинградской области.

Характерным для прибывших в Ленинградскую область мигрантов является большое количество русских женщин фертильного возраста. Несмотря на трудности адаптации в Ленинградской области, приток молодых мигранток очень важен с точ-

ки зрения их участия в воспроизводстве новых поколений Северо-Западного региона. Будучи выходцами из малых городов и сельской местности (более 80% опрошенных), женщины фертильного возраста гипотетически могут иметь и более развитые мотивы (в сравнении с коренными жительницами) деторождения при реализации их брачных установок.

Как показали результаты исследования, более 50% мигрантов до прибытия в Россию работали в сфере промышленности, строительства или на транспорте. Только 13% мигрантов были работниками сельского хозяйства. Еще меньше мигрантов начинали свою трудовую деятельность в сфере образования и торговли (4%), общественного питания, здравоохранения и бытового обслуживания (1%). Показателен факт того, что около 20% мигрантов до приезда в Россию нигде не работали.

После приезда в Россию более 70% мигрантов нашли работу в сфере промышленности, строительства или на транспорте, а более 20% — в сельском хозяйстве. Хотя доля респондентов, работающих в Ленинградской области в сфере ЖКХ, относительно невелика (около 4%), ее существенный прирост по сравнению со страной выбытия, а также региональная специфика (это Ленинградская область, а не Санкт-Петербург) позволяют считать эту сферу также одной из самых востребованных для мигрантов (табл. 1).

Данные табл. 1 показывают, что максимальный прирост (перераспределение по сравнению со страной выбытия) вовлечения мигрантов в сферы трудовой деятельности в Ленинградской области отмечается в промышленности, сельском хозяйстве и строительстве. Так, в промышленности вовлеченность возросла в 2,3 раза, а в сельском хозяйстве — в 1,6 раза. Полученные результаты позволяют констатировать, что существует несоответствие между потребностью региона в профессиональных кадрах и профессиональными притязаниями трудовых мигрантов. Для мигрантов, имеющих среднее профессиональное и высшее образование (более 67% опрошенных) предлагаемые рабочие места остаются крайне непривлекательными. «Отталкивающими» факторами являются: низкий уровень заработной платы и ее несвоевременная выплата, неудовлетворительные (практически на всех предприятиях, принявших участие в опросе) условия труда, ненормированный или двенадцатичасовой рабочий день, а также отсутствие льгот и поощрений. Все это препятствует формированию устойчивой трудовой мотивации и эффективной адаптации мигрантов.

Основная доля респондентов не повысила свою квалификацию в процессе трудовой деятельности в Ленинградской области (табл. 2). Большинство из них (почти 64%) считают, что после переезда в Ленинградскую область их профессиональный уровень не изменился или даже снизился. Только каждый четвертый повысил свою квалификацию в той организации, где работает. К этой группе относятся, прежде всего, те, кто до приезда в Ленинградскую область нигде не работал.

Приведенные материалы отражают отсутствие заинтересованности работодателей в профессиональном развитии трудовых мигрантов, нежелание привлекать дополнительные инвестиции в систему профессиональной подготовки и переподготовки работников, стремление использовать на предприятиях мигрантов, приезжающих временно (менее чем на 1 год). Вместе с тем, треть мигрантов считает, что благодаря переезду в Ленинградскую область они повысили квалификацию, что позволяет рассматривать их в качестве потенциальной рабочей силы, ориентированной на продолжительные трудовые отношения с российскими работодателями. При этом четверть мигрантов считает, что они повышают квалификацию самостоятельно (табл. 3), а их большинство готово обучаться в рамках собственной специальности. По-видимому, этот мотив должен учитываться работодателем при создании или реорганизации рабочих мест для трудовых мигрантов.

Более детальный анализ различных аспектов трудовых отношений позволяют осуществить данные, представленные на рис. 2. Видно, что факторами, оказы-

Сферы трудовой деятельности, в которых респонденты начинали работать в стране выбытия и в которых работают сейчас в Ленинградской области

Сферы трудовой деятельности	В какой сфере вы начинали свою трудовую деятельность		В какой сфере деятельности вы сейчас работаете	
	Количество, чел.	Доля, %	Количество, чел.	Доля, %
Промышленное предприятие	53	21,0	123	48,8
Строительство	43	17,1	39	15,5
Транспорт	35	13,9	16	6,3
Образование	11	4,4	0	0,0
Здравоохранение	2	0,8	1	0,4
Торговля	10	4,0	4	1,6
Общественное питание	3	1,2	1	0,4
Жилищно-коммунальное хозяйство	0	0,0	9	3,6
Бытовое обслуживание	2	0,8	0	0,0
Сельское хозяйство	33	13,1	52	20,6
До приезда в Ленинградскую область нигде не работал	47	18,7	2	0,8
Другое	13	5,2	5	2,0

Таблица 2

Повышение квалификации респондентов в связи с приездом в Ленинградскую область

Повысили ли вы квалификацию (должность) в связи с приездом в Ленинградскую область?	Количество, чел.	Доля, %
Да, повысил квалификацию	91	36,1
Все осталось по-прежнему	135	53,6
Квалификация (должность) понизилась	26	10,3

вающими негативное влияние на удовлетворенность трудом, являются: размер заработной платы (отметили 50%), отсутствие возможности карьерного роста (48%), режим труда (31%), условия и содержание труда (26% и 25%, соответственно). Структура факторов трудовых отношений указывает на то, что у работников, вне зависимости от страны выбытия и этнокультурных характеристик, отмечаются схожие требования к режиму, условиям труда и размеру заработной платы.

Очевидно, что наиболее разрушительными факторами трудовой деятельности респонденты считают низкую заработную плату и неблагоприятный режим труда. При этом большинство респондентов планирует работать в рамках желаемой специальности и готовы специализироваться в этом направлении (рис. 3).

Интересны данные табл. 4. Большинство опрошенных (более 80%) считают свою квалификацию соответствующей или даже выше требований выполняемой работы. Выявленный факт мы объясняем значительной долей среди опрошенных лиц со

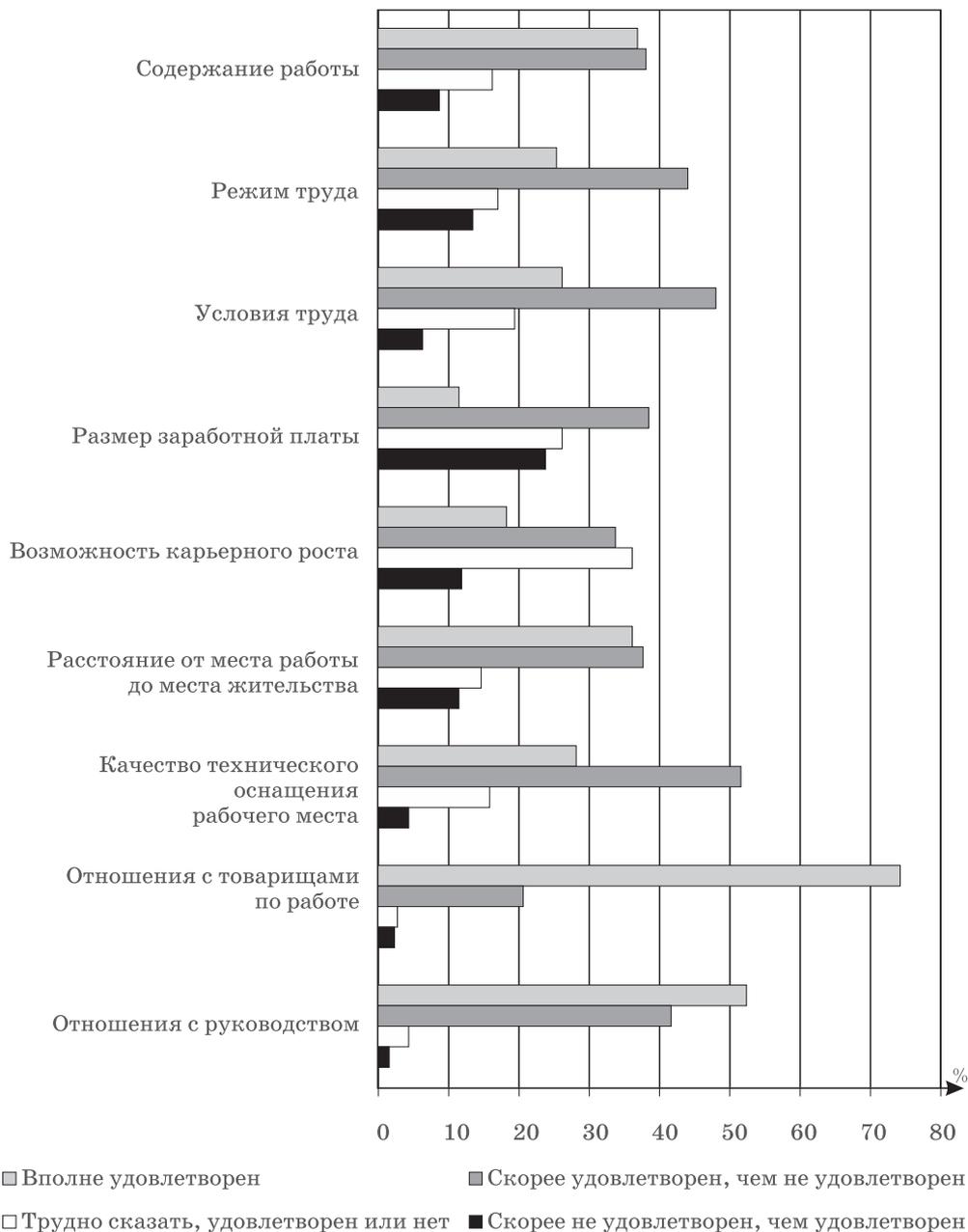


Рис. 2. Степень удовлетворенности различными сторонами трудовой деятельности

средним специальным и высшим образованием, а также стремлением работодателей привлекать мигрантов в основном к низкоквалифицированному труду.

Представленные данные отражают основные механизмы привлечения мигрантов на предприятия Ленинградской области. Более 80% респондентов указали, что их приезду в Ленинградскую область способствовали родственники, друзья и знако-

Виды повышения квалификации респондентов

Повышаете ли вы свою квалификацию?	Количество, чел.	Доля, %
Повышаю самостоятельно	61	24,2
Повышаю квалификацию в организации, где работаю	94	37,3
Моя работа не требует повышения квалификации	97	38,5



Рис. 3. Планы респондентов работать по желаемой специальности

мые. Благодаря этим связям мигранты быстрее устанавливают профессиональные и бытовые контакты, отмечают и к себе, и к своей семье уважительное отношение со стороны соседей, знакомых своих детей, коллег по работе и непосредственного начальства, лучше адаптируются.

Обращает на себя внимание также факт того, что по сравнению с родственниками и знакомыми, участие районных служб УФМС незначительно (рис. 4). Очевидно, что активизация работы этих служб — залог эффективной социально-психологической и экономической интеграции и адаптации мигрантов.

В настоящее время в странах-донорах трудовых ресурсов существует налаженная процедура вовлечения мигрантов в российские трудовые процессы. Эти процедуры нередко связаны с теневыми сферами экономики и плохо контролируются и странами-донорами, и страной-реципиентом [2, с. 17]. При этом эффективность привлечения мигрантов со стороны самих работодателей, а также расположенных на территории России многочисленных кадровых агентств и бюро по трудоустройству крайне низка. Вместе с тем, именно эти структуры могли бы организовать необходимую направленность легитимного потока трудовых мигрантов в регионы и на предприятия Ленинградской области, в частности.

Результаты исследования показали, что более трети опрошенных (почти 34%) считают, что их ожидания и реальность жизни существенно расходятся. Тому спо-

Соответствие квалификации респондентов требованиям трудовой деятельности

Насколько выполняемая вами работа соответствует вашим знаниям, опыту, квалификации?	Количество, чел.	Доля, %
На этом месте надо иметь больше знаний, опыта	48	19,0
Мои знания и опыт вполне соответствуют работе	156	61,9
На этом месте можно иметь меньше знаний, опыта	48	19,0

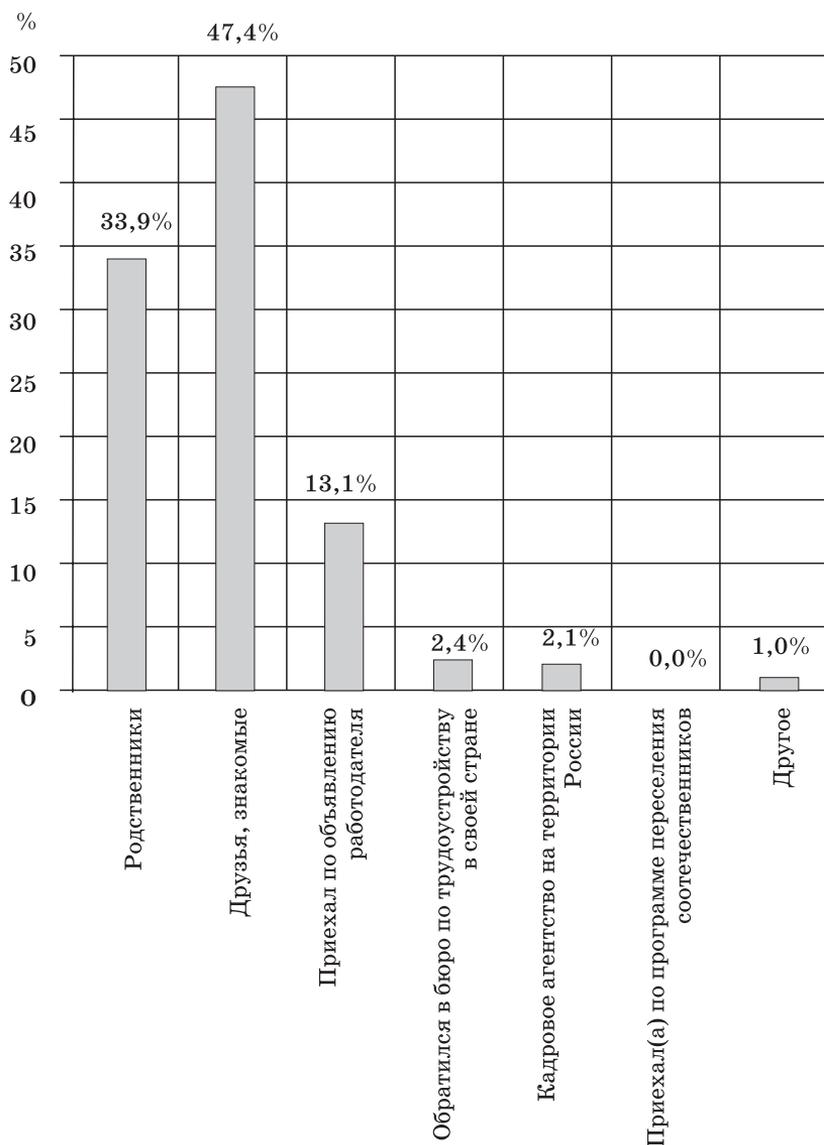


Рис. 4. Факторы, способствующие переезду респондентов

состоят из низкого уровня образования мигрантов, их существенные (по сравнению с коренными жителями) культурные различия, неготовность и неспособность администрации предприятий учитывать потребности мигрантов в паратрудовых сферах жизни (культурный досуг, медицинское обслуживание и др.). Выявленная у трудовых мигрантов рассогласованность между неоправданными ожиданиями и реалиями, а также демотивированность сотрудников администраций районов в отношении создания необходимых для адаптации условий представляется нам одним из ключевых негативных факторов «холостого» оборота миграционных потоков.

О способах стимулирования трудовой мотивации респондентов свидетельствуют материалы табл. 5. Более половины опрошенных работают добросовестно и в отношении них используются те или иные способы стимулирования. Вместе с тем, никакие способы стимулирования не могут оправдать откровенную эксплуатацию трудовых мигрантов. Так, в обследованной выборке более трети мигрантов работают по 12 ч или в условиях ненормированного рабочего дня (табл. 6).

Применяемая многими российскими работодателями практика «выжимания пота» приводит к истощению функциональных резервов организма мигрантов, возникновению состояния хронического утомления и переутомления, ослаблению трудовых мотивов, что впоследствии может приводить к возрастанию числа производственных ошибок. Для промышленных и строительных организаций такая организация работы мигрантов может привести к необратимым, связанным с человеческими жертвами, последствиям.

Условия жизни мигрантов в Ленинградской области в значительной мере определяются возрастом и численностью местного населения, административным статусом районов Ленинградской области. Социально-экономические и социально-психологические факторы территории проживания становятся основанием для социально-психологической и культурной адаптации трудовых мигрантов. Феноменологически социально-психологическая адаптация мигрантов реализуется в виде их самоощущений, удовлетворенности различными аспектами жизни. К основным аспектам жизнедеятельности человека, как известно, относят его повседневные связи на работе и в быту, общение с друзьями, формы досугового поведения, устройство личной жизни.

Интеграция в социально-психологическую среду во многом обеспечивается благодаря знанию языка коренной национальности. На вопрос: «Насколько хорошо Вы владеете русским языком?» ответы респондентов распределились следующим образом: 60% свободно говорят по-русски, 33% испытывают затруднения при общении и 6% на момент опроса не владели русским языком. Значительная часть мигрантов (до 20% от числа опрошенных) в присутствии русскоговорящих не стремятся разговаривать на русском языке и у них возникают трудности при общении в многонациональных коллективах.

Данная ситуация отчасти объясняется тем, что большинство прибывших — выходцы из сельской местности Республики Узбекистан, где в местных школах не преподается русский язык. Поэтому работодатели стараются формировать однородные коллективы по языковой принадлежности. Доля коллективов и малых групп, в которых респонденты разговаривают на родном языке, согласно данному исследованию, составляет 13,5%. Как позитивный факт следует отметить желание респондентов, не знающих русский язык, посещать специальные занятия по русскому языку. По их мнению, знание языка поможет лучше узнать окружающих людей, их культуру и обычаи, встретить новых друзей. Наряду с этим, есть и незначительная группа мигрантов, которые не испытывают желания изучать русский язык в силу того, что пока не приняли окончательного решения о переезде в Ленинградскую область.

Одним из важных факторов, сдерживающих процессы социально-психологической адаптации, является получение разрешительных документов для работы и места

**Поощрения респондентов в процессе трудовой деятельности
в организациях Ленинградской области**

Какие поощрения вы имели на данном предприятии (организации) за последний год?	Количество, чел.	Доля, %
Награждение ценным подарком	6	2,4%
Благодарность по работе	60	23,8%
Денежная премия	66	26,2%
Не имел поощрений	120	47,6%

Таблица 6

**Режим работы респондентов в процессе трудовой деятельности
в организациях Ленинградской области**

Каков режим вашей работы?	Количество, чел.	Доля, %
Работаю в одну смену	91	36,1
Работаю в две смены	60	23,8
Работаю в три смены	2	0,8
Работаю по скользящему графику	9	3,6
Работаю по 12 ч	43	17,1
Работаю сутками, через 2 дня на третий	1	0,4
У меня ненормированный рабочий день	46	18,3
Всего	252	100

жительства. Поскольку в первые дни и месяцы после прибытия в Ленинградскую область у трудовых мигрантов развивается выраженный психологический стресс, они нуждаются в информационной и социально-психологической помощи со стороны органов власти, работодателей и окружающих людей. Большинство респондентов получают информационную поддержку по вопросам оформления документов, получения правовой информации и информации о российском законодательстве у сотрудников УФМС по Санкт-Петербургу и Ленинградской области, родственников, друзей и знакомых, давно живущих в Ленинградской области. К сожалению, значительная часть мигрантов (каждый четвертый) оказывается один на один с проблемами оформления документов и зачастую попадает в руки мошенников.

Значимой проблемой для мигрантов остается оформление разрешительных документов на работу. Каждый четвертый респондент считает, что на эту процедуру уходит слишком много времени и только 14,7% опрошенных полагают, что быстро оформили свои документы. Почти 60% респондентов уверены, что временные затраты «нормальные» или «терпимые». Около 45% опрошенных считают процедуру оформления разрешительных документов слишком дорогой.

Анализ показал, что при получении разрешения на работу сложности возникли у 63,1% опрошенных; с получением прописки затруднения имели 16,7%; постановка на миграционный учет стала проблемной для 7,5%; с прохождением медицинской комиссии и получением ИНН затруднения возникли у 5,2% и 5,6%, соответственно. И только 2,0% респондентов считают, что они не столкнулись с проблемами в процессе оформления разрешительных документов.

На процесс адаптации мигрантов оказывает существенное влияние и такой фактор, как продолжительность проживания в Ленинградской области. Согласно нашим

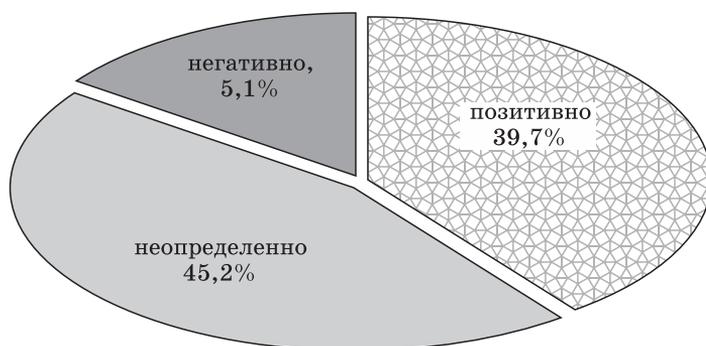


Рис. 5. Оценка будущего в России

данным, значительная часть респондентов (более 39%) проживают в регионе от 1 года до 3 лет, а 27% — более 3 лет. Почти 34% опрошенных работают на территории Ленинградской области менее 1 года. Фактор продолжительности проживания в Ленинградской области отчасти объясняет и характер принятия окончательного решения о переезде. Это решение приняли для себя более половины (почти 56%) респондентов, причем большинство из них проживают в Ленинградской области более 3 лет. В противовес им 44% опрошенных не приняли окончательного решения о переезде.

Показательны данные, отражающие причины эмоционального дискомфорта большинства респондентов (почти 74%). К числу основных причин они отнесли тяжелый физический труд, низкую заработную плату, бюрократические преграды и бесперспективность получения жилья. Четверть опрошенных не видит причин для беспокойства, поскольку среди них преобладают мигранты, воспринимающие свою работу в России как временную. Несмотря на трудности, значительная доля респондентов (почти 40%) позитивно оценивают свое будущее в России (рис. 5).

Вместе с тем, доля неопределенных (45%) и негативных (15%) оценок будущего велика и требует дифференциации причин. В нашем исследовании установлено, что на оценку респондентами своего будущего в России влияют, прежде всего, семейные обстоятельства. Более 56% опрошенных не могут определиться с перспективами проживания в России в связи с невозможностью переезда их семей и родителей. Для многих важную роль в негативной оценке будущего в России играют климатические условия (8,7%). Каждый восьмой респондент считает, что у него нет причин волноваться о неопределенности (негативности) своего будущего на территории Ленинградской области.

У большинства респондентов основным мотивом переезда в Ленинградскую область являлось желание найти работу с более высоким заработком (56%). Наряду с этим, значительная часть мигрантов рассчитывала найти работу, соответствующую их склонностям и интересам (18%), и трудоустроить членов своей семьи (15%). Обращает на себя внимание факт переезда по политическим мотивам (3,2%) и желание вернуться на Родину (3,0%). Вероятно, именно эти 6% трудовых мигрантов могут стать в перспективе переселенцами. Есть небольшая группа молодежи, которая «просто захотела переменить место жительства» (3,2%).

Проблемы адаптации мигрантов к новым климато-географическим и социально-психологическим условиям могут актуализироваться в виде нарушений состояния физического и психического здоровья. Доля лиц с ухудшением и улучшением состояния здоровья сопоставима и находится в пределах 15–17%. Основная часть

мигрантов либо не заметила ухудшения состояния здоровья, либо затруднилась ответить (68%). Подобная картина обусловлена несколькими обстоятельствами:

- молодым возрастом респондентов (69% в возрасте до 35 лет);
- незначительной продолжительностью пребывания на территории Ленинградской области (до 1 года — 34%, от 1 до 3 лет — 39% мигрантов);
- значительными физическими нагрузками, активизирующими защитные механизмы организма (каждый четвертый отметил неудовлетворенность большими физическими нагрузками);
- относительно полноценным питанием (по сравнению с условиями прежнего места жительства).

Указанная динамика отнюдь не отражает истинных реалий физиологической адаптации трудовых мигрантов. При возрастании продолжительности работы в тяжелых условиях состояние здоровья, как известно, ухудшается, что предполагает проведение профилактических осмотров и оздоровительных мероприятий. Очевидна незаинтересованность работодателей в создании системы медицинского обеспечения трудовых мигрантов.

На основании результатов проведенного исследования можно сформировать представление о социально-экономических и социально-психологических характеристиках работающих в Ленинградской области трудовых мигрантов. Типичный среднестатистический трудовой мигрант — мужчина в возрасте от 20 до 38 лет, уроженец Средней Азии, житель сельской местности, имеющий среднее или среднее профессиональное образование, плохо владеющий русским языком, выполняющий неквалифицированную работу, с низким уровнем правовой информированности, неудовлетворенный заработной платой и режимом труда, страдающий от бюрократических издержек при оформлении разрешительных документов, приехавший на работу по рекомендации родственников и знакомых, стремящийся повышать свою квалификацию.

Некоторые из выявленных в исследовании проблем подтверждают уже известные тенденции, некоторые же представляются нам совершенно новыми. Полученные в настоящем исследовании выводы в большей степени характерны для Ленинградской области и Северо-Западного региона России. Вместе с тем, ряд сформулированных нами положений может быть экстраполирован на другие регионы и Российскую Федерацию в целом.

Основной проблемой современной миграции выступает сложность реализации механизма трансформации трудовой миграции в репатриацию. Для этого необходимо создание исходно благоприятных экономических и социально-психологических условий на территории принимающей стороны. Причем правовые основания, как стало понятно в последние годы, являются не единственным и даже не основным условием такой трансформации. Для активизации процессов репатриации и социальной интеграции требуется формирование новой системы ценностей, нового отношения принимающего населения и, прежде всего, руководителей органов власти и организаций на принимающих территориях.

Эта сложная социально-психологическая проблема требует вовлечения средств массовой информации, привлечения специалистов, готовых к проведению большой тренингово-семинарской работы с членами советов по межнациональным отношениям в муниципальных районах. Перспективность такой работы очевидна, поскольку значительная доля мигрантов (особенно русскоязычных) имеют выраженные мотивы к переселению в Россию. В нашем исследовании установлен факт стремления большинства респондентов (55,6%) к переезду в Ленинградскую область, что способствует сокращению «холодного» оборота миграции и повышению эффективности проводимой политики занятости, реализуемой Правительством Ленинградской области.

Другим направлением активизации процессов репатриации следует считать работу с трудовыми мигрантами. Целевой аудиторией в данном контексте являются, прежде всего, близкие в этническом и социально-культурном плане русские, украинцы и молдаване. С учетом отсутствия языковых барьеров и более высокого уровня образования, процессы культурной и профессиональной адаптации у трудовых мигрантов из указанных этносов могут развиваться более динамично, а экономические затраты принимающих территорий могут быть существенно меньше по сравнению с таковыми для представителей других этносов. Очевидно, что культурная и конфессиональная общность способствует более эффективному вовлечению мигрантов из русского, украинского и молдавского этносов в процессы репатриации.

Второй проблемой трудовой миграции следует считать высокую степень трудовой эксплуатации мигрантов, особенно работников низкой квалификации. С учетом того, что большинство (74%) респондентов приехало из деревень или малых городов, можно полагать, что им свойственен не только низкий уровень профессиональной компетентности, но и невысокая степень социально-культурной компетентности. Отсюда сложности, с которыми сталкиваются трудовые мигранты в сфере профессиональных отношений и в быту.

Вышеуказанные обстоятельства, с одной стороны, обуславливают конформизм трудовых мигрантов по отношению к применяемым способам эксплуатации (они готовы работать за минимальную зарплату) и, с другой, отражают отсутствие заинтересованности работодателей в профессиональном развитии трудовых мигрантов, нежелание привлекать дополнительные инвестиции в систему профессиональной подготовки и переподготовки работников, стремление использовать на предприятиях мигрантов, приезжающих временно (менее чем на 1 год). Подобный социально-психологический и социально-экономический механизм характерен для квазиэкономики и в перспективе приведет к стагнации производства в целом. Еще одним следствием квазиэкономических трудовых отношений становится существенное снижение мотивированности мигрантов к труду, усиление саботажных настроений и активизация криминалитета.

Структура факторов трудовых отношений указывает на то, что у работников, вне зависимости от страны выбытия и этнокультурных характеристик, отмечаются схожие требования к режиму, условиям труда и размеру заработной платы. Наиболее разрушительными факторами трудовой деятельности мигрантов следует считать низкую заработную плату и неблагоприятный режим труда.

Третьей проблемой трудовой миграции мы считаем отсутствие на большинстве предприятий системы профессиональной подготовки и переподготовки работников. Значительная часть мигрантов, ранее не работавших в промышленности, сельском хозяйстве и ЖКХ, вынуждены адаптироваться к этим профессиональным сферам «с нуля». Каждый пятый респондент (почти 19%) впервые в России стал изучать азы профессии, так как в стране выбытия нигде не работал.

Наряду с этим, среди трудовых мигрантов, как показало наше исследование, имеется значительная доля лиц с высшим и средним профессиональным образованием. Для более эффективного использования трудового потенциала профессиональная переподготовка этих работников может быть ориентирована на развитие в «родной» или смежной специальности. Однако для этого требуется более совершенный механизм управления миграционными потоками и более адаптированная система профессиональной переподготовки трудовых мигрантов.

Указанные обстоятельства объясняют актуальную потребность в создании системы профессиональной подготовки и переподготовки трудовых мигрантов. Функционирование такой системы может осуществляться на основе самокупаемости за счет средств, получаемых от самих мигрантов. Мотивированность мигрантов к вкладыванию финансовых ресурсов в собственное обучение может стать диа-

гностическим критерием для выявления лиц, заинтересованных в социальной интеграции и репатриации.

Четвертой проблемой трудовой миграции является низкая эффективность системы привлечения и адаптации трудовых мигрантов. Существующая в странах-донорах трудовых ресурсов процедура привлечения мигрантов нередко связана с теневыми сферами экономики, плохо контролируются и странами-донорами, и страной-реципиентом. Эффективность же российского механизма привлечения мигрантов невысока. Вместе с тем, именно российские работодатели в наибольшей степени должны быть заинтересованы в организации легитимных потоков трудовых мигрантов в регионы и на предприятия. Основной вклад в улучшение функционирования механизма привлечения и адаптации мигрантов обязаны внести специалисты УФМС по Санкт-Петербургу и Ленинградской области и сотрудники районных администраций. Отчасти дефекты системы привлечения и адаптации трудовых мигрантов компенсируют родственники, друзья и знакомые, обеспечившие приток в Ленинградскую область более 80% мигрантов. Однако подобные способы привлечения не способствуют притоку трудовых мигрантов необходимой квалификации.

Таким образом, *основными проблемами современной трудовой миграции* можно считать:

- разрыв между процессами трудовой миграции и переселения (репатриации) соотечественников;
- высокую степень трудовой эксплуатации мигрантов;
- отсутствие системы профессиональной подготовки и переподготовки работников;
- низкую эффективность системы привлечения и адаптации мигрантов;
- несоответствие качественно-количественных характеристик миграционных потоков реальным потребностям районов Ленинградской области и предприятий, что приводит к возрастанию социально-экономической нагрузки и ухудшению управляемости территорий;
- отсутствие действенного механизма мониторинга миграционных потоков, что не позволяет прогнозировать и своевременно реагировать на миграционные вызовы органы власти и управления.

Результаты проведенного исследования позволяют разработать технологию управления миграционными процессами в Ленинградской области. Эта технология требует унификации в соответствии с международными нормами и должна включать элементы прогнозирования, мониторинга, экспертизы и информационно-методического сопровождения. С этой целью предлагаются следующие *рекомендации*:

1. Оценить реальную потребность предприятий и организаций в трудовых мигрантах. Необходимо учесть квалификацию требуемых специалистов и возможность их обучения.

2. Разработать индикаторы отнесения мигрантов к перспективным репатриантам-соотечественникам. Особое внимание обратить на близких в этническом и культурном плане мигрантов — русских, украинцев и молдаван.

3. Выявлять перспективных переселенцев в среде работающих на предприятиях трудовых мигрантов и создавать для них привлекательные условия, закрепляя в местах поселения и работы.

4. Апробировать и использовать действенные технологии адаптации репатриантов (на предприятиях — закрепление за рабочим местом, обучение, заработная плата, льготы по самообустройству, помощь в обустройстве жилья и др.).

5. Разработать стратегии информационного обеспечения процессов репатриации (информационные сайты, программы на ведущих каналах ТВ, репортажи, пресс-релизы и пр.).

6. Разработать технологию мониторинга и организационно-методического сопровождения миграционных процессов на территориях РФ; унифицировать ее в соот-

ветствии с международными нормами; привлечь к ее созданию юристов, экономистов, психологов, социологов, медиков.

7. Организовать систематическое обучение руководителей администраций и предприятий (а также специалистов администраций, ответственных за работу с мигрантами) по вопросам социально-психологического сопровождения процессов интеграции и репатриации соотечественников. На базе муниципальных районов организовать проведение ежемесячных семинаров с привлечением специалистов службы мониторинга и организационно-методического сопровождения трудовой миграции.

8. Организовать оформление разрешительных документов в одном учреждении и выдачу их в одном окне. Отработать технологию оформления разрешительных документов в муниципальных образованиях.

9. Обосновать методические составляющие (включая изучение русского языка) системы подготовки и переподготовки трудовых мигрантов, особенно тех, кто стремится к переселению. Рассмотреть возможность создания этой системы на предприятиях, в администрациях муниципальных образований, в местах проживания мигрантов.

10. На базе администраций районов Ленинградской области создать коллегиальный орган с привлечением представителей диаспор и социально ориентированных общественных организаций. Обеспечить указанный орган оперативной связью с основными «потребителями» трудовых мигрантов (работодателями) и представителями крупных социальных групп трудовых мигрантов (ответственное за взаимодействие лицо, «горячая» линия).

Литература

1. Голянич В. М., Перепелкина В. А. Государственная кадровая политика России: проблемы, основания, перспективы // Научные труды Северо-Западного института управления РАНХиГС. 2012. Т. 3. Вып. 3 (7). С. 115–128.
2. Земскова А. В. Незаконная миграция как вызов глобальной безопасности (опыт работы ФМС России по противодействию незаконной миграции) // Труды Академии управления МВД России. 2007. № 2. С. 49–53.
3. Перепелкина В. А. Иностраный рабочий в России: экономическая необходимость и социальная реальность // Управленческое консультирование. 2014. № 6 (66). С. 126–136.

References

1. Golyanich V. M., Perepelkina V. A. *State personnel policy in Russia: problems, reasons, prospects* [Gosudarstvennaya kadrovaya politika Rossii: problemy, osnovaniya, perspektivy] // Scientific works of the North-West Institute of Management — branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public [Nauchnyye trudy Severo-Zapadnogo instituta upravleniya RANHiGS]. 2012. V. 3. Issue 3 (7). P. 115–128. (rus)
2. Zemskova A. V. *Illegal migration as a challenge to global security (the experience of the FMS of Russia on combating illegal migration)* [Nezakonnaya migratsiya kak vyizov globalnoy bezopasnosti (opyit raboty FMS Rossii po protivodeystviyu nezakonnoy migratsii)] // Proceedings of Academy of Management of MIA of Russia [Trudy Akademii upravleniya MVD Rossii]. 2007. № 2. P. 49–53. (rus)
3. Perepelkina V. A. *A foreign worker in Russia: economic need and social reality* [Inostrannyiy rabochiy v Rossii: ekonomicheskaya neobhodimost i sotsialnaya realnost] // Management Consulting [Upravlencheskoe konsultirovanie]. 2014. № 6 (66). P. 126–136. (rus)