

МИГРАНТЫ НА РЫНКЕ ТРУДА ПРИГРАНИЧНЫХ РЕГИОНОВ РОССИИ⁴

**Ноянзина О.Е., Максимова С.Г., Омельченко Д.А.
Барнаул (Россия)**

Аннотация: *Сделаны предварительные описания положения мигрантов на региональных рынках труда, включая: сохранение профессионализации в принимающем регионе, занятость и сфера занятости, способ, место и длительность трудоустройства, длительность поиска работы, легализация занятости, нарушение прав в сфере труда. В исследовании приняли участие представители мигрантского сообщества семи регионов России, всего 843 человека. В настоящее время нельзя утверждать, что регионы российского приграничья предлагают безопасные и комфортные условия для осуществления трудовой деятельности мигрантами. Работа в России для мигрантов чаще сопряжена с потерей профессионализации, «снижением статуса профессии» и, соответственно, с более низкой оплатой труда. Поиск работы чаще происходит с использованием неформальных каналов, а трудовая деятельность часто сопровождается дискриминацией.*

Ключевые слова: *миграция, мигрант, трудовые мигранты, приграничные регионы, безопасность.*

MIGRANTS AT THE LABOR MARKET OF BORDER REGIONS OF RUSSIA

Noyanzina O., Maximova S., Omelchenko D., Barnaul (Russia)

Abstract: *Authors preliminary describe position of migrants at regional labor markets: preservation of occupation in accepting region, employment and sphere of employment, way, place and duration of job search, legal employment, and right violations in the sphere of labor. The survey covered 843 of migrants in seven border regions of Russia. At pre-*

⁴ Публикация подготовлена в рамках выполнения проектной части государственного задания Министерства образования и науки РФ № 28.2757.2017/4.6 «Транзитная миграция, транзитные регионы и миграционная политика России: безопасность и евразийская интеграция», 2017–2019.

sent there no no absolute safe and comfort conditions for migrant's labor. Work in Russia often combined with lose of profession, 'lowering of the status of occupation', and lower salaries, correspondingly. The search for job for migrants is dominantly informal, and labor is discriminated.

Keywords: migration, migrant, labor migrants, border regions, security.

В современных исследованиях основных притягивающих факторов миграции перечисляются более высокий уровень жизни, возможности трудоустройства и материальной поддержки семьи [3], обеспечение личной безопасности и доступность образования [2]. В число выталкивающих факторов включаются бедность, отсутствие продовольственной безопасности [5], политическая нестабильность, отсутствие инвестиций в транспорт, сельскохозяйственную и энергетическую инфраструктуру, безработица [1].

Представители теории выталкивающих и притягивающих факторов (М. Фридман, П. Самуэльсон и другие) определяли миграцию как следствие различий в спросе и предложении труда в разных регионах. Миграция, в соответствии с данным подходом, возникает, когда в каком-либо регионе уровень оплаты труда существенно выше, чем в регионе проживания индивида [7]. Интенсивность миграционных потоков находится в прямой зависимости от различий в уровне оплаты труда в разных государствах и, соответственно, может регулироваться политически посредством влияния на рынок труда стран выезда и въезда. Кроме этого, неоклассическая теория позволяет развести миграцию высококвалифицированных и низкоквалифицированных кадров, а также рабочей силы, занятой в различных профессиональных сферах, которая может быть разнонаправленной [4]. Индивид принимает решение о миграции рационально, анализируя возможную прибыль и издержки, возникающие при переезде. В результате работник перемещается туда, где может наиболее эффективно применить свои профессиональные навыки. Этим объясняются, в частности, миграционные потоки из сельской местности в города и из менее развитых стран в более развитые [6].

В данном контексте значение приобретает выявление факторов (прежде всего, социально-экономических), стимулирующих или, наоборот, снижающих интенсивность миграционных процессов в российские регионы. Модельными здесь могут служить территории российского приграничья, которые в любом случае первоначально принимают миграционные потоки. Способность при-

граничного субъекта быть привлекательным для иностранной трудовой силы, удовлетворить потребности в сфере труда и предложить комфортные и безопасные условия для труда мигранта предотвращает дальнейшие перемещения. В рамках данного доклада сделаны предварительные описания положения мигрантов на региональных рынках труда, включая: сохранение профессионализации в принимающем регионе, занятость и сфера занятости, способ, место и длительность трудоустройства, длительность поиска работы, легализация занятости, нарушение прав в сфере труда.

В исследовании (2017–2018) приняли участие представители мигрантского сообщества семи регионов России: Алтайский край (n=319), Оренбургская область (n=100), Мурманская область (n=100), Псковская область (n=100), Республика Алтай (n=20), Республика Дагестан (n=100), Ростовская область (n=94), всего 843 человека. Метод – личное интервью на основе стандартизированной анкеты.

В Ростовской области, Дагестане, Псковской, Мурманской и Оренбургской областях все мигранты проживают в городской местности, в Алтайском крае – 13,2% – сельчане, в Республике Алтай в селах проживает 45% мигрантов. Большинство опрошенных мигрантов – мужчины (67,1%), 32,9% составили женщины. Больше всего мужчин-мигрантов в Республике Алтай (85%) и Алтайском крае (73,5%), в Ростовской области женщины-мигранты составили 39,4%, в Дагестане – 27,7%, в Псковской области – 36%, в Мурманской области – также 36%, в Оренбургской области – 46,5%. Чаще всего мигранты в России находятся в довольно молодом возрасте: 36,7% из них в возрасте от 15 до 24 лет, 32,8% – от 25 до 34 лет, 18,9% – от 35 до 44 лет, 11,5% – старше 45 лет. Самому младшему опрошенному 15 лет, старшему – 54 года.

Итак, не все охваченные исследованием мигранты в настоящий момент имеют место работы, так только 60,1% в настоящий момент трудоустроены. Больше всего не имеющих работы мигрантов зафиксировано в Алтайском крае (47,8%) и Псковской области (44,6%), работающих – в Мурманской области (79,0%) и Оренбургской области (70,7%). При этом работающим в России мигрантам не всегда удается сохранить профессиональную специализацию. Если судить по простым распределениям ответов опрошенных, сферы занятости в России существенно перераспределяются в сторону сельского хозяйства, в котором до приезда были заняты 6,2% опрошенных мигрантов, а после – уже 12,0%, а

также рыночной торговли (17,4% и 21,2% соответственно). Снижается доля участия мигрантов в таких сферах как промышленность (10,0% и 7,7% соответственно), строительство (33,2% и 24,5% соответственно), транспорт (6,6% и 9,1% соответственно). Примерно на одинаковом уровне сохраняется до и после приезда включенность в такие сферы как непроизводственное бытовое обслуживание (3,5% и 3,4% соответственно), лесное хозяйство (2,5% и 2,4% соответственно). Отметим существенный «перекосяк» в большей включенности в образовательную сферу, который, вероятно, произошёл в силу образовательных миграций, однако это требует дальнейшего исследования, равно как и оценка того, из какой сферы происходит «утечка» специалистов и в какую после переезда, а также оценка региональной специфики занятости мигрантов.

Отметим, что среди ответов «другое» зафиксированы такие сферы занятости мигрантов до переезда, как «бизнес», «банковское дело», «грузопассажирские перевозки с разрешением торговли», «ЖКХ», «культура», а также оптовая торговля, сфера здравоохранения, образовательная, педагогическая и общественная деятельность, сфера оказания услуг населению, производство мебели, «ресторанный бизнес», общественное питание, туризм, «цветоводство», работа в цирке, а также в сфере энергетики. Очевидно, по данным направлениям происходит потеря профессионализации, поскольку среди ответов «другое», описывающих занятость мигрантов в настоящее время в России, зафиксирована работа в качестве разнорабочих, обслуживающего персонала, а также работа кузнеца.

Самым распространенным способом поиска работы в России являются частные связи – друзья и знакомые – именно так нашли работу 35,9% мигрантов, 18,5% из них приехали в России по приглашению работодателя, 16% – нашли работу через родственников, 12,9% – воспользовались рекламных предложением, 4,9% – воспользовались услугами специальных людей, которые занимаются трудоустройством мигрантов, 4,5% – открыли в России собственное дело, 4,1% – получили помощь в миграционной службе, 2,3% – сами подали рекламное объявление о поиске работы в России. Помимо личных связей в поиске работы, безусловно преобладающего способа поиска работы во всех регионах, в Алтайском крае распространены приглашения от работодателя (17,4%), в Оренбургской области – родственные связи (30,0%), в Мурманской области – рекламные объявления с предложением работы (25,3%),

в Псковской области – родственные связи (20,0%), в Республике Алтай – приглашения работодателей (23,1%) и реклама с предложением работы (23,1%), в Дагестане – реклама работодателей (24,3%), в Ростовской области – также реклама работодателей (19,7%).

Данный вопрос также требует более глубокого анализа. Несомненно, что трудоустройство по принципу знакомства, к сожалению, преобладает в России не только в отношении мигрантов, но и населения в целом. Такая архаичная форма определения сферы приложения «трудовой силы» сохраняет свою актуальность, однако, региональные работодатели и их поведение по привлечению иностранной рабочей силы, очевидно зависит и от специфики региональных рынков труда, отличающихся либо дефицитом, либо профицитом рабочей силы, особенно – неквалифицированной, что логично предположить даже после предварительного анализа полученных данных. Насыщенный спрос на рабочую силу будет формировать соответствующую культуру ее привлечения в регион, и, соответственно, более «отстраненное» от привычных «родственных» каналов поиска работы поведение мигрантов. Отметим, что один из опрошенных использовал возможности сети Интернет для поиска работы в России, в качестве задач для будущего анализа можно определить проверку гипотезы о наличии типизированных и индивидуальных стратегий поиска работы в России иностранным гражданами.

Продолжая описывать актуальное трудоустройство опрошенных мигрантов, обратим внимание, большая часть работает у частных лиц (50,6%), чуть более четверти заняты в коммерческих организациях (25,7%), 14,6% – работают в бюджетных организациях, а 9% мигрантов – самозанятые. Самозанятых мигрантов не зафиксировано в рамках данного исследования в Алтайском крае, Псковской области и Республике Алтай. В Алтайском крае большинство мигрантов заняты у частных лиц (60,7%), в Оренбургской области – также у частных лиц (58,6%), в Мурманской области у частных лиц (42,9%) и почти четверть – в бюджетных организациях (22,1%), а в Псковской области подавляющее большинство опрошенных мигрантов работают в коммерческих организациях (87,5%), в Дагестане – опять же у частных лиц (61,1%), так же, как и в Ростовской области (61,1%).

Не у всех иностранных мигрантов имеется патент на право трудовой деятельности в России (35,2% во всей выборке имеют патент). Однако отметим, что согласно российскому законодатель-

ству, такой патент – это документ, подтверждающий право иностранного гражданина, прибывшего в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы (за исключением отдельных категорий иностранных граждан), на временное осуществление на территории субъекта Российской Федерации трудовой деятельности (ст. 2 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25.07.2002 № 115-ФЗ).

Некоторым иностранным гражданам не требуется получать патент на осуществление трудовой деятельности: временно пребывающие на территории Российской Федерации в безвизовом порядке высококвалифицированные специалисты и члены их семей, а также обучающиеся в Российской Федерации по очной форме в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования по имеющей госаккредитацию основной профессиональной образовательной программе (кроме указанных в подп. 6, 7 п. 4 ст. 13 Закона № 115-ФЗ).

Такие граждане работают на основании разрешения на работу; иностранцы, прибывшие в Российской Федерации в порядке, не требующем получения визы, имеющие разрешение на работу, выданное до 1 января 2015 года. Такое разрешение продолжает действовать до окончания срока его действия или аннулирования (п. 1 ст. 13.3 Закона № 115-ФЗ; п. 1 ст. 6 Закона от 24.11.2014 № 357-ФЗ); граждане, привлекаемые к осуществлению трудовой деятельности из государств – членов Евразийского экономического союза (Республика Армения, Республика Беларусь, Республика Казахстан, Кыргызская Республика) (п. 1 ст. 97 Договора о Евразийском экономическом союзе, подписанного в г. Астане 29.05.2014). Иностранному гражданину, желающему временно трудоустроиться в России, необходимо обратиться за оформлением патента в течение 30 календарных дней со дня въезда в Российской Федерации. В случае если иностранный гражданин получил патент на территории одного субъекта Российской Федерации, то для осуществления трудовой деятельности на территории другого субъекта Российской Федерации он обязан обратиться за получением патента в территориальный орган миграционной службы соответствующего субъекта. При этом срок 30 дней в данном случае не учитывается. Срок действия патента, выданного в другом регионе, не может превышать срок действия первоначально выданного документа (абз. 3 п. 16 ст. 13.3, п. 21 ст. 13.3 Закона № 115-ФЗ).

17,3% опрошенных могут работать в России без патента, так как приехали из стран таможенного союза, а 26,2% – имеют разрешение на временное проживание или вид на жительство в России, 21,3% не имеют патента. Большинство не имеющих патента трудовых мигрантов зафиксировано в Алтайском крае (30,7%) и Дагестане (31,4%), далее отметим Мурманскую область (17,7%), Оренбургскую область (15,7%), Ростовскую область (14,5%) и Псковскую область (11,1%).

Основным препятствием к оформлению патента чаще всего является отсутствие необходимых денежных средств (32,9%), а также пассивное отношение к наличию патента работодателя (22,4%). Часть опрошенных (15,3%) просто не захотели тратить время на его оформление, поскольку это занимает длительный период, 9,4% полагаются на опыт знакомых, которые работают без патента без каких-либо негативных последствий, 9,4% мигрантов находят процедуру оформления патента слишком сложной и непонятной для себя, 7,1% не оформили патент в связи со слишком большими очередями на его получение, 4,7% – вследствие плохого знания русского языка, а 1,2% – вследствие отсутствия необходимых для этого документов, а 21,2% – вообще затруднились ответить, почему не получили патент на осуществление трудовой деятельности в России. Таким образом, довольно существенная часть опрошенных мигрантов осуществляют трудовую деятельность на территории России нелегально, при этом осознавая этот факт, однако в большинстве случаев надеясь на «авось» и слабость мер российского миграционного контроля.

Предполагая наличие причин, по которым опрошенные мигранты не оформляют соответствующий патент, рассмотрим региональные распределения оценок в отношении тех факторов, которые потенциально зависимы от особенностей организации миграционного контроля и работы с мигрантами в регионе в целом, то есть могут быть регионально специфичны. Так, для мигрантов Алтайского края преобладает такая процедура как длительное время сбора необходимых документов (12,2%), для Оренбургской области – равнодушие к наличию патента работодателей региона (27,3%), так же как и в Мурманской области (33,3%) и Ростовской области (20%), в Псковской же области, Республике Алтай факторы объективного характера вообще слабо выражены, в Дагестане также проблемой представляется сбор необходимых для патента документов (18,2%) и отсутствие интереса работодателей (13,6%).

Поиск работы в России чаще всего не занимает длительного времени, так большинство мигрантов (46,7%) вообще не находились в России в поиске работы, а сразу трудоустроились, более четверти не потратили на поиск работы более трех месяцев (26,3%), 5,2% искали работу от четырех месяцев до полугода, а 3,9% – от семи месяцев до года, более одного года находились в России без работы 3,3% опрошенных мигрантов. В данном случае также очевидна необходимость более детального рассмотрения индивидуальных стратегий трудового пути мигрантов в России.

Рассмотрим сроки поиска работы мигрантами в разных регионах России. Например, в Алтайском крае мигрантам реже приходится искать работу, чаще всего они ее находят сразу по приезду или еще до него (57,7%) в Мурманской области мигрантам чаще приходится затратить от месяца до трех на поиск работы (34,3%), а в 14,1% случаев пришлось искать работу более года. В Псковской области почти четверть опрошенных (23,0%) находились в состоянии безработицы от года до нескольких лет, в республике Алтай, как правило, на поиск работы уходит не более трех месяцев, в Дагестане в 71,1% случаев работа находится в течение трех месяцев, или, скорее, сразу по приезду.

Исследование предполагало получение характеристик трудовой деятельности мигрантов, выяснение фактов дискриминации мигрантов в сфере труда, в том числе подверженности их разным формам насилия и нарушения прав. Опрошенные чаще прочего характеризуют отношения к ним работодателей и управляющего персонала организаций как «обычное, нормальное» (45,6% выборов в общей выборке) и уважительное, благожелательное (41,5%), только в 4,3% отмечен конфликтный характер взаимоотношений. Конфликтные, напряженные отношения с руководством отмечают 11,6% мигрантов в Дагестане, 11,1% – в Оренбургской области, 7,0% – в Мурманской области, 1,6% – в Алтайском крае, 1,3% – в Псковской области и 1,2% – в Ростовской области. Наиболее благоприятными взаимоотношения с руководством представляются мигрантам Республики Алтай (50%) и Псковской области (49,3%), а также Алтайского края (46,7%). Среди ответов на альтернативу «другое» отмечено, что в России очень хорошо относятся к образовательным мигрантам (студентам) или то, что в настоящий момент мигрант не работает или уже вышел на пенсию.

Наиболее частым нарушением трудовых прав мигрантов в России является экономическое нарушение, когда работодатель выплачивал по результатам труда не все обещанное вознагражде-

ние, что случается, впрочем, довольно редко – 4% случаев во всей выборке, 2,3% мигрантов отметили факты сексуальных домогательств, 1,8% – принуждение к сверхнормативному труду, 1,8% – отказ о выплаты заработной платы вообще, 0,9% угрозы полицией со стороны работодателя, в 0,5% случаев имели место удержания работников против их воли, в 0,1% случаев мигранты сталкивались с физическим насилием, а в 0,5% – с тем, что работодатель удерживал их документы.

Подобных нарушений не зафиксировано в Алтайском крае, Псковской и Ростовской областях. Факты физического насилия зафиксированы только в Республике Дагестан, в которой отмечены все виды нарушения прав мигрантов, где насилие является самым частым (в 100% случаев), в том числе сексуальное насилие (33,3% из всех нарушений), удержание документов (50,0% случаев из всех нарушений), отказ от оплаты труда (42,9%) или ее части (25,8%), принуждение к дополнительной работе (21,4%) и запугивания (14,3%). В Оренбургской области чаще прочего принудительно нагружают дополнительной работой (64,3%) и заставляют работать сверхурочно (50%), имеют место и запугивания (42,9%) и сексуальные домогательства (5,6%), экономические нарушения и удержание документов. В ростовской области в 61,1% случае из всех отмеченных нарушений – сексуальные домогательства, по 7,1% – невыплата денег и принуждение к дополнительной работе, в 6,5% – невыплата части зарплаты.

Таким образом, в настоящее время нельзя утверждать, что регионы российского приграничья предлагают безопасные и комфортные условия для осуществления трудовой деятельности мигрантами. Очевидно, что сфера услуг для мигрантов в сфере труда требует большей организации, в том числе с участием государства, институтов гражданского общества. Работа в России для мигрантов чаще сопряжена с потерей профессионализации, «снижением статуса профессии» и, соответственно, с более низкой оплатой труда. Поиск работы чаще происходит с использованием неформальных каналов, а трудовая деятельность часто сопровождается дискриминацией.

Литература:

1. FAO. Addressing the root causes of migration and harnessing its potential for development 2016. Rome: Food and Agriculture Organization, 2016.

2. Kobzar S., Hellgren T., Hoorens S., Khodyakov D., Yaqub O. Evolving Patterns and Impacts of Migration // Global Societal Trends to 2030. Thematic Report 4. 2015.

3. Massey D.S., Arango J., Hug, G., Kouaouci A., Pellegrino A., Taylor J.E. Theories of International Migration: Review and Appraisal. Population and Development Review, 1993. – № 19(3).

4. Maximova Svetlana, Omelchenko Daria and Noyanzina Oksana The analysis of national identification of Russians through images of meta-ethnic groups: the case of four borderland regions // Pertanika Journal of Social Science and Humanities JSSH Vol. 26 (4): 2747–2768 (2018)

5. Migration as a Development Challenge: Analysis of Root Causes and Policy Implications // UNESCO, 2017.

6. Todaro M. Internal migration in developing countries. Geneva: International Labour Organization, 1976.

7. UNICEF. Migration and Youth: Challenges and Opportunities. Edited by J. Cortina, P. Taran & A. Raphael on behalf of the Global Migration Group. 2014.

8. Абылкаликов С.И., Винник М.В. Экономические теории миграции: рабочая сила и рынок труда // Бизнес. Общество. Власть, 2012. № 12. С. 1–19.

9. Максимова С.Г., Морковкина А.Г., Омельченко Д.А., Ноянзина О.Е., Молодикова И.Н. Миграционная активность граждан России: факторы и условия миграции // Социология в современном мире: наука, образование, творчество. 2018. Вып. 10. С. 107–121.

10. Максимова С.Г., Суртаева О.В., Ноянзина О.Е., Омельченко Д.А. Концептуальная модель социального механизма обеспечения социальной безопасности в сфере межнациональных и межконфессиональных отношений в условиях трансформации миграционных процессов // Society and Security Insights. 2019. Т. 2. № 1. С. 13–30.