

ИММИГРАНТЫ НА РЫНКЕ ТРУДА ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ: РЕЗУЛЬТАТЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ*

А. А. Федченко, О. А. Колесникова, Л. П. Волкова

Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 25 февраля 2009 г.

Аннотация: рассматриваются особенности деятельности трудовых мигрантов на региональном рынке труда Воронежской области. Анализируются основные причины роста потребности в мигрантах, такие как рост экономики и сокращение численности местных трудовых ресурсов. На основе данных социологического опроса показаны основные мотивы приезда мигрантов в Воронежскую область, характер и условия их занятости, проживания, обеспечения социальными услугами и т.п. Обоснована потребность в систематизации и упорядочивании потоков трудовых мигрантов в регион.

Ключевые слова: региональный рынок труда, трудовая миграция, принимающее сообщество, структура занятости мигрантов, легальная и нелегальная миграция, этнические диаспоры мигрантов, конфликтность этнической миграции, экономическая и социальная функции трудовой миграции, депопуляция местного населения, социальная и правовая защищенность иностранной рабочей силы.

Abstract: the paper is devoted to the specifics of labor migrants' activity in regional labor market of the Voronezh region. The key reasons, clarifying growing needs for migrants, have been analyzed, such as economic development and a reduction of local labor resources. Based on data of a sociological survey, the core drives for migrants' incoming into the Voronezh region have been shown, as well as the nature and conditions of their employment, residence, social service provision, etc. The need for system approach arrangements and ordering labor migrants' flows into the region has been justified.

Key words: regional labor market, labor migration, receiving community, migrants' employment structure, legal and illegal migration, ethnic migrants' diasporas, ethnic migration conflictoginity, economic and social function of labor migration, depopulation of local residents, social and legal protection of foreign labor force.

Миграция в современных условиях становится все более широким каналом перераспределения рабочей силы. Она выполняет различные социальные функции — от экономических до социокультурных. Однако базовой причиной является поиск наиболее выгодных экономических условий, таких как занятость на рынке труда, более высокая оплата труда, возможность получить новую профессию, повысить квалификацию и т.п. Иницируется перемещение рабочей силы, прежде всего, самими мигрантами, но заинтересована в этом канале социальной мобильности и принимающая территория.

Воронежская область с начала 90-х гг. стала весьма привлекательным для мигрантов

регионом. Это обусловлено рядом причин, самыми значимыми среди которых являются дефицит трудовых ресурсов на региональном рынке труда и благоприятные условия работы.

Дефицит трудовых ресурсов в Воронежской области усугубляется влиянием двух разнонаправленных тенденций: ростом экономики и расширением потребности в рабочей силе, с одной стороны, и депопуляцией коренного населения — с другой.

По данным рейтингового агентства «Эксперт», Воронежская область относится к региону с умеренным инвестиционным риском и имеет предпосылки для инновационного развития [1]. По темпам ежегодного валового регионального продукта Воронежская область входит в группу лидеров среди регионов Центрального федерального округа. Среднегодовой прирост в 2001—2007 гг. составил примерно 5,3 % ВРП. Наблюдается ежегодное увеличение реальных доходов населения, инвестиций и внешнеторгового оборота. Бюджет области

* Статья выполнена в рамках сетевого межрегионального проекта МИОН «Трансграничные миграции и принимающее общество: механизмы и практики взаимной адаптации».

© Федченко А. А., Колесникова О. А., Волкова Л. П., 2009

за семь лет вырос более чем в шесть раз: с 6,3 млрд руб. в 2000 г. до более 39,5 млрд руб. в 2007 г.

Экономический рост, наметившийся в Воронежской области, высветил проблему дефицита работников многих, прежде всего массовых, профессий. Усложнение положения с обеспеченностью кадрами происходит на фоне снижения общей численности человеческих ресурсов, вызванного неблагоприятной демографической ситуацией. Численность населения Воронежской области на 1 января 2007 г. составляла 2292,5 тыс. человек, 62,7 % которых приходилось на долю городского населения. По плотности населения область входит в число наиболее населенных регионов России — 44,2 чел./км².

В Воронежской области, как в целом по России, продолжается начавшееся в 90-е гг. резкое обострение демографических проблем, среди которых на первом месте стоит значительное превышение уровня смертности над уровнем рождаемости, прежде всего в сельской местности, который составил соответственно на селе в 2,8 и городе в 1,9 раза. Это привело к резкому сокращению населения сельских территорий.

Депопуляция сопровождается старением населения, ухудшением показателей здоровья, сокращением продолжительности жизни. Причем особую тревогу вызывает высокая смертность мужчин трудоспособного возраста, в результате которой их доля в численности постоянного населения систематически падает, а доля женщин растет, давно превысив половину.

Уровень депопуляции к началу 2007 г. стал устойчиво высоким и в среднем за год составил более 22 тыс. человек. В 1992—2006 гг. общая численность населения сократилась на 182 тыс. человек. В области увеличивается количество населенных пунктов, в которых никто не проживает или проживают от 5 до 50 жителей. Это «вымирающие деревни», где преобладает население старше трудоспособного возраста, отсутствует или слабо развита социальная и экономическая инфраструктура. Такие поселения могут исчезнуть с карты области в ближайшие годы. Все это негативно отражается на социально-экономическом развитии сельских территорий, уровне и качестве жизни людей.

Неблагоприятная демографическая ситуация ведет к сокращению трудовых ресурсов области и ухудшению их качественных параметров. В области создается угроза невоспол-

нимого дефицита кадров. Пути решения данной проблемы выявлялись путем проведения участниками проекта в июле 2008 г. экспертных интервью среди представителей органов власти и работодателей. В сложившихся условиях, по мнению заместителя руководителя Департамента труда и занятости населения Воронежской области А. М. Домнича, «...очевидно, что при современных темпах роста экономики без трудовой миграции уже не обойтись. Динамично развивающаяся экономика области в условиях дефицита трудовых ресурсов испытывает постоянную потребность в рабочей силе, поэтому привлечение в экономику области трудовых мигрантов позволяет более успешно реализовать намеченные инвестиционные проекты, программы социально-экономического развития». Межрегиональная трудовая миграция и привлечение иностранной рабочей силы способствуют решению проблемы исправления определенных перекосов в распределении рабочей силы по сферам занятости, увеличения численности населения трудоспособного возраста.

Трудовую миграцию обычно определяют как пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования рабочей силы. Данное определение справедливо как для миграционных потоков, возникающих между регионами, так и между странами. Под миграционным потоком понимается совокупное число мигрантов, имеющих общие районы прибытия и выбытия в течение определенного периода времени. При этом нередко один из них доминирует над другими. Анализ миграционных потоков, связывающих данный регион с другими, дает возможность проанализировать влияние различных регионов на количественное и качественное состояние рынка труда исследуемой территории.

Трудового мигранта, обладающего или не обладающего профессиональными знаниями и опытом, отличает стремление найти работу за пределами места своего постоянного проживания. Граждане, мигрирующие в поисках работы, представляют собой, как правило, трудоспособную часть населения, обладающую физическим и интеллектуальным развитием, что рассматривается нами как первая отличительная черта трудовых мигрантов. Основная цель трудовых мигрантов — удовлетворение потребности в трудовой занятости и получении дохода, что рассматривается нами как вторая их отличительная черта. Переселение трудо-

вых мигрантов вместе с семьями формирует модель социального поведения членов семьи, ориентированную на данные критерии.

Проведенные участниками проекта экспертные интервью среди представителей властных структур выявили следующий ряд причин, обуславливающих использование в Воронежской области иностранной рабочей силы:

1. Потребность в рабочей силе в отдельных секторах экономики области, вызванная большими объемами низкооплачиваемых ручных работ (строительные и сельскохозяйственные разнорабочие, подсобные, сезонные и вахтенные рабочие).

2. Потребность в высококвалифицированных кадрах для приоритетных для области видов экономической деятельности (авиационная промышленность).

4. Необходимость в привлечении специалистов для новых и перспективных отраслей, представителей редких профессий, специалистов с мировым именем.

5. Монтаж и обслуживание поставляемого иностранного оборудования.

В настоящее время в привлечении трудовых мигрантов в Воронежскую область заинтересованы следующие отрасли: строительный комплекс, торговля и бытовые услуги, ЖКХ и транспорт. Анкетный опрос 13 работодателей, предоставляющих работу иностранцам, проведенный в июне 2008 г., выявил, что каждое третье предприятие привлекает трудовых мигрантов на протяжении последних двух-трех лет, а каждое второе прибегло к услугам иностранных работников впервые. Дополнительное привлечение иностранной рабочей силы обусловлено, прежде всего, ростом объемов производства товаров и услуг во всех отраслях экономики. Количество привлекаемой иностранной рабочей силы растет, в первую очередь, в таких отраслях, как строительство и сельское хозяйство. Причем строительство — та сфера деятельности, которая более всего пользуется услугами трудовых мигрантов. Несмотря на то, что основная часть мигрантов (около 40 %) используется на вспомогательных и подсобных работах, именно в строительство привлекается значительное число квалифицированных кадров: 11,7 % приходится на монтажников; 4,6 — на каменщиков; 3,0 % — на плотников и столько же — на электрогазосварщиков. Примерно такая же картина с мигрантами, труд которых используется в сельском хозяйстве. Около 19 % составляют квалифицированные специалисты: комбайнеры, трактористы, доя-

ры, водители; остальные — подсобные рабочие. Не все работодатели довольны уровнем квалификации иностранной рабочей силы. Практически каждый третий характеризует его как низкий.

Социологический опрос работодателей позволил выстроить рейтинг (в порядке понижения значимости) причин привлечения иностранной рабочей силы:

1) отсутствие национальных кадров (61,5 %);

2) мигранты более трудолюбивы и добросовестны (46,2 %);

3) мигранты менее требовательны к условиям организации труда (23,1 %);

4) невозможность подобрать национальные кадры на предполагающуюся по вакансиям заработную плату (23,1 %).

Существующий в области характер трудовой миграции не решает проблему сбалансированности регионального рынка труда. Отсутствие соответствия между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда, по мнению заместителя руководителя Департамента труда и занятости населения Воронежской области А. М. Домнича, проявляется в том, что «...развивающаяся экономика области предъявляет спрос на специалистов в области информационных и биотехнологий, авиационной техники, здравоохранения, образования и других областях, обеспечивающих прирост человеческого капитала. Остро необходимы высококвалифицированные специалисты рабочих специальностей. Вместе с тем в настоящее время в общей массе мигрантов преобладают неквалифицированные и малоквалифицированные специалисты, причем предложение значительно превышает спрос». К такому же мнению приходит начальник отдела программ занятости и рынка труда Департамента труда и занятости населения Воронежской области эксперт Е. В. Маслова, считая, что «...чаще всего заявляют о потребности в привлечении иностранных работников строительные организации, а также сельскохозяйственные предприятия. Однако вакансии квалифицированных рабочих (станочников, слесарей и т.д.) трудовыми мигрантами практически не заполняются. Причем это касается как внешних, так и внутренних мигрантов».

Пока на предприятиях Воронежской области преобладает и в большей мере востребована рабочая сила со средним или невысоким уровнем квалификации, хотя в каждой сфере экономики проявляется своя специфика. Например, в индивидуальном жилищном строительстве требуются квалифицированные ка-

менщики, штукатуры, кровельщики и др., а низкоквалифицированные работники требуются на временных работах по возделыванию технических культур, уборке плодово-ягодной продукции, обрезке садов. Предпочтение отдается тем, кто имеет опыт работы по специальности, а также опыт работы в России.

Деятельность внешних трудовых мигрантов осуществляется в легальной и нелегальной формах. Причем считается, что основным источником иностранной рабочей силы является нелегальная трудовая миграция, тогда как легальная миграция более выгодна как принимающей стороне, так и самим мигрантам. Ее преимущества связаны с налоговыми поступлениями в бюджет за счет отчислений от заработной платы и с соблюдением предоставляемых работникам государственных социальных гарантий.

К сожалению, легальные трудовые мигранты — достаточно малочисленная группа в составе пребывающих мигрантов. Так, на территории Воронежской области за 1-е полугодие 2007 г. поставлено на миграционный учет 3745 иностранных граждан, прибывших с целью осуществления трудовой деятельности (за аналогичный период прошлого года — 1010 человек). Они приезжают в область жить и работать на постоянной основе, их уровень зарплат, социальный пакет, условия труда и отдыха почти не отличаются от тех, которые работодатели предлагают коренным жителям Воронежской области.

Решение проблем регулирования легальной части миграционных потоков базируется на использовании статистической и социологической информации. Нелегальная же часть регулированию почти не поддается. Необходимо совершенствовать практику сбора информации о нелегальной миграции и выработать комплексный подход к оценке этого явления. Поскольку определить количественные параметры нелегальной миграции сложно, так как это явление по своей сути является скрытым, то не может быть и отражения ее на официальном уровне. Основой количественных оценок масштабов нелегальной иммиграции являются косвенные показатели, отражаемые во внутренней отчетности Федеральной пограничной службы: число лиц, не пропущенных через государственную границу; число задержанных нарушителей государственной границы, число депортированных. Методики, по которым официальные органы проводят расчеты числа нелегалов, в настоящее время являются закрытыми. Имеющаяся информация

практически не обобщается и не разрабатывается в централизованном порядке официальной статистикой.

Однако поскольку нелегальная трудовая миграция так же, как и легальная, является источником иностранной рабочей силы в России, то, начиная с 1998 г., Госкомстат РФ дает ежегодную оценку использования иностранной рабочей силы с учетом нелегальной миграции. Для этого в баланс трудовых ресурсов введена новая составляющая — «работающие граждане других государств» [2]. Число нелегальных трудовых мигрантов на 2006 г. по оценкам Госкомстата достигло 3,5—3,8 млн человек, а к 2012 г. их количество прогнозируется в пределах от 14 до 19 млн человек.

Неконтролируемые потоки нелегальных иммигрантов становятся проблемой для российских регионов. Распределение нелегальных трудовых мигрантов в целом повторяет отраслевую структуру официально привлекаемых иностранных работников, в которой более половины занимают строительство, оптовая и розничная торговля. Идет процесс формирования характерного для принимающих стран разделения труда между местными и приезжими работниками. Выделяются «мужские» (строительство, тяжелый труд в промышленности, на транспорте, в сельском хозяйстве) и «женские» (торговля, сфера общественных и домашних услуг, индустрия досуга и развлечений) сферы занятости. Независимо от отрасли и сферы деятельности легальные мигранты, как правило, имеют образование и профессию, а нелегальные — это неквалифицированные работники.

Сельхозпроизводители неохотно легализуют иностранную рабочую силу, ссылаясь на то, что это требует определенных финансовых затрат и времени для оформления необходимых документов. Однако главная причина заключается в огромных средствах, получаемых ими от эксплуатации этой части граждан.

Масштабы внешней нелегальной трудовой миграции имеют четко выраженный сезонный характер, который полностью совпадает с периодом проведения сельскохозяйственных работ. Особенно остро эта проблема стоит в приграничных районах, что обусловлено прозрачностью границ с бывшими союзными республиками. Имеются лишь единичные случаи выдворения граждан стран СНГ, занимающихся трудовой деятельностью без надлежащего оформления документов.

Предприятие, нанимающее нелегальных мигрантов, экономит на оплате труда и налоговых отчислениях, снижает издержки производства, что повышает его конкурентоспособность. Кроме того, для работодателей использование нелегальных мигрантов нередко связано с необходимостью заполнения непривлекательных для местного населения, опасных для жизни или вредных для здоровья рабочих мест. В результате рабочие места с тяжелыми и вредными условиями труда, не требующие высокой квалификации, занимаются мигрантами. За остальную часть рабочих мест мигранты конкурируют с местным населением. Конкурентными преимуществами мигрантов являются: более низкий уровень требуемой оплаты, отсутствие притязаний на социальные выплаты и льготы, ненормируемая продолжительность рабочего дня. Происходит вытеснение местного населения с рынка труда, сопровождающееся снижением заработной платы в охваченных мигрантами сегментах. Таким образом, нелегальные мигранты препятствуют созданию в России цивилизованного рынка труда. В Воронежской области более 50 % иностранцев, получивших разрешение на работу, официально не оформляют трудовые отношения. Это приводит к финансовым потерям за счет неуплаченных налогов. Кроме того, усложняется криминогенная обстановка.

Миграционные процессы связаны с обеспечением определенного уровня подвижности трудовых ресурсов, их территориальным перераспределением и обеспечением количественного и качественного соответствия между спросом и предложением рабочей силы различного профиля и квалификации.

Как показывает мировой опыт, для иммиграции требуется не только желание изменить свое место жительства, но и ресурсы самого различного вида. Поэтому в процессе иммиграции принимают участие не самые бедные и угнетенные (кроме беженцев), а те, кто имеет ресурсы: экономические, образовательные, общественные, физические, эмоциональные. Люди, решившиеся на иммиграцию, обычно энергичны, амбициозны, сильны духом [3]. В связи с этим на данный аспект миграционных процессов необходимо обращать особое внимание.

Миграция связана с уровнем занятости и безработицей. В условиях даже относительно равновесия на рынке труда всегда наблюдается некоторое количество незанятых, перемещающихся из одной местности в другую. В редких случаях численность и состав мигран-

тов соответствуют в количественном и качественном отношении имеющимся свободным рабочим местам. Как правило, наблюдается несоответствие, следствием которого является потребность подготовки и переподготовки мигрантов в местах их притока.

На эффективность использования иностранной рабочей силы влияет и знание работником русского языка. Основная масса экспортеров-работодателей (84,6 %) оценила как достаточный уровень знания иностранными работниками русского языка, что создает благоприятную почву для регулирования социально-трудовых отношений. Это связано с тем, что большая часть мигрантов из стран — республик бывшего Советского Союза. Кроме того, нередко индивид, не обладая на данный момент набором конкретных знаний, умений, навыков, способен к их приобретению в ходе подготовки, в том числе по договоренности с зарубежной фирмой на ее базе. Давая согласие на приезд трудового мигранта, фирма рассчитывает в ближайшем будущем получить работника, владеющего необходимыми качествами для выполнения определенных операций.

Система организации работ трудовых мигрантов в Воронежской области происходит в различных формах. Так, в строительстве наиболее часто используются следующие две: 1) русский подрядчик или прораб находит работу, заключает договоры с работодателями, формирует бригады и распределяет (развозит) их по объектам; 2) представитель диаспоры (официальный или неофициальный руководитель) берет на себя организацию работ. Это квалифицированный специалист, образованный, хорошо владеющий языком, умеющий налаживать отношения и с «инстанциями», и с работодателями и отстаивать интересы своих сограждан. Такая форма предпочтительнее, как для мигрантов, так и для работодателей.

Социологические исследования, проведенные в рамках проекта, выявили проблемы, связанные с организацией трудовой деятельности и медицинским обслуживанием мигрантов. Наличие трудового договора является основным законодательным подтверждением легальности трудовой деятельности мигранта. В рамках действия этого договора устанавливаются взаимные обязательства работодателя и наемного работника. Благодаря изменению места проживания мигранты могут более полно удовлетворять свои потребности. Среди главных причин работы за рубежом мигранты называют отсутствие работы или низкий

заработок, а также нестабильность общественно-политической обстановки, межнациональная рознь, вооруженные конфликты на родине и более благоприятные условия для трудоустройства в стране-реципиенте. Это позволяет сделать вывод, что главной причиной возрастания миграционных потоков является значительный разрыв в уровне жизни и уровне оплаты труда между странами проживания мигрантов и Россией. Миграция, рассматриваемая как стратегическое решение, направленное на повышение материального благосостояния, оправдывает себя, о чем свидетельствуют возрастающие миграционные потоки.

Результаты социологического исследования выявили разнообразие способов решения жилищно-бытовых и медицинских проблем мигрантов: предоставление трудовым мигрантам общежитий (46,2 % опрошенных), вагончиков для проживания, съемного жилья (23,1 % опрошенных), доставки пищи на рабочее место мигранта, оказание медицинской помощи в рамках соглашения предприятия с медицинским учреждением или добровольного медицинского страхования и т.п.

Важной является социальная составляющая трудовой миграции и привлечения в регион иностранной рабочей силы. В ряде районов области уже сегодня происходит изменение национальных соотношений. Население некогда преимущественно мононациональных районов «разбавляется» представителями ближнего зарубежья, отличающимися от местного населения по образу жизни, этическим нормам, вероисповеданию. Это ведет к обострению национальных противоречий, нарушает стабильность общества.

Опрос 130 иностранных граждан, получивших разрешение на работу в Российской Федерации, проведенный в Департаменте труда и занятости населения Воронежской области, позволил выявить следующие закономерности. Более половины (57,7 %) иностранных граждан приняли решение работать в России 3—5 лет назад, еще треть (37,7 %) — в течение года. Таким образом, этот выбор является достаточно обдуманным и взвешенным.

Для значительной части иностранцев (41,5 %) причиной принятия решения о работе за границей послужил низкий уровень оплаты труда на родине. Однако для каждого второго (53,9 %) поводом стало отсутствие работы либо по специальности, либо вообще каких бы то ни было рабочих мест. Только для каждого десятого значимым оказалось отсутствие перспектив повышения квалификации.

Вполне объяснимо, что для каждого третьего опрошенного главным при трудоустройстве было желание получить «хоть какую-то» работу, а для каждого второго — обещанный заработок. Для 22,3 % значимым оказалась возможность работы по специальности. Характерно, что ожидания иностранных работников в целом оправдываются. Только 3,8 % из них отметили, что ожидания полностью не совпали с реальностью. Это тем более важно, учитывая, что около половины трудовых мигрантов до приезда в нашу область не имели опыта работы в России, остальные же работали ранее или в Воронежской области (30,0 %), или в других регионах Российской Федерации (21,5 %).

Показательно, что основная часть иностранцев, решивших приехать на заработки в Воронежскую область, сделала это под влиянием советов друзей и знакомых (80,0 %). Другие варианты поиска работы значительно уступают по популярности: менее 1,0 % опрошенных обратились в посольство РФ по месту жительства; 5,4 % воспользовались информацией, размещенной в СМИ; каждый 14-й обращался в миграционную службу. При этом 20,0 % уже после приезда в Российскую Федерацию и получения разрешения на работу хотели бы получить помощь в трудоустройстве.

Результаты опроса свидетельствуют о том, что большинство иностранных граждан, получивших разрешение на работу в Воронежской области, не сталкивается с нарушениями условий охраны труда и техники безопасности. У каждого второго рабочий день длится 8 часов; 16,9 % работают, имея два выходных дня (субботу и воскресенье); 34,6 % — один выходной (воскресенье). Только 1,5 % опрошенных отметили, что работать приходится «от зари до зари» и без выходных. Незначительная часть иностранных работников (5,4 %) иногда задерживается на работе на 1—2 часа. В рейтинге негативных сторон организации процесса трудовых отношений доминирует «отсутствие четко установленных заданий на день, неделю и т.д.» (на это указали 25,4 % опрошенных). Кроме того, 3,1 % отмечают некомпетентность непосредственных руководителей; 2,3 % — грубость с их стороны.

Описанные выше моменты обуславливают то, что каждый второй иностранный работник доволен местом работы и не собирается его менять. Каждый десятый полагает, что при необходимости с легкостью сможет найти другую работу. Однако каждому третьему сделать это будет нелегко.

Подавляющее большинство иностранных работников (91,5 %) не испытывает сложностей при выстраивании отношений с российскими коллегами. Менее 1 % опрошенных раздражены насмешками и оскорблениями россиян, столько же старается не обращаться к ним за помощью; 6,2 % нуждаются в постоянной помощи для установления добрых отношений с местным населением.

Только 2,3 % иностранцев, работающих в Воронежской области, не общаются с местным населением; 13,1 % общается в случае крайней необходимости. Остальные отмечают, что общаются с удовольствием, а у 15,4 % даже появились новые друзья среди россиян. Эти данные коррелируют с ответами на вопрос о чувстве защищенности: 69,3 % респондентов чувствуют себя относительно спокойно (46,2 % — в любых ситуациях; 23,1 % — в сопровождении соотечественников).

Подавляющее большинство респондентов не испытывает сложностей при поиске жилья: 40,8 % оно предоставлено работодателем бесплатно; 6,9 % — на условиях удержания стоимости проживания из заработной платы; 31,1 % живет с товарищами по работе; 15,8 % используют другие, устраивающие их, способы размещения. Лишь 5,4 % хотели бы улучшить условия проживания, но сделать это затруднительно.

Многие иностранные граждане, получившие разрешение на работу, приезжают в регион вместе с семьями. У большей части опрошенных среднемесячный душевой доход не превышает 3000 рублей (40,8 %); у каждого десятого — от 3000 до 6000 рублей на члена семьи; у 13,1 % — 6000—9000 рублей; у 29,2 % — свыше 9000 рублей; 6,9 % респондентов предпочли не отвечать на вопрос о финансовом благополучии.

Для большинства иностранцев доходы складываются из заработной платы (76,9 %), приработков (17,7 %), пенсий (7,7 %), доходов от приусадебного участка (7,7 %), пособий (1,5 %).

Необходимо отметить, что в Воронежской области проводится серьезная работа (в первую очередь, по инициативе Департамента труда и занятости населения Воронежской области) по повышению предлагаемой для иностранных граждан заработной платы. Так, в 2008 г. при формировании квоты на перспективный период пришлось корректировать около 40 % заявок работодателей, в первую очередь из-за уровня оплаты труда по вакансиям.

По формальным признакам заработная плата иностранных работников соответствует заработной плате местного населения. С иностранными работниками, как правило, заключаются трудовые договоры в письменной форме и заводятся трудовые книжки. Однако имеют место случаи невыдачи расчетных листов, выплаты заработной платы 1 раз в месяц, задолженности по заработной плате, непрохождение иностранными работниками предварительного медицинского обследования, всех видов инструктажей по охране труда, обучения и проверки знаний, требований охраны труда, невыдачи средств индивидуальной защиты.

Наряду с этим зам. начальника управления Роспотребнадзора по Воронежской области А. В. Фуфаева, привлекаемая в исследовании в качестве эксперта, считает, что заработная плата иностранных работников не соответствует заработной плате местных работников. Так, зарплата мигрантов-строителей ниже, чем местных бригад, а качество работы не хуже, а в ряде случаев лучше. Причем бригады строителей-мигрантов приезжают на объекты со своим оборудованием (бетономешалки, машины по заливке бетона) и инструментом, а также у них есть договоры с крановщиками и др. Условия труда трудовых мигрантов не всегда соответствуют действующему законодательству, но постепенно совершенствуются. Однако бытовые условия остаются плохими: общежитий нет, квартиру снимать дорого; мигранты нередко ютятся в подвалах, недостроенных домах, за что платят приличные деньги или делают работу дешевле. Готовят, как правило, себе сами. В целом социальная защита недостаточна. Повседневная жизнь не организована, происходит стихийно.

Каждый шестой иностранец нуждается в помощи для получения денежной ссуды; 7,7 % хотели бы получить единовременную материальную помощь; 3,1 % необходимо содействие в получении земли, а также места в детском саду, жилья, путевки на базу отдыха.

У большинства респондентов (72,3 %) нет детей школьного возраста. Среди тех, у кого есть дети-школьники, отмечают, что дети чувствуют себя в окружении сверстников комфортно (91,9 %); 96,9 % позитивно оценивают свои отношения со школьными учителями, несмотря на то, что 82,8 % детей иностранных граждан испытывают трудности в процессе обучения русскому языку.

Что касается бытовой стороны жизни иностранных работников, то большинство из них (76,9 %) питается дома; 27,7 % в случае необходимости приобретает в России одежду и обувь, однако основная масса старается все необходимое привозить с собой; 3/4 опрошенных пользуются услугами парикмахерской; 1/4 — посещает бани и сауны и столько же — библиотеки. Каждый четвертый ходит в кино, а каждый семнадцатый — в театр; каждый восьмой посещает спортивные мероприятия; каждый двадцать второй — музеи.

В отношении организации питания на рабочем месте следует отметить, то в 84,6 % случаев работники решают эту проблему самостоятельно (как правило, организуя обед из купленных в магазине продуктов или, значительно реже, — пользуясь услугами предприятий общепита). В 15,4 % пища доставляется на предприятие принимающей стороной.

Около половины иностранных граждан, получивших разрешение на работу в Воронежской области, имеют возможность получать медицинские услуги в рамках обязательного муниципального страхования, каждый четвертый — по программе добровольного медицинского страхования, каждое десятое предприятие заключает специальные соглашения с медицинским учреждением. При этом большинство работодателей (76,9 %) полагает, что мигранты должны проходить медицинское обследование до устройства на работу.

Миграционные процессы оказывают влияние на социально-политическую обстановку в регионе. Характеризуя влияние иностранной рабочей силы на обстановку в регионе, большинство экспертов приходит к выводу, что привлечение иностранной рабочей силы не ведет к нарушению стабильности общества при условии, если мигранты соблюдают законность и не нарушают общественный порядок. При этом они считают, что необходимо участие диаспор этнических сообществ в регулировании внешней трудовой миграции и общественных движений, поскольку трудовые мигранты ориентированы на создание кланов.

Этнические сообщества становятся все более организованными, они формируются по принципу родства, земляческих связей, в них существуют строгая внутренняя иерархия и самоуправление, лидеры групп устанавливают отношения с влиятельными лицами в принимающем сообществе, они срачиваются с криминальным миром и все более обособливаются от принимающего сообщества. По мнению экспертов, практически половина трудовых

мигрантов в Российской Федерации не имеют никаких контактов с местным населением, живут в замкнутой общине, противостоящей принимающему обществу. Это мешает полноценному взаимному культурному обмену и кросскультурному поведению мигрантов и принимающего общества, преодолению стереотипов негативного восприятия друг друга. Как показывает практика, это обостряет этнокультурные противоречия. Часто приезжие, особенно из закавказских республик, не настроены на соблюдение общественного порядка, местных законов и обычаев, что вызывает у местного населения неприязненное отношение ко всем мигрантам. Эти факты позволяют ученым сделать вывод, что трудовая миграция конфликтна по своей природе [4]. В Воронежской области это не получило распространения, но конфликтные ситуации периодически возникают.

Демографическая ситуация в стране складывается таким образом, что поток мигрантов, в которых нуждается экономика, будет нарастать и после окончания кризиса. Главное, чтобы не росло количество связанных с этим потоком межэтнических конфликтов. Снижение конфликтности миграции зависит, прежде всего, от политики государства и региональных органов власти как по отношению к иностранной рабочей силе, так и по отношению к собственным гражданам.

Значительное увеличение численного состава мигрантов, прибывших с территорий региональных конфликтов, стран с нестабильной внутривнутриполитической, социально-экономической обстановкой, и их компактное расселение в отдельных районах области создает потенциальные условия для возникновения различных антиобщественных проявлений, а также возможность ввоза и распространения инфекционных заболеваний, что тоже может привести к обострению противоречий. Наполнение рынка труда дешевой, неквалифицированной рабочей силой способствует ущемлению интересов коренного населения, развитию криминальных тенденций, незаконной предпринимательской деятельности.

Поскольку большинство трудовых мигрантов из мусульманских стран (т.е. совершенно разных культуры и менталитета), то на этой почве также могут возникнуть национальные противоречия. Для нашей области агрессия направлена пока не со стороны мигрантов (в большинстве случаев), а в их сторону, т.е. коренное население относится к мигрантам более негативно, чем мигранты к местным

жителям. Это объясняется тем, что число мигрантов в нашей области незначительно.

Для самих мигрантов пребывание в Воронежской области связывается с позитивными изменениями. В частности, велико значение миграции в получении образования, росте профессиональной подготовки, повышении доходов, улучшении жилищных условий. Свобода передвижения у мигрантов не ограничена. Место проживания обычно выбирается по совету соотечественников, приехавших раньше. Как правило, иностранцы селятся компактно, снимают общее жилье. Можно отметить тенденцию диаспоризации трудовых мигрантов, что затрудняет их ассимиляцию в принимающее сообщество и часто ведет к формированию анклавных рынков труда с большим конфликтогенным потенциалом. Недооценка социальных проблем мигрантов вызывает повышение миграционного оборота и текучести рабочей силы, обострение жилищной проблемы, ухудшение медицинского обслуживания, нехватку детских дошкольных учреждений, школ, в конечном счете приводит к социальной напряженности, проявляющейся в усилении противоречий между коренными жителями и мигрантами.

Эффективной можно считать такую миграцию, в результате которой избыток рабочей силы, образующийся на одних территориях, перемещается в те районы, в которых существует недостаток рабочей силы. Тем самым миграция способствует более полному использованию трудового потенциала, структурным сдвигам в экономике, росту производительности труда.

Главные поставщики рабочей силы — страны СНГ: Украина, Молдавия, Армения. Стал отчетливо прослеживаться приток иностранной рабочей силы из среднеазиатских республик (Узбекистан, Таджикистан), а из Украины и Молдавии снизился, хотя и остается существенным. В 2009 г. в Воронежскую область должны приехать на работу граждане 37 стран Азии, Африки, Америки, Европы. Однако традиционно наибольший приток ожидается из Узбекистана, Украины, Молдавии, Таджикистана, Киргизии, Азербайджана, Армении.

Национальная структура мигрантов за последние годы несколько изменилась. В 2007 г. по сравнению с 2004 г. в миграционном приросте возросло число узбеков в 10,6 раза; белорусов — в 6,7; армян — в 6,2; молдаван — в 5,8; украинцев — в 1,7 раза. Постоянно увеличивалось число мигрантов из Азербай-

джана (в 15,5 раза по сравнению с 2003 г.). Наибольшую долю (кроме русских) в миграционном приросте занимали украинцы. Русские из других государств составили 86,4 % среди прибывших в нашу область мигрантов. Поэтому привлечение иностранной рабочей силы пока не создает условий, ведущих к обострению национальных противоречий.

В результате социологического исследования нами была предпринята попытка создания образа идеального трудового мигранта: это специалист со среднетехническим или средним специальным образованием, желательно, с опытом работы; 25—40 лет, имеющий семью (жену, детей), которая живет в стране исхода. Для Воронежской области предпочтительны мигранты из стран СНГ и Балтии — бывшие сограждане, в большинстве своем владеющие русским языком и относительно хорошо представляющие условия жизни в нашей стране. Для производственных нужд предпочтительнее мигранты из Средней Азии, Молдавии и Украины, которые в связи с улучшением экономической ситуации стали приезжать реже, особенно квалифицированные.

В организации трудовой миграции оказывают содействие работодателям Департамент труда и занятости населения Воронежской области, УФМС, УВД. Для органов занятости, занимающихся наряду с другими трудовой миграцией, одна из сложных организационных проблем состоит в следующем. Заявочная кампания проходит задолго до начала календарного года, на ее основе устанавливается квота на привлечение ИРС. Люди, подавшие заявки, надеются получить разрешение на работу, когда наступит в этом необходимость. Однако квота выбирается с начала года по принципу «кто первым успел», поэтому получить разрешение могут совсем другие мигранты, а не те, кто претендовал организованно попасть в квоту, т.е. квота регулирует число приезжающих мигрантов, а не заполнение вакансий на конкретных предприятиях. Квоту можно корректировать, но это очень бюрократично и долго и только разжигает в мигрантах стремление давать взятки. Эксперты пришли к единому мнению, что использование квот целесообразно, но система их определения должна быть модифицирована, так как пока она работает не очень эффективно, и много нормативно-правовых недоработок.

В 2008 г. поданы заявки на привлечение более чем 6,5 тыс. иностранных работников, 500 из них отклонено. В работе по определе-

нию потребности в привлечении иностранцев и формированию квот первостепенное значение придается вопросам поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов с учетом приоритетного содействия в трудоустройстве россиянам.

Результаты социологического исследования показали, что в Воронежской области созданы предпосылки для расширения объемов привлечения работников из-за рубежа. Так, на 2009 г. потребность в иностранной рабочей силе определена в количестве 13 286 человек, что в два раза превышает квоту 2008 г. Следует учитывать, что для 82 % из них получения визы не потребуется.

Таким образом, изучение миграционных потоков позволяет принимать более обоснованные управленческие решения при разработке стратегии социально-экономического развития региона. Создавшаяся в регионе ситуация тре-

бует совершенствования миграционной политики и системы регулирования внешней трудовой миграции. Создание достойных условий жизни населения региона будет повышать его миграционную привлекательность.

ЛИТЕРАТУРА

1. Информационный портал. — <http://www.raexpert.ru/ratings/regions/2006>.
2. Попов А. Д. Иностранная рабочая сила в экономике России / А. Д. Попов // Демоскоп. — 2005. — № 107/108. — <http://www.demoscope.ru/weekly/>.
3. Соболева С. В. Человеческий капитал трудовой миграции / С. В. Соболева, О. В. Чудаева // Уровень жизни регионов России. — 2007. — № 10. — С. 36.
4. Дмитриев А. В. Этнические группы мигрантов и конфликты в анклавных рынках труда / А. В. Дмитриев, Г. А. Пядухов // Социологические исследования. — 2005. — № 3. — С. 39.

*Воронежский государственный университет
Федченко А. А., доктор экономических наук, профессор кафедры экономики труда и основ управления экономического факультета
fedchenko@econ.vsu.ru*

*Колесникова О. А., доктор экономических наук, профессор кафедры экономики труда и основ управления экономического факультета
mailmai@fgszn.vrn.ru*

*Волкова Л. П., кандидат философских наук, доцент кафедры социологии и политологии исторического факультета
volkova_lp@ngs.ru*

*Voronezh State University
Fedchenko A. A., Doctor of Economics, Professor of the Chair of Labor Economics and Management, Faculty of Economics
fedchenko@econ.vsu.ru*

*Kolesnikova O. A., Doctor of Economics, Professor of the Chair of Labor Economics and Management, Faculty of Economics
mailmai@fgszn.vrn.ru*

*Volkova L. P., Candidate of Philosophy, Associate Professor of Chair of Sociology and Politology, Faculty of History
volkova_lp@ngs.ru*