



Рынок труда как среда укрепления социальной стабильности

А. Б. Черных

Кандидат социологических наук, доцент кафедры менеджмента Иркутского государственного университета путей сообщения (Ph. D. of Sociology, Associate Professor of the Chair of Management at Irkutsk State University of Railway Transport). E-mail: antonina_komar@mail.ru.

Аннотация

В статье рассматриваются социальные процессы современного регионального рынка труда. Описываются основные тенденции и структура существующей миграции, а также ее основные качественные характеристики. Автором проведено исследование социальных и культурных ожиданий мигрантов, описываются некоторые аспекты возможной социальной напряженности. Анализируется влияние трудовой миграции, имеющей особые качественные характеристики, на рынок труда регионов; прогнозируется развитие трудовой миграции. Оцениваются перспективы развития малого и среднего бизнеса в условиях имеющих особые качественных характеристик трудовой миграции. Автором выдвигаются предположения о влиянии миграционных процессов на социальные тенденции в среде коренного населения. Дается оценка перспективы социальной и культурной ассимиляции мигрантов в среде коренного населения.

Ключевые слова: рынок труда, ассимиляция, трудовая миграция, социальная стабильность, коренное население



Введение.

Возросший динамизм социальных процессов, культурная экспансия и глобализация оказывают существенное влияние на процессы управления социальной стабильностью в нашей стране. К сожалению, в России пока недостает специальных исследований, посвященных проблемам управления социальными процессами, происходящими на современном рынке труда. Рынок труда характеризуется сегодня не только возросшей динамикой трудовой миграции внутри страны, но и включенностью в общемировую конкурентную систему трудовых отношений.

Следует отметить несколько основных тенденций: во-первых, приток на региональные рынки труда низкоквалифицированной рабочей силы из бывших союзных республик, во-вторых, утечка квалифицированной рабочей силы с рынков регионов и концентрация ее в центральных областях, и в-третьих — выезд работников, имеющих высшую квалификацию, в поисках наилучших условий занятости за рубеж [Статические 2015]. На сегодняшний день уже можно вполне говорить о выраженных статистических тенденциях смены качественного состава трудоспособного населения на рынках труда регионов, кроме того, имеющийся миграционный приток не может компенсировать общего количества убыли коренного населения [Малева].

Все это в совокупности создает уникальные условия для специфических социальных процессов, влияющих на общую социальную стабильность страны и регионов. Таким образом, существует настоятельная потребность в своевременных управляющих вмешательствах и дополнительном укреплении социальной стабильности, воспитании терпимого и уважительного отношения к различным вероисповеданиям и культурам, противодействию сепаратизму, деструктивным протестным тенденциям в обществе.

II. Общие положения. Постановка задачи исследования

По данным ФМС России, на рынке нашей страны наблюдается массовая занятость иностранцев именно в неквалифицированном сегменте: доля иностранных работников, занятых в качестве неквалифицированных рабочих, составляет от 30 % (по данным официальной статистики [Статические 2015]) до 60 % от всех работавших иностранных граждан (по данным опросов работодателей). Необходимо не только статистически фиксировать, но и прогнозировать течение новых социальных



тенденций на региональных рынках труда. В данной статье описываются основные направления развития региональных рынков труда, характеризуются социальные процессы, сопутствующие современным тенденциям трудовой миграции, обозначаются зоны возможной социальной напряженности. Согласно социологическим опросам и данным ФМС России, наибольшая доля трудовых мигрантов занята в строительной отрасли. Кроме того, иностранная рабочая сила распространена по территории России крайне неравномерно, в основном концентрация происходит в экономически развитых регионах, таким образом, статистика маркирует основные отраслевые и региональные зоны необходимого социального управления.

II. Особенности применения метода. Новизна. Авторский вклад

На глобализированном рынке труда XXI века трудовая миграция приобретает роль ключевого социально-экономического фактора развития целых стран и отдельных регионов [Черных, Яковсон 2012]. В России трудовые мигранты, с одной стороны, насыщают рынок низкоквалифицированной рабочей силы, занимая нишу низко востребованных специальностей, с другой, по утверждению ряда авторов, способствуют оттоку денег из страны, ухудшают криминогенную ситуацию и межэтническую напряженность [Орешкин 2004: 77]. Из минусов трудовой миграции нужно также отметить: размывание этнокультурного баланса, демпинг рынка труда. А одним из главных положительных факторов трудовой миграции можно считать то, что в условиях высококонкурентного бизнеса трудовая миграция — это солидная минимизация издержек, которая помогает предприятиям малого и среднего бизнеса укреплять свои позиции на рынках. Поэтому следует предположить дальнейшее укрепление имеющихся миграционных тенденций.

III. Характеристика исследовательской техники методов анализа, использованных в статье

С учетом отраслевой концентрации иностранной рабочей силы в 2014 г. авторами был проведен опрос иностранных рабочих автором, занятых в строительной отрасли Иркутского региона. Целью опроса явилось исследование умонастроений, процессов ассимиляции, адаптации и выявления возможных тенденций социальной напряженности. В результате обработки выявилось следующее. Все опрошенные положительно и с интересом отнеслись к исследованию. В группе исследуемых, отобранных



методом простой вероятностной выборки, абсолютное большинство относится к тюркским народам Хар луksкой (юго-восточной) подгруппы. Все 100 % опрошенных отметили, что покинуть родину им пришлось по причине низкого заработка. (По словам рабочих, оплата труда в России превышает оплату аналогичного труда на родине примерно в 7-10 раз). По возрастному составу большинство работников (45 %) — это люди до 22-х лет, а работников старше 37 лет оказалось всего 10 %. Из чего можно сделать вывод о том, что на заработки отправляется в основном активная пассионарная молодежь, которая в принципе может составлять основу националистических и религиозных деструктивных новообразований. Все опрошенные трудовые мигранты — приверженцы ислама. На период работ на территории России опрашиваемые отметили, что не могут в полной мере отправлять свои религиозные надобности (не имеют возможности соблюдать некоторые религиозные посты, совершают всего два вместо положенных пяти намазов) и достаточно редко (по их словам, всего два раза в год, на крупные религиозные праздники) могут посещать мечеть.

К вопросу о культурной ассимиляции: следует отметить, что все опрошенные лояльно относятся к вероисповеданию их сослуживцев, приверженцев других религий, социально-психологический климат в трудовом коллективе доброжелательный, и выраженной напряженности не наблюдается. При ответе на вопрос: «Часто ли Вы встречаете негативное отношение россиян к Вам?» — только 3 % ответили положительно, а 79 % респондентов отметили доброжелательное отношение местного населения.

Большинство (56 %) опрошенных работают в России до 5 лет, а 28 % опрошенных имеют уже стаж работы до 10 лет. Согласно результатам опроса, в более чем 90 % случаев трудовые мигранты приезжают в Россию на срок от 9 до 12 месяцев, после этого уезжают домой на 1-2 месяца и возвращаются обратно. Все чаще повторяется ситуация, когда гастарбайтер приезжает на 2-3 года, заводит в России вторую семью, но при этом продолжает сохранять тесные связи с национальной общиной и материально содержит семью, оставшуюся на родине. Этот факт указывает на хороший уровень адаптированности мигрантов и в то же время не дает оснований переоценивать глубину их ассимиляции в новый социум.

Согласно результатам опроса, практически все респонденты ответили, что стремятся соблюдать законы страны, поскольку



легальное положение дает более широкие возможности заработка и защищает от возможности депортации за незаконную трудовую деятельность с запретом на повторное возвращение. По словам руководителей бригад, все работники с большим уважением относятся к законам Российской Федерации и очень боятся быть депортированными на родину с последующей потерей выгодного трудоустройства.

Довольно острым, с точки зрения возможности возникновения протестных движений и социальной дезадаптации трудовых мигрантов, является вопрос достаточности их квалификации для поиска мест трудоустройства. На вопрос: «Хватает ли Вам квалификации для успешной работы в России?», — большинство респондентов ответило положительно. Все опрошиваемые владеют основами русского языка, а в старших классах школы получили начальные профессиональные навыки. Следует отметить, что среди опрошенных не оказалось ни одного человека, имеющего высшее специальное образование. Возможности получения образования на территории России респондентами не рассматриваются. И тем не менее более 30 % опрошенных рассматривают Россию как постоянное место своего жительства в будущем, а 59 % не планируют менять гражданство. На вопрос: «Как Вы отнесетесь к тому, что ваши дети переедут на постоянное место жительства в Россию?», — положительно ответили 52 %. На вопрос: «Как Вы отнесетесь к тому, что Ваши дети (или внуки) изменят своим религиозным предпочтениям в результате переезда на постоянное место жительства в Россию?» — большинство респондентов ответили, что хотели бы сохранить культурную и религиозную принадлежность своей семье к обычаям своего народа и поддерживать традиционные ценности.

IV. Результаты исследования. Направления практического использования

В целом по результатам опроса следует отметить общее дружелюбное отношение респондентов, чувство благодарности к принимающей стороне и интереса к русской культуре, хотя круг общения респондентов с постоянными жителями региона ограничен пределами предприятия работодателя. Опрошиваемые респонденты покидают строительную площадку только для встреч с национальной общиной и для посещения мечети. С русским населением практически не контактируют. Так что говорить о положительной ассимиляции приезжих пока рано, но некоторые тенденции уже наметились. Как было



упомянуто выше, стали все чаще повторяться примеры гражданских браков между трудовыми мигрантами и жительницами Иркутского региона, особенно характерна такая ситуация для села.

Трудовых мигрантов не пугают тяжелые условия труда, для них мало значим параметр престижности работ. Они работают по 10 часов в день, 28-29 дней в месяц, получая заработную плату в полтора раза ниже, чем у их российских коллег. В настоящий момент трудовые мигранты не могут составить конкуренцию на рынке труда коренному населению региона в силу подавляющего числа людей с низкой квалификацией и занимают ту нишу, в которой граждане Российской Федерации работать не стремятся. Представители же бизнеса стремятся использовать труд мигрантов, поскольку это позволяет значительно увеличить скорость производства строительно-монтажных работ и снизить себестоимость квадратного метра жилой или производственной площади. Сложные виды работ в строительной отрасли, где нужны специализированные знания, как, например, монтаж инженерных сетей, преимущественно выполняют бригады, состоящие из граждан Российской Федерации.

Заключение.

Следует заметить, что тенденция использования низкоквалифицированной и дешевой рабочей силы трудовых мигрантов в последующее время сохранится. Вместе с тем происходит постепенное укрепление законодательной базы, касающейся вопросов миграционной политики. Происходит закрепление трудовых мигрантов с последующим получением ими гражданства. Все эти процессы в дальнейшем могут повлиять на качественный состав населения регионов по национальному и религиозному признаку. Социальные технологии ассимиляции трудовых мигрантов позволят закрепить на территориях проживания семьи сегодняшних приезжих, получить гражданство и образование, если не самим рабочим, так их детям. Традиции многонационального государства, терпимого и уважительного отношения к различным вероисповеданиям и национальностям продолжают быть достаточно крепкими и на сегодняшнем этапе жизни России. Предпосылки возникновения социальной напряженности тем не менее сохраняются. Органам социальной поддержки, государственной и региональной власти следует использовать уже известные и разрабатывать новые социальные технологии укрепления социальной стабильности.



Литература

1. Малева Т. Миграции и российский рынок труда [Электронный ресурс] //URL: http://www.eabr.org/general/upload/Maleva_Tatyana_Migracii_i_rossiyskiy_rynok_truda.pdf (дата обращения: 05.08.2015).
2. Орешкин В. А. Россия и международная миграция трудовых ресурсов // Мировая экономика и международные отношения. 2004. №3. С. 74-80.
3. Статистические данные ФМС России: сайт. М., 2015 [Электронный ресурс] URL: <http://www.fms.gov.ru/about/statistics/data/> (дата обращения: 05.08.2015).
4. Черных А. Б., Якобсон А. Я. Менеджмент и маркетинг на рынке труда: модели и методы // Современные технологии. Системный анализ. Моделирование № 1 (33). 2012. С. 243-252.