

УДК 331.556.4

ОБРАЗОВАНИЕ, РАБОТА И ОПЛАТА ТРУДА: ТОЧКА ЗРЕНИЯ ТРУДОВОГО МИГРАНТА

Соловьёва Н. Н., Раковская В. С., Ионикан Н. В.

ГОУ ВПО «Национальный исследовательский Томский политехнический университет», Томск, Россия (634050, Томск, пр. Ленина, 30)

Данная статья посвящена рассмотрению того, как трудовые мигранты оценивают образование, возможности трудоустройства, работу и последующую заработную плату. Работа базируется на материалах социологических исследований, проводимых в России и на постсоветском пространстве с конца 1990-х гг. На основе проанализированных исследований сделан вывод о возможности проведения сегментации российского рынка труда. Первый сегмент представляет собой более взрослых, активных и образованных людей, приехавших в Россию не только в погоне за материальными благами, но и с целью реализовать себя. Ко второму сегменту были отнесены молодые, менее образованные трудовые мигранты, имеющие исключительно материальные амбиции.

Ключевые слова: трудовая миграция, мигрант, образование, работа, квалификация, оплата труда, условия труда, рабочее время, рынок труда, сегментация.

EDUCATION, WORK AND REMUNERATION: MIGRANT'S POINT OF VIEW

Solovieva N. N., Rakovskaya V. S., Ionikan N. V.

National Research Tomsk Polytechnic University, Russia, Tomsk (634050, Tomsk, Lenin avenue, 30)

The article contemplates migrants rating of education, employability, work and subsequent remuneration. The paper based on results of polls taking place in Russia and post-Soviet states since 1990s. Upon analysis, we concluded that it is possible to make Russian labor market segmentation. The first segment includes mature, active and well-educated people who came to Russia not only for material benefits, but also pursuing self-realization. The second segment includes young and poor-educated labor migrants who are interested only in raising money.

Key words: labor migration, migrant, education, work, skills, remuneration, working conditions, labor market, working time, segmentation.

Введение

Начало XXI в. для мировой экономики ознаменовалось интенсификацией миграционных процессов, главным побудительным мотивом которых, согласно формулировке, данной еще в XIX в. английским ученым Э. Г. Равенстайном, является экономический – миграционные потоки устремляются в более развитые экономические районы и усиливаются по мере технического прогресса и развития средств транспорта и коммуникаций [17, с.198-199; 14]. Большинство современных исследователей не оспаривают краеугольное умозаключение Э. Г. Равенстайна, однако принимают во внимание и перечень ценностей нематериальной сферы. Нижеследующая статья посвящена оценке, которую трудовые мигранты дают своему образованию, работе и заработной плате. Анализу будут подвергнуты оценки трудовых мигрантов, прибывших в Россию из стран СНГ и Китая, т.к. именно эти государства остаются основными поставщиками трудовых ресурсов на отечественный рынок [8; 15].

В эпоху глобализации знания и умения индивида становятся основным источником конкурентных преимуществ как самого индивида, так и организации, в которой он работает. Образованность приобретает особый смысл, помогая вырваться за пределы «зарезервированных» для трудовых мигрантов не престижных и низкооплачиваемых рабочих мест, улучшая социальное положение, расширяя возможности выбора жизненных стратегий. Кроме того, восходящая социальная мобильность редуцирует конфликтогенность миграции, т.к. разногласия с местным населением чаще возникают на стройках или на рынках, нежели в среде мигрантов-специалистов [7, 13].

Таким образом, уровень образования является для трудовых мигрантов неоспоримой ценностью. В то же время уровень образования зависит и от его востребованности для определенной группы населения. Для мигрантов в России выделены в основном ниши занятости, высшего образования не требующие. Трудовые мигранты оказываются в ситуации, когда наличие среднего специального, а иногда и высшего образования, совсем не обязательно означает более высокий статус на рынке [7], что и находит отражение в восприятии мигрантами обучения и его необходимости.

Если же трудовые мигранты примут решение повысить свой образовательный уровень в государстве-реципиенте, доступ к образованию для такой социальной группы будет затруднен в силу нахождения в чужеродной этнокультурной и языковой среде, снижения социального статуса и проблем с легализацией [6].

«Первая волна» трудовой миграции из стран СНГ в Россию, пришедшая на конец 1990-х – начало 2000-х гг., охватывала социально активных, состоявшихся профессионально и обладавших высоким уровнем образования горожан [1, 7].

Социологические исследования, проведенные после распада СССР, показали, что преобладающим мотивом исхода русского населения из новообразованных государств (Средняя Азия, Казахстан) было отсутствие возможности получить образование на русском языке, в том числе для детей мигрантов [6, 7].

Согласно исследованию 2003 г., из числа мигрантов-выпускников российских средних школ высшее образование было доступно 50 %, остальные поступить в ВУЗ либо не сумели, либо даже не стали пробовать. Преобладающим среди причин отказа от получения высшего образования оказался материальный фактор, треть опрошенных отрицательно оценила свои шансы пройти по конкурсу. Помимо прочего негативно повлиял на ориентацию детей получить высшее образование уже упомянутый факт «зарезервированности» за трудовыми мигрантами экономических ниш, не требующих высокой квалификации [6, 7].

Проведенное обследование подтвердило престиж высшего образования как среди детей, так и среди родителей, респонденты увязывали получение высшего образования с

будущим благосостоянием. Незначительная часть исследуемой совокупности считала, что благосостояния легко достичь без образования [6].

По данным исследований начала 2000-х гг., среди трудовых мигрантов из Таджикистана 47 % имели высшее и среднее специальное образование (экономисты, юристы, инженеры, программисты, врачи, преподаватели), из Украины – 40 % получили среднее специальное образование, 20 % закончили ВУЗ [3, 9, 13].

Трудовые мигранты «второй волны» из стран СНГ, приезжающие в Россию с конца 2005 г., представляют собой в основном молодых людей до 40 лет из сел или малых городов, многие из которых плохо знают русский язык и не могут похвастать наличием высокого образовательного потенциала. По результатам исследований 2006 г., от 40 % до 55 % трудовых мигрантов из стран СНГ не обладали профессиональным образованием, и лишь 24 % приехали в Россию, рассчитывая дать образование детям [1, 2, 7; 12, с.40].

Вероятность трудоустройства приехавших в Россию мигрантов как «первой», так и «второй» волн оценивается и экспертами, и самими мигрантами как высокая. Лишь 20 % трудовых мигрантов испытывают значительные сложности при трудоустройстве [13]. Причины почти 100 %-го успеха, сопутствующего трудовым мигрантам в поиске работы, следующие:

1) Трудовые мигранты стремятся работать в России по специальности, но уже изначально вполне готовы проявлять гибкость, быстро адаптироваться к требованиям рынка труда, переезжать в другие регионы, менять род своих занятий и осваивать новые профессии. Кроме того, как показал опрос 2008–2009 гг., 60 % респондентов, среди которых строители, работники сферы услуг и ЖКХ, едут в Россию на заранее известное им место работы [11].

2) Работодатели редко требуют у трудовых мигрантов полный комплект документов, трудоустройство может ограничиться собеседованием с непосредственным нанимателем или прорабом [3, 10].

3) Свыше 70 % мигрантов обращаются к неформальным сетям, имеющим в местах потенциального трудоустройства разветвленные связи [2, 9, 16].

4) Две трети приехавших на заработки в Россию индивидов не ощущают со стороны местного населения острой конкуренции за рабочие места. Местные жители, по мнению половины опрошенных трудовых мигрантов, не претендуют на их рабочие места, при этом 60 % респондентов работало в исключительно мигрантской среде, 30 % – в смешанной [16].

По данным исследований 2001–2006 гг., заработная плата трудовых мигрантов была сопоставима со средней заработной платой по России (11 тыс. руб. и 10,9 тыс. руб. в месяц соответственно). Размер заработной платы не зависел от уровня квалификации мигранта и значительно варьировался в зависимости от региона, где он работал [3, 10].

Почти тождественный размер оплаты труда граждан России и мигрантов стоит анализировать лишь вкуче с учетом условий труда последних. Трудовые мигранты в среднем работают на 15–20 часов в неделю больше, нежели местные жители. При этом 50 % не получают плату за дополнительно отработанное время. Кроме того, вознаграждение за труд зачастую является единственным источником дохода мигрантов, вынужденных оказывать материальную помощь оставшимся на родине близким, а шансы занять нишу в высокооплачиваемом секторе рынка труда (энергетика, финансы) ничтожно малы [10, 16].

По данным социологических исследований, свыше 90 % трудовых мигрантов из Таджикистана оказалось уверено, что жители Москвы получают больше за выполнение сходной работы, а 50 % считало, что их заработная плата ниже, чем у молдавских или украинских трудовых мигрантов. Последние, к слову, также не были удовлетворены своей заработной платой (60 %). Что же касается представителей Поднебесной, то лишь 15 % трудовых мигрантов из КНР оценили свою заработную плату как плохую или очень плохую [3, 4, 5].

Возможность получить интересную, соответствующую требованиям и ожиданиям, позволяющую трудиться с полной отдачей работу становится, особенно среди трудовых мигрантов с высшим образованием, столь же важной, сколь и традиционно высоко ценимое материальное благосостояние.

Однако в реальной жизни мигрантская занятость характеризуется спросом на неквалифицированный и «сверхинтенсивный» труд, продолжительным рабочим днем; неудовлетворительными условиями труда, в том числе несоблюдением правил техники безопасности; неформальными трудовыми отношениями, демпинговой оплатой труда и отсутствием социальных гарантий, что не способствует исполнению идеальных установок трудовых мигрантов [1].

По данным ИОМ в 2002 г., 30 % трудовых мигрантов работали более 70 часов в неделю, в 2006 г. – свыше 50 % работали 60 часов в неделю¹, лишь 17 % имели возможность получить оплаченный очередной отпуск, 15 % – оплачиваемый больничный лист, медицинской страховки не было у 76 %. Неудивительно поэтому, что большинство трудовых мигрантов отметило высокий уровень эксплуатации, слишком интенсивную, на пределе человеческих возможностей трудовую деятельность и не было довольны работой. С другой стороны, свыше 70 % трудовых мигрантов считали выгодными поездки на заработки в Россию, не планировали их прекращать, следовательно, готовы были принести субъективное

¹ Большинство трудовых мигрантов из стран СНГ считают 60-часовую рабочую неделю нормальной продолжительностью рабочего времени [16, с.66].

недовольство работой и условиями труда в жертву экономическим преимуществам [1; 12, с.50; 16].

На оценку трудовыми мигрантами нарушения своих прав влияет тот факт, что они сами придают верховенству закона довольно малое значение. Только половина опрошенных мигрантов считала соблюдение закона имманентным императивом [2].

Пятая часть опрошенных трудовых мигрантов указала, что не может свободно уйти от работодателя из-за отсутствия альтернатив найти иную работу, нахождения паспорта респондента у работодателя, угрозы ареста и депортации. Вдобавок, работодатель обеспечивал 20 % трудовых мигрантов питанием, а 37 % – жильем, что ставило мигранта в полную зависимость от работодателя, приводя к возникновению чувства изоляции [12].

Сравнения мигрантами условий труда других работников с собственными условиями труда оказываются не в пользу последних. Так, таджикские трудовые мигранты признали условия труда работников сходной профессии, живущих в Москве или Подмосковье или приехавших из Украины и Молдовы, лучшими [3].

Не способствует получению удовлетворенности от труда произвол со стороны не только работодателей, но и полиции: 87 % таджикских и 30 % китайских трудовых мигрантов сталкивались с вымогательством со стороны правоохранительных органов. Затрудняет правовое решение проблем трудовых мигрантов их неформальная или теневая занятость [3, 5].

Немаловажно принять во внимание при анализе деятельности мигрантов на отечественном рынке тот факт, что во время экономического кризиса 2008–2009 гг. трудовые мигранты «первой волны» в основной массе приняли решение остаться в России, в то время как трудовые мигранты «второй волны» вернулись на родину. Среди принявших решение остаться в России 60 % согласилось на получение более низкой заработной платы, многие готовы были поменять сферу деятельности или даже переехать в другой регион. Очевидно, таких индивидов привлекает не материальная составляющая трудовой деятельности, большое значение для них имеет культурная ориентация на Россию [11].

Итак, основываясь на посвященных трудовым мигрантам в России отечественных и зарубежных исследованиях, рынок труда мигрантов можно разделить на два довольно четких сегмента. Первый сегмент – это трудовые мигранты, прибывшие в страну в период с конца 1990-х до начала 2000-х гг., свободно говорящие на русском языке, образованные и квалифицированные, амбициозные, обладающие активной жизненной позицией, гибкостью, высокой степенью адаптивности и предприимчивости, зачастую связывающие свое будущее и будущее своих детей с Россией. Проранжировав мотивы трудовых мигрантов и учтя их личностные предпочтения и установки, авторы данной работы пришли к выводу, что

трудоу мигранты «первой волны» оценивают образование как трамплин для успешной реализации своих способностей на рынке труда принимающей страны и ищут работу не только высокооплачиваемую, но и способствующую раскрытию профессионального потенциала и удовлетворению статусных амбиций, позволяющую снискать одобрение коллег.

Второй сегмент – это менее образованные, более молодые индивиды, прибывающие в Россию со второй половины 2000-х гг., нередко они плохо владеют русским языком. Такие трудовые мигранты менее амбициозны и активны по сравнению с индивидами, включенными в первый сегмент, их потребности являются более приземленными и ограничиваются исключительно стремлением максимизировать прибыль. Индивиды, которых можно отнести ко второму сегменту, изначально нацелены занять традиционные мигрантские ниши рынка труда России, поэтому образование не представляет для них заметной ценности. С другой стороны, именно отсутствие образования и профессиональной подготовки и низкое правосознание сужает для трудовых мигрантов «второй волны» круг возможной занятости, вынуждая соглашаться на неблагоприятные условия работы.

Более низкий образовательный уровень трудовых мигрантов «второй волны» оказывает влияние на их трудоустройство, приводя зачастую к худшим по сравнению с трудовыми мигрантами «первой волны» условиям труда, что в свою очередь снижает удовлетворенность трудовой деятельностью. Применяя концепцию дуальности рынка труда, можно выдвинуть гипотезу, что у трудовых мигрантов «первой волны» в будущем будут перспективы занять нишу на первичном рынке труда, а трудовые мигранты «второй волны» с большой вероятностью останутся на вторичном, выполняя работы 3D (dirty, dangerous, difficult).

И наконец, можно предположить, что заработная плата трудовых мигрантов в России хоть и сопоставима по размеру с заработной платой, получаемой местными жителями, но удовлетворяет в основном трудовых мигрантов «второй волны», не ставивших целей реализовать свой потенциал, получить одобрение коллег и улучшить социальный статус. Мигранты «первой волны», скорее всего, рассматривают получаемую в России заработную плату вкупе с обширным массивом субъективных предпочтений неэкономического характера, что делает их оценки не столь положительными. Однако в итоге, сопоставляя все выгоды и издержки, более 70 % трудовых мигрантов оценивают выезд на работу в Россию как выгодный.

Подобное сегментирование потока мигрантов, приезжающих в Россию, позволяет разработать стратегию и тактику отечественной миграционной политики. Логичным представляется приоритет в привлечении более взрослых, но и более квалифицированных,

образованных и амбициозных мигрантов, связывающих как свое профессиональное будущее, так и будущее своей семьи с Россией. Дабы преумножить и сделать более эффективным вклад трудовых мигрантов «второй волны» в отечественную экономику, необходимо создание программ по их адаптации и профессиональной ориентации в России. В краткосрочной же перспективе отказаться от привлечения мигрантов «второй волны» без значительных потерь для испытывающей недостаток трудовых ресурсов экономики страны не представляется реальным.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ (Влияние миграции на систему социально-трудовых отношений), проект № 11-32-00305а2.

Список литературы

1. Веденева В. Т. Мигранты на российском рынке труда // Россия и современный мир. – 2009. – № 3. – С. 45-61.
2. Гриценко Г. Д., Кобзева Н. В., Маслова Т. Ф. Черты к портрету трудового мигранта // Социологические исследования. – 2007. – № 8. – С. 125-127.
3. Козина И. М., Карелина М. В., Металина Т. А. Экономическая социология. Трудовые практики иностранных рабочих в России // Социологические исследования. – М., 2005. – № 3. – С. 44-52.
4. Ларин А. Г. Китайские мигранты в России и политика Пекина // Проблемы Дальнего Востока. – 2012. – № 1. – С. 100-111.
5. Ларин А. Г. Китайские мигранты: их представления о работе, учебе и условиях жизни в России // Проблемы прогнозирования. – 2009. – № 3. – С. 140-160.
6. Леденева Л. И., Тюрюканова Е. В. Социология образования. Ориентации детей мигрантов на получение высшего образования // Социологические исследования. – 2005. – № 4. – С. 94 -100.
7. Леденева Л. И., Тюрюканова Е. В. Status rerum. Молодые мигранты на рынке образовательных услуг // Свободная мысль – XXI. – 2005. – № 4. – С. 181 -191.
8. Мкртчян Н. В. Демографическая ситуация и межэтнические процессы в России как базисные условия формирования перспективной иммиграционной политики // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН / Гл. ред. А. Г. Коровкин. – М.: МАКС Пресс, 2005. – С. 418-439.
9. Молчанов А. Знакомьтесь: мигранты // Свободная мысль. – 2011. – № 1. – С. 11-16.
10. Нуралиев Н. Н. Демография. Миграции. Проблемы трудовой миграции из Таджикистана в Россию // Социологические исследования. – 2005. – № 8. – С. 68-72.

11. Олимова С., Олимов М. Мигранты в зоне кризиса // Дружба народов. – 2011. – № 7. – С. 141-156.
12. Предотвращение и противодействие распространению рабства и торговли людьми в Российской Федерации. Итоговый доклад по исследовательской части проекта Европейского союза, реализуемого Бюро Международной организации по миграции (МОМ) в РФ «Предотвращение торговли людьми в Российской Федерации» / Представительство Европейской комиссии в России, Бюро Международной организации по миграции в РФ, Международная организация труда. – М.: Импала, 2008. – 140 с.
13. Прибыткова И. М. Трудовая миграция населения Украины в условиях трансформации экономических и общественных отношений / Трудовая миграция в СНГ: социальные и экономические аспекты / Отв. редактор Ж. А. Зайончковская. – М., 2003. – С. 25-68.
14. Радаев В. В. Еще раз о предмете экономической социологии // Экономическая социология. – 2002. – Т. 3, № 3. – С. 21-35.
15. Рязанцев С. В. Трудовая миграция в России в условиях интеграции в ЕВРАЗЭС // Вопросы экономики. – 2008. – № 6. – С. 71-83.
16. Тюрюканова Е. В. Россия будет все сильнее зависеть от труда мигрантов // Отечественные записки. – 2007. – № 4(36). – С. 56-70.
17. Ravenstein E. G. The Laws of Migration // Journal of the Statistical Society of London. – 1885. Vol. 48, №. 2. – P. 167-235.

Рецензенты:

Барышева Г. А., д-р экон. наук, профессор, заведующий кафедрой экономики, ФГБОУ ВПО «Национальный исследовательский Томский политехнический университет», г. Томск.

Нехода Е. В., д-р экон. наук, профессор кафедры системного менеджмента и экономики предпринимательства, ФГБОУ ВПО «Национальный исследовательский Томский государственный университет», г. Томск.