Федеральное агентство по образованию

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования

«ЧИТИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

(ЧитГУ)

ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНО-ПОЛИТИЧЕСКИХ СИСТЕМ

РЕФЕРАТ

по дисциплине: социология труда

на тему:

МИГРАЦИЯ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА РЫНОК ТРУДА

Выполнила: ст. гр. СЦ-08

Карпова О. А.

Руководитель:

Карманова О. А.

ЧИТА 2011

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

1. Понятие, сущность и виды миграции

2. Влияние миграции на рынок труда

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

Последнее десятилетие XX века стало переломным для России. Произошли кардинальные изменения в ее политической, экономической и социальной жизни. В период появления принципиально новых тенденций и явлений в социально-экономическом положении страны, обусловленных интенсивным образованием новых государств на территории бывшего СССР, развитием рыночной экономики, роль миграционных процессов в стране коренным образом изменилась. Прежде всего возросло влияние миграции на формирование численности и возрастно-полового состава населения. Это обусловлено тем, что естественный прирост населения в стране на протяжении последних нескольких лет сокращается, миграция же частично компенсирует снижение численности населения. В связи с этим, миграция населения становится важной составляющей в формировании населения трудоспособного возраста и соответственно оказывает влияние на рынок труда. Поэтому исследование направлений миграционных потоков населения трудоспособного возраста и их влияния на состояние рынка труда Российской Федерации является актуальным в нынешних условиях экономического развития страны.

1. ПОНЯТИЕ, СУЩНОСТЬ И ВИДЫ МИГРАЦИИ

Миграция – это территориальные перемещения людей, в том числе и изменение места жительства. Все случаи миграции имеют профессионально-трудовые и имущественно доходные причины и последствия, они являются важной проблемой социологии труда и экономической социологии, так как влияют на рынок труда.

Различают следующие виды миграции: межгосударственная, внутригосударственная, постоянная, маятниковая, эпизодическая и брачная.

Межгосударственная миграция является следствием безработицы, различия в уровне жизни разных стран, неравномерности естественного движения населения и т.д. В данном виде миграции можно выделить три крупные группы эмигрантов.

Первая – это безвозвратно эмигрирующие, среди которых, как правило, трудоспособные составляют около 70%. Данная группа представляет особый интерес, потому что именно с ней в основном связано такое явление, как «утечка умов». Негативные последствия этого процесса для развития российской экономики весьма серьезны.

Вторая – это временные эмигранты, выезжающие по служебным заданиям, частным приглашениям, в туристические поездки на отдых.

Третья – это люди, ищущие временную работу за границей, как правило, по контракту на период от одного до пяти лет. По истечении этого срока они обязаны вернуться в страну выезда. К этой группе можно отнести и мигрантов-сезонников, которые выезжают на работу на срок не менее одного года.

Внутригосударственная миграция является основным составным компонентом развития общей миграционной ситуации в стране. Внутренняя миграция состоит из межрегиональных и внутрирегиональных миграционных потоков. Эти потоки – следствие перемещения городских и сельских жителей, результат прекращения финансирования государственных программ, отсутствия жилья, условий для нормальной жизни (отсутствие постоянных заработков и т.д.).

Постоянная – это безвозвратная миграция и временная, когда выезд и связанное с этим перемещение ограничено каким-то сроком.

Циклическая, ее иногда называют сезонной, миграция – это ежегодно повторяющиеся сезонные перемещения граждан, вызванные определенными обстоятельствами, родом работ.

Маятниковая миграция включает регуляторы передвижения рабочей силы от одного населенного пункта в другой, на работу и обратно. Ее регулярность соответствует режиму трудовой деятельности и поэтому она является существенным источником формирования рабочей силы и рынка труда. Маятниковая миграция распространена в зонах влияния крупных и средних городов.

Эпизодическая миграция является, как правило, кратковременной и самой многочисленной. Прежде всего имеются в виду деловые командировки с самыми разными целями и задачами, поездки, связанные с материально-техническим снабжением и со сбытом продукции. Особую категорию данной миграции составляют «челноки» − люди, покупающие товары в одних регионах и перепродающие их по более высокой цене в других. К эпизодической миграции также относятся поездки на отдых в разные регионы России и другие страны. Сюда же относятся поездки к родным, поездки по различного рода личным делам и т.д.

Брачная миграция представляет собой перемену места жительства одного из супругов в связи с заключением брака. Иногда меняют место жительства оба супруга.

Миграция как определенное социально-экономическое явление выполняет две функции: 1) социальную – когда люди благодаря своим перемещениям пытаются наиболее полно удовлетворять свои потребности (в образовании, хорошей работе, лучшем обслуживании и т.д.); 2) экономическую – которая связана с разностью спроса и предложением рабочей силы различного профиля и квалификации в разных районах и населенных пунктах.

Как видно, миграция вызывается множеством причин, наиболее типичными из которых являются:

– резкие изменения в региональном перемещении производства (например в поселении господствует какой-то один вид производства, свертывание которого создает огромную проблему работы для всех, в нем проживающих);

– возможность реализовать свои профессиональные ориентации, получить работу на лучших условиях оплаты, по специальности и в желаемой должности в другом месте жительства;

– стремление к лучшим условиям и качеству жизни;

– необходимость смены места жительства и работы в связи с неподходящими климатическими условиями из-за состояния здоровья;

– семейно-брачные обстоятельства, воссоединение с семьей, родными;

– потребность в обновлении образа жизни, определенной культуре и познании;

– необходимость и возможность в улучшении жилищных условий;

– трудовые конфликты и конфликты в семье;

– случайные обстоятельства и др.

Одни причины носят групповой и массовый характер, другие – индивидуальный. Существуют также причины типичные и особенные, объективные и субъективные. Неодинаковы причины миграции в разных ее межпоселенческих потоках (село – малый город, село – большой город, село – село и т.д.). По-разному соотносятся экономические и социальные причины миграции. Необходимо учитывать и изучать социально-экономические проблемы, связанные с последствиями стационарной территориальной миграции.

Под миграцией рабочей силы или миграцией трудовых ресурсов, как видно из названия, мы понимаем миграцию населения с целью трудоустройства за рубежом или в другом регионе страны в личных интересах.

В данный момент, также как и раньше, происходит международная миграция рабочей силы из третьих стран в развитые страны (страны Западной Европы, Канада, США, Австралия и др.). Это так называемая внешняя трудовая миграция. Также может происходить миграция трудовых ресурсов в пределах государства. К примеру, в настоящее время происходит **миграция населения России** из одного регионов в столицу Москва. Другими словами, мы наблюдаем внутреннюю трудовую миграцию населения России

миграция рынок труд население

2. ВЛИЯНИЕ МИГРАЦИИ НА РЫНОК ТРУДА

На состояние сферы занятости оказывают воздействие различные категории мигрантов: трудовые, сезонные, прибывающие на постоянное место жительства и т.д. Эффективное управление миграционными процессами предполагает сбалансированность спроса и предложения на региональных рынках труда. Если спрос на труд формируется территориально локализованным производством, то предложение труда определяется характером и условиями расселения, численностью и возрастной структурой населения, особенностями его территориального движения, т. е. миграцией.

Предложение рабочей силы складывается из местного незанятого, но активно ищущего работу населения и населения, прибывающего по тем или иным причинам в регион. Демографической основой формирования предложения рабочей силы выступает население в трудоспособном возрасте. А поскольку в миграционном потоке преобладают лица в основном активных рабочих возрастов, то миграция является одним из ведущих факторов, определяющих количественные и качественные параметры предложения рабочей силы.

К основным миграционным потокам, которые оказывают влияние на формирование региональных рынков труда, относятся:

− маятниковая трудовая миграция. Как правило, в ней участвуют жители пригородных территорий, входящих в агломерации и совершающие ежедневные трудовые маятниковые миграции;

− межрегиональная миграция рабочей силы. Привлечение работников осуществляется как из прилегающих субъектов РФ, так и регионов, удаленных от него. При этом перераспределение по территории ресурсов труда может осуществляться в форме как трудовой миграции (без смены постоянного места жительства), так и безвозвратной миграции на постоянное место жительства в целях трудоустройства;

− миграция рабочей силы из-за пределов страны (внешняя миграция). Внешние мигранты могут прибывать на территорию вселения как на постоянное место жительства, так и с целью осуществления временной трудовой деятельности (иностранная рабочая сила).

Перечисленные потоки мигрантов в той или иной степени определяют структуру предложения рабочей силы в регионе. Поэтому целенаправленное регулирование масштабов и направлений миграционных процессов позволит снижать напряженность на региональных рынках труда путем перераспределения излишков рабочей силы.

Сегодня абсолютное большинство экспертов-экономистов убеждены, что запланированный на ближайшую перспективу экономический рост, даже при реальном повышении производительности труда, невозможен без масштабного пополнения трудовых ресурсов за счет миграции. Во многих регионах страны локальные рынки труда уже сейчас испытывают не только относительный, но и абсолютный дефицит рабочей силы. К 2015 году трудовые ресурсы страны сократятся на 8 млн. человек, а к 2025-му − на 18 – 19 млн. Максимальное сокращение численности населения трудоспособного возраста произойдет в 2010–2014 годах, когда среднегодовая убыль населения этой возрастной группы будет превышать 1 млн. 300 тыс. человек. Причем те когорты населения, которые будут входить в трудоспособный возраст в первой четверти XXI века, уже родились, поэтому компенсировать провал за счет наметившегося повышения рождаемости уже невозможно. Частично восполнить трудовые ресурсы России в этот период можно с помощью мер, направленных на сокращение смертности в трудоспособных возрастах, общее улучшение здоровья населения с последующим расширением возрастных границ занятости. Однако подобные меры, даже если окажутся сравнительно эффективными, не могут немедленно принести осязаемый результат. Миграция более эластична, то есть более гибко реагирует на внешние факторы, и поэтому способна дать быстрый и масштабный ответ на вызовы ближайшего десятилетия.

В целом можно сказать, что миграция в России развивается примерно так же, как во многих развитых странах мира. В настоящее время спрос России на мигрантов в большей мере обусловлен экономическими причинами. В крупнейших российских мегаполисах, регионах с динамично растущей экономикой, пограничных областях, где трудовая миграция бурно развивалась на протяжении первой половины текущего десятилетия, мигранты уже заняли определенные экономические ниши, которые в будущем будут углубляться и расширяться. В таких регионах труд иностранных работников уже сейчас стал структурообразующим фактором экономики, которая не может эффективно функционировать без привлечения мигрантов.

На мировых рынках труда мигранты в основном занимают рабочие места, не пользующиеся спросом у местных работников. Это следующие виды деятельности:

− «3D jobs» − грязная, тяжелая и/или опасная работа, не требующая квалификации, включая труд повышенной интенсивности (конвейер, строительные работы, добыча природного сырья, обработка пищевых продуктов и т. д.);

− работа низкой или средней квалификации в общественной сфере услуг, включая сферу досуга и развлечений (химчистка, развоз пиццы, уборка, торговля и т. д.);

− работа по уходу и обслуживанию в частной сфере (уборка и домашние работы в частных домохозяйствах, уход за детьми и больными и т. п.);

− занятость в теневом и криминальном секторах экономики (в «левых» незарегистрированных фирмах, в производстве контрафактной продукции и т. п.).

Мигранты заняты также в сезонных работах, т.е. там, где спрос на труд подвержен сильным колебаниям. Чтобы удовлетворить его в период сезонного пика, местных кадров часто не хватает. К тому же работа в сельском хозяйстве, сфере туризма и развлечений также не пользуется спросом у местного населения.

Однако роль мигрантов велика и в «верхнем» сегменте рынка труда, т.е. там, где работают квалифицированные профессионалы: менеджеры, ученые, работники высокотехнологичных производств, IT-специалисты и т.п. Спрос на такой труд обусловлен уже не отказом местных работников от этих видов занятости, а абсолютным дефицитом квалифицированных кадров, обеспечивающих экономический рост в развитых странах. На занятость в этих секторах оказывают существенное влияние тенденции глобализации. Такие работники, как правило, не встречают противодействия со стороны миграционных и пограничных режимов принимающих стран.

Таким образом, на мировых рынках труда мигранты в основном сосредоточены в низовых секторах и ареалах элитной занятости, оставляя «середину» местным работникам. Графически эту модель изображают в виде своеобразных «песочных часов».

Сейчас в нашей стране эта модель представлена в усеченном виде: элитная миграция только начинает развиваться под влиянием все ярче проявляющегося «кадрового голода». Однако вскоре дефицит квалифицированных кадров проявится со всей очевидностью и станет реальным тормозом экономического развития. Тогда и понадобится механизм привлечения высококвалифицированных кадров из-за рубежа, являющийся необходимой частью миграционной политики всех принимающих стран.

Обсуждая влияние миграции на рынок труда принимающей страны, обычно обращают внимание на несколько основных вопросов, вызывающих наибольшую обеспокоенность:

а) конкурируют ли мигранты с местными работниками или, напротив, занимают те рабочие места, которые не пользуются спросом у местного населения;

б) как мигранты влияют на уровень оплаты труда в отраслях, где они заняты, способствуют ли они демпингу труда;

в) чем грозит экономике принимающей страны зависимость от иностранного труда;

г) насколько велика нагрузка на государственную систему социального обслуживания, вызванная миграцией.

Большинство современных теорий согласны в том, что миграция выгодна как для принимающих стран, так и для стран выезда. Западные исследования показывают, что миграция практически не оказывает негативного влияния на уровень безработицы и на уровень оплаты труда в принимающих странах.

Однако в действительности реальные последствия миграции не столь однозначны, и это порождает противоречивое отношение к ней разных политических и экономических акторов и общественности. В общественно-политической дискуссии о миграционных проблемах преобладает негативный тон. До сих пор в большинстве случаев афишируются «потери», связанные с миграцией, которые уже получили официальную численную оценку. Выступая на заседании «Диалога на высоком уровне по вопросу о международной миграции и развитии» Генеральной Ассамблеи ООН, который проходил в Нью-Йорке 14–15 сентября 2006 года, директор Федеральной миграционной службы России К. О. Ромодановский сообщил: в России сегодня насчитывается около десяти миллионов нелегальных мигрантов; экономический ущерб, причиненный нелегальной миграцией в виде неуплаты налогов, составляет более восьми миллиардов долларов в год. Кроме того, ежегодно мигранты из стран СНГ вывозят из России свыше десяти миллиардов долларов, минуя систему государственного контроля. При этом объем зарегистрированных денежных переводов мигрантов из этих стран в 2005 году превысил три миллиарда долларов.

Численность официально работающих в России трудовых мигрантов постоянно увеличивается. В 2006 году она превысила 1 млн., причем эти люди представляют более чем 40 стран мира (см. рис. 1). По-прежнему этот показатель отражает лишь небольшую часть реального процесса: согласно экспертным оценкам, численность нелегальных (или незаконно занятых) трудовых мигрантов в России составляет сегодня от 4 до 6 млн. человек и как минимум в пять раз превышает данные официальной статистики. Однако если в начале 2000-х годов численность официально привлекаемой из-за рубежа иностранной рабочей силы не превышала нескольких сотен тысяч человек и составляла не более 5% всех трудовых мигрантов, то во второй половине десятилетия под влиянием произошедшей либерализации миграционной политики наметилась явная тенденция к увеличению легальной составляющей миграции.

Необходимость расширения легальных каналов въезда и занятости и устранения административных барьеров, стимулирующих нелегальную миграцию и коррупцию, стала очевидна уже давно. С 15 января 2007 года вступило в силу новое законодательство, существенно упрощающее процедуры легализации для мигрантов из стран СНГ — в первую очередь для приезжающих на временную работу. Теперь сам мигрант получает разрешение на работу (а не работодатель, как раньше). Таким образом, ликвидирована «крепостная зависимость» мигранта от работодателя. Существенно упростилась процедура регистрации, которая теперь для краткосрочных мигрантов (до 90 дней) может осуществляться по почте. Для России это, можно сказать, революционные изменения, хотя на пути мигрантов и сейчас возникает много препятствий, в основном связанных с непродуманными механизмами реализации нового законодательства.

Уже в 2006 году в результате смены приоритетов миграционной политики контролируемая составляющая миграции составила около 20% (а не 5%, как раньше).

Согласно официальной статистике ФМС, из стран СНГ в 2006 году прибыли 53% трудовых мигрантов, но, по-видимому, именно мигранты из СНГ составляют большинство так называемых «нелегалов», поэтому их реальная доля может достигать двух третей, если не больше. Особенно много трудовых мигрантов в 2006 году прибыло из Украины (16,9%), Узбекистана (10,4%) и Таджикистана (9,7%), а также Турции (10%) и Китая (20,8%).

Согласно официальным данным, 40% трудовых мигрантов заняты в строительстве, 30% — в торговле, 10% — в промышленности, 7% — в сельском хозяйстве, 5% — в транспортной отрасли, 8% — в других видах деятельности. Реальная структура занятости мигрантов несколько отличается от официальных данных из-за сильного недоучета мигрантов в сфере услуг, включая сферу досуга и развлечений, ЖКХ, работы по дому.

По данным социологических исследований, примерно 20% мигрантов приезжают на срок, не превышающий шести месяцев. Занятость таких мигрантов носит, как правило, сезонный характер. Более половины мигрантов рассчитывают на долгосрочное пребывание в стране, примерно треть из них рассматривают возможную перспективу постоянного жительства и натурализации в России.

Трудовая миграция в Россию продолжает оставаться в значительной степени мужским занятием. По данным социологических обследований, 70% мигрантов — мужчины. В официальной статистике доля мужчин еще выше — 82,4%. Это связано, в первую очередь, с отраслевой структурой занятости трудовых мигрантов, поскольку 39% мигрантов работают в строительной отрасли. Кроме того, есть основания предполагать, что женщины далеко не полно представлены как в официальной статистике, так и в социологических исследованиях, потому, что чаще остаются «невидимыми» из-за особенностей своего труда (высокая доля работающих в домохозяйствах и других неформальных секторах занятости). Поскольку сфера услуг развивается высокими темпами и сегодня дает 2/3 рабочих мест в развитых странах, можно предположить дальнейший рост женской составляющей миграции.

Средний возраст мигрантов − 32–33 года, причем более 75% из них моложе 40 лет. За последние годы трудовая миграция помолодела: повзрослевшая молодежь в странах выезда (особенно в странах Центральной Азии) все чаще идет по дороге миграции, проторенной старшим поколением.

Сильные выталкивающие факторы, которые в основном носят экономический характер, являются характерной чертой современной миграции в Россию. Первые волны миграции в конце 1990-х и начале 2000-х охватывали наиболее социально активных людей, которые по своим личным качествам могли осилить этот тогда еще пионерский путь. Это были не самые бедные или совсем не бедные люди, с достаточно высоким уровнем образования, часто имевшие высшее или иное профессиональное образование. С началом действительно массовой трудовой миграции (а по данным социологических исследований, три четверти трудовых мигрантов начали приезжать в Россию после 2000 года) за ними последовали гораздо более бедные социальные группы населения, поведение которых в значительной степени диктуется необходимостью обеспечивать семью.

По данным обследования 2006 года, около половины опрошенных мигрантов не имели стабильной занятости на родине (были безработными, имели разовую или временную работу).

Таблица 1

**Занятия мигрантов на родине перед выездом на работу в РФ**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **%**  |
| Работал по найму на постоянной основе | 25 |
| Работал по найму на временной основе  | 18 |
| Имел разовую работу  | 16 |
| Имел собственный бизнес, земельное хозяйство | 4 |
| Занимался индивидуальной трудовой деятельностью  | 6 |
| Учился в школе, вузе | 6 |
| Безработный  | 17 |
| Домохозяйка  | 5 |

До выезда на работу в РФ 40–50% мигрантов можно было отнести к группе крайне бедных, так как их доходов не хватало даже на предметы первой необходимости, т. е. на скудное пропитание, минимально необходимую одежду и т.п.

В течение последних нескольких лет произошли и другие существенные сдвиги в характеристиках потоков трудовой миграции в Россию.

Появилась устойчивая тенденция к увеличению доли мигрантов, приезжающих из стран Центральной Азии, которая охватила практически все принимающие мигрантов регионы России. Все больше мигрантов прибывает из малых городов и сел.

Растет культурная дистанция между мигрантами и местным населением. Они все хуже знают русский язык. В Москве 20% мигрантов знают русский «не очень хорошо», а 3% — «плохо»; в Астрахани таких соответственно 42% и 17%.

Снижается образовательный уровень трудовых мигрантов: около 40% мигрантов в Москве и 55% в Астраханской области не имеют профессионального образования.

Как следствие, «новые» мигранты все труднее адаптируются к российским условиям, и на рынке труда, и в быту. Большинство социальных транзакций они осуществляют через неформальные связи, в основном через родственников и друзей, а также через сложившийся теневой институт посредничества в сфере организации миграции и трудоустройства мигрантов. Все это увеличивает «миграционные риски» и незащищенность мигрантов. С другой стороны, такие мигранты обладают неразвитым правосознанием и предпочитают либо вовсе не отстаивать свои права, либо делать это через тех же неформальных (или попросту криминальных) агентов.

За прошедшие с начала массовой трудовой миграции годы сложились разветвленные и гибкие сети, которые используются новыми поколениями мигрантов для организации поездок на заработки, а также для переезда в Россию на постоянное место жительства. В настоящее время более 70% мигрантов находят работу через родственников и знакомых, т. е. с помощью сложившихся неформальных мигрантских сетей. Продолжает формироваться институт профессиональных частных посредников, который сейчас обслуживает 10–15% мигрантского потока. Большинство таких посредников действуют как теневые агенты — со всеми вытекающими отсюда последствиями. В целом через теневую инфраструктуру трудовой миграции проходит более 90% потока. Государственные каналы трудовой миграции и официально действующие сервисы (в том числе и негосударственные) в сумме «обслуживают» не более 5%.

Большинство трудовых мигрантов имеют временную занятость, в основном в частном секторе экономики. Последние исследования подтверждают, что во многих регионах России уже сложились «мигрантские» сектора занятости. Только 8% мигрантов отметили, что на месте работы их окружают в основном представители местного населения. В мигрантской среде работают 60%, около 30% — в смешанной.

Только четверть опрошенных чувствует конкуренцию со стороны местных работников. Половина мигрантов утверждает, что местные работники на их место не претендуют; еще 22% затруднились ответить на соответствующий вопрос. При этом в Москве, где рынок мигрантского труда складывался на протяжении долгого времени и является более структурированным и устойчивым, степень конкуренции мигрантов с местными работниками самая низкая.

На основе наших данных можно сделать вывод, что большая часть мигрантов занимает рабочие места, на которые не претендуют местные работники. Впрочем, реальность гораздо сложнее.

Менее четверти мигрантов работают на основе письменного трудового или гражданско-правового договора с работодателем. Этот показатель подтвержден многочисленными исследованиями на протяжении ряда прошедших лет. Изменения, внесенные в законодательство в 2007 году, были направлены, в частности, на рост официальной («белой») занятости мигрантов и снижение доли теневых и неформальных отношений на рынке труда. Однако успех этой стратегии скорее всего будет зависеть не столько от миграционной политики, сколько от мер экономического и налогового регулирования, например, снижения ставки подоходного налога, которая сегодня для мигрантов слишком высока. Это может привести к перетеканию хотя бы некоторой части мигрантов из сферы неформальной занятости в правовое экономическое пространство.

Как правило, договор с работодателем (в устной или письменной форме) заключается на один год. Примерно 20% мигрантов имеют краткосрочные договоры на три или шесть месяцев.

Таблица 2

**В какой форме вы получаете зарплату?**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **%**  |
| По официальной ведомости, с моей подписью  | 19 |
| Наличными без ведомости («в конверте»)  | 73 |
| Нет ответа/Другое  | 8 |

Большинство мигрантов получают зарплату либо один (45%), либо несколько раз в месяц (29%). Обеспокоенность вызывает группа мигрантов, которые отметили, что им платят «когда работодатель захочет» (2%), а также те, кому «работодатель заплатит по окончании работы» (12%). Оплата «по окончании работы» — типичная практика теневого найма. Как показал опрос, менее трети таких мигрантов получили от работодателя какой-либо аванс. При этом только половина уверена в том, что действительно получит деньги. Если такие мигранты не имеют собственных средств к существованию, то оказываются в полной зависимости от работодателя.

Таблица 3

**Если работодатель обещает заплатить по окончании работы, уверены ли вы в том, что получите деньги?**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **%**  |
| Нет  | 12 |
| Затрудняюсь ответить  | 38 |

Как показывает практика, работодатели зачастую под разными предлогами отказываются платить. Сверхурочная работа без какой бы то ни было доплаты − типичная практика теневой занятости. Только 20% мигрантов получают плату за дополнительное отработанное время. А 5% отметили, что им приходилось работать и вовсе без оплаты, что по всем стандартам может квалифицироваться как принудительный труд.

Еще одна типичная черта теневого найма − сильная зависимость работника от работодателя в том, что касается условий, не относящихся напрямую к трудовому процессу. Для 20% мигрантов работодатель обеспечивает питание, 37% − жилье, 12% − медицинские услуги, 5% опрошенных даже сигареты получают от работодателя. Такая практика способствует изоляции и полной зависимости работника от работодателя.

Примерно половина мигрантов считает, что им платят столько же, сколько платили бы местным за такой же труд, т. е. не отмечают какой бы то ни было дискриминации в оплате труда (но нельзя забывать, что работают мигранты за эти деньги значительно больше).

Таким образом, данные опроса показывают, что расхожее мнение о мигрантах как «дармовой рабочей силе» в значительной мере является стереотипом, не всегда имеющим под собой реальную основу. Средняя зарплата мигрантов действительно несколько ниже. Однако разрыв не столь велик, чтобы говорить о даровом труде. Он во многом связан со структурными моментами: уровень квалификации мигрантов ниже, они сосредоточены в низовых секторах рынка труда, практически выключены из наиболее высокооплачиваемых сфер занятости (финансового, энергетики, управления бизнесом и т. п.). И лишь отчасти разрыв этот объясняется дискриминацией как таковой. Подтверждением этому является значительный объем денежных трансфертов, отправляемых мигрантами на родину, который, кстати, не следует оценивать негативно − ведь взамен этих денег Россия получила созданный трудом мигрантов продукт, как правило, превышающий в стоимостном выражении выплаченную сумму. Вопрос в том, куда идет эта «чистая прибыль». Явно не в карман государства. «Экономия на зарплате» мигрантов, также как и гораздо более существенная экономия работодателей на налогах, превращается в доход теневой экономики и ее агентов.

С другой стороны, втягивание мигрантов в «белую» экономику может повысить нагрузку на социальные системы многих регионов, в частности на государственную систему социального обеспечения, которая сегодня минимальна в связи с преобладанием теневой занятости.

Важен и субъективный момент. Многие мигранты получают в России вполне устраивающие их деньги. Зарплата мигрантов в России в среднем в три (а в Москве почти в пять) раз выше, чем она могла бы быть на родине, не говоря уже о том, как трудно получить в странах выезда хоть какую-нибудь оплачиваемую работу. Так или иначе, более 70% мигрантов считают свой выезд на работу выгодным и собираются продолжать эту деятельность. Не стоит игнорировать и гуманитарную составляющую трудовой миграции, о которой часто забывают, увлекаясь подсчетами экономических выгод и потерь. Огромному количеству населения соседних с Россией стран эта миграция позволяет достойно жить. Не будет преувеличением сказать, что она формирует средний класс этих стран, тем самым способствуя поддержанию социальной стабильности во всем евразийском регионе.

Только половина опрошенных мигрантов считают условия, в которых они трудятся, нормальными. Хотя надо отметить, что их представление о норме существенно отличается от законодательно установленных стандартов. Так, большинство мигрантов считает нормальной 60-часовую рабочую неделю. Самыми распространенными нарушениями трудовых норм являются, по их мнению, чрезмерная продолжительность рабочего времени, повышенная интенсивность труда, плохие условия (холод, грязь и т. п.).

Только 17% мигрантов имеют возможность получить оплаченный очередной отпуск и 15% − оплачиваемый больничный лист. Медицинскую страховку имеют лишь 24% мигрантов. Более половины не имеют никаких гарантий стабильной занятости, даже на время действия договора: работодатель может уволить их в любой момент без предупреждения.

Таблица 4

**Какова процедура увольнения?**

|  |  |
| --- | --- |
|  | **%**  |
| Работодатель может уволить в любой момент  | 51 |
| Работодатель должен предупредить за некоторое время  | 28 |
| Затрудняюсь ответить | 21 |

В среднем 20% опрошенных мигрантов не могут свободно уволиться и покинуть место своей работы. Согласно всем международным нормам, такой труд не может считаться свободным. Изъятие документов (паспорта) является самой распространенной формой контроля над работниками и манипулирования ими. Около 20% мигрантов не имеют возможности свободно перемещаться по городу и практически находятся на подпольном положении из-за отсутствия регистрации или незаконности найма.

В дальнейшем экономическое благополучие России будет еще сильнее зависеть от ее способности привлечь в нужном количестве мигрантов и оптимизировать их качественный состав. Объективные закономерности и современный геополитический и геоэкономический контекст, определяющие развитие миграционной ситуации в регионе — в первую очередь миграция между Россией и государствами СНГ и Юго-Восточной Азии, − пока складываются благоприятным для нее образом. Однако сама по себе эта ситуация не сохранится вечно. Есть страны, которые уже сейчас конкурируют с Россией «за мигрантов», например Казахстан. И эта конкуренция будет обостряться. В ближайшее время на пространстве СНГ в нее могут включиться и Украина, и Азербайджан. Поэтому задача «сделать нашу страну миграционно привлекательной» требует от России реальных действий, направленных на разработку сбалансированной миграционной политики, включая политику приема мигрантов, правового и институционального обеспечения их пребывания и занятости (в случае временной трудовой миграции), интеграции и натурализации (в случае постоянной миграции).

Существует искаженное мнение, что самый большой дефицит людей у нас в Сибири и на Дальнем Востоке. Отнюдь нет. Самый большой дефицит, настоящая демографическая яма или миграционный насос − это центральные регионы России. Для покрытия только естественной убыли и возмещения трудовых ресурсов здесь потребуется 5-6 млн. человек до 2025 г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, миграция, несмотря на большое количество противоречий, важна для поддержания экономического баланса страны. Однако, в то время, когда потоки мигрантов занимают рабочие места, в России все больше процветает безработица. На трудовом рынке идет борьба между мигрантами и коренным населением, но работодателям выгоднее нанимать приезжих рабочих.

Проблемы миграции сложны. Факторы, влияющие на ее структуру и темпы, весьма многообразны; соответственно, управление этой сферой требует системного и комплексного подхода. Тем важнее роль государственной миграционной стратегии. Но до сих пор нет внятно сформулированной на правительственном уровне концепции и проектов рамочных документов.

Правительству следует плотнее заняться вопросами миграционной политики и урегулировать влияние миграции на рынке труда.