

Омуракунов М.С.

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ

M.S. Omurakunov

INSTITUTIONAL ASPECTS LABOUR POPULATION SHIFT

УДК: 325.2

В статье анализируется специфика институциональности миграционных процессов; раскрываются основные проблемы установления и поддержания баланса интересов во взаимодействии и в социальных отношениях трудовых мигрантов и принимающего общества.

In article specificity institutional migration's processes is analyzed; the basic problems of an establishment maintenance balance of interests of interaction and in social relations of labour migrants and an accepting society reveal.

Миграционная и социальная политика, обращенная к мигрантам, организация управления миграционными потоками, включающая вопросы допуска на территорию страны и выезда, правовой основы пребывания и дееспособности на данной территории, регулирование взаимодействия мигрантов и местного населения, положение мигрантов, их статус и роли в обществе, функциональные отношения мигрантов в принимающем обществе – все это области, где складывается и существует институциональная регуляция.

Специфика институциональности миграционного процесса обусловлена его структурой и особенностями возникающих и функционирующих под его воздействием отношений. Структура представляет совокупность взаимосвязанных между собой компонентов: субъект процесса, потребности, объективные условия и субъективные факторы, стимулы, социальные действия по удовлетворению потребностей, целевая функция процесса. Личности и социальные группы мигрантов взаимодействуют на всех этапах миграции с отпускающим и принимающим обществом. Это сопровождается формированием социальных отношений, возникновением различных институциональных форм, посредством которых взаимодействия приобретают нормативно-регламентированный характер.

Институциональный подход к анализу миграционных процессов позволяет характеризовать их через систему понятий: нормы и правила, социальный контроль, статус, роль, социальные функции и др. Одно из принципиальных соображений современной теории институционализма относится к пониманию значения для социальных взаимодействий

формальных и неформальных ограничений – этих созданных людьми «правил игры» в обществе¹.

В случае с трудовыми мигрантами внимание акцентируется на самой институциональной организации их взаимодействий с принимающим обществом: простота/сложность, четкость / неопределенность в прописанных правилах приема и интеграции в общество, последовательность / непоследовательность в их реализации принимающей стороной. Сюда относятся социальные институты, регулирующие:

1) въезд (условия допуска на территорию по определяемой принимающей стороной цели);

2) пребывание (условия и возможности реализации цели; пользование общими и специальными правами; ответственность, связанная с соответствием требованиям и ожиданиям принимающей стороны);

3) выезд (добровольный, по истечении оговоренного срока; депортация и ее условия: порядок приведения в действие, содержание приговоренных к депортации, проблема финансирования депортационных действий).

При рассмотрении трудовой миграции как институционализированного явления очень важно обратить внимание на ограничения, существующие в виде неформальных правил, с одной стороны, в принимающем обществе и те, что привносятся в него мигрантами, как носителями особой по своей институциональности культуре – с другой.

Наличие этих требований обуславливает противоречивость статусно-ролевых характеристик трудовых мигрантов. Они по определению включают образцы поведения из культуры той социальной общности и социально-этнической группы, с которой поддерживалась предшествующая идентичность. В то же время они содержат предписание осваивать культурные образцы, распространенные в принимающей среде, и следовать им. При этом складывается представление о допустимом или осуждаемом, а

¹ См.: Билеборроу Р.Е., Хьюго Г., Обераи А.С., Злотник Х. Статистика международной миграции: рекомендации по совершенствованию систем сбора данных. – М., 1999; Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М.: Фонд экономической книги «Начала», 1997; Ходжсон Д. Экономическая теория и институты: манифест «О современной институциональной экономической теории». – М., 2003.

то и преследуемом сочетании этих образцов в процессах коммуникации и социального взаимодействия трудовых мигрантов и населения принимающего общества. Таким образом, создается поле нормативного порядка, неформальные ценностные ожидания к поведению трудовых мигрантов, правила, требования и санкции, в совокупности выступающие регуляторами социальных взаимодействий между принимающим обществом и мигрантами.

Мигрантам свойственна предписанность статуса и соответствующих ролевых ожиданий к поведению, что находит свое выражение в стигматизации личности по признаку миграции. Это явно происходит в случае этнических мигрантов и там, где формируются диаспоры и анклав этнических мигрантов. Стигматизация проявляется в существовании оправданных мер контроля за местом нахождения трудового мигранта и его деятельностью. Это особенно актуально в связи с проблемой терроризма, необходимостью предотвращения и пресечения преступной деятельности, в которую вовлекается часть трудовых мигрантов.

Социальные взаимодействия мигрантов и принимающего общества связаны с необходимостью и попытками нескольких согласований: общих формальных правил принимающего общества, создающих возможности социального взаимодействия для всех членов общества, формальных правил принимающего общества, созданных по отношению к мигрантам вообще и их отдельных категорий в частности; неформальных правил по отношению к трудовым мигрантам, существующих в принимающем обществе, – с одной стороны, и неформальных правил, как своеобразных культурных опор, принадлежащих мигрантам – с другой.

Возможность и процессы этих согласований непросты и неоднозначны, а неизбежность рассогласования заключается в том, что трудовые мигранты находятся в разной степени готовности жить и действовать в соответствии с формальными и неформальными правилами принимающего общества, соответствовать его требованиям и ожиданиям, жить в «этом монастыре» по его уставу. Их принятие в прежней идентичности «неформальные ограничения, берущие начало в культуре, не могут измениться в виде реакций на изменение формальных правил. При этом возникает напряженность между изменившимися формальными правилами и устойчиво сохраняющимися неформальными ограничениями...»¹. Кроме того, неформальные ограничения обладают высокой степенью инерционности по сравнению с возможностями изменения формальных правил. Формальные правила можно изменить быстро

путем принятия политических или юридических решений, «неформальные ограничения, воплощенные в обычаях, традициях и кодексах поведения, гораздо менее восприимчивы к сознательным человеческим усилиям»²

Отношения трудовых мигрантов в принимающем обществе неким образом сбалансированы между формальными и неформальными институтами. Проблемным положением для трудовых отношений, например, в России в целом и отношений с трудовыми мигрантами, в частности, является очень высокая доля неформальных регуляторов, на почве которых произрастает теневая экономика и незаконная (нелегальная) миграция. Сохранение и, в определенной степени, развитие этого положения поддерживается наличием взаимных интересов работодателей и наемных работников.

Несмотря на то, что нелегальные трудовые мигранты являются одной из наиболее эксплуатируемых групп в составе работников наемного труда, есть факторы, поддерживающие их заинтересованность в использовании очевидных и мнимых преимуществ нелегального статуса. Это невозможность легализации из-за отсутствия необходимых документов и денежных средств, отсутствие бюрократических процедур при оформлении трудового найма, снижение затрат времени и денег на официальную регистрацию, получение разрешения на работу, неуплата налогов.

Со стороны крупных работодателей использование труда нелегальных мигрантов привлекательно в связи с открывающимися возможностями существенного снижения издержек по созданию и поддержанию требуемых условий и безопасности труда, социальному и медицинскому страхованию, оформлению на работу и увольнению, отсутствию обязательств по гарантированной и регламентированной оплате труда, питанию и жилищным, транспортным и др. расходам, вложениям в поддержание и развитие социальной инфраструктуры в населенных пунктах и регионах.

Кроме того, есть огромная масса мелких работодателей и индивидуальных потребителей рабочей силы, с которыми трудовые отношения мигрантов носят совершенно частный, неформальный характер.

Нелегальный статус трудового мигранта и их неконтролируемая формальными нормами трудовая деятельность являются объектом и предметом неформального покровительства со стороны лиц, облеченных полномочиями власти, поскольку доставляет определенные выгоды. Нелегальность поддерживается созданием и функционированием миграционных сетей, институтов диаспоральной организации и

¹ Норт Д. Указ. соч. – С.66.

² Там же. – С. 21.

разветвленной инфраструктурой из негосударственных организаций, использующих неофициальные каналы и способы по обслуживанию трудовых мигрантов. Трудовая миграция сегодня рассматривается как своеобразный международный бизнес.

Таким образом, современные подходы к проблеме установления и поддержания баланса интересов во взаимодействии и в социальных отношениях трудовых мигрантов и принимающего общества, явно наполненных межэтническим содержанием, ориентированы на комплекс мер, направленных на регулирование их правового положения и интеграцию в общество.

Действия в этом направлении должны быть связаны с пониманием невозможности решить возникающие проблемы лишь средствами формальных ограничений и контроля. Практика показывает, что полностью контролировать заполнение трудовыми мигрантами рабочих вакансий, не требующих квалификации, особенно в «неофициальном» секторе, невозможно. Жесткий контроль противоречит довлеющему стремлению в экономике к обеспечению гибкости и дерегулированию рынков труда.

Не может быть исчерпывающим решением проблем нелегального пребывания и незаконной трудовой занятости только депортация нарушителей в страну их происхождения. Во многих случаях, сама высокая стоимость функционирования этой системы создает неоправданную нагрузку на местные бюджеты. К тому же депортация может быть эффективной при условии, что страны происхождения более активно берут на себя ответственность за собственных граждан. Очевидно также, что эта мера должна сочетаться с другими, с такими, например, как конструктивный диалог со странами происхождения трудовых мигрантов, более широкая и подробная информация здесь об условиях приема и трудовой деятельности и трансформация незаконного статуса в законный (амнистия) для определенных категорий мигрантов в принимающем обществе.

Распространенным способом решения проблем по регулированию въезда трудовых мигрантов становятся программы временной иммиграции, которые позволяют принимать некоторых трудящихся, создавая при этом для их передвижений определенные юридические рамки. В качестве альтернативы еще более жесткому контролю над въездом предлагается заняться глубинными причинами миграции, особенно экономической и социальной отсталостью в странах происхождения. Лучшей надеждой на решение проблемы незаконных мигрантов является принятие универсальных согласованных правил возвращения, то есть скорее разработка концепции «циркуляции», чем миграции¹.

С позиций повышения эффективности в согласовании неформальных институтов, регулирующих взаимодействия трудовых мигрантов и населения принимающего общества необходимо создавать более позитивную атмосферу в общественном мнении для обсуждения миграционных вопросов и осуществлять меры, направленные на взаимное просвещение и установление доверия. В этих целях необходима разработка и реализация в программах по культурной политике, на всех уровнях образования, через средства массовой коммуникации социальных технологий по распространению этнокультурных знаний и развитию этнокультурной компетентности этнических мигрантов и населения принимающего общества.

Назревшей необходимостью является разработка и широкая реализация базовых образовательных программ по подготовке специалистов в области мониторинга и управления миграционными процессами, образовательных программ послевузовского и дополнительного образования для повышения квалификации действующих работников в этой сфере.

Выводы:

Прямым выражением институциональных несогласований стали рост ксенофобии и этнической мигрантофобии, частые конфликты, проявления агрессии и насилия, адресованные иноэтничным представителям. Напряженность и конфликты в отношении мигранты – местные вносит деконструктивные моменты в региональные и локальные общности, ведет к интенсификации дезинтеграционных процессов.

Для решения имеющихся в этой области проблем необходим переход от ретроактивной миграционной политики, осуществляемой как кризисное управление к перспективно ориентированной, как комплексу последовательных шагов, обеспечивающих более полноценную адаптацию мигрантов, установление и поддержание баланса интересов в их отношениях с принимающим обществом. Такого рода возможности открываются в связи с заключением двусторонних и многосторонних соглашений в области трудовой миграции.

Литература:

1. Билсборроу Р.Е., Хьюго Г., Обераи А.С., Злотник Х. Статистика международной миграции: рекомендации по совершенствованию систем сбора данных. – М., 1999.
2. Европейская Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов. Договоры и пояснительные записки. Совет Европы. – Страсбург, 2003.
3. Мир в зеркале международной миграции: Сб. статей / Гл. ред. В.А. Ионцев. – М., 2002.
3. Красинец Е., Кубишин Е., Тюрюканова Е. Нелегальная миграция в России. – М., 2000.

4. К стратегии управления миграцией. Совет Европы. – Страсбург, 2003.
5. Миграция населения. Вып. 2: Трудовая миграция в России. – М., 2001.
6. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М., 1997.
8. Ходжсон Д. Экономическая теория и институты: манифест современной институциональной экономической теории. – М., 2003.

Рецензент: д.полит.н. Жоробеков Ж.Ж.
