



УДК 316.334.52 (314.748)

МОДЕЛИ ЗАНЯТОСТИ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ ИЗ ПРИДНЕСТРОВЬЯ**THE MODELS OF EMPLOYMENT OF MIGRANT WORKERS FROM PRIDNESTROVIE****А.Н. Оставная**
A.N. Ostavnaya

*Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко,
Приднестровская молдавская республика, MD-3300, г. Тирасполь, ул. 25 Октября, 128
Pridnestrovian State University after T.G. Shevchenko,
128 October 25 St. Tiraspol, MD-3300, Pridnestrovian Moldavian Republic*

E-mail: alaost@rambler.ru

Аннотация. Статья посвящена проблемам занятости трудовых мигрантов из Приднестровья. По разным оценкам они составляют порядка 1/3 населения республики. Содержание статьи основано на анализе данных статистики, контент-анализе прессы, опросе общественного мнения и серии глубинных интервью с приднестровскими мигрантами. Описаны модели занятости мигрантов, дана оценка их эффективности с точки зрения условий занятости и качества жизни мигрантов. Отмечено, что успешные модели занятости мигрантов сопряжены с кризисом семьи и родительства, планами эмиграции из Приднестровья. В заключении сформулированы предложения по регулированию миграционных процессов.

Resume. The article is devoted to the problems of employment of migrant workers from Pridnestrovie. According to various estimates, they amount to about one third of the population. The content of the article is based on an analysis of statistics, content analysis of the press, public opinion polls and a series of in-depth interviews with Pridnestrovian migrants. The models of employment migrants assessed their effectiveness in terms of employment and quality of life of migrants. It is noted that the successful model of employment of migrants associated with the crisis of the family and parenting plans emigration from Pridnestrovie. In conclusion, the proposals for regulation of migration processes.

Ключевые слова: Приднестровье, трудовая миграция, занятость мигрантов, анклавные рынки труда, этническое предпринимательство.

Key words: Pridnestrovie, labour migration, employment migrant, enclave labor market, ethnic entrepreneurship.

Введение

Приднестровская Молдавская Республика (ПМР) – одна из самопровозглашенных республик постсоветского пространства (1990). Вооруженный конфликт (1992), состояние непризнанности, и продолжающееся противостояние с Республикой Молдова повлияли на установление кризисных явлений в экономике Приднестровья (сокращение занятости, доходов), которые в свою очередь вызвали волну трудовой миграции.

Злободневность темы настоящей статьи связаны с предположением, что к настоящему времени мигрантов из Приднестровья характеризует несколько моделей занятости, которые не всегда отличаются эффективностью (успешностью). Эффективность модели занятости мигрантов мы будем рассматривать с точки зрения авторов концепции человеческого капитала (Л. Сжаастад, Б. Чизвик, Т. Шульц, Г. Беккер, Дж. Минсер) и будет означать максимальное использование своих ресурсов и получение наибольшего эффекта от своего труда. Эмпирически успешная модель занятости мигрантов будет выражена через такие переменные:

- легальная занятость,
- работа не в анклавных рынках труда,
- стабильная занятость,
- постоянная работа в течение года.

При этом будут оценены условия занятости и качество жизни мигрантов.

Также в статье будут использованы:

– положения исследователей чикагской школы (Р. Парк, Х. Зорб, У. Томас, Ф. Знанецки, Ф. Трэшер и др.) о функционировании миграционных сетей, которые обеспечивают мигранту «со-



циальный мир», в котором он живет и который помогает в адаптации, поиске жилья, трудоустройства, организации свободного времени и решения иных проблем [Сафонова, 2012];

– концепции западных (Р. Парк, Э. Стоунквист, Д. Берри, А. Фернхем, С. Бочнер и др.) и отечественных исследователей (П. Сорокин) о стратегиях социокультурного взаимодействия между мигрантами и принимающей стороной [Бельски, 2008; Смолина, 2012];

– тезисы классиков социологии (М. Вебер, В. Зомбарт, Г. Зиммель) и современных исследователей (И. Лайт, Э. Бонасич, С. Карагеоргис, Р. Уолдинггер, Г. Олдрича, Р. Уорд, Т. Джонс и др.), которые рассматривают предпринимательство в качестве способа адаптации мигранта, его возможности улучшить свое социально-экономическое положение в принимающем обществе [Радаев, 1993; Рязанцев, 2000].

Методы исследования

Содержание настоящей статьи основано на результатах:

- 1) анализа данных статистики денежных переводов приднестровских мигрантов;
- 2) контент-анализа крупнейшего рекламно-информационного издания региона «Маклер»;
- 3) опроса общественного мнения, проведенного автором статьи на базе научно-исследовательской лаборатории «Социология» Приднестровского государственного университета им. Т.Г. Шевченко на тему «Мигранты в новом сообществе: адаптация и интеграция» (исследование проводилось в апреле 2014 года, выборка составила 270 человек);
- 4) серии глубинных интервью, проведенных автором статьи с приднестровскими мигрантами в офф- и онлайн режиме.

Результаты и их обсуждение

В настоящее время в Приднестровье отсутствует эффективный механизм учета трудовой миграции. Во-первых, мигрант не декларирует перемену места жительства и выезд за рубеж осуществляет не на основании контракта. Во-вторых, пересечение границы территории Приднестровья осуществляется на основании документов, выданных паспортными органами России, Республики Молдова, Украины и др. государств (паспорт гражданина ПМР за пределами территории Приднестровья не имеет юридической силы). По последним оценкам Приднестровского республиканского банка [Рынок денежных переводов, 2013, стр. 13], в трудовую миграцию вовлечено порядка 150–170 тыс. чел., это 30–33% населения региона, что сопоставимо с численностью занятого населения республики (на 01.01.2015 их количество составило 142366 чел.) [Социально-экономическое развитие, 2014, стр. 44].

Результаты опроса мигрантов показали, что в миграцию вовлечены различные социально-демографические группы населения:

- мужчины (62,9%), женщины (37,1%);
- молодые/зрелые (27,1% в возрасте от 16 до 24 лет, 19,4% – от 25 до 35 лет, 30,6% – от 36 до 44 лет, 17,1% – от 45 до 54 лет, 5,9% – от 55 и старше);
- представители всех этнических групп, проживающих на территории республики (25,3% – русские, 31,2% – молдаване, 37,1% – украинцы, 4,7% – гагаузы, 1,8% – болгары);
- носители разных гражданств (46,5% – России, 31,8% – Республики Молдова, 20,6% – Украины, 1,2% – других государств);
- специалисты разного уровня образования (32,9% – высшее, 14,1% – незаконченное высшее, 40,6% – среднее специальное, 10% – среднее).

9 из 10 мигрантов (88,8%), как правило, трудоустраиваются в России. Из них почти половина (46,5%) имеют российское гражданство. Российский вектор приднестровской миграции обусловлен социально-культурными особенностями Приднестровья (русский язык доминирует в языковой ситуации Приднестровья, в системе просвещения действует российский образовательный стандарт, в системе средств массовой информации доминирует российский сегмент, доминирующая идентичность населения, вне зависимости от национальности, является общероссийская идентичность), а они в свою очередь определили содержание и характер поведения мигрантов из Приднестровья в России.

В Приднестровье отсутствуют государственные услуги посредничества между мигрантом и потенциальным работодателем. Как правило, основная масса мигрантов выезжает за рубеж и трудоустраивается благодаря своим социальным контактам в миграционной среде.

Николай (57 лет, мигрантский стаж 11 лет) вспоминает: «В Москву я поехал следом за двоюродным братом. Ему помогли двоюродные сестры. Я не встречал мигрантов-одиночек. В нашей организации в основном работали мужчины с одного села. Сначала приехал кто-то один, а потом потянул за собой всю родню (сын, брат, кум, сват). Они вместе жили, работали, праздновали, конфликтовали. Для них, наверное, практически ничего не изменилось. Даже на русском разговаривали крайне редко».

С одной стороны, мигрантская микросреда помогает в приспособлении к новой жизни, с другой стороны, ограничивает возможности мигранта к интеграции в принимающий социум.

Контент-анализ рекламно-информационного издания «Маклер» [Газета «Маклер»] в рубрике «Предлагаю работу» показал, что частные услуги по трудоустройству за рубеж носят не ин-



ституционализированный характер: объявления подаются от частного лица, в качестве телефона для контактов часто указаны номера молдавских мобильных операторов (которые не требуют регистрации), либо электронный адрес. Анонимность подобных посредников нередко ведет к обману мигрантов, недополучению ими обещанных доходов или и вовсе их эксплуатацией.

Что касается содержания объявлений, то они носят разновекторный характер (кроме России мигранты из Приднестровья трудоустраиваются в страны Дальнего Зарубежья (Италия, Греция, Португалия, Германия) – 6%, в другие страны СНГ – 5%.) и в основном ориентированы на мигрантов рабочих специальностей, работников сферы услуг. В Молдову (Кишинев) требуются танцовщицы, модели в видеочате. В Украину (Одесса) – продавцы, швеи. В Россию (Москва, Санкт-Петербург) – строители, сварщики, электрики, водители, повара. В Польшу – строители, работники птицефабрик. В Англию, Германию – работники в сельскохозяйственном секторе (трактористы, механизаторы, сортировщики). В Грецию, Италию – работники сферы домашнего хозяйства (гувернантки, домработницы, сиделки, садовники).

Еще несколько лет назад подобные издания содержали объявления с предложением работы в страны ближнего востока (Турция, Кипр, Арабские Эмираты). Высокие заработки обещались девушкам «без комплексов» для трудоустройства в сфере шоу-бизнеса. Это рынок секс-трафика, который в основном был организован через агентов из Республики Молдова. После серии скандалов на эту тему в Молдове было ужесточено законодательство, осуждены организаторы траффинга, из СМИ исчезли объявления фривольного характера. Тем не менее данное направление трудоустройства до сих пор имеет место быть, хоть и составляет незначительное количество мигрантов. Рекрутирование новых жертв происходит через лиц, имеющих подобный опыт заработка, а также посредством сайтов знакомств, социальных сетей.

Находясь за рубежом, мигрант трудоустраивается в короткие сроки (за редким исключением, когда необходимо выучить язык или получить разрешительные документы на пребывание и работу в стране). Высокие цены на жилье и питание не позволяют быть избирательным. Преимущество у тех мигрантов, которые имеют «конвертируемые» специальности, навыки. У них проблемы с трудоустройством минимальны. Мигранты с высшим образованием экономических, гуманитарных профилей на первых этапах миграционного опыта вынуждены трудоустроиться не по специальности и с сильным понижением социального статуса.

В целом можно сказать, что трудовая карьера мигрантов имеет специфическую траекторию. В самом начале мигрант соглашается на любую работу (даже нелегальную, менее оплачиваемую, не соответствующую полученной специальности или опыту работы). Затем с адаптацией к новой жизни мигрантская карьера меняется. В этом отношении показателен опыт Оксаны (40 лет, мигрантский опыт 12 лет). «По образованию я медсестра. В Приднестровье работала в роддоме. Первое время в Москве работала на рынке, продавала мясо, яйца... Затем устроилась медсестрой в роддоме. Было лучше, чем на рынке, но мало платили. Последние 7 лет работаю в частном медицинском центре как процедурная медсестра и как администратор. Мы работаем с таким оборудованием, делаем такие анализы, о которых в Приднестровье возможно и не слышали. У меня высокая зарплата, меня уважают коллеги, пациенты. Своим положением я довольна».

По результатам опроса мигрантов, 61,4% мигрантов трудоустроились легально, 38,6% – нелегально.

В табл. 1 можно увидеть, что легальность трудоустройства зависит от социально-демографических характеристик мигранта. Так нелегальная занятость чаще характерна для старшей возрастной группы, мигрантов с незаконченным высшим образованием, молдавской и украинской этничности и гражданством Республики Молдова и Украины.

Согласно мнению 8,1% опрошенных нелегальная работа существенно ухудшает положение мигранта, 60,5% – несколько осложняет положение и 31,5% – не осложняет положение мигранта.

Иван (33 года, мигрантский стаж 10 лет): «Мы с друзьями организовали бригаду по ремонту квартир, домов, дач. Клиенты приходят по рекламным объявлениям, по отзывам от бывших заказчиков. Мы для них и дизайнеры, и закупщики, и отделочники. Все обговариваем и расписываем, но официальных договоров не заключаем. Если бы мы зарегистрировались как фирма, то мы бы ничего не выиграли, наоборот потеряли бы за счет бюрократических процедур, налогов. Клиенты тоже в выигрыше – у строительных фирм услуги дороже наших. Конечно, в этом случае есть риск, что или клиент, или заказчик обманет, или не выполнит свои обязательства, но это жизнь и никто от этого не застрахован».

И все же легальное трудоустройство, кроме издержек, имеет больше выгод:

– рабочее место, благоустроенное у 83,9% мигрантов, трудоустроенных легально и 46,2% – у мигрантов, трудоустроенных нелегально;

– наличие разницы в оплате труда местных сотрудников и мигрантов отметили 25,8% мигрантов, трудоустроенных легально и 43,6% мигрантов, трудоустроенных нелегально;

– оценили свой труд как тяжелый, на «износ» 24,2% мигрантов, трудоустроенных легально и 51,3% мигрантов, трудоустроенных нелегально;



- имеют место нарушения при установлении режима рабочего времени у 22,6% мигрантов, трудоустроенных легально и 41,0% мигрантов, трудоустроенных нелегально;
- имеют место нарушения при установлении выходных дней, отпусков на работе у 17,7% мигрантов, трудоустроенных легально и 48,7% мигрантов, трудоустроенных нелегально;
- на работе принято применять различные формы психологического насилия (угрозы, обман) у 3,2% мигрантов, трудоустроенных легально и у 10,3% мигрантов, трудоустроенных нелегально;
- при грубом нарушении своих прав знают, куда обратиться, 62,9% мигрантов, трудоустроенных легально и 43,6% мигрантов, трудоустроенных нелегально;
- уверены, что при обращении в правоохранительные органы удастся отстоять интересы, добиться решения вопроса 45,2% мигрантов, трудоустроенных легально и 25,6% мигрантов, трудоустроенных нелегально;
- есть возможность пользоваться бесплатной медицинской помощью у 37,1% мигрантов, трудоустроенных легально и у 12,8% мигрантов, трудоустроенных нелегально.

Таблица 1
Table 1

Социально-демографические характеристики приднестровских трудовых мигрантов на легальном и нелегальном рынке труда (%)
Socio-demographic characteristics Pridnestrovian migrant workers on legal and illegal labor market (%)

Легальность трудоустройства	Легальное трудоустройство (по трудовой книжке)	Нелегальное трудоустройство (по устной договоренности)
Пол трудового мигранта		
мужчина	62,5	37,5
женщина	59,5	40,5
Возраст трудового мигранта		
от 16 до 24	58,3	41,7
от 25 до 35	75,0	25,0
от 36 до 44	64,7	35,3
от 45 и старше	47,8	52,2
Образование трудового мигранта		
высшее	67,6	32,4
незаконченное высшее	46,2	53,8
среднее специальное	59,5	40,5
среднее	80,0	20,0
Этничность трудового мигранта		
русская	92,0	8,0
молдавская	55,9	44,1
украинская	52,8	47,2
Гражданство трудового мигранта		
Россия	75,0	25,0
Республика Молдова	46,9	53,1
Украина	50,0	50,0

На рис. 1 видно, что нелегальная занятость больше распространена в анклавных рынках труда, т. е. там, где коллективы в основном сформированы из числа мигрантов.

По результатам опроса, около 1/3 приднестровских мигрантов трудятся в анклавных рынках труда, 21,8% мигрантов указали, что работают в коллективах, где в основном мигранты из разных стран, 7,9% трудятся в основном среди своих земляков. В смешанных коллективах, где работают и мигранты, и местные работники, трудятся 47,5%, в коллективах, где в основном местные работники – 22,8%.

Трудоустройству наряду с местными работниками способствуют социокультурные особенности приднестровских мигрантов (знание русского языка, образование по российским стандартам), правовой статус (наличие российского гражданства).

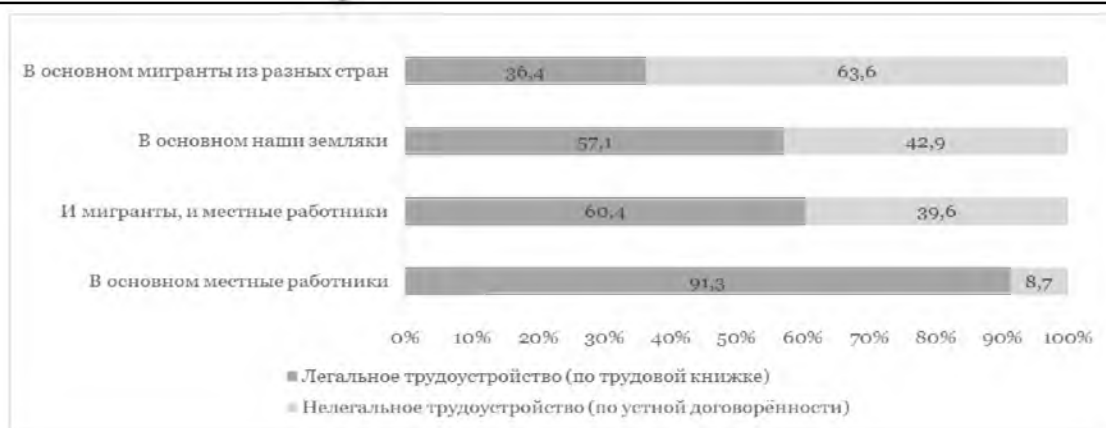


Рис. 1. Правовой статус занятости приднестровских трудовых мигрантов в зависимости от состава трудовых коллективов, в которых трудятся мигранты (%)
 Fig. 1. The legal status of the Pridnestrovian employment of migrant workers depending on the composition of labor collectives in which migrant labor (%)

В табл. 2 видно, что в анклавных рынках труда чаще трудоустроены приднестровские мигранты из числа старших возрастных групп, с незаконченным высшим образованием, молдавской этничности и состоящие в гражданстве Республики Молдова.

Таблица 2
Table 2

Социально-демографические характеристики приднестровских трудовых мигрантов, занятых на разных типах рынка труда (%)
Socio-demographic characteristics of the Pridnestrovian migrant workers employed in different types of labor market (%)

Тип рынка труда	В основном местные работники	И мигранты, и местные работники	В основном наши земляки	В основном мигранты из разных стран
Пол трудового мигранта				
мужчина	17,2	56,3	7,8	18,8
женщина	32,4	32,4	8,1	27,0
Возраст трудового мигранта				
от 16 до 24	16,7	58,3	8,3	16,7
от 25 до 35	23,8	47,6	9,5	19,0
от 36 до 44	27,3	51,5	3,0	18,2
от 45 и старше	21,7	30,4	13,0	34,9
Образование трудового мигранта				
высшее	31,4	40,0	5,7	22,9
незаконченное высшее	15,4	46,2	0,0	38,5
среднее специальное	17,1	61,0	2,4	19,5
среднее	30,0	30,0	30,0	10,0
Этничность трудового мигранта				
русская	30,8	65,4	3,8	0,0
молдавская	17,6	35,3	8,8	38,2
украинская	25,7	42,9	8,6	22,9
Гражданство трудового мигранта				
Россия	26,5	49,0	8,2	16,3
Республика Молдова	9,4	46,9	6,3	37,5
Украина	31,6	47,4	10,5	10,5

Тип рынка труда сказывается на условия занятости мигрантов. Так, благоприятные условия характерны для коллективов, где в основном трудятся местные работники, менее благоприятные – в смешанных коллективах и анклавов мигрантов (рис. 2).

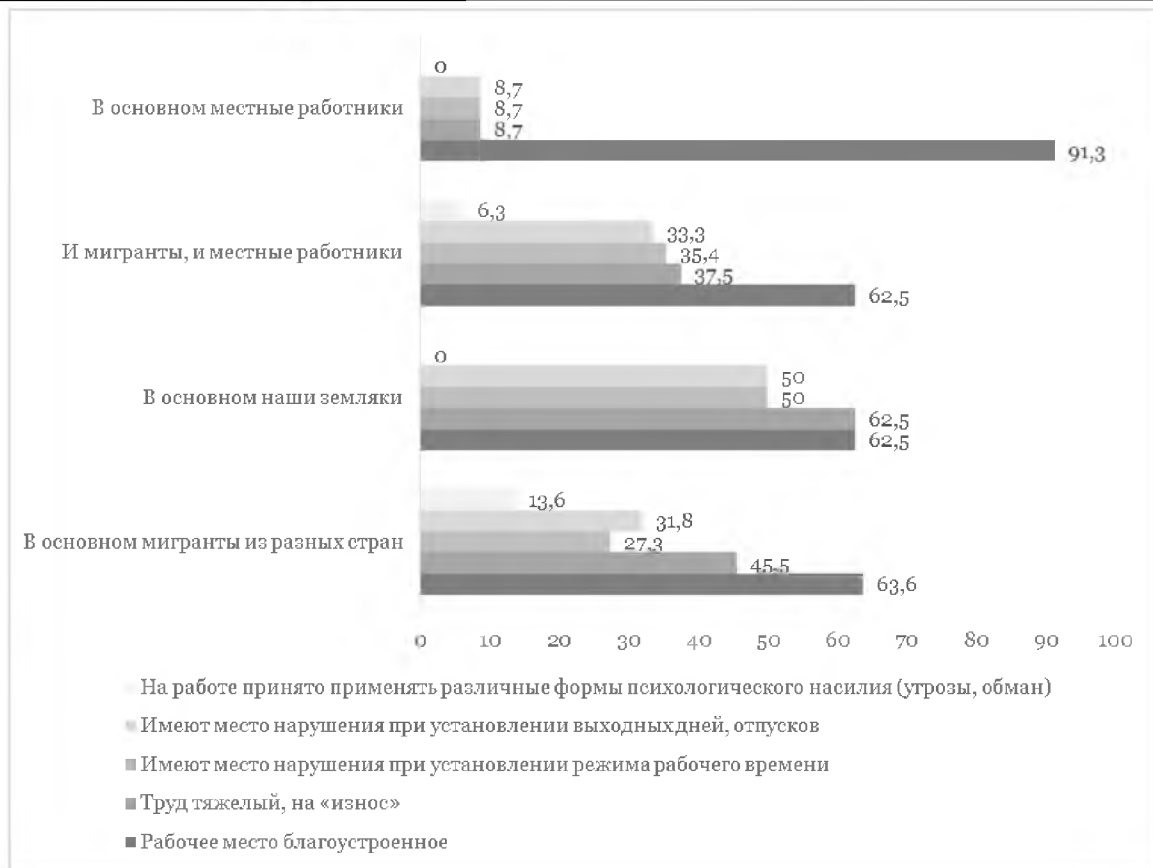


Рис. 2. Условия занятости приднестровских трудовых мигрантов, занятых на разных типах рынка труда (%)
 Fig. 2. Conditions of employment Pridnestrovian migrant workers, employed in different types of labor market (%)

Согласно результатам опроса 46,1% мигрантов работают по найму на постоянной основе, 39,2% – на временной основе, 2,9% имеют разовую (случайную работу), 3,9% являются индивидуальными предпринимателями без найма работников или самозанятые, 7,8% занимаются бизнесом с наймом работников.

В табл. 3 показано, что работа на постоянной основе в большей степени характеризует женщин, мигрантов старшей возрастной группы, со средним образованием, русской этничности и состоящие в гражданстве России.

Предпринимательская деятельность в большей степени характеризует молодых мигрантов, со средним или высшим (полным или незаконченным) образованием, состоящих в гражданстве России. Как правило, это бизнес в сферах строительства, торговли, транспортных услуг, производства (швейные, кулинарные цеха), в которых трудятся приднестровские соотечественники.

Исследования российских авторов показывают, что мигранты нередко занимают маргинальное положение в социуме, рынке труда [Волкова, 2005; Лапшина, 2011]. В этих условиях предпринимательство выступает в качестве способа преодоления своего статуса. В этом случае поведение мигрантов объясняет концепция этнического предпринимательства, согласно которой предрасполагающими факторами предпринимательской деятельности мигрантов являются: недостаточное владение языком страны, неадекватные или неподходящие навыки, возрастные ограничения, дискриминация, ограниченность доступных видов работ для мигранта и возможностей заработка. Немаловажную роль играют и психологические факторы – стремление к автономии и независимости, склонность к риску, способности к адаптации [Waldinger et al, 2000].

Илья (35 лет, мигрантский стаж 7 лет) объясняет: «Я всегда был предприимчивым. В Приднестровье буквально со студенческой скамьи стал председателем колхоза. Потом, когда агропромышленный комплекс республики практически был уничтожен, занимался рыбоводством, грибоводством. В это время земляки, которые жили в Москве, зарабатывали большие деньги. Я тоже рискнул ехать. Первое время работал водителем грузовика. Зарабатывал хорошо, но я знал, что могу больше. Один из моих приднестровских друзей за пару лет смог создать бизнес в торговле. Я стал работать на него, понял, как все работает и обзавелся собственной торговой точкой (продажа мужской одежды). Сейчас у меня их 4, и это не предел. Благодаря бизнесу, купили квартиру, обзавелись вторым ребенком, жене нет необходимости работать».

Таблица 3
Table 3

**Социально-демографические характеристики приднестровских трудовых мигрантов
в зависимости от типа трудоустройства (%)**
**Socio-demographic characteristics of the Pridnestrovian migrant workers depending
on the type of job (%)**

Тип трудоустройства мигрантов	Разовая (случайная) работа	Работа по найму на временной основе	Работа по найму на постоянной основе	Индивидуальный предприниматель без найма работников или самозанятость	Бизнес с наймом работников
Пол трудового мигранта					
мужчина	4,7	45,3	39,1	3,1	7,8
женщина	0,0	28,9	57,9	5,3	7,9
Возраст трудового мигранта					
от 16 до 24	4,2	33,3	45,8	0,0	16,7
от 25 до 35	0,0	42,9	38,1	14,3	4,8
от 36 до 44	0,0	50,0	41,2	2,9	5,9
от 45 и старше	8,7	26,1	60,9	0,0	4,3
Образование трудового мигранта					
высшее	0,0	31,4	48,6	8,6	11,4
незаконченное высшее	23,1	23,1	38,5	0,0	15,4
среднее специальное	0,0	57,1	40,5	2,4	0,0
среднее	0,0	20,0	60,0	0,0	20,0
Этничность трудового мигранта					
русская	0,0	30,8	57,7	3,8	7,7
молдавская	8,8	32,4	44,1	8,8	5,9
украинская	0,0	44,4	47,2	0,0	8,3
Гражданство трудового мигранта					
Россия	0,0	26,5	59,2	2,0	12,2
Республика Молдова	9,4	46,9	28,1	9,4	6,3
Украина	0,0	60,0	40,0	0,0	0,0

Анализ результатов исследования с точки зрения выгод и издержек занятости мигрантов в зависимости от типа трудоустройства показал аналогичные тенденции, которые характеризуют легальную и нелегальную занятость, анклавные и неанклавные рынки труда – положение трудовых мигрантов, работающих на постоянной основе, более благоприятно, чем положение мигрантов, занятых на временной основе или имеющих разовые (случайные) заработки.

Опрос приднестровских мигрантов показал, что в их числе и постоянные работники, и сезонные, вахтовые мигранты. 17,8% мигрантов указали, что находятся за рубежом до 3-х месяцев в году, 25,7% – 4–6 месяцев, 22,8% – 7–9 месяцев, 33,7% – свыше 10 месяцев в году.

В табл. 4 показано, что стабильное трудоустройство (пребывание за рубежом свыше 10 месяцев в году) характерно для следующих социально-демографических групп: женщин, мигрантов молодого возраста, русской и молдавской этничности, состоящие в гражданстве России.

Сезонная миграция характерна для строительных работ, отчасти торговли, причем как для мигрантов российского направления, так и для мигрантов стран Запада. В этих сферах занято 40% и 22,9% соответственно.

Вахтовая миграция характерна для части фронтальеров (трудоустроенных на приграничных с Приднестровьем населенных пунктах Республики Молдова и Украины) и мигрантов российского направления. Из серии интервью было выяснено, что вахтовые миграции могут происходить на официальной основе в соответствии с трудовым договором, а также быть организованными в соответствии со следующими факторами:

- потребность работодателя в сотрудниках (например, в строительстве, торговле, швейном производстве);
- возможности выезда мигранта (например, если мигрант трудоустроен на территории Приднестровья, при этом по причине разного рода кризисных явлений имеет место простой);
- особенности мигранта, его приоритеты, семейное положение, здоровье, гражданство (мигранты с гражданством Республики Молдова и Украины имеют право находиться на территории России не более 3-х месяцев).



Таблица 4
Table 4

Социально-демографические характеристики приднестровских трудовых мигрантов в зависимости от сроков занятости в течении года (%)
Socio-demographic characteristics of the Pridnestrovian migrant workers depending on the terms of employment within a year (%)

Сроки занятости мигранта в течение года	Занятые до 3-х месяцев	Занятые 4–6 месяцев	Занятые 7–9 месяцев	Занятые свыше 10 месяцев
Пол трудового мигранта				
мужчина	22,2	25,4	25,4	27,0
женщина	10,5	26,3	18,4	44,7
Возраст трудового мигранта				
от 16 до 24	12,5	29,2	20,8	37,5
от 25 до 35	10,0	25,0	25,0	40,0
от 36 до 44	20,6	29,4	20,6	29,4
от 45 и старше	26,1	17,4	26,1	30,4
Образование трудового мигранта				
высшее	11,4	28,6	22,9	37,1
незавершенное высшее	15,4	7,7	38,5	38,5
среднее специальное	22,0	31,7	19,5	26,8
среднее	30,0	20,0	0,0	50,0
Этничность трудового мигранта				
русская	7,7	23,1	26,9	42,3
молдавская	14,7	29,4	17,6	38,2
украинская	20,0	22,9	28,6	28,6
Гражданство трудового мигранта				
России	16,7	18,8	25,0	39,6
Республика Молдова	18,8	37,5	12,5	31,3
Украина	20,0	25,0	35,0	20,0

Модель трудоустройства в этом случае может иметь разные варианты. Александра (45 лет, мигрантский стаж 6 лет) рассказывает: «В Москве нас трое: я, сестра и сноха. Все трое по специальности повара, работаем в кафе по системе, две работают в Москве, одна отдыхает в Приднестровье. В итоге каждая из нас 2 месяца работает, один отдыхает. Такая система удобна тем, что и денег удастся заработать (мы, например, купили квартиру) и детей (половина из которых подростки) контролировать, и мужей держать в тонусе, и хозяйство не запускать. Из нашего села многие так работают. Золовка, например, трудится швеей примерно по такой же схеме».

Начиная с 2014 года приднестровские сезонные и вахтовые мигранты, трудоустроенные в России, столкнулись с рядом трудностей, которые привели к сокращению их количества. С началом конфликта на Украине наземное пересечение ее территории стало небезопасным, а для мигрантов, состоящих в российском гражданстве, практически невозможным. Часть мигрантов вынуждены пользоваться авиатранспортом, который в разы дороже поездки на автобусе или на поезде.

На сокращение этой категории мигрантов повлияла и инфляция российского рубля, которая в два раза снизила доходы мигрантов, большая часть из которых конвертировалась в валюту (согласно информации Приднестровского республиканского банка, за 2012 год, несмотря на трудоустройство большинства мигрантов в России, денежные переводы имели следующую структуру: доллары США – чуть более 70%, российские рубли – 23%, евро – 6,3%) [Рынок денежных переводов, 2013, стр. 14].

Косвенным признаком уменьшения этой группы мигрантов служит статистика денежных переводов и доходов от продажи иностранной валюты. В 2014 году по сравнению с 2013 годом официальные денежные переводы сократились на 7%. Доходы от продажи иностранной валюты (которые в основном состоят из официальных и неофициальных денежных переводов трудовых мигрантов) сократились на 25,5%. Удельный вес доходов от продажи иностранной валюты в структуре денежных доходов населения в 2013 году составил 35,5%, в 2014 году 27,2% [Денежные доходы и расходы населения, 2015, стр. 26-27].

Трудности и поведение вахтовых мигрантов за последний год иллюстрируют размышления Николая (57 лет, мигрантский стаж 11 лет): «В Москве я работал автослесарем. В последние несколько лет – вахтовым методом: 20 дней в Москве, 20 дней дома. Для меня такой режим был идеальным – и денег зарабатывал, и с семьей как будто не расставался. В марте 2014 года я в очередной раз приехал домой, и с тех пор никуда не уезжал. Раньше я ездил на поезде, сейчас Украина не пропускает через свою территорию мужчин с российским паспортом. К тому же если раньше я зарабатывал 1000 долларов, то сейчас с инфляцией мой заработок составлял бы 500 долларов, из которых половину я бы отдавал на перелет "Москва-Кишинев".

Моя трудовая так и лежит в московском отделе кадров, бригадир бывает звонит и зовет обратно... Для таких, как я, поездки на заработки сейчас невыгодны, поэтому отсиживаемся дома и ждем, пока что-то изменится».

Сроки пребывания за рубежом оказывают существенное влияние на характер трудоустройства мигранта, на его качество жизни в условиях миграции и эмиграционные настроения. Так легальное трудоустройство в большей степени характеризует тех мигрантов, которые имеют более стабильную, постоянную занятость (рис. 3).

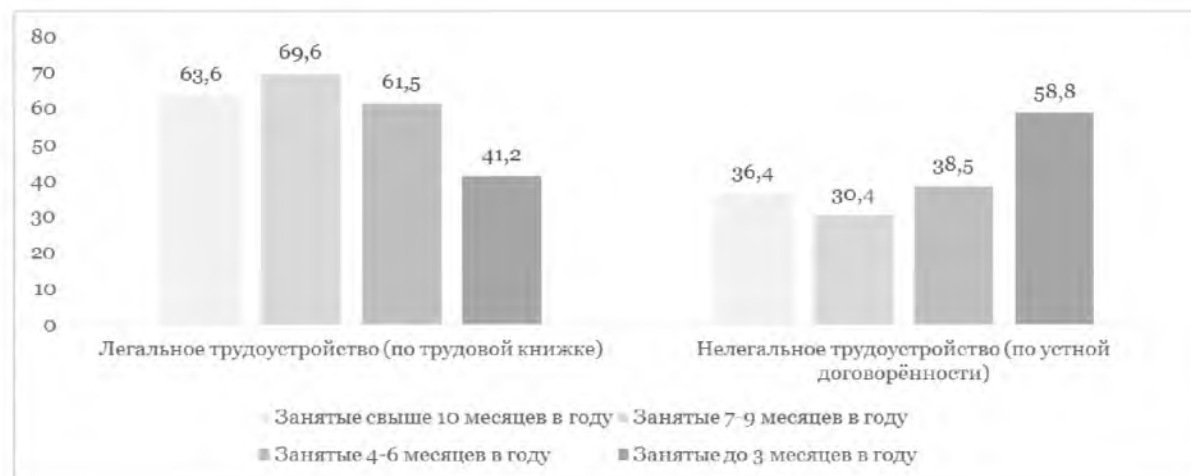


Рис. 3. Правовой статус занятости приднестровских трудовых мигрантов в зависимости от сроков занятости в течении года (%)

Fig. 3. The legal status of the employment Pridnestrovian migrant workers depending on the terms of employment during the year (%)

Характер занятости оказывает существенное влияние на качество жизни мигранта. Съем жилья, бытовые условия – одни из самых актуальных проблем приднестровских мигрантов. 51% мигрантов указывают, что проживание в условиях миграции хуже, чем на родине.

Игорь (42 года, мигрантский стаж 4 года) рассказывает: «Впервые я поехал на заработки 8 лет назад. В Москве дорогое жилье, так что я смог себе позволить жить только в квартире-казарме. Признаться, я многое видал, но от такого я был в шоке. Представьте, 3-х комнатная квартира, в ней проживали порядка 50 человек: мужчины, женщины, взрослые, молодые, дети. Практически все спали на полу. Если удалось занять место под столом – считай, что повезло, никто не будет перешагивать через тебя. Вонь от этой квартиры стояла во всем подъезде. Соседи, бывало, вызывали милицию, но хозяевам всегда удавалось договориться. Насколько я наслышан, она до сих пор встречает новичков-гастарбайтеров из Молдовы, Приднестровья, Украины.

Я прожил там почти год. Деваться было некуда – я ведь ехал в Москву зарабатывать, а не деньги тратить на апартаменты. Потом ко мне приехала жена, и мы вместе с друзьями стали снимать квартиру в Подмоскowie. Потом пришел кризис – заработков стало меньше. Практически все доходы уходили на питание и жилье. Мы с женой приняли решение вернуться домой к детям. После кризиса я еще ездил на заработки. Знакомые работали на стройке и, если не хватало рабочих рук, вызывали меня. Жили там, где работали».

По результатам опроса приднестровских мигрантов 38,2% из них арендуют жилье, 14,7% разместились у родственников/друзей, 16,7% живут в общежитии, 24,5% проживают там, где работают («на объекте», в вагончике, на рынке и т. п.), 5,9% имеют собственное жилье на территории принимающего государства. Понятно, что наименее комфортные условия проживания у тех людей, которые проживают там, где работают. Если говорить о бытовых условиях жизни мигрантов в стране пребывания, то 21,6% респондентов полностью удовлетворены ими; 67,6% в основном удовлетворены; 6,9% не удовлетворены; 3,9% затруднились высказаться на этот счет.

Анализ результатов опроса показал, что жилищные условия более благоприятные у мигрантов, находящихся за рубежом значительное количество времени. С другой стороны, проживание на месте работы в большей степени характеризует сезонных и вахтовых мигрантов.

Лучше обстоят дела с качеством питания приднестровских мигрантов. В целом только 29,6% мигрантов оценивают свое питание за рубежом хуже, чем на родине.

По этому параметру сохраняется та же тенденция, что характеризует качество жизни мигрантов – чем успешнее трудоустройство и чем дольше мигрант находится за рубежом, тем лучше качество питания. Исключение составляют мигранты, трудящиеся за рубежом около 3-х месяцев в году. Это, как правило, сезонные работники, занятые в сфере строительства. Для них, занятых изнуряющим трудом, принципиален вопрос качества питания.



Мария (30 лет, мигрантский стаж около 3-х лет) вспоминает: «На заработки я начала ездить, когда еще училась в школе. Все лето в Подмоскovie готовила, стирала, убирала для папы, двух братьев и еще пары мужчин, которые строили коттеджи. Такой семейный подряд. И я зарабатывала на девичьи расходы, и строители не голодали».

Не нарушает сложившуюся тенденцию и качество одежды мигрантов. В целом только 19% респондентов отметили, что качество их одежды в условиях миграции хуже, чем на родине. Среди мигрантов, находящихся на заработках свыше 10-ти месяцев в году, качество одежды отражает не только материальное положение мигранта, но и его статус в коллективе, требования дресс-кода.

Федор (30 лет, мигрантский стаж 5 лет) разъясняет мотивы избирательности своей одежды: «Я работаю руководителем отдела PR в консалтинговой кампании. В мои обязанности входят переговоры, заключение договоров с клиентами. По мне судят о моей компании, так что я не могу одеваться кое-как. Когда я приезжаю в отпуск в Тирасполь, среди моих подруг, друзей заходит разговор о марках одежды Mango, Zara. В Приднестровье они суперпрестижные, за ними приходится ездить в Кишинев, Одессу. Я как-то сказал, что в Москве это одежда для бедных, потом понял, что не стоило, а то чуть не заработал репутацию сноба».

Анализ результатов исследования показал, что модели занятости приднестровских мигрантов отличаются разнообразием. Наиболее успешны модели трудоустройства мигрантов, у которых занятость имеет легальный характер, работа имеет место не в анклавных рынках труда, при стабильной занятости и постоянной работе в течение года. Неуспешные модели имеют противоположные характеристики. Наиболее уязвимые группы мигрантов из числа мужчин, мигрантов старших возрастных групп, молдавской и украинской этничности, состоящие в гражданстве Республики Молдова и Украины.

Однако следует заметить, что и для мигрантов, и для посылающего общества успешные модели занятости имеют и отрицательные стороны.

Во-первых, трудоустройство за рубеж усугубляет кризис института семьи и родительства. Раздельное проживание членов семьи ведет к функционированию так называемой «дистантной семьи». В ходе опроса 14,9% мигрантов заявили, что ухудшились семейные отношения, 4% отметили, что распалась семья.

65,3% мигрантов указали, что у них есть дети. У 34% мигрантов в семье один ребенок, у 51,9% – двое, у 10,4% – трое, у 3,8% – четверо и более детей. При наличии у мигранта несовершеннолетних детей 67,9% указали, что их воспитывает супруг/супруга, 26,4% указали, что их дети воспитываются дедушками/бабушками, 1,9% – старшими детьми, 3,8% – другими родственниками. Это обстоятельство существенно затрудняет потенциал родителей при воспитании детей, что отражается на их успеваемости, социализации, образе жизни в целом.

Во-вторых, успешные модели занятости мигрантов означают их адаптацию к социуму и рынку труда принимающих стран (в основном России). В результате именно эти категории мигрантов ориентированы на окончательную эмиграцию из Приднестровья. В целом эмиграционные настроения характерны для 1/4 приднестровских мигрантов (25,3%).

Приднестровье в этом случае теряет человеческие ресурсы. И если речь идет о квалифицированных специалистах, то имеет место растрата умов. Выгода Приднестровья здесь может заключаться лишь в денежных переводах мигрантов в отношении оставшихся на Родине родственников.

Сергей (32 года, мигрантский стаж 10 лет) рассказывает: «На заработки в Москву я уехал еще 10 лет назад, когда был студентом 5-го курса университета (оформил свободное посещение). Первое время работал водителем, курьером, потом, с получением диплома о высшем образовании, устроился в качестве специалиста в банке. Я понимал, что способен на большее, так что пошел на второе высшее в РУДН. Сейчас я руководитель отдела».

В группе Приднестровского университета нас было 22 человека. В Москве (Московской области) живут семеро. Только один парень трудится рабочим, остальные – специалистами, руководителями. Все мы укоренились здесь, практически у всех есть жилье, так что в Приднестровье мы не вернемся. Я лично бываю на родине пару раз в год, чтобы навестить маму. Стараюсь ей помогать».

Заключение

Экономическую миграцию невозможно остановить, однако можно управлять этим процессом [Шишкина, Волкова, 2008]. В Приднестровье назрела необходимость регулирования миграционных процессов посредством миграционной политики. Сложность ее реализации в постановке противоречивых задач, с одной стороны, – помочь мигрантам в приумножении их человеческого и финансового капитала, с другой стороны, – сохранить человеческие ресурсы республики.

На наш взгляд, эти задачи могли бы быть решены по аналогии с организацией вахтового труда в регионах крайнего севера [Боровиков, 2008]. В этом случае Приднестровью необходимо инициировать с Россией (как главным миграционным партнером) общий иммиграционный режим, который предполагал бы общие принципы, нормы, процедуры регулирования миграционных процессов, а также варианты согласования целей, задач, масштабов желательной иммиграции между странами-участницами [Малахов, 2010].

Конкретные шаги в этом направлении могли бы охватить несколько этапов: предмиграционная подготовка потенциальных мигрантов (переквалификации в зависимости от потребностей



рынка труда страны назначения, посредничество с принимающей стороной; социальная поддержка мигрантов за рубежом (мониторинг положения мигрантов за рубежом, оказание различных услуг (транспортных, денежные переводы), правовая поддержка); реинтеграция мигрантов (трудоустройство на родине, социальная реабилитация).

Благодарности

Огромная благодарность и признательность ректору БелГУ проф. О.Н. Полухину, декану социально-теологического факультета проф. М.С. Жирову, заведующей кафедрой социальной работы О.А. Волковой, коллективу БелГУ за теплый, радушный прием и безупречную организацию на базе БелГУ стажировки по программе «Социальная работа с мигрантами в Белгородской области».

Список литературы References

1. 2013. Рынок денежных переводов: тенденции, потенциал и вклад в экономическое развитие Приднестровья. Вестник Приднестровского республиканского банка, 3: 13–18.
2013. Rynok denezhnyh perevodov: tendencii, potencial i vklad v jekonomicheskoe razvitie Pridnestrov'ja. Vestnik Pridnestrovskogo respublikanskogo banka, 3: 13–18.
2. 2015. Денежные доходы и расходы населения в 2014 году. Вестник Приднестровского республиканского банка, 4: 25–32.
2015. Denezhnye dohody i rashody naselenija v 2014 godu. Vestnik Pridnestrovskogo respublikanskogo banka, 4: 25–32.
3. Бельски М. 2008. Историко психологический анализ маргинального конфликта личности в условиях эмиграции. Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12: Психология. Социология. Педагогика, 1: 210–214.
- Bel'ski M. 2008. Istoriko psihologicheskij analiz marginal'nogo konflikta lichnosti v uslovijah jemigracii. Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Serija 12: Psihologija. Sociologija. Pedagogika, 1: 210–214.
4. Боровиков В.А. 2008. Вахтовый метод организации труда: актуальность институционализации социально-трудовых отношений. Труд и социальные отношения, 4: 96–100.
- Borovikov V.A. 2008. Vahtovyj metod organizacii truda: aktual'nost' institucionalizacii social'no-trudovyh otnoshenij. Trud i social'nye otnoshenija, 4: 96–100.
5. Волкова О.А. 2005. Профессиональная идентичность в условиях маргинализации российского общества: монография. М., Макс Пресс, 207.
- Volkova O.A. 2005. Professional'naja identichnost' v uslovijah marginalizacii rossijskogo obshhestva: monografija. M., Maks Press, 207.
6. Газета «Маклер» [Электронный ресурс] Доступно на: <http://makler.md/tiraspol/job/job-offers> (22.06.2015).
- Gazeta «Makler» Available at: <http://makler.md/tiraspol/job/job-offers> (Accessed 22 June 2015).
7. Лапшина Н.И. 2011. Трудовые мигранты как маргинальный слой российского общества. Дис. ... канд. соц. наук. Санкт-Петербург, 189.
- Lapshina N.I. 2011. Trudovye migranty kak marginal'nyj sloj rossijskogo obshhestva. Dis. ... kand. soc. nauk. Sankt-Peterburg, 189.
8. Малахов В.С. 2010. Иммиграционные режимы в государствах Запада и России: теоретико-политический аспект. Часть I, II. Политические исследования, 3:60–68, 4: 151–158.
- Malahov V.S. 2010. Immigracionnye rezhimy v gosudarstvah Zapada i Rossii: teoretiko-politicheskij aspekt. Chast' I, II. Politicheskie issledovaniya, 3:60–68, 4: 151–158.
9. Радаев В.В. 1993. Этническое предпринимательство: мировой опыт и Россия. Полис, 5: 79–87.
- Radaev V.V. 1993. Jetnicheskoe predprinimatel'stvo: mirovoj opyt i Rossija. Polis, 5: 79–87.
10. Рязанцев С.В. 2000. Этническое предпринимательство как форма адаптации мигрантов. Общественные науки и современность, 5: 73–86.
- Rjazancev S.V. 2000. Jetnicheskoe predprinimatel'stvo kak forma adaptacii migrantov. Obshhestvennye nauki i sovremenost', 5: 73–86.
11. Сафонова М.А. 2012. Концепции функционирования мигрантских сообществ в американской социологии. Социологические исследования, 5: 106–117.
- Safonova M.A. 2012. Koncepicii funkcionirovanija migrantskih soobshhestv v amerikanskoj sociologii. Sociologicheskie issledovaniya, 5: 106–117.
12. Социально-экономическое развитие Приднестровской Молдавской Республики – 2014. (Окончательные данные) [Электронный ресурс] Доступно на: <http://www.mepmr.org/gosudarstvennaya-statistika/informacziya/62-o-soczialno-ekonomicheskom-polozenii-pmr/2434-soczialno-ekonomicheskoe-razvitie-pmr-za-2014-god-okonchatelnye-dannye> (22.06.2015).
- Social'no-jekonomicheskoe razvitie Pridnestrovskoj Moldavskoj Respubliki – 2014. (Okonchatel'nye dannye) Available at: <http://www.mepmr.org/gosudarstvennaya-statistika/informacziya/62-o-soczialno-ekonomicheskom-polozenii-pmr/2434-soczialno-ekonomicheskoe-razvitie-pmr-za-2014-god-okonchatelnye-dannye> (Accessed 22 June 2015).
13. Смолина Т.Л. 2012. Теории этапов кросс-культурной адаптации. Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук, 5: 267–271.
- Smolina T.L. 2012. Teorii jetapov kross-kul'turnoj adaptacii. Aktual'nye problemy gumanitarnyh i estestvennyh nauk, 5: 267–271.



14. Уолдингер Р., Уорд Р., Олдрич Х. 2008. Этнические предприниматели. Экономическая социология, 5: 30-55. (Waldinger R., Aldrich H., Ward R. 2000. Ethnic Entrepreneurs. Entrepreneurship. The Social Science View. Oxford: Oxford University Press, 356-388).

Uoldinger R., Uord R., Oldrich H. 2008. Jetnicheskie predprinimateli. Jekonomicheskaja sociologija, 5: 30-55. (Waldinger R., Aldrich H., Ward R. 2000. Ethnic Entrepreneurs. Entrepreneurship. The Social Science View. Oxford: Oxford University Press, 356-388)

15. Шипкина С.В., Волкова О.А., 2008. Экономические миграции в современной России: проблемы управления. Социальные проблемы, 4: 174-184.

Shishkina S.V., Volkova O.A., 2008. Jekonomicheskie migracii v sovremennoj Rossii: problemy upravlenija. Social'nye problemy, 4: 174-184.