

УДК 394.9

МЕХАНИЗМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРОЦЕССОВ АДАПТАЦИИ ЭТНИЧЕСКОЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В ЕВРЕЙСКОЙ АВТОНОМНОЙ ОБЛАСТИ

Е.В. Титова

Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема,
ул. Широкая 7а, г. Биробиджан, 679015,
e-mail: efimovaekaterina91@yandex.ru

В статье представлены отдельные аспекты эмпирического исследования особенностей процесса этнокультурной адаптации трудовых мигрантов, проведенного на территории Еврейской автономной области. Трудовая миграция способствовала интеграции России в международный рынок труда, поэтому необходимо отрегулировать механизмы адаптации иностранной рабочей силы в новой для них принимающей среде с целью гармонизации межэтнических отношений и повышения экономического потенциала области и страны в целом.

Ключевые слова: трудовые мигранты, адаптация, этнокультурные механизмы, интеграция, этническая идентичность, межкультурные коммуникации, мигрантоведение.

Поиск механизмов регулирования адаптационных процессов трудовой миграции, исследование этнокультурного облика трудовых мигрантов с целью построения благоприятных межэтнических отношений в Еврейской автономной области и в целом по России принадлежит к числу наиболее острых, сложных, активно разрабатываемых проблем. Распад полиэтничного государства СССР стал причиной социальной нестабильности, большого количества межэтнических конфликтов, что, в свою очередь, привело к значительному росту количества мигрантов во многих регионах мира, в том числе и на Дальнем Востоке России. Миграция населения меняет этнокультурный облик регионов и создает напряженность в сфере межэтнических и межконфессиональных отношений. Миграции способствуют территориальному перераспределению населения и трудовых ресурсов, влияют на уровень социально-экономического развития регионов. К тому же, если осуществляется приток квалифицированных кадров в районы нового освоения, то появляется шанс развития в них не только сырьевых, но и технически более сложных видов производств по глубокой комплексной переработке добываемого сырья. Для общественно-политической и этнокультурной сферы характерны проблемы адаптации и интеграции мигрантов в принимающее сообщество. Данные проблемы сопряжены с движением за признание собственной идентичности, в основе которого порой лежит стремление внедрить свои установки в местную культуру. Этническая пестрота населения региона, значительная разница

этнокультурных установок трудовых мигрантов приводит к конфликтам с местными жителями.

Таким образом, тема исследования является актуальной, на сегодняшний день нет конкретного общего основания для этнокультурного развития Еврейской автономной области, то есть нет четкой законодательной базы, регламентирующей вопросы миграции, не отрегулированы так называемые «правовые коридоры» [13] для решения проблемы языкового барьера между трудовыми мигрантами и местным населением, к тому же на местном уровне довольно редко происходит поддержка мероприятий, которые проводятся организациями этнокультурного направления.

Объектом исследования являются трудовые мигранты Еврейской автономной области. Методологическим принципом работы является структурно-функциональный подход, позволяющий анализировать миграционные процессы как фактор социальных, структурных преобразований в обществе. Исследование предполагало также сочетание качественных и количественных методов анализа адаптации трудовых мигрантов как динамичного этнокультурного процесса. А в рамках деятельностного подхода этнокультурная адаптация предстает в качестве особого рода адаптирующей деятельности, в которой субъект (трудоу мигрант) оказывает влияние на развитие и функционирование общества.

В качестве теоретических методов исследования использовались концепции ведущих отечественных и зарубежных специалистов в сфере мигрантоведения. Эти доктрины позволили исследовать

довать стадияльные явления и тип культуры, совокупность норм, правил и моделей поведения людей в рамках относительно замкнутых областей; проблемы культурного взаимовлияния как внутри отдельных этносов, так и в рамках этнокультурных контактов с соседними народами. Применялись также кросс-культурный, системный методы исследования.

Для сбора материалов использовались методы полевой этнографии: наблюдение, опрос информантов, фиксация этнографических материалов и документов местных органов власти, учреждений культуры, текущих архивов. Результаты экспедиционных исследований оформлены в виде полевого отчета, зафондированного в государственном архиве ЕАО.

Современные научные исследования характеризуются наличием конкретных разработок на макроуровне в области управления процессами трудовой миграции. В Российской Федерации, на фоне развивающихся рыночных отношений, исследованию проблем трудовой миграции посвящено немало научных трудов, накоплен значительный практический опыт. Вопросы международной миграции населения анализируются в работах В. Ионцева [9], Ж. Зайончковской [8]. Проблема адаптации мигрантов к принимающей этнокультурной среде рассматривается в работах В. Айрапетова [1], Г. Витковской [5], А. Дмитриева [7]. Конкретные подходы к разграничению процессов трудовой миграции и межэтнических взаимодействий разработаны в трудах К. Мокина [13], В. Тишкова [14], Ж. Тощенко [15]. Сущность миграционной политики, социально-экономическая и политическая роль трудовой миграции рассматривается следующими авторами: С.Н. Мищук [12], М. Бобылев [4], А. Краснов [11] и др. Данные о миграционной ситуации в Еврейской автономной области наиболее полно представлены на официальном сайте ОФМС России по ЕАО, также там довольно подробно раскрыты особенности деятельности самого учреждения.

Автором исследования проводился опрос трудовых мигрантов в период 2011–2014 гг. по методу снежного кома на территории Еврейской автономной области, респондентам предлагалась анкета, содержащая вопросы полузакрытого и открытого типа, к тому же проводились личные беседы с представителями диаспорных общин ЕАО и многими трудовыми мигрантами. Общее количество опрошенных – 197 чел. Среди них можно выделить следующий национальный состав: китайцы – 32%; азербайджанцы – 17%; армяне – 10%; киргизы – 9%; таджики – 9%; молдаване –

5%; узбеки – 5%; украинцы – 4%; корейцы – 5%; казахи – 2%; грузины – 1%; чеченцы – 1%. Доли мужчин и женщин в выборочной совокупности – 57 и 43% соответственно. Возрастная категория варьировалась от 19 до 54 лет [6]. Возраст трудовых мигрантов является важнейшим адаптационным ресурсом. Естественно, принадлежность к тому или иному поколению существенно влияет на восприятие трудовыми мигрантами происходящих в их жизни изменений и, следовательно, на выбор адаптивной стратегии. Люди старшего поколения имеют меньше шансов на удачное «встраивание» в поток этнокультурного времени, у них немного вариантов мобильности. Для многих из них, особенно женщин старше среднего возраста, путей для встраивания в новую для них систему трудовых и, естественно, этнокультурных отношений почти не остается.

Среди приезжающих на заработки 68% состоят в зарегистрированном браке. Никогда не состояли в браке 15%, остальной процент опрошенных – разведенные. Таким образом, примерно треть (32% по данным исследования) трудовых мигрантов не состоит в браке, что является позитивным моментом с точки зрения улучшения демографической ситуации в области и городе. Стоит также заметить, что создание семьи на территории России является специфической формой адаптации, весьма распространенной среди молодых мужчин-мигрантов, выбирающих в жены не своих соотечественниц, а русских, местных женщин.

Кроме того, можно отметить сравнительно невысокий образовательный уровень внутри группы трудовых мигрантов. По образованию состав опрошенных представлен следующими категориями: высшее образование – 9%; среднее профессиональное образование – 38%; общее среднее образование – 41%; неполное высшее образование имеют 12%. Включение в новую профессиональную деятельность, ее эффективность во многом определяется опытом предшествующей трудовой деятельности. Наличие профессионального опыта означает, что до приезда в Россию и устройства на работу личность уже прошла вторичную социализацию и «обладает» какими-либо профессиональными навыками и способна их реализовать в новых условиях.

Вопросом первой необходимости для успешной адаптации в чужой стране является знание местного языка. Незнание русского языка сильно ограничивает возможности адекватного, по специальности, трудоустройства для мигрантов. Для человека, не владеющего языком, оста-

ется единственная возможность трудоустройства – занятие неквалифицированным трудом. Что касается трудовых мигрантов в ЕАО, помимо родных языков, некоторое число опрошенных владеют русским языком (37%), некоторые отмечали, что владеют английским языком (4%, несколько человек являлись учителями английского языка), остальной процент опрошенных (59%) либо владеют русским очень плохо, либо не владеют вообще.

Среди опрошенных трудовых мигрантов были люди следующих профессий: бизнесмены, учитель начальных классов, учитель английского языка, строители (штукатуры-маляры, разнорабочие – их преобладающее число – 57%), грузчики, бармены, повара, кондитеры, адвокат, охранники, официанты, продавцы.

На вопрос: «По каким причинам Вы прибыли именно в Еврейскую автономную область?» указывались следующие ответы:

- «условия для жизни здесь лучше» (4%);
- «приехал(а) на заработки» (преобладающее количество ответов, 80%);
- «приехал(а) в гости к родственникам» (4%);
- приехал(а) вместе с родителями; по семейным обстоятельствам (9%);
- приехал(а) учиться (3%).

Время пребывания в области мигранты оценивают по-разному: более половины опрошенных отвечали, что остаются в области на постоянное место жительства, остальные (около 34%) отвечали, что собираются уезжать из области назад на родину. Обратный выезд в большинстве случаев можно аргументировать тем, что временные спады в ключевых отраслях экономики, включая промышленное производство, строительство и сельское хозяйство приводили к росту безработицы внутри области, вследствие чего порой сокращались квоты на иностранную рабочую силу, таким образом, мигранты не могли найти работу. Вот один из примеров ответов: «строительство заморожено – нет денег – и я не смог вообще найти работу. Мне пришлось занимать деньги, чтобы приехать сюда, и я их потратил. Не знаю, что и делать».

На новом месте жительства более 50% респондентов испытывали определенные трудности при обустройстве на территории нашей области, а именно: социальное неравенство, тяжелое бремя материальных проблем, постоянный страх за будущее, чему сопутствуют повышенный риск соматических и психических заболеваний, конфликт с собой и другими, наконец, ощущение себя «чужаком» и человеком «второго сорта».

Уровни своих доходов после переезда на

территорию области респонденты оценивали следующим образом:

- достаточные для жизни и возможности делать накопления (2%);
- достаточные для удовлетворения текущих потребностей (54%);
- достаточные для приобретения необходимых продуктов и одежды (43%);
- хватает лишь на продукты питания (1%) [6].

Таким образом, уровни доходов трудовых мигрантов свидетельствуют о том, что большая часть мигрантов имеет достаток среднего уровня, а производит определенные денежные накопления лишь несколько человек (те люди, которые занимаются собственным бизнесом). Большинство респондентов могут обеспечить себя только необходимым набором продуктов питания, одеждой. Респонденты часто «жаловались» на очень низкую заработную плату, нехватку достойных рабочих мест и дороговизну жилищно-коммунальных услуг.

Отношение мигрантов к местному населению по результатам опроса оценивалось положительно на 87%; остальные 13% – не отрицали, что порой бывали и конфликтные ситуации с местными. Поскольку мигрантам необходимо внедряться в новую, чужую для них культуру, в большинстве случаев запускается соответствующий защитный механизм – проекция. Мигрант опасается коренного населения. Он приписывает ему качества, которых не замечает в самом себе – закрытость, отчужденность, недоверие и боязнь. Этот защитный механизм Зигмунд Фрейд описал в своей работе в 1894 г. («Защитные нейропсихозы») как «отчуждающую проекцию» [15]. Действие проекции завершается приписыванием себе положительного, доброго аспекта и переносом отрицательного, злого и черного аспекта на персону, которая действовала вместе в оцениваемой ситуации, формируя образ врага. Личность с доминирующей проекцией склонна при возникновении противоречий к активно оборонительному поведению и самоутверждению. Формируется диспозиция «свой – чужой», где «свой» – это тот, кто похож на собственную личность, а «чужой» – не похожий на эту личность. В данном случае мигранты ориентированы на упрочнение социального статуса, завоевание престижной социальной позиции, на конкуренцию и соперничество с местным населением. Основаниями к этому служат культурная рознь между основной массой трудовых мигрантов и местным населением, религиозные различия и языковой барьер. В отдельных случаях мигрант,

предполагая непринятие его новым обществом, не зная языка и, соответственно, не имея возможности вступить в диалог с местным населением и понимая наличие других препятствий, в том числе и правовых, принимает решение участвовать в незаконном бизнесе, отсюда – рост нелегалов-мигрантов. Итог происходящего таков – это человек, находящийся на территории РФ без регистрации участвующий или способствующий развитию теневое сектора экономики, не владеющий русским языком, не имеющий возможности защитить свои неотъемлемые права, не выполняющий обязанности по отношению к принимающему региону при том, что сам пользуется государственными благами. Кроме того, данная ситуация способствует разделению общества на «своих» и «чужих». Причина этому – невозможность или нежелание адаптироваться и интегрироваться в национальное общество. От состояния защищенности и успешности интегрирования мигранта в новую среду будет зависеть его производительность труда и в целом социально-экономическая и политическая обстановка в области и в стране. Чаще всего конфликты между трудовыми мигрантами и местным населением, как выяснилось, возникали из-за языкового барьера и наблюдались, прежде всего, в строительной отрасли, сельскохозяйственной и торговой сфере. Некоторые трудовые мигранты рассказывали, что из-за стереотипного мнения местных жителей (о том, что «мы – приезжие – «черные», «чурки», «рабы») не раз происходили драки: «мы опасаемся ходить по одному, поэтому стараемся быть всегда в группах». Местное население, так или иначе, все равно чувствует угрозу от все увеличивающегося числа трудовых мигрантов, понимая, что в регионе помимо официально прибывших по трудовой визе, имеет место и нелегальная миграция. Известен также случай, когда руководитель одного из крестьянско-фермерских хозяйств объявил голодовку в знак протеста против политики региональной власти, которая, по его мнению, большее предпочтение отдает китайской рабочей силе в ущерб местной. Фермера поддержали и его коллеги, жалуясь на то, что вынуждены сокращать посевы вследствие близости к Китаю и огромного наплыва дешевого импорта в магазинах области, т.е. отечественная продукция оказывается некупаемой, фермеры больше расходуют, нежели получают [8].

Создание условий, необходимых для успешной адаптации мигрантов в новом для них обществе предполагает принятие мер для достижения реального социального равенства мигрантов и местного населения, создание системы межкуль-

турных коммуникаций, оказание необходимой помощи для включения мигрантов в новую социальную и культурную среду: образовательные услуги, развитие системы социальной защиты, поддержка языка и культуры мигрантов. Все вышеперечисленное зависит непосредственно от деятельности органов власти. По результатам опроса, взаимоотношения мигрантов с различными учреждениями оцениваются так: а) сферой местного здравоохранения довольны полностью 48%; частично довольны 39%, затрудняются ответить на данный вопрос 13%; б) деятельностью местных правоохранительных органов довольны 64%; частично довольны 34%, затрудняются ответить 2%; в) деятельностью Отдела Федеральной миграционной службы полностью довольны 49%; частично довольны 38%; затрудняются ответить 13% [6].

Респондентам был предложен вопрос открытого типа без предлагаемых ответов, по поводу того, как они считают, что необходимо сделать для улучшения адаптации приезжего населения на территории ЕАО; были получены следующие преобладающие ответы:

- «необходимо оказывать помощь при трудоустройстве на работу (побольше квот)»;
- «помогать устроиться на работу и найти пригодное для жизни жилье»;
- «помогать обеспечивать работой, жилплощадью, а главное – перспективой для взращивания и воспитания здоровых телом и душой детей»;
- «обеспечение нормальными местами для проживания»;
- «больше создать рабочих мест, обеспечить нормальные условия труда, платить достойную заработную плату»; «на работу чтобы принимали без проблем»;
- «чтобы местное население проявляло больше уважения к нам» [6].

Таким образом, показателем адаптированности трудовых мигрантов к внутренней среде является степень их удовлетворенности различными сторонами своей трудовой деятельности. Немаловажное значение для оценки степени адаптации является самооценка мигрантами собственного материального положения, его динамики в связи с приездом в новое место. Анализ субъективных оценок трудовыми мигрантами своего материального положения до миграции и после однозначно говорит о том, что трудовая миграция как стратегия выхода из трудного экономического положения для абсолютного большинства мигрантов оправдывает себя. Значимым показателем адаптации к ситуации смены места жительства и места работы и одновременно фактором, определяю-

щим степень адаптации, «встраиваемости» в новую систему отношений является уровень информированности мигрантов о правилах и условиях новой жизни в стране. По отношению к трудовым мигрантам адекватность используемых ими способов и целей адаптации должна рассматриваться также с точки зрения соответствия их законодательно установленным требованиям. 62% мигрантов, принявших участие в нашем исследовании, прошли регистрацию, 19,5% даже не пытались зарегистрироваться, 18,5% получили отказ в регистрации [6]. Исходя из вышеизложенного, можно говорить о том, что среди адаптационных ресурсов трудовых мигрантов присутствуют имеющие для процесса их адаптации как позитивное (пол, возраст, самооценка материального положения в связи с приездом в ЕАО), так и негативное значение (маргинализация, низкий уровень информированности и правовой культуры, а, точнее, ее практически полное отсутствие у трудовых мигрантов).

Обширные интеграционные союзы, которые в свою очередь используют преимущества объединения рынков, различные базы с ресурсами и весомым трудовым потенциалом, в дальнейшем оказываются устойчивыми к нарастающей конкуренции в глобализирующемся мире. То есть трудовая миграция является инструментом, обеспечивающим необходимый состав регионального рынка рабочей силой, способным увеличить динамизм, инновационность и мобильность трудовых ресурсов, но только тогда, когда хорошо отрегулирована административная политика по миграционным вопросам.

В Еврейской автономной области сложилась и достаточно полноценно функционирует система органов власти, занимающихся вопросами нормативно-правового регулирования трудовой миграции. Однако существует ряд проблемных задач, стоящих перед государственными структурами, которые еще предстоит решать. Для этого необходимо построить систему механизмов регулирования процессов адаптации трудовых мигрантов в области. Основную роль в формировании и реализации миграционной политики играют несколько групп механизмов. Первая группа регулирует политико-правовую систему. Среди них можно выделить следующие: во-первых, нужно совершенствовать миграционное законодательство для формирования в области (и в стране в целом) оптимальной миграционной ситуации; во-вторых, навести порядок в сфере трудовой миграции посредством сокращения теневого использования иностранных работников и максимального обе-

спечения потребностей экономики в трудовых ресурсах; в-третьих, необходим переход к цивилизованной, организованной системе использования иностранной рабочей силы путем привлечения в Россию квалифицированных трудовых мигрантов; в-четвертых, обеспечить полномасштабный контроль за исполнением законодательства в сфере миграции, а также оказывать государственную поддержку вынужденным переселенцам [2]. Вторая группа включает механизмы регулирования процессов адаптации трудовых мигрантов – это этнокультурные механизмы (например, приобщение трудовых мигрантов к культурным традициям региона проживания; воспитание чувства культурной и этнической идентичности; развитие образовательных, языковых программ по улучшению уровня адаптации трудовых мигрантов и гармонизации межэтнических отношений; приобщение местной молодежи к проблемам адаптации и интеграции мигрантов; увеличение количества этнокультурных мероприятий в области; создание локальных функциональных центров, занимающихся вопросами адаптации и интеграции трудовых мигрантов). Решение проблемы становления в России гибкого рынка труда, системы социально-трудовых отношений в обществе, восстановления демографического и экономического равновесия непосредственно связано с адаптационными и интеграционными процессами в среде трудовых мигрантов. Необходимо содействовать формированию у трудовых мигрантов стремления к обретению российской гражданской идентичности как ценности, отражающей сплоченность, достойную жизнь и возможность развития для каждого человека, независимо от его социального положения, этнокультурных и других убеждений.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Айрапетов В.С. Социальные проблемы вынужденной миграции: автореф. дис. ... канд. филос. наук. М., 1994. 121 с.
2. Здоровец Я.И. Миграционная проблематика и развитие российского законодательства // Аналитический вестник Совета Федерации ФС Российской Федерации № 22 (339) «Национальная и миграционная политика: зарубежный и отечественный опыт» (декабрь 2007). С. 35–46.
3. Аналитический обзор миграционной ситуации и деятельности ОФМС России по ЕАО по реализации государственной политики в сфере миграции в ЕАО за 6 месяцев 2014 г. 13 с.
4. Бобылев М. Миграционная политика: сущность, структурное строение, основные типы // Власть. 2009. № 6. С. 61–64.

5. Витковская Г.С. Российское общество перед лицом массовой трудовой миграции // Государственная национальная политика: проблемы и перспективы: материалы научно-практической конференции 25 мая 2005 г. в Екатеринбурге / Госдума РФ, Правительство Свердловской области, Законодательное собрание Свердловской области, Академия проблем безопасности, обороны и правопорядка. Екатеринбург, 2005. С. 283–285.
6. ГА ЕАО. Ф. 629. Оп. 2. Д. 331. Л. 61. Ефимова Е.В. Полевой отчет.
7. Дмитриев А.В. Миграция. Конфликтное изменение. М.: Альфа-М, 2006. 432 с.
8. Ефимова Е.В. Этнокультурные особенности трудовой миграции из Китая в Еврейскую автономную область на рубеже XX–XXI веков // Межэтнические и межкультурные коммуникации в XX в. – начале XXI в.: сборник материалов всеросс. науч.-практич. конф. Биробиджан, 25 марта 2014 / под общ. ред. П.В. Примака. Биробиджан: Издательский центр ФГБОУ ВПО «ПГУ им. Шолом-Алейхема», 2013. С. 57–65.
9. Зайончковская Ж. Миграция вышла из тени // Отечественные записки. 2004. № 4 (19). С. 41–52.
10. Ионцев В.А. Международная миграция: теория и история изучения. М.: Диалог-МГУ, 1999. Вып. 3. С. 53–105.
11. Краснов А.Ю. Основные направления государственной политики в сфере противодействия незаконной миграции // Власть. 2009. № 2. С. 61–63.
12. Мищук С.Н. Влияние иностранной рабочей силы на социально-экономическое развитие Дальнего Востока России (середина XIX в. – начало XXI в.) // Проблемы Дальнего Востока. 2013. № 1. С. 91–104.
13. Мокин К.С. Мигранты: «неинтегрируемое общество»? // Социальная политика и социология. 2006. № 3. С. 224–234.
14. Тишков В.А. Этническое и религиозное многообразие – основа стабильности и развития российского общества: статьи и интервью. М.: Московское бюро по правам человека: Academia, 2008. 84 с.
15. Тощенко Ж.Т. Этнократия: история и современность (социологические очерки). М.: Росспэн, 2003. 432 с.
16. Фрейд Зигмунд. The neuro-psychoses of defence // The standard edition of the complete psychological works of Sigmund Freud = Die Abwehr-Neuropsychosen (1894). Лондон: Hogarth press and the Institute of Psychoanalysis, 1962. Т. III.

The article presents some aspects of empirical studies of migrant workers ethno-cultural adaptation, conducted in the territory of Jewish Autonomous Region. Labour migration has contributed to the integration of Russia into the international labour market, therefore, it is necessary to adjust the adaptation mechanisms to a different receiving environment, in order to harmonize interethnic relations and in this way improve economic potential of the region and the country.

Key words: labour migrants, adaptation, ethnic and cultural mechanisms, integration, ethnic identity, cross-cultural communication.