

А.А. Руденко

СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ В СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА*

Трудовые мигранты, «встраиваясь» в структуру российского социума, активно видоизменяют ее. В связи с этим особое значение приобретает социологическая диагностика трудовых миграционных процессов как на макро-, мезо-, так и на микроуровне. Последнему и посвящена настоящая статья. Рассматривается социальная адаптация трудовых мигрантов к инокультурному социальному пространству Санкт-Петербурга. Данные получены в рамках качественного исследования, в ходе которого были опрошены работодатели, управленцы и трудовые мигранты, занятые в строительной отрасли.

Ключевые слова: *трудовые мигранты, социальная адаптация, сфера строительства.*

Key words: *labour migrants, social adaptation, construction industry.*

Трудовая миграция на территорию России граждан ближнего и дальнего зарубежья является постоянно и объективно присутствующим фактом социальной жизни, который в современных реалиях активно реконструирует и видоизменяет социальную структуру российского общества, а также меняет типичные, привычные конфигурации и модели жизни как коренных жителей, так и мигрантов, не имеющих опыта социокультурного закрепления на территории нашей страны.

* Статья подготовлена при поддержке гранта РФФИ № 09-06-00075а «Трудовая миграция в российском мегаполисе: ситуация Санкт-Петербурга».

Формально-правовой регуляцией миграционных процессов занимаются прежде всего федеральные органы власти. Федеральная миграционная служба (ФМС), местные органы власти — Комитет по занятости и труду, полиция, — решают вопросы квотирования, учета, контроля миграции. Немаловажную роль играют различные социальные акторы (диаспоры, посредники, работодатели), которые со своей стороны стараются влиять на миграционную ситуацию. Несмотря на такую многосубъектность, которая, казалось бы, должна вести к взвешенной, сбалансированной и продуманной миграционной политике, на практике наблюдается скорее обратное: складывается своеобразная конфигурация, в которой «каждая сторона, стремясь превратить свои требования и нормы в обязательные правила игры и взаимодействия, выступает одним из лезвий, формирующих профиль трудовой миграции» (Козловский 2010: 241).

Основной концептуальной проблемой современной миграционной политики нашей страны является проблема выбора — «в ком Россия нуждается в первую очередь — в работниках или будущих гражданах?» (Мукомель 2011: 44). Ситуация с регулированием трудовой миграции напрямую связана с этим вопросом, и его нерешенность ведет к тому, что контуры и содержание миграционной политики (в том числе в части регулирования трудовой миграции) колеблются, а действия акторов малоэффективны, либо неэффективны вовсе. Это находит свое выражение в том, что политика выдачи разрешений на временное проживание, выдача разрешений на работу, вопрос получения гражданства подвержены краткосрочной рыночной конъюнктуре, являются нестабильными, «скачущими». Так, квота разрешений на временное проживание «в 2009 г. составляла 200,3 тыс., а в 2010 г. снизилась до 159,5 тыс. разрешений» (Там же: 45), квоты разрешений на работу варьируются «от 6 млн. разрешений до 1,8 млн. разрешений и корректируются несколько раз в год» (Там же). Регулирование трудовой миграции, в частности, в Санкт-Петербурге носит репрессивный характер и заключается в следующем комплексе мер, предпринимаемых официальными структурами (в первую очередь ФМС и полицией): проверке документов у трудовых мигрантов, депортации, а также в ряде «регулярно проводимых в городе мероприятий с участием представителей силовых ведомств. Здесь имеются в виду операции “Рынок”, “Нелегальный мигрант”, “Автобус” и т. п.» (Ивлева 2010: 237). Очевидно, что такая политика является малоэффективной и не способствует полноценной адаптации трудовых мигрантов в структуру российского социума.

В то же время автор не может согласиться с такой категоричной позицией: «Со стороны бизнеса и государства не создается никаких усло-

вий для нормальной адаптации и интеграции людей, приезжающих в Россию на заработки» (Ивлева 2009: 145). На общероссийском уровне проблемы трудовой миграции активно обсуждаются в СМИ, в частности на телевидении, в интернет-среде. В нашем городе действует программа «Толерантность», поддержанная Правительством Санкт-Петербурга, недавно вышел новый учебник русского языка для трудовых мигрантов «Мы живем и работаем в России», проводится рекламная компания по толерантности*.

Однако проблемы приспособления, встраивания и приживаемости трудовых мигрантов все равно на настоящий момент остаются сравнительно малоизученными. К сожалению, несмотря на то, что власть пытается решать проблемы трудовых мигрантов, все же, как правило, вопросы адаптации и интеграции мигрантов в принимающее сообщество отдаются на откуп им самим. Трудовые мигранты должны самостоятельно находить для себя наиболее оптимальные стратегии жизни (зачастую сводящиеся к выживанию) в новых непростых жизненных условиях.

Настоящая статья основывается на выводах и результатах качественного исследования трудовой миграции, проведенного автором в 2010 и 2011 гг.

Цель статьи коррелирует с основной целью исследования и состоит в описании социальной адаптации трудовых мигрантов-строителей к инокультурной среде большого города на примере условий их жизни и включенности в строительную сферу в Санкт-Петербурге.

Данные, методы и гипотезы исследования

В качестве кейса была взята небольшая частная строительная компания Санкт-Петербурга. Выбор данной единицы объясняется тем, что у автора был доступ к полю, а значит, и возможность всесторонне изучить ситуацию. Была проведена серия полуформализованных интервью с трудовыми мигрантами, занятыми в сфере строительства. Всего было опрошено двадцать трудовых мигрантов, занимающих различные позиции в профессиональной иерархии. Также для получения более объективной картины были опрошены и российские сотрудники, непосредственно взаимодействующие с трудовыми мигрантами и занимающие различные должности (от подсобника до генерального директора). Продолжительность каждого интервью составляла примерно 50 минут.

* Толерантность — Программа Правительства Санкт-Петербурга. Электронный источник: [<http://spbtolerance.ru/?page=home>]. Режим доступа: 03.07.2011 г.

Исходя из анализа научной литературы, прессы был сформулирован ряд гипотез, которые требовали своего частичного или полного подтверждения или опровержения:

1. Мигранты рассматриваются работодателями как дешевый экономический ресурс и инструмент достижения краткосрочных экономических целей;
2. Социально-культурная адаптация является периферийной в сравнении с закреплением на рынке труда и получением относительно устойчивого материального дохода;
3. С точки зрения мигрантов, в российском социуме не создано достаточных условий для полноценной адаптации.

В качестве рабочей дефиниции адаптации используется определение П.С. Кузнецова, согласно которому адаптацию «<...> можно определить как процесс и результат активного приспособления этнических групп (и отдельных индивидов — их представителей) к условиям другой социокультурной среды» (Кузнецов 2000).

Социальная адаптация представляет собой активное становление в новой для человека социальной обстановке, причем для трудового мигранта это становление происходит, как отмечает Г. Пядухов, «в условиях жесткой конкуренции, в атмосфере ускоренного и уплотненного времени, насыщенного интенсивной деятельностью, в котором нет места паузам и передышкам» (Пядухов 2003: 69).

Мигранты как работники: позиция руководства и работников предприятия

«Стройка» (название изменено, как и имена респондентов — *прим. авт.*) — небольшая частная строительная компания, спектр деятельности которой включает работы по мелкой отделке и ремонту городских квартир и загородных коттеджей. Свою работу ведет с 2009 г. Осуществляемые работы включают в себя установку окон, ремонт сантехники, сварочные работы, отделочные работы, электромонтажные работы, а также различную подсобную деятельность. Профиль предприятия определяет выбор рабочих конкретных специальностей, необходимых фирме для обеспечения качественного выполнения работ: сварщик, плиточник, электрик. Исходя из практики и опыта работы, генеральный директор установил оптимальное количество постоянно действующих сотрудников. Необходимость в постоянном присутствии дополнительного числа рабочих отпадает также и потому, что график работы очень неопределенный, гибкий, связан с неожиданностями и авралами: зачастую работники привлекаются и в выходные дни.

Однако, несмотря на все вышеперечисленное, необходимость в привлечении дополнительных рабочих рук все же существует и она достаточно остра: *«Так как объектов много, на всех не успеваем все делать, то привлекаем мигрантов, так как просто самим не справиться»* (информант № 3, прораб).

Потребность в рабочей силе объясняется большим фронтом работ и невозможностью одновременного их выполнения. Это понимают как руководители высшего звена, так и прорабы, в связи с чем на временную работу принимаются трудовые мигранты. Приоритетный найм иностранцев в ущерб российским специалистам объясняется ситуацией на современном строительном рынке труда, где наши соотечественники предъявляют изначально более высокие требования, чем иностранные работники: высокая заработная плата и официальная закреплённость на предприятии ставятся ими как обязательные условия. Выполнение данных требований руководством предприятия не может обеспечить: *«Они идут, но не остаются. Мы не можем их оставить, так как им нужно все и сразу. Много денег, да сразу официальное оформление, фиксированная зарплата. Причем подсобникам, да помощникам электриков! Требуют под двадцать тысяч минимум, а это при том, что работы может и не быть. Это просто экономически неэффективно. Все строители — люди «халтуры», как они сами говорят. У нас может не быть заказов, а им что — сидеть? Они и устраиваются в несколько мест сразу. Винить их не в чем — хотят «грести» под шестьдесят тысяч со всех мест. Если не тут, то там — ищут наиболее дорогие предложения. Мы же таких денег предложить не могли и вряд ли сможем в будущем. Поэтому они и приходили на «временку» — что-то «подсобить», ну и платили им по факту приемки. Сделал — получи»* (информант № 1, генеральный директор).

Несколько иная точка зрения на ситуацию у рабочих — наших сограждан, которые составляют «костяк» рабочего коллектива и чье профессиональное сотрудничество с трудовыми мигрантами является неотъемлемой частью их работы. Четко выраженной позиции относительно необходимости присутствия трудовых мигрантов в компании у рабочих не сложилось, ими это принимается как данность, факт: *«Ну работают, всем работа нужна. Я не могу сказать, плохо это или хорошо, что они работают у нас»* (информант № 5, сварщик).

Мнения самих трудовых мигрантов сводятся к тому, что работа в «Стройке» — это лишь средство для заработка, один из «перевалочных пунктов» в профессиональной карьере (отметили все респонденты).

Помощь в поставке рабочей силы оказывает разветвленная сеть знакомых и коллег руководства, которые ранее уже имели дело с трудовыми

мигрантами: *«Ну, у меня много знакомых в различных областях. Так как они сами кто прорабы, кто замы, то получается, что они имеют дело давно с мигрантами. Они уже знают проверенных людей. Те, которые не подведут. Я обычно звоню знакомым, те связываются с ихними прорабами и соответственно они уже подыскивают работников, которые могли бы подойти»* (информант № 1, генеральный директор).

Обращение к знакомым значительно снижает издержки и риски, связанные с опасением по поводу того, что работы не будут сделаны в срок, а, значит, пропадут заказы и выгода будет упущена. Используемая ранее стратегия поиска рабочих через сеть Интернет не возымела должного успеха — возможно, потому, что трудовые мигранты не прибегают к услугам всемирной сети. Как выяснилось в ходе интервью, мигранты общаются в основном со своими соотечественниками. Что касается национальности мигрантов, то, по словам руководства, большинство приходящих трудоустроиваться — узбеки (примерно 80 %) , на втором месте — таджики (20 %).

Привлекаются на работу разнорабочие, подсобники, помощники сварщика и электрика. Привлечение мигрантов идет на конкретные работы. Так как нанимаются уже проверенные люди, то руководство обычно не проверяет квалификационные требования при поручении трудовым мигрантам работы, к тому же, как уже отмечалось, в компанию обычно приходят люди с невысокой квалификацией. Соответственно, отпадает необходимость в обучении, т. к. это считается нецелесообразным: работа достаточно простая, не требует серьезных знаний и навыков. Важный нюанс, по мнению сотрудников предприятия, заключается в том, что зачастую главным в строительстве является не полученное образование, а опыт работы.

Что касается оформления трудовых мигрантов на работу, то, как правило, не заключается трудовые договора, отсутствует официальное оформление. *«Все регулируется устно — я доверяю своим коллегам, а мигранты все равно письменную речь не понимают, им «языком» намного проще объяснить все»* (информант № 1, генеральный директор).

Руководители и рабочие в один голос отметили, что трудовые мигранты могут быть наняты только в качестве подсобников или помощников рабочих основных специальностей; как полноценных сотрудников их рассматривать нельзя (надо сказать, что сами трудовые мигранты, работавшие в «Стройке», были вполне удовлетворены своим положением). Это обстоятельство, а также ряд других трудностей и особенностей взаимодействия с трудовыми мигрантами, а также некоторые особенности их поведения и мотивации подробно раскрыты респондентами.

Отмечается:

1. Слабый уровень владения языком: *«Трудно донести до них нюансы, мелочи работы, которые русские схватывают на лету. Поэтому людям надо вдалбливать, что и как. Не нашим, наши быстро все улавливают, что и как надо делать»* (информант № 3, прораб). Плохое владение языком зачастую ведет к невозможности быстрого выполнения указаний: *«Нет, ну есть, допустим, более понятливые узбеки, но в целом плохо говорят по-русски, поэтому ставим [их] на те работы, где нужна минимальная ответственность, просто помощь для более быстрого осуществления работы»* (информант № 6, электрик). Сами мигранты считают, что их уровень владения языком достаточен для повседневного рабочего общения, а «большого и не требуется» (это отметили все опрошенные).

2. Низкая профессиональная компетентность: *«Недавно приняли одного. Алик, узбек. Работает как? Ну в принципе сносно, более-менее. Можно ли его поставить варить что-то дорогое и качественное? Конечно, нет, смеешься. Он же все спалит к чертовой бабушке. Я же иногда могу и не только сантехнику там, что-то другое варить, а например перегородки, ограды различные, просто какие-нибудь болванки и заготовки варить — вот ему и поручаю эту работу. Это не так сложно. Он вязать, к примеру, хорошо умеет. Вот что он умеет делать хорошо. За это я на него могу положиться»* (информант № 5, сварщик). *«Электрика — дело сложное. Предпочитаю работать один. Когда дают кого — ну, там, могу проконтролировать, как человек делает, чтобы только отдохнуть, а то бывало, зарабатываюсь совсем»* (информант № 6, электрик). *«Плитку класть, к примеру, или поштукатурить, опалубку положить — дело нехитрое в общем то, но и тут нужна сноровка, тщательность, трудолюбие. Многие из них делают так, что потом переделывать приходится. Поэтому постоянно стою и контролирую их работу. Но в целом не всегда, иногда попадают и хорошие, более-менее грамотные помощники»* (информант № 7, плиточник).

Сами трудовые мигранты не придают данному аспекту большого значения, считая, что справляются со своей работой: *«Ну делаю все хорошо. Главное, что я сам доволен»* (информант № 8, мигрант-таджик, бывший помощник плиточника). *«Стараюсь все делать на совесть. Не все получается, но в целом — нормально»* (информант № 9, мигрант-узбек, бывший помощник электрика).

Профессиональная некомпетентность, невозможность осуществлять по-настоящему сложную работу имеют своим следствием ухудшение качества проводимых работ. Соответственно, у руководства укрепляется и подкрепляется степень доверия «своим» как гарантия выполнения качественной работы. Низкая профессиональная компетент-

ность, а также неосведомленность руководства о прошлом «карьерном пути» трудовых мигрантов и невозможность его проверить, вероятно, служат одним из факторов того, что у руководства складываются стереотипные представления о мигрантах, которые емко выражены следующей фразой: *«Мне кажется, что мигранты не предназначены вообще для сложного строительства»* (информант № 2, заместитель генерального директора).

3. Материальная ориентация как наиболее сильный и важный стимул к работе сочетается с безответственным и «прохладным» отношением к труду у трудовых мигрантов. Складывается парадоксальная ситуация, когда, с одной стороны, иностранные работники поставлены в жесткую зависимость от своего рабочего места, а, с другой стороны, им, как выразился прораб, *«наплевать на результаты своего труда»* (информант № 3, прораб). *«Деньги для них — главное. Это все определяет. Они знают: здесь не очень получается с работой, можно «подхалтурить» где-то еще. А такая ситуация, к сожалению, нас не устраивает, но и не деться никуда, заказы то осуществлять нужно — быстро, в срок, да еще и качественно к тому же»* (информант № 1, генеральный директор).

Сами же трудовые мигранты заявляют, что главное и основное, что имеет значение, — это достойная заработная плата.

В то же время, для ряда мигрантов характерен настрой на выполнение своих обязанностей как на что-то «быстрое», «временное» и обязательно «сразу хорошо оплачиваемое». *«Многие, вместо того, чтобы усилленно пахать, начинают там как «плохие» русские прохлаждаться, частенько перерывы устраивать, покуривать. Им бы надо быстрее делать, а они, как правило, у нас работают в свой выходной, то есть им не надо никуда спешить, вот они и расслаблены очень. Опять-таки не все, но попадают. Это осложняет работу прораба, он вынужден их постоянно подстегивать, контролировать, когда они выполняют работу самостоятельно. А когда работы проводятся на двух-трех объектах одновременно? Это же ад!»* (информант № 7, плиточник).

Показательна в этом отношении ситуация с прорабом Равшаном. Надо отметить, что на предприятии распространена практика приглашения иностранных прорабов и бригадиров, с тем, чтобы облегчить и оптимизировать по срокам работу. Иностранцы мигранты и бригадиры выступают в роли посредников в переговорах между работодателем и группой трудовых мигрантов, готовых работать. Равшан серьезно подвел руководство «Стройки», когда необходимо было осуществлять работы по благоустройству территории. Как выяснилось, *«он вместо того, чтобы прийти и руководить работой, просто «профинтил» время, ссылаясь на то, что якобы заболел. Но он, оказывается, нашел другую работу, по-*

стоянную, а нас кинул просто. Конечно, это исключение, но тем не менее» (информант № 1, генеральный директор).

Таким образом, трудовые мигранты не всегда могут гарантировать руководству компании качественное и своевременное выполнение работ, подрывая, как оказывается, важнейшую составляющую — доверие, которое автор вслед за Р. Шо (Шо 2000: 43) определяет как «надежду на то, что люди, от которых мы зависим, оправдают наши ожидания». Доверие является ключевым фактором обеспечения жизнедеятельности предприятия и понижает всю его структуру, как неоднократно отмечали и сами респонденты.

Все вышеперечисленное в совокупности способствует тому, что работодатели рассматривают трудовых мигрантов исключительно как временную и непостоянную малоквалифицированную рабочую силу: «По сути дела для нас — это просто рабочие» (информант № 4, сметчик). «Временные [работники], которым нужен приработок. Так мы их и рассматриваем. Но стараемся платить справедливо» (информант № 2, заместитель генерального директора). «Им главное — по-быстренькому рабоченку сделать и свалить. Сколько бы мы ни работали — ни у одного не увидели какого-то супер-рвения, но оно и понятно — людям нужно выживать. Я бы на их месте себя также бы вел, наверное. В принципе, все из нас на определенном этапе являются мигрантами. Когда не знаешь там, куда пристроиться, тыкаешься, как кот. Но у них это постоянно. Хотя попадаются вроде и ответственные работники, как Алик, например, с которым я сейчас работаю» (информант № 5, сварщик).

В то же время, как уже отмечалось, сами трудовые мигранты считают, что достойно справляются со своими обязанностями.

Оценивая качество работы трудовых мигрантов в общем, за двухлетний период плотного сотрудничества с ними, руководители-респонденты отмечают следующее: «Как прораб — оцениваю работу на «уд». Делают, что умеют» (информант № 3, прораб). «Я сметчик — не могу судить, но в целом более-менее. Сносно. Думаю, что могли бы и лучше, если бы больше платили, но лишних денег, как понимаешь, ни у кого нет» (информант № 4, сметчик). «Ну относительно неплохо. Мы стараемся показывать им, что главное — хорошо трудитесь — получите деньги» (информант № 2, заместитель генерального директора). «Как работодатель — люди стараются как могут. Делают свою работу. Как я ее оцениваю? На тройку с плюсом, если давать им возможность работать самостоятельно и на четыре, если приглядывают за ним наши. Но все равно без проверки и перепроверки нельзя, это необходимо» (информант № 1, генеральный директор).

В поведении и трудовой дисциплине особых отличий у иностранных работников от русских сотрудников не наблюдается. Мигранты момен-

тально включаются в работу, однако из-за плохого знания русского языка часты нерациональные простои, потеря времени, что нередко ведет к обострениям и конфликтам в коллективе: *«Адаптация происходит быстро. Им не привыкать. Главная проблема — это язык, но и тут, как правило, они хоть частично, но понимают, «секут тему». А конфликты — куда без них. Но редко. В основном приходится их подгонять. И также по долгу объяснять, что делать — куда нести, адрес и так далее»* (информант № 3, прораб).

Особенных, присущих только мигрантам, стратегий трудовой адаптации, «включения» в работу, по мнению респондентов-руководителей и рабочих, нет, и, по словам российских работников, этого и не требуется, т. к. работа рутинна и не требует особых новаций и изменений.

Уровень заработной платы трудовых мигрантов не является строго фиксированным и складывается из объема и качества проделанных работ. Что касается механизма получения мигрантами зарплаты, то он выглядит следующим образом: предварительно с бригадиром или прорабом-мигрантом оговариваются конкретные суммы, за которые мигранты готовы работать, а по окончании работ происходит выплата оговоренных сумм. Это обуславливается тем, что имея «обратный» опыт (выдача аванса или полная оплата труда до начала производства работ), руководитель замечал, что многие мигранты расслаблялись, начинали подходить к работе менее ответственно: *«То есть деньги им выдал — они уже успокаиваются, так как понимают, что уже можно не так усиленно работать»* (информант № 2, заместитель генерального директора).

Характеризуя положение строительной отрасли в целом, специфических проблем в ней респонденты не наблюдают: *«Да все нормально, заказы же есть»* (информант № 1, генеральный директор). Правда, растут цены на материалы: *«Что беспокоит: материалы дорожают — песок там, металл, прочее»* (информант № 3, прораб). Необходимость в использовании труда мигрантов, по мнению генерального директора, остается, и, по прогнозам генерального директора компании, данная тенденция сохранится в ближайшем и отдаленном будущем: *«Как брали работников на определенные должности по мере необходимости, так и будут продолжать брать»* (информант № 1, генеральный директор).

Что же касается адаптации трудовых мигрантов как комплексного явления, то тут высказался только генеральный директор: *«Они не очень хорошо понимают правила общежития, так сказать. Многих нюансов, понятных большинству россиян, они не улавливают. Но это от того, что там, где они работают — это, как правило, низкоквалифицированный труд. А там они, по сути, предоставлены самим себе. Даже став гражда-*

нами, я думаю, они долго будут еще вникать в законы и понятия. Ведь все не так просто. Нужно здесь родиться, чтобы стать полноценным россиянином. А если нет — то нет. Но я думаю, если им постоянно что-то объяснять, говорить, то толк будет. Часто вынуждены работать много, а живут как свиньи — условия не созданы, не делается для них ни фига. Но им нужны деньги — здесь [в городе — прим. авт.] они получают столько, сколько на родине им и не снилось. Поэтому — это их путь. Делают они свою работу: метут, допустим, “тележат” в “сетях”, “маршрутничают» (информант № 1, генеральный директор).

При обсуждении миграционной ситуации в целом не наблюдается какого-то резкого разброса мнений, наоборот, все респонденты примерно схожи в том, что миграция и ее регулирование — дело правительственных структур, четко выраженной позиции и информированности у них не наблюдается: «Да я мало об этом знаю» (информант № 1, генеральный директор). «На самом деле не вникаю» (информант № 2, заместитель генерального директора). «Это дело правительства» (информант № 3, прораб).

Для российских работников дело обстоит несколько иначе: перспективы и проблемы миграционной политики увязываются респондентами с общим состоянием неопределенности в стране: «Сейчас везде один хаос, неразбериха, постоянно какие-то коллизии. Вот нет у нас четкой какой-то стратегии развития страны, генеральной линии партии, как сказали бы в «совке». Все подвешено, неопределенно как-то. Куда идем, к чему стремимся — непонятно. Правительству надо на глобальном уровне решать эти [миграционные — прим. авт.] вопросы — причем как тем, откуда они едут, и нашему особенно. А вообще сложно это все, запутанно. Какая политика — такая и миграция» (информант № 6, электрик).

Трудовые мигранты: адаптация в большом городе

В ходе исследования методом полуструктурированного интервью было опрошено двадцать трудовых мигрантов из Средней Азии: десять мигрантов из Узбекистана и десять из Таджикистана. Все они в разное время были задействованы в роли прорабов, помощников электрика и сварщика, а также подсобника в «Стройке». Вся представленная ниже информация и данные даются в обобщенном виде и характерны для обеих национальностей.

Все респонденты — мужчины, возрастом от тридцати двух до сорока лет. Наиболее распространенный возраст в данной «группе» — тридцать пять лет (пять респондентов). Средний срок проживания в России — пять лет (двенадцать респондентов живут в России пять лет, остальные — от четырех до шести лет).

Основная причина миграции в нашу страну — крайне малый доход семьи в целом, который не позволял семьям респондентов поддерживать свое воспроизводство на приемлемом уровне. К сожалению, уточнить средний размер дохода семей опрашиваемых не удалось, респонденты отмалчивались, не желая отвечать на этот вопрос, либо ограничивались односложными словами: «мало», «немного».

Практически все респонденты достаточно рано начали свою трудовую деятельность, наиболее ранний срок — двенадцать лет. Наиболее распространенная сфера занятости для молодых (до двадцати лет) мигрантов на родине была помимо торговли (что объясняется широким включением родителей мигрантов в данную сферу) занятость в сельском хозяйстве. Этот факт был озвучен двенадцатью опрошенными (семью респондентами из Узбекистана и пятью из Таджикистана).

Решения о миграции принимались трудовыми мигрантами коллективно, совместно с семьями, на «общем совете». Таким образом, у мигрантов присутствует фактическая «неотделимость» себя от семьи и родственников. В то же время двое опрошенных из Узбекистана приняли решения о перемене места жительства самостоятельно, без принуждения, однако решения также диктовались жизненными трудностями и ситуацией в семье: *«Я уехал сам, мать болела сильно, отец работал — мастер, хлопковый завод — практически ничего не ели. Сказал и уехал»* (информант № 10, мигрант-таджик, бывший помощник плиточника). *«Отец потерял работу, искать долго — хотелось денег больше, и я решил, что здесь больше заработаю»* (информант № 11, мигрант-узбек, бывший помощник сварщика).

Коммуникативные и социальные сети играют чрезвычайно важную роль в жизни трудовых мигрантов. Получение информации и переезд в Россию происходил посредством уже освоившихся здесь соотечественников, которые переехали в Санкт-Петербург в середине-конце 1990-х гг. и занимались торговлей или подсобными работами на рынках. Информация о России, уровне заработной платы и пр. передавалась исключительно во время личных приездов работавших здесь мигрантов на родину, причем страна в целом характеризовалась положительно: *«Равшан говорил, что здесь хорошо. Правда, жить опасно, но деньги хорошие»* (информант № 12, мигрант-таджик, бывший прораб). *«Здесь можно было товар продать, приехать домой и жить долго не работая»* (информант № 13, мигрант-узбек, бывший помощник плиточника).

Опасности, как правило, связывались с общей напряженной криминальной ситуацией в стране и обострившимися на ее фоне проблемами мигрантофобии и ксенофобии. Случались и случаи вандализма на рын-

ках: смахивания товара с прилавков, воровства. Однако данные сложности не пугали мигрантов.

Процедура официального оформления в ФМС мигрантами не раскрывается. На данный вопрос мигранты либо отмалчивались, либо отвечали, что никакого взаимодействия не происходит. Однако, как удалось выяснить в ходе бесед, все формальности и сложности были преодолены, т. к. помогли друзья, уже имевшие опыт взаимодействия с официальными структурами.

На первых порах все респонденты испытывали страх, чувство неудобства, дискомфорта. Основной проблемой было настороженное отношение работодателей, жителей к трудовым мигрантам (к самому факту их присутствия) и очень низкий уровень владения русским языком. Первичная адаптация трудовых мигрантов в течение первых двух лет сводилась к подчинению более знающим и грамотным товарищам, приобретению минимального опыта нахождения в стране и, что первоначально, — реализации в сфере труда, для того, чтобы осуществить главную цель, с которой трудовые мигранты приехали в Россию, — заработать деньги (вернее, научиться их зарабатывать). Действия сводились к тому, чтобы грамотно и качественно выполнять те простые трудовые операции, которые от них требовались, и не допускать провалов в работе. Остальная активность сводилось к сну (отдыху), потреблению продуктов первой необходимости. Мигранты снимали квартиры, деля сумму выплат поровну на количество человек, проживающих в квартире. В квартирах обычно селились от трех до пяти человек.

Поскольку все «старшие товарищи» трудовых мигрантов работали на местных рынках, то они привлекли туда своих друзей и родственников, доверяя им работу у прилавков либо поручая раскладывать фрукты, овощи или же заниматься разгрузкой товара. Данная работа была мигрантам знакома, таким образом, трудовая адаптация не была стрессовой или болезненной. Многие из иностранных работников сами работали продавцами у себя на родине или наблюдали за работой родителей или друзей. Адаптация мигрантов сводилась к закреплению на рынке труда.

Характерный распорядок дня «типичного» трудового мигранта выглядел примерно следующим образом (дается обобщенная модель на основе данных интервью): ранний подъем (как правило, часа в четыре утра), затем выход на работу, работа (до закрытия рынков, шести-семи часов вечера), возвращение домой, сон. Работали все опрошенные целую неделю без выходных.

На протяжении примерно первых двух лет пребывания в России трудовые мигранты находились под патронажем родственников и знакомых, друзей (помощь, улаживание всех сложных вопросов, включая

оформление в ФМС, трудоустройство). Поначалу мигранты даже не строили никаких планов на будущее, жили одним днем. Однако через некоторое время (от одного года до двух лет с момента миграции в Россию) они покинули прежнее место работы, подыскивая для себя что-то более «удобное». Иностранцы начали понимать, что тех денег, которые они зарабатывают, недостаточно, можно зарабатывать больше. Произошел крен в сторону индивидуализма и опоры только и исключительно на свои силы, при одновременном использовании социальных связей как ценного ресурса: «Сам все могу, зачем мне кто-то помогать будет? Но надо — друг поможет» (информант № 15, мигрант-таджик, бывший помощник сварщика). Используя механизм подражания, а также личные качества и накопленный опыт, трудовые мигранты начали включаться во всевозможные сферы труда. Их подстегивало и фактическое одиночество, предоставленность самим себе, отсутствие помощи и поддержки.

Также расширился спектр приложения сил и труда мигрантов: если ранее, «по приезде» они работали на одном месте, то в настоящее время все респонденты без исключения заняты как минимум на двух работах (среди опрашиваемых был узбек, который работает дворником, охранником, а также готовит и убирает квартиру в русской семье). Это отражается на темпе и ритме жизни мигрантов, практически не успевающих восстанавливаться после тяжелого труда.

После работы на рынке все респонденты на определенном этапе были заняты в строительной отрасли. Путь туда также был один: через посредничество друзей и знакомых. Среди причин «расставания» со сферой торговли называются следующие: недостаточно денег (отметили пять таджиков, четыре узбека), сумму выяснить не удалось; тяжесть и однообразие труда (данный пункт озвучен двумя узбеками, тремя таджиками).

Среди респондентов в работе «Стройки» на разных временных этапах были задействованы: прорабы, помощники плиточника, помощники сварщика, помощники электрика. *Прорабы* (два узбека и один таджик). Мотивацией для устройства на работу в данной должности у узбекских мигрантов был недолгий опыт аналогичной работы на родине и внесение записи в «документ» (вероятнее всего, трудовую книжку — прим. авт.) — это послужило весомым аргументом для работодателя. Преимуществами явились также относительно хорошая профессиональная подготовка и владение русским языком. Таджик «пробился» за счет относительно хорошего знания русского языка, а также определенного личностного «напора» и некоторого знания о строительстве и строительных работах. Проработав в «Стройке» в течение полу-

года, они покинули данное место работы. Среди причин назывались следующие: отсутствие достойной заработной платы, затяжные простои (могли не работать по три-четыре дня). Отметим, что зарплата мигрантов является сдельной (зависит от объема и сложности работы) и нигде не фиксируется. Средняя зарплата прорабов составляла десять тысяч рублей в месяц.

Прорабы приводили с собой своих товарищей, которые могли быть полезны компании (и их же с собой забирали, когда уходили с места работы, если те также были недовольны чем-либо, если же нет, те оставались работать). Среди них респонденты отметили следующие категории работников:

Помощники плиточника (три узбека и шесть таджиков). Для них характерен крайне низкий уровень владения русским языком, однако они обладали необходимыми качествами для работы: хорошей физической формой и, следовательно, выносливостью и расторопностью. Средняя зарплата составляла пять тысяч рублей в месяц.

Помощники сварщика (три узбека и два таджика), *помощники электрика* (два таджика и два узбека). Для приема на работу необходимы были рекомендации от прораба (устная договоренность с руководством, а также опыт работы, хотя бы минимальный, такой у респондентов имелся). Средняя зарплата данных категорий работников составляла восемь тысяч рублей в месяц.

Необходимо отметить, что в качестве наказания применялись санкции со стороны руководства «Стройки»: за несвоевременное или некачественное выполнение работ изымалось из зарплаты от одной до двух тысяч рублей, в качестве же премии за хорошую работу мигрантам выдавалась по пятьсот рублей сверх установленной платы. Данные условия, как выяснилось, изначально оговаривались сторонами. Главными причинами ухода с работы всеми респондентами назывались простои, маленькая зарплата.

Сейчас среди работающих в «Стройке» трудовых мигрантов занят только помощник сварщика Алик, который описал текущую ситуацию так: *«Все хорошо. Зарплата — восемь тысяч. Звонят, заранее оповещают, когда надо приходиться. А так работаю грузчиком в «Пятерочке», чтобы еще денег иметь»* (информант № 14, мигрант-узбек, помощник сварщика).

Все остальные респонденты покинули строительную компанию и сейчас распределены в следующих отраслях экономики:

— низкоквалифицированный труд (грузчики — три узбека, четыре таджика). Работа проходит в дневные и утренние смены. Задействованы в торговых сетях «О`Кей», «Пятерочка», «Народный». Средняя зара-

- ботная плата варьируется в пределах пятнадцати тысяч рублей, достигая в случае «бесперебойной» работы двадцати тысяч рублей;
- сфера обслуживания (повара — два узбека, один таджик). Работа «день через день», названия заведений не называются, однако удалось выяснить, что одно из них находится в Петергофе. Здесь респондентам пригодился их опыт домашней готовки. Средняя заработная плата составляет пятнадцать тысяч рублей;
 - охранная деятельность (пять узбеков, пять таджиков). График работы варьируется, включает ночные смены, работа характеризуется респондентами как крайне тяжелая и ответственная, приводящая к усталости и эмоциональному выгоранию. Зарплата составляет от пятнадцати до двадцати тысяч рублей.

По прошествии длительного периода времени (от четырех до шести лет) у всех мигрантов без исключения произошло качественное повышение уровня владения русским языком. Это отметили все респонденты, заметил это и автор (несмотря на то, что трудовые мигранты не включены в культурную жизнь, они говорят по-русски относительно неплохо). Однако дальнейшее совершенствование языка мигрантами расценивается как ненужное и лишнее. «А зачем?», «Для чего?», «Не надо» — вот типичные реплики-ответы.

Родственники респондентов, живущие в Таджикистане и Узбекистане, очень довольны ими, для них суммы денег, зарабатываемые мигрантами, являются, по словам опрошенных, просто «астрономическими». У всех мигрантов есть семьи с двумя детьми — у половины респондентов (трое таджиков и двое узбеков) семьи живут с ними, у остальных — на родине. Доход жен, занятых исключительно в сфере торговли товарами народного потребления в киосках, составляет в среднем пятнадцать тысяч рублей. Все опрошенные имеют родных или двоюродных братьев или сестер.

Так как смысл жизни мигрантов в России один — заработок, то быт отходит на второй план. Хозяйство, как правило, ведется обоими супругами. Стоимость оплаты квартиры составляет от шести до восьми тысяч рублей в месяц и делится на количество человек, проживающих в помещении. Все мигранты живут совместно со своими друзьями или родственниками, в квартире проживает максимум шесть человек.

Потребление мигрантов достаточно скудное. Удалось зафиксировать перечень товаров, без которых они не могут обойтись: еда, алкоголь (покупаемые исключительно в дешевых сетях и магазинах («Пятерочка», «Народный»), одежда, мелкая бытовая техника, игрушки для детей (все данные товары покупаются на городских рынках и «развалах»), сигареты. Всем респондентам денег на данный момент хватает, однако

респонденты имеют четкую установку на дальнейшую трудовую реализацию.

Включенность в культуру крайне низка (это же касается и образовательной сферы). Ни у кого из опрошенных нет телевизора, они не читают газет, не следят за жизнью страны. Это может объясняться крайне напряженным графиком работы.

Будущие сценарии жизни мигрантов сводятся к дальнейшей занятости и реализации в сфере труда (отметили все респонденты), а также к получению респондентами гражданства непосредственно для самих себя или своих жен (отметили трое узбеков). У всех респондентов сложился положительный образ нашего города. В целом он воспринимается как «дружелюбный», а люди — «приятные». Серьезных проблем как таковых в жизни респондентов, по их словам, не наблюдается, однако, как заметили большинство опрошенных, чувствуется одиночество, беспомощность, предоставленность самим себе, беззащитность, социальная изоляция от системы здравоохранения (отметили пятнадцать респондентов).

Заключение

В ходе проведенного исследования выяснилось, что все гипотезы исследования подтвердились.

Полностью подтвердилась первая гипотеза: трудовые мигранты действительно рассматриваются работодателем только как ресурс, инструмент для выполнения разнообразных видов работ. Слабая языковая адаптация, низкая профессиональная компетентность, часто встречающаяся безответственность при выполнении рабочих обязанностей — все вышеперечисленное создает трудности и препятствия на пути интеграции иностранных граждан в полноценный рабочий процесс.

Гипотеза о второстепенной роли социально-культурной адаптации в сравнении с экономическим закреплением на рынке труда и получением относительно устойчивого материального дохода также нашла свое полное подтверждение. Выяснилось, что трудовые мигранты в своей массе непрерывно «живут работой», смысл и цель жизни сводятся исключительно к труду.

Третье предположение о том, что с точки зрения мигрантов, в российском социуме не создано достаточных условий для полноценной адаптации, подтвердилась, но частично. Отмечая в целом «благоприятный климат» российского мегаполиса, иностранные работники раскрывают значимые для них проблемы, к числу которых относятся: беспомощность, одиночество, социальная изоляция.

Это свидетельствует о весьма тревожных и неблагоприятных тенденциях, которые касаются функционирования социальных институтов, ре-

гулирующих трудовую миграцию. Не созданы институциональные механизмы для осуществления полноценной адаптации трудовых мигрантов; отсутствует диалог, сотрудничество между трудовыми мигрантами, работодателями и государственными структурами. Работодатели, как выяснилось в ходе исследования, не информированы о текущей миграционной ситуации в стране, не следят за тенденциями миграционных процессов.

Однако, принимая во внимание масштаб исследования и количество опрошенных респондентов, не следует рассматривать данные выводы как окончательные. Миграционная ситуация подвижна и динамична, и необходимы дальнейшие исследования трудовых мигрантов и их адаптации в структуру современного российского общества.

Литература

Ивлева И.В. Трудовые мигранты в городской экономике // Журнал социологии и социальной антропологии. 2009. Т. XII. № 3.

Ивлева И.В. Регулирование трудовой миграции: ситуация Санкт-Петербурга // Реструктуризация экономики: ресурсы и механизмы: Материалы научно-практической конференции (Санкт-Петербург, 25–27 января 2010 г.). СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2010.

Калайков И.П. Цивилизация и адаптация. М.: Прогресс, 1984.

Козловский В.В. Институциональные «ножницы» трудовой миграции: Российский контекст // Реструктуризация экономики: ресурсы и механизмы: Материалы научно-практической конференции (Санкт-Петербург, 25–27 января 2010 г.). СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2010.

Кузнецов П.С. Концепция социальной адаптации. Саратов: Изд-во Саратовского университета, 2000.

Мукомель В.И. Интеграция мигрантов: вызовы, политика, социальные практики // Мир России. 2011. Т. XX. № 1.

Пядухов Г.А. Этнические группы мигрантов: тенденции притока, стратегии поведения. Пенза.: ПГАСА, 2003.

Шо Р. Б. Ключи к доверию в организации: результативность, порядочность, проявление заботы. М.: Изд-во Дело, 2000.

Руденко А.А. К вопросу о социальной адаптации трудовых мигрантов: ситуация Санкт-Петербурга // Пятые Ковалевские Чтения: Материалы научно-практической конференции (Санкт-Петербург, 12–13 ноября 2010 г.) / Отв. ред. Ю.В. Асочаков. СПб. 2010. С. 581–583. [<http://test.hse.spb.ru/media/233039/kovalvmaterials.pdf>] Режим доступа: 08.06.2011 г.

Толерантность — Программа Правительства Санкт-Петербурга. Электронный источник: [<http://spbtolerance.ru/?page=home>]. Режим доступа: 03.07.2011 г.

Приложение. Список информантов

1. Генеральный директор предприятия «Стройка». 45 лет, на предприятии с момента основания, стаж работы на аналогичной должности более пяти лет.

2. Заместитель генерального директора предприятия «Стройка». 39 лет, на предприятии с момента основания, стаж работы на аналогичной должности — три года.

3. Прораб предприятия «Стройка». 43 года, на предприятии с момента основания, стаж работы на аналогичной должности более пятнадцати лет.
4. Сметчик предприятия «Стройка». 40 лет, на предприятии с момента основания, стаж работы на аналогичной должности более десяти лет.
5. Сварщик предприятия «Стройка». 43 года, на предприятии с момента основания, стаж работы на аналогичной должности более пятнадцати лет.
6. Электрик предприятия «Стройка». 35 лет, на предприятии с момента основания, стаж работы на аналогичной должности более десяти лет.
7. Плиточник предприятия «Стройка». 30 лет, на предприятии с момента основания, стаж работы на аналогичной должности — семь лет.
8. Мигрант-таджик, бывший помощник плиточника на предприятии «Стройка». 32 года, стаж работы — четыре месяца.
9. Мигрант-узбек, бывший помощник электрика на предприятии «Стройка». 35 лет, стаж работы — один год.
10. Мигрант-таджик, бывший помощник плиточника на предприятии «Стройка». 39 лет, стаж работы — полгода.
11. Мигрант-узбек, бывший помощник сварщика на предприятии «Стройка». 33 года, стаж работы — два года.
12. Мигрант-таджик, бывший прораб на предприятии «Стройка». 37 лет, стаж работы — семь месяцев.
13. Мигрант-узбек, бывший помощник плиточника на предприятии «Стройка». 34 года, стаж работы — полгода.
14. Мигрант-узбек, помощник плиточника на предприятии «Стройка». 32 года, стаж работы — четыре года.
15. Мигрант-таджик, бывший помощник сварщика на предприятии «Стройка». 40 лет, стаж работы — один год.