*Н.А.Ткачева**

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

Международная миграция рабочей силы является важной составляющей мировой экономики. Существующая система использования трудовых мигрантов требует серьезной модернизации. Реализация стратегии самовыживания снижает значение социального капитала миграционных потоков, исключает мигрантов из региональных процессов. Механизмом преодоления негативных тенденций может выступать социальное партнерство как институт, обеспечивающий не только общественную стабильность, но и повышение качества человеческого капитала.

***Ключевые слова:** трудовая миграция, глобализация, социальное партнерство.*

Миграция как фактор всемирного взаимодействия является актуальной проблематикой исследований в современном мире. Причины пристального внимания к данному явлению детерминированы её масштабами, выраженной тенденцией к росту миграционных потоков, социально-экономическими, политическими, социокультурными последствиями миграционных процессов.

Трудовая миграция в настоящее время представляет собой одну из важнейших составляющих общих миграционных потоков. По данным МОТ, около 90% всех международных мигрантов перемещаются в развитые страны в поисках работы. В условиях глобализации все большее число стран включается в процесс международной миграции, в их числе новые государства, образовавшиеся на постсоветском пространстве.

Тюменский регион, как и Сибирь в целом, привлекателен для трудовых мигрантов из ближнего и дальнего зарубежья. Проведенное автором социологическое исследование показало долгосрочный характер данной тенденции, и это необходимо учитывать в миграционной политике региона. Необходимо подчеркнуть, что устойчивая, скоординированная система воздействия на мигра-

* © Ткачева Н.А., 2008

Ткачева Нина Алексеевна (sever626@mail.ru), кафедра социальной работы Института гуманитарных наук Тюменского государственного нефтегазового университета, 625000, Россия, г. Тюмень, ул. Орджоникидзе, 54.

ционные процессы в Российской Федерации находится в стадии формирования. К сожалению, передача значительных полномочий по регулированию миграции правоохранительным органам принесла положительные результаты в более жестком противодействии незаконной миграции, но не изменила миграционную ситуацию в целом. В значительной мере это связано с тем, что органы исполнительной власти региона и местного самоуправления оказались фактически отстраненными от решения проблем миграции. Органами государственной власти не определены приоритеты миграционной политики в стране и регионах.

Противоречивость миграционных процессов отмечают все исследователи. С одной стороны, трудовая миграция способствует социально-экономическому развитию региона, с другой стороны, замедляет структурную перестройку и техническое перевооружение отдельных отраслей экономики, создает комплекс проблем административного и социального характера. Существующая система привлечения и использования трудовых мигрантов требует серьезной модернизации.

Е.А. Назарова считает целесообразным создание рекрутинговых компаний по привлечению иностранной рабочей силы, прежде всего квалифицированной, или государственной (региональной) «биржи труда» для иностранцев при соответствующем законодательном обеспечении, что, несомненно, будет способствовать повышению качества трудовой миграции, учету мигрантов на основании заявительного принципа [1. С.141].

В то же время многоаспектность миграционных процессов, неоднозначное отношение к ним не должны закрывать от нас проблемы человеческого измерения данного явления. Какое место мигрант как индивид занимает в системе координат социокультурного пространства региона, каковы его профессиональные статусы и роли, с какими ожиданиями он приезжает и с какими ощущениями уезжает «домой»? Следует отдавать отчет в том, что реализация стратегии самовывживания мигрантов порождает неуверенность в завтрашнем дне, создает ситуацию нестабильности, что приводит к неприятию мигрантами принимающего общества, вызывает ответную агрессию коренного населения.

Это, в свою очередь, снижает значение социального капитала миграционных потоков, исключает мигрантов из региональных процессов. По мнению Дж. Коулмана, понятие «социальный капитал» объясняет природу социальных отношений индивидов. Исследователь рассматривал социальный капитал как потенциал взаимного доверия и взаимопомощи, целерационально формируемый в межличностных отношениях [2. С.125-128]. Отсюда следует, что основная функция социального капитала – увеличение результативности социальных действий.

М. Вебер, акцентировавший внимание на социологическом анализе мотивации социального действия, выделял степень участия рациональных элементов в процессе мотивации социального действия. «Целерационально действует

тот индивид, чье поведение ориентировано на цель, средства и побочные результаты его действия, кто рационально рассматривает отношение средств к цели и побочным результатам... то есть действует не аффективно (прежде всего не эмоционально) и не традиционно» [3. С.611].

Считаю возможным подчеркнуть, что целерациональность действий предполагает взаимодействие участников отношений, в нашем случае – трудовых мигрантов и принимающего общества в лице представителей органов власти, силовых структур, работодателей, жителей региона.

Представители символического интеракционизма делали акцент на том, что любое устойчивое взаимодействие возможно лишь на основе взаимного признания партнерами единых критериев, ценностей, норм, символов [4. С.170]. Данный подход важен, по мнению автора, для понимания одного из ключевых аспектов преодоления негативных последствий трудовой миграции – формирования механизма институализации отношений мигрантов и принимающей стороны. Таким механизмом может выступать социальное партнерство – важнейший институт, обеспечивающий не только общественную стабильность, но и повышение качества человеческого капитала.

Выделим основные параметры института партнерства:

во-первых, данный институт, отражая общие характеристики общества и уровень партнерских отношений, в то же время позволяет создать новые специфические черты взаимоотношений в сфере трудовой миграции;

во-вторых, формирование институализированных партнерских отношений способствует разработке адекватной и эффективной миграционной политики, что позволит равномерно формировать необходимые государству потоки иностранной рабочей силы;

в-третьих, формирование института социального партнерства в РФ осуществляется сверху. Возникновение данного института в сфере трудовой миграции требует инициативы и руководящей роли органов государственной власти, поскольку миграционные процессы напрямую связаны с безопасностью государства;

в-четвертых, институализация отношений способствует развитию поведенческих ориентиров, системы ценностей, моральных установок и норм, которые детерминируют поведение принимающего сообщества и мигрантов.

Остановимся на более развернутой характеристике параметров социального партнерства.

1. Область применения социального партнерства существенно расширяется, и партнерские отношения входят во все сферы общественной жизни. В связи с этим происходит формирование новых тенденций в развитии института социального партнерства. Одним из таких новых направлений является становление социального партнерства в сфере трудовой миграции. В данном случае партнерство заключается в выработке общей позиции по тем или иным вопро-

сам и организации совместных взаимовыгодных действий при сохранении противоположных интересов.

Выделим социально-экономические задачи во взаимоотношениях мигрантов и принимающей стороны, решение которых возможно, на наш взгляд, в рамках социального партнерства:

- обеспечение прав мигрантов в сфере социально-трудовых отношений;
- легитимизация и институализация трудовых конфликтов между мигрантами и работодателями и их оперативное разрешение;
- формирование представительных органов социальных партнеров в миграционной сфере на всех уровнях социального диалога, повышение взаимной ответственности за соблюдением соглашений и договоров;
- решение проблем охраны труда, социального и медицинского обеспечения работников, подготовки и переподготовки кадров, включая изучение русского языка, истории и культуры страны пребывания.

В рамках социального партнерства необходимо ввести минимальные социальные стандарты – оплата труда, медицинская страховка, страхование от несчастного производственного случая, защита от произвола работодателя, чтобы добиться общедоступности социальной защиты мигрантов при соблюдении интересов принимающего общества.

2. Если исходить из того, что главным фактором экономического роста выступает человеческий капитал, то создание условий для его функционирования является отправной точкой при определении стратегии социальной политики и социального партнерства, как одного из механизмов ее реализации. Можно согласиться с Л.А.Еловиковым, который утверждает, что «социальная политика должна строиться на основе разработки нормативных показателей, отражающих требования производства к общему и профессиональному образованию и здоровью человека, уровню развития его потребностей и мотивов трудовой деятельности» [5.С.269].

Целесообразно усилить внимание к профессиональной подготовке, ввести общую систему определения уровня квалификации мигрантов – это может стать функцией социального партнерства.

Миграционная политика может рассматриваться как самостоятельный инструмент государственного управления таким сложным социально-демографическим явлением, как миграция населения, и вместе с тем она – важная часть общесоциальной политики государства. Разделяя мнение Л.Л. Рыбаковского, считаю, что мероприятия, направленные на решение миграционных проблем, должны быть взаимоувязаны с политикой, реализуемой в других сферах государственного управления [6. С.431-432].

Сегодня основными факторами миграции выступают механизмы формирующегося всероссийского рынка с его региональной спецификой и политическая конъюнктура как внутри России, так и на постсоветском пространстве. Следовательно, крайне важна разработка эффективных механизмов перерас-

пределения миграционных потоков с учетом геополитических интересов страны и облегчения интеграции мигрантов в районах вселения; формирование условий для притока высококвалифицированных мигрантов, ориентированных на адаптацию в новых местах проживания, принятие производственной, организационной культуры принимающего общества.

3. В обеспечении механизмов рационализации и легализации партнерских отношений между работодателями и трудовыми мигрантами в трансформирующемся обществе одна из главных ролей принадлежит государству. Государство в данном случае как посредник и гарант должно обеспечивать равные возможности субъектов социального партнерства. При этом имеется в виду не прямое вмешательство государства, а опосредованное влияние через формирование экономико-правового, межгосударственного механизма при активном участии третьего сектора в лице культурно-национальных автономий, профессиональных объединений мигрантов, других организаций и объединений.

Сдерживают развитие социального партнерства между государственными органами, работодателями и трудовыми мигрантами, снижают его эффективность следующие факторы:

- низкий уровень производственно-экономической деятельности многих организаций, использующих труд мигрантов;
- преимущественно сезонный характер трудовой миграции в регионе;
- дифференциация в имущественном положении и социальном статусе различных групп мигрантов;
- непоследовательность в формировании и реализации современной миграционной политики.

Социальное партнерство в сфере трудовой миграции должно обеспечить достойную жизнь иностранных рабочих в соответствии с их квалификацией, трудовым вкладом, условиями труда, интенсивностью трудовой деятельности. Главный предмет партнерских отношений всех видов и уровней – качество жизни человека, цивилизованность общества и комфортность среды обитания. Более того, психология и культура поведения государства, работодателей и иностранной наемной рабочей силы как субъектов социального партнерства должны основываться на осознании политического характера данного типа взаимодействия, поскольку согласование интересов в данной области в условиях демографического кризиса в России предполагает стабильность и безопасность страны.

4. Социальное партнерство, отражая трудовые отношения, с одной стороны, и стремясь к их регулированию, с другой, характеризуется:

- во-первых, наличием субъектов взаимодействия, интересы которых в своей основе противоположны;
- во-вторых, необходимостью осознания взаимодействующими участниками различий своих интересов;

в-третьих, осознанием того, что рыночная экономика реализует новую функцию рыночных трудовых отношений – защиту и реализацию значимых интересов субъектов труда путем образования специальных организационных структур и организации коллективных действий.

В отношении мигрантов российские предприниматели используют худший вариант традиционной системы патернализма, когда нарушение режима пребывания, отсутствие коллективных и индивидуальных договоров с трудовыми мигрантами позволяет работодателю реализовать, по сути, безграничную власть в отношении иностранных наемных работников. Патернализм ярко проявляется в доминировании отношений типа: строгость и справедливость, требовательность и доброжелательность, что предполагает особое покровительство, «защиту» своих работников, в том числе и от закона, контроля органов власти, так как это понимает работодатель.

А.В. Соловьев правомерно концентрирует внимание на такой важнейшей дефиниции, лежащей в основе социального партнерства, как взаимодействие. Исследователь приходит к выводу, что «социальное партнерство есть переплетение, сочетание борьбы и сотрудничества, противодействия и содействия (кооперации)» [7. С.326].

Взаимодействие может быть непротиворечивым, основанным на взаимоподдержке, содействии, координации взаимодействия сторон. В то же время борьба как взаимодействие противоречивого характера включает такие качественно различные отношения сторон, как самосохранение, развитие, функционирование одной стороны за счет другой, устранение, отталкивание другой стороны, подавление ее. При этом взаимодействие как динамическое явление будет способствовать прогрессивному или регрессивному развитию.

Механизмы и процедуры диалога и сотрудничества между объединениями трудовых мигрантов, муниципальными и региональными властями, работодателями не отработаны. Предстоит шире внедрять современные методы и подходы к ведению переговоров, урегулированию споров, взаимному признанию и уважению прав заинтересованных сторон.

Возникают закономерные вопросы: какая структура должна стать координатором трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в системе «государство-работодатель-трудовой мигрант?» Должна ли комиссия быть непременно трехсторонней?

Если мы обратимся к опыту других стран, таких как Германия – страна с наиболее высоким уровнем мигрантов и хорошо развитой системой отношений социального партнерства, то здесь особый интерес представляет работа советов по делам иностранцев в Германии. Цель советов – предоставление гражданам немемецкого происхождения возможности участия в коммунальной политике и формировании социально-трудовых отношений [8. С.10-12].

Возможно? в будущем сотрудничество государства, среднего и малого бизнеса и трудовых мигрантов будет развиваться через общественные фонды, уч-

режденные на региональном и местном уровнях. Их деятельность должна строиться на принципах гласности и открытости.

В России функционируют культурно-национальные автономии и происходит активное стихийное формирование этнических объединений различного толка. Этнокультурные объединения решают не только этнокультурные или конфессиональные вопросы, но и экономические или политические проблемы прибывающих в регион мигрантов.

Институциональная полнота деятельности этнокультурных объединений, сообществ и общин может сделать их полноценными субъектами социального партнерства. Следует согласиться с Т.Г. Бортниковой, отмечающей высокий социальный статус этнокультурных объединений. Анализ деятельности этнокультурных организаций позволяет рассматривать их как социальные институты. Являясь общественными добровольными формированиями, они выполняют функцию построения гражданского общества в качестве его составляющих [9. С.31-36].

Проблема социального партнерства между трудовыми мигрантами, работодателями, структурами исполнительной власти и местного самоуправления должна получить четкое законодательное решение, при этом необходимо предусмотреть возможность блокирования социально неэффективных решений.

Именно социальное партнерство может стать основой социальной включенности человека, социальной жизни индивида, а господствующий тип отношения к нему – базовой характеристикой самого общества. Осознание этого будет способствовать взаимодействию трудовых мигрантов, органов власти, работодателей и общества на началах плюрализма, множественности подходов и оснований. Социальное партнерство как цель взаимодействия на основе права и доброй воли должно стать оптимальным механизмом развития отношений между мигрантами и принимающим обществом и привести к общественной стабильности.

Библиографический список

1. Назарова, Е.А. Проблемы учета и регулирования миграции в Москве / Е.А. Назарова // Социальные процессы в современной России: традиции и инновации: тезисы докладов конференции «Сорокинские чтения». – М., 2007. – Т.4.
2. Коулман, Дж. Капитал социальный и человеческий / Дж. Коулман // Общественные науки и современность. – 2001. – №3.
3. Вебер, М. Избранные произведения / М. Вебер. – М., 1990. – 629 с.
4. Общая социология / под общ. ред. А.Г. Эфендиева. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 654 с.
5. Еловигов, Л.А. Социальная политика / Л.А. Еловигов. – Омск: Омск. гос. ун-т, 2002. – 288 с.

6. Рыбаковский, Л.Л. Миграционная политика / Л.Л.Рыбаковский // Социальная политика: Энциклопедический словарь / под общ. ред. Н.А.Волгина. – М.: Академический проект; Трикста, 2005.
7. Соловьев, А.В. Социальное партнерство в России: проблемы содержания, эффективности и развития / А.В.Соловьев // Современная конфликтология в контексте культуры мира / под ред. Е.И. Степанова. – М.: Эдиториал УРСС, 2001. – 592 с.
8. Айхельберг, Е. Советы по делам иностранцев в Германии и их роль в интеграции мигрантов / Е.Айхельберг // Гуманитарные проблемы миграции: социально-правовые аспекты адаптации соотечественников в Тюменской области: материалы II международной научно-практической конференции. Часть III / под ред. И.С. Карабулатовой, Г.С. Корепанова. – Тюмень: Вектор Бук, 2006. – С. 10-12.
9. Бортникова, Т.Г. Деятельность этнокультурных объединений в свете институализации этнического / Т.Г.Бортникова // Гуманитарные проблемы миграции: социально-правовые аспекты адаптации соотечественников в Тюменской области: материалы II международной научно-практической конференции. Часть III / под ред. И.С. Карабулатовой, Г.С. Корепанова. – Тюмень: Вектор Бук, 2006.

N.A. Tkacheva

SOME ASPECTS OF SOCIAL COOPERATION IN THE LABOR MIGRATION SPHERE

International migration of labor is an important aspect of the world economy. The current system using migrant labor demands serious modernization. Strategy of self surviving decreases the value of social capital of migration flows, eliminates migrants out of regional processes. Overcoming mechanism of negative processes may be social cooperation as an institute providing not only social stability, but also the increase of human capital quality.

Key words: *labour migration, globalization, partnership.*

Статья принята в печать в окончательном варианте 16.06.08 г.