



УДК 331.556:316(571.6)

© Н. Н. Дидух, 2008

## ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ В ДАЛЬНЕВОСТОЧНОМ РЕГИОНЕ И СВЯЗАННЫЕ С НЕЙ СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ

*Дидух Н. Н.* – ст. преп. кафедры «Иностранные языки» (ТОГУ)

Предлагаемая профессиональному сообществу работа посвящена анализу социальных проблем, связанных с трудовой миграцией на Дальнем Востоке России. Определяются положительные и отрицательные стороны этого явления, сценарии его развития на среднесрочную перспективу: инерционный, реакционный и оптимистический.

The article is devoted to the analysis of social problems related to the labor migration at the Far East of Russia. There are defined the positive and negative aspects of this phenomenon, as well as the ways of its medium-term development: inertial, reactionary and optimistic.

*Ключевые слова:* трудовые ресурсы, трудовая миграция, престижность профессии, социальная инфраструктура, перспективное развитие.

Трудовая миграция в регионе становится все более распространенным и обыденным явлением. Еще в советский период на лесозаготовках активно использовались рабочие из Корейской Народно-Демократической Республики. В постсоветские годы гастарбайтеры из Северного Китая заполняли лакуны в обеспечении Дальнего Востока трудовыми ресурсами. Сегодня в строительстве и горном деле все большую роль играют выходцы из бывших союзных республик. Их наличие сглаживает противоречия в краткосрочной перспективе, но вполне может стать источником новых проблем в долгосрочной. Анализ места и роли трудовых мигрантов в регионе, главным образом, в Хабаровском крае и предпринимается в настоящей статье. Однако прежде чем перейти к нашей проблеме, необходимо дать краткую характеристику ситуации с трудовыми ресурсами в регионе [1].

Ситуация с обеспечением трудовыми ресурсами в Дальневосточном регионе не просто сложна, она парадоксальна. С одной стороны,

налицо существенное (от 10 до 12 %) сокращение населения. О нехватке трудовых ресурсов говорят руководители многих предприятий, особенно связанных с лесозаготовкой, добычей полезных ископаемых, строительством. Здесь по различным отраслям наблюдается кадровый голод, достигающий до 30 % от необходимого количества. В последние годы наблюдается нехватка и представителей массовых интеллигентных профессий (врачей, учителей, работников клубов и библиотек), нехватка высококвалифицированных рабочих. В то же время в отдельных районах края и региона наблюдается массовая безработица, переход населения к экономически неактивной деятельности, работе на домашнем подворье. Так, в районе имени Лазо количество населения трудоспособного возраста, не участвующего в экономически активной деятельности, составляет 27 %. Похожая ситуация наблюдается и в ряде других районов Хабаровского края (им. П. Осипенко, Солнечном, Комсомольском). Таким образом, оказывается, что в целом недостаток и избыток населения в целом уравниваются друг друга. Казалось бы, достаточно провести масштабную переквалификацию населения и проблема обеспеченности трудовыми ресурсами на обозримое будущее будет решена. Но это только казалось... Здесь в рациональную экономическую логику вмешиваются социальные факторы престижности, комфортности социальных условий, справедливости/ несправедливости вознаграждения и т.п. Наиболее необходимые для предприятий края высококвалифицированные рабочие, рабочие строительных специальностей различной квалификации отсутствуют постольку, поскольку их деятельность, связанная с тяжелым физическим трудом, не воспринимается как престижная и «достойно вознаграждаемая». При опросе, проведенном автором среди студентов ТОГУ (2006-2007 гг., студенты 1-3 курсов, выборка – 543 человека), более 89 % отметили низкую престижность физического труда и рабочих профессий. Если в середине 90-х годов работа в золотодобывающей артели воспринималась как престижная в силу высоких заработков, то сегодня ее престижность тоже сильно уменьшилась. Рост зарплаты в золотодобывающей отрасли существенно отставал от роста зарплат в крае в целом. Столь же мало престижны и массовые интеллектуальные профессии. Здесь причина еще банальней – низкая заработная плата и отсутствие возможностей для карьерного роста. Если в добывающих отраслях и строительстве зарплата воспринималась как «низкая» в соотношении с затрачиваемыми усилиями и условиями труда, то здесь она низка в абсолютном выражении. Так, средняя зарплата в библиотеках края составляет 5 -7 тысяч рублей, что не обеспечивает даже уровня простого выживания.

На состояние рынка труда оказывает влияние и традиционное «отставание» представлений о престижности и востребованности профес-



сий от их реальной востребованности. Так, низкая востребованность выпускников экономических и юридических факультетов отмечается уже более пяти лет, тогда как конкурсы на эти факультеты стали падать только в самое последнее время, что больше связано с общим демографическим состоянием, нежели с изменением в ценностных установках. Наиболее престижными остаются профессии, связанные с государственной и муниципальной службой, финансами, рекламой, юридическими услугами и правоохранительной деятельностью. Именно эти профессии, по мнению респондентов, обеспечивают наибольший размер вознаграждения, наиболее комфортные условия труда, максимальные возможности для карьерного роста, наивысший уровень престижа. Отчасти эта ситуация существовала и в советские годы. Связана она со спецификой заселения Дальнего Востока. Еще на рубеже XIX и XX вв. губернатор и исследователь региона Павел Унтербергер выдвинул идею развития региона впрок [2]. По его мнению, рост населения России может привести к необходимости массового переселения на «новые земли». Земли эти к моменту переселения должны быть готовы «принять» мигрантов, т.е. обладать достаточно развитой социальной инфраструктурой. Начиная с этого момента, идея Дальнего Востока как потенциального реципиента огромных людских масс имплицитно продолжала существовать. Ее результатом стало избыточное развитие социального блока, системы управления с многочисленным дублированием функций. Наряду с актуально действующей системой управления, развивалась дублирующая (советская, заводская, военная и т.д.). Столь же часто «избыточным» было развитие и социального сектора, который зачастую содержал единственный завод в городе или поселке (общеобразовательная и музыкальная школы, стадион и дом культуры, многое, многое другое. Все это, в известном смысле, возводилось «на вырост». Предполагалось, что когда переселение состоится, то «свернутые» ячейки, развернутся в полноценную социальную ткань, которая свяжет новых переселенцев и местных жителей, мобилизует их на новые горизонты развития. Пока же переселения не произошло избыточная структура «содержалась» за счет невидимых жителей региона. В 30 – 50-е годы XX в. это были «стахановские работники» ГУЛАГа. Начиная с 50-х годов XX в., многочисленные строительные и железнодорожные войска трудились на благо региона. Уровень их социального обеспечения и зарплаты был принципиально ниже, чем у «гражданских» жителей. Это и позволяло содержать избыточную управленческую и социальную надстройку «про запас». На исходе прошлого столетия система военных «стройбатов» и «желдорбатов» начинает распадаться. Возникает необходимость репрофилирования значительных масс населения. Но здесь препятствием оказывается психологический фактор. Как показал П. Андерсон, длительное существование

системы, основанной на принудительном труде, приводит к падению престижа труда как такового [3]. Работников, ориентированных на управление и обслуживание, необходимо было переориентировать на «непрестижные» сферы. Если в период «выживания», в 90-е годы это частично удалось, то с наступлением минимального благополучия ситуация была воспроизведена. Да и в 90-е годы значительная часть населения предпочла миграцию изменению профессии и связанному с ним понижению в статусе. Да и экономически новые работники не могли компенсировать прежних. Ведь они были «гражданскими», а значит, более дорогими работниками для предприятия, нежели солдаты или заключенные. Соответственно исчезает «разница», дающая предприятиям возможность содержать социальную инфраструктуру. Возникает два взаимосвязанных процесса. Предприятия начинают «сбрасывать» ставшую непосильной «социалку». Но это существенно ухудшает социальные условия работников, возникают требования о повышении заработной платы. Ведь то, что раньше предоставлялось бесплатно (детский сад, базы отдыха, льготные распределительные центры, жилье и т.д.), теперь нужно покупать. Значит, необходимо найти новых (других) работников, которые готовы работать за прежнее (в идеале, меньшее) вознаграждение и без социального пакета.

Возникла острейшая необходимость в новых дешевых работниках. Ими и стали трудовые мигранты. Они не имели «советского» опыта дальневосточников и потому не претендовали на социальный пакет. Экономическая ситуация в их странах была крайне тяжелой, и потому они соглашались работать за меньшее вознаграждение в худших условиях. В силу временности проживания они не нуждались в комфортабельном жилье, детских садах и школах, базах отдыха и многом другом, что удорожало содержание местного работника. Основными странами-донорами выступали в 90-е годы (в порядке убывания): КНР, КНДР, Украина, Армения, Молдова. В 2000-е годы лидерами оказались граждане среднеазиатских республик. При этом вполне понятно, что и спрос, и предложение формировались так, что основной поток приезжих были представители низкоквалифицированных профессий, сезонные рабочие. Небольшое количество высококвалифицированных работников (ученые, артисты, инженеры и т.д.) демонстрировали принципиально иной тип адаптации. Они стремились (и, как правило, достигали) полной легализации своего статуса и «растворения» в местном сообществе. Основная же масса заполняла лакуны, образовавшиеся на месте бывших стройбатов. Это было, прежде всего, строительное производство. На сегодня в строительной отрасли более 76% работников – трудовые мигранты. Высок процент трудовых мигрантов в добывающем комплексе, мелкооптовой и розничной торговле и ряде других малопрестижных сферах. Здесь они существуют относительно



бесконфликтно, поскольку не являются конкурентами местного населения. Их наличие и позволяет местному населению заниматься «руководящей и квалифицированной работой». С другой стороны, всякая длительно существующая на территории этническая группа начинает наращивать свои экономические позиции. И чем менее эта группа интегрирована в общую социальную структуру, тем более криминальными будут их экономические практики. Это ярко видно на примере криминального мира США, где последовательно сменяли друг друга еврейская, итальянская и мексиканская преступность. Сегодня активную экономическую деятельность в регионе ведут граждане КНР. Китайские рестораны, посреднические фирмы, лесозаготовительные конторы распространены достаточно широко. И здесь конфликт с местным населением возможен и даже неизбежен, поскольку «чужой» не заполняет здесь лауну, а вторгается в сферу, которую, в принципе, мог бы занять «свой». Форма конфликта может быть различной. Самая распространенная форма – общая напряженность населения. Разговоры о низком качестве китайской продукции, о китайцах, «захвативших Дальний Восток» – проявление этой напряженности. Активные формы противодействия зависят от степени легальности мигрантского бизнеса. С легальным бизнесом сражаются, привлекая ресурсы государства, под флагом «защиты национальных интересов». Ресурсом мигранта выступает коррупция, возможность обретения покровителя из государственных служащих «на возмездной основе», эффективность бизнеса и поддержка собственных государственных структур и финансовых структур. Совершенно не факт, что «национальные интересы» в этой схватке окажутся победителями. Способом борьбы с полуплегалным бизнесом, который, как правило, преобладает в регионе, выступают «наведенные» проверки миграционных и фискальных структур. Как правило, полуплегалный бизнес связан с тем, что оформление документов (вид на жительство, вид деятельности, адрес, учредительство, лицензирование и т.д.) не соответствует действительному положению дел. Возникает возможность борьбы с ним с помощью официальных служб. Однако и это средство «обоюдоострое». Как правило, и отечественный бизнес пока далек от идеалов законопослушности. Значит, орудие борьбы может обернуться и в иную сторону. В условиях отсутствия четкого миграционного законодательства и протекционистской позиции «чужой», даже и более эффективный бизнес выступает источником социального напряжения и депривации местного населения. Однако и низкоквалифицированные мигранты тоже не всегда являются однозначным благом. Достоинства их присутствия в регионе очевидны. Только благодаря им продолжает осуществляться дорожное строительство, возводятся новые дома и промышленные сооружения, добывается руда, осуществляется ремонт и прокладка труб и многое,

многое другое. Именно мигрантов стараются нанять в качестве работников местные предприниматели. Причем, предпочтение отдается «устному найму», избавляющему не только от бумажной волокиты, но и от выплаты многочисленных налогов и отчислений в социальные фонды. Не секрет, что призывы миграционной и трудовой службы «защищающие» права мигрантов, менее всего поддерживаются самими мигрантами. Ведь их главный козырь – дешевизна. Они дешевле местного рабочего, за которого нужно платить все налоги. Да и самого рабочего еще нужно найти. Выгода очевидна, но столь же очевиден и негатив.

Дело не только в том, что бюджет недополучает некоторую часть налогов. На сегодня фискальные службы уже научились заставлять предпринимателя жить на грани рентабельности, выплачивая все мыслимые и немыслимые налоги. Дело в том, что наличие дешевой рабочей силы выступает основным препятствием на пути технического прогресса. Поведение предпринимателя диктуется соображениями максимизации прибыли, причем соображениями рациональными [3]. Но внедрение любой новой технологии, любой инновации – это среднесрочная выгода, но краткосрочные потери. Более того, в условиях, когда преобладание на рынке оказывается связано не с качеством и ценой товара или услуги, а с тем или иным административным ресурсом, обеспечивающим преобладание, технологическая инновация просто теряет экономический смысл. Особенно «непонятной» выступает инновация в ситуации, когда ее альтернативой является использование дешевого неквалифицированного труда. Ведь, если можно, не останавливая производства, не тратясь на дорогостоящее оборудование и квалифицированного работника, нанять десять «дешевых» трудовых мигрантов, то выбор здесь почти очевиден. Потому-то и осуществляются инновации только под сильнейшим воздействием государства, в основном в сфере военно-промышленного комплекса.

Каков же выход? С одной стороны, трудовая миграция ведет к стагнации, к консервированию архаических черт в экономике и социальной сфере, препятствует внедрению инноваций, с другой – обойтись сегодня без трудовых мигрантов экономика региона просто не в состоянии. Местное население не особенно жаждет включиться в число рабочих на стройках или горно-обогатительных комбинатах и приисках. Да и мало его, местного населения.

На наш взгляд, здесь возможно несколько вариантов развития. Первый – инерционный. Практика использования «дешевой рабочей силы» сохраняется. Вместе с ней сохраняются все архаические черты региональной экономики. Однако уникальность дальневосточных природных ресурсов позволяет еще достаточно длительное время комфортно существовать местному населению. И здесь возникает сразу несколько проблем. Основным поставщиком трудовых мигрантов до



сих пор был Китай. Но его социально-экономическое развитие постепенно сравнивает уровни жизни в наших странах. Соответственно все меньше мотивов оказывается у населения КНР для миграции в Россию. Даже мотив перенаселенности в близком будущем может перестать быть значимым. Сокращение рождаемости в Китае уже многие годы является фактом. Последние годы это начинает сказываться и на демографических показателях. Уже сегодня китайских рабочих все чаще заменяют выходцы из Средней Азии, а китайских торговцев – выходцы из Закавказья. Казалось бы, какая разница, кто именно будет выполнять определенную экономическую функцию? Важно, чтобы она выполнялась. Будут ли это рабочие из КНР или Узбекистана, не все ли равно? Однако и здесь не все так просто. Конечно, экономический потенциал этих стран еще далек от российского, но вот новые направления трудовой миграции в этих странах вырисовываются совершенно отчетливо. Арабские страны, родственные по религии и образу жизни, охотно принимают в качестве трудовых мигрантов выходцев из среднеазиатских республик, поэтому притягательность трудовой миграции в Россию, тем более на ее холодную и не особенно обжитую дальневосточную окраину становится сомнительной.

Но даже, если допустить существование стабильной трудовой миграции на Дальний Восток России, проблемы не исчезают. Естественное стремление государства к единообразному исполнению законов приводит к тому, что на мигрантов постепенно распространяются основные законы Трудового кодекса Российской Федерации. Следовательно, они перестают быть «дешевой» рабочей силой, наличие которой позволяет поддерживать существующую социальную инфраструктуру и уровень жизни местного населения. Труд становится все дороже и дороже, и на каком-то этапе потребность в инновации становится преобладающей, поскольку прибыль от использования трудовых ресурсов мигрантов существенно снижается. Здесь техническая инновация, позволяющая обойтись минимальным числом работников, становится жизненно необходимой. Но в силу того, что инновации осуществляются «на ходу», а ресурсы (интеллектуальные и материальные) для этого не созданы, то их успешность представляется ограниченной. Такой тип развития уместно назвать реакционным.

Оптимистический сценарий связан с комплексом мер и базируется на признании невозможности одного подхода к проблеме трудовой миграции. Осознавая, что в краткосрочной перспективе трудовая миграция в наличном виде неизбежна, начинаем загодя готовить плацдарм для возможных инноваций. Во-первых, создается интеллектуальный ресурс для инноваций, через приоритетное развитие науки и образования, создания «научно-образовательных комплексов», способных разработать качественно новое техническое решение, даже с учетом его



временной ограниченной рентабельности. Во-вторых, необходимо постепенное введение квотирования миграции с тем, чтобы поощрять миграцию высококвалифицированных специалистов и снижать долю низко квалифицированных. Наличие мощного научно-образовательного центра и резерва жилья могут стать дополнительным мотивом для миграции в регион активной и образованной части населения сопредельных государств. В третьих, важнейшим элементом комплекса мер, связанных с решением проблемы трудовых ресурсов за счет миграции, выступает культурная адаптация «пришлого» населения. Для этого необходимо максимальное облегчение процесса получения гражданства специалистами, востребованными в крае и регионе. Здесь может быть использован как американский опыт «золотой визы», так и отечественный опыт «заказов от предприятий региона». Распространение на новых жителей региона льгот по предоставлению жилья (бюджетникам, молодым семьям), возможности получения образования их детьми способно закрепить и в кратчайшие сроки ассимилировать мигрантов. Тем самым, вместо чужеродного анклава, который возник в Европе, формируется вполне влитая в целое часть жителей Дальнего Востока России. Их внутрироссийские связи оказываются сильнее, чем внешние. На основе этого нового потока мигрантов может быть перестроена вся социально-экономическая структура региона. Какой из вариантов будет реализован, покажет время. Но его-то как раз остается все меньше и меньше.

#### **Библиографические ссылки:**

1. *Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации* / Р. И. Капелюшников // *Экономическая социология*. 2001. № 3.
2. *Приамурский край в XIX веке* / П. А. Унтербергер. СПб., 1900.
3. *Мир-система и мировое хозяйство* / И. Валлерстайн. М., 2001.