

А. В. Дмитриев<sup>1</sup>

#### КОНФЛИКТНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ИММИГРАЦИИ: ОТ ДИАГНОСТИКИ К ПРЕОДОЛЕНИЮ<sup>2</sup>

*Предварительные замечания.* Для понимания миграции, так же как и постоянного поселения, уже недостаточно констатировать, что она обусловлена производством либо, наоборот, ее воздействием на развитие производства. Необходимо выделить еще один аспект — отношения людей между собой.

<sup>1</sup> Член-корреспондент РАН, главный научный сотрудник Института философии РАН, главный научный сотрудник Института социологии РАН, советник РАН, доктор философских наук, профессор. Автор более 300 научных публикаций, в т. ч. книг: «Общая социология», «Социальный конфликт: общее и особенное», «Конфликты миграции», «Юг России: конфликтное измерение», «Мигранты в новой среде: практики взаимодействия», «Конфликтология», «Социальный конфликт» и др. Главный редактор журнала «Социология образования». Лауреат премии им. М. М. Ковалевского Российской академии наук.

<sup>2</sup> Работа выполнена при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований.

Другое важное обстоятельство заключается в том, что преимущества миграции для самих мигрантов и общества, в которые они вливаются, осознаются далеко не всеми. Можно сказать, что миграция вызывает противоречивые оценки. Она может лишить страны самых умных и талантливых и разлучить семьи. У нее есть некие преимущества, но она зачастую создает и напряженность в обществе. А проблемы, касающиеся интеграции мигрантов, повсюду вызывают ожесточенные споры. Аргументы некоторых участников: вместе с мигрантами прибывают преступники и террористы. Кроме того, существует стойкое убеждение — мигранты лишают работы местное население. Ответы на многие вопросы, возникающие в связи с миграцией, не найдены.

*Потоки трудовых мигрантов.* Миграционные потоки в РФ обычно делятся на две части: внутренние

и внешние. Последние состоят из иммиграции и эмиграции, причем иммиграция явно преобладает — сказывается приток переселенцев из ближнего зарубежья. Региональная особенность внешней миграции состоит в том, что наиболее привлекательными территориями являются Москва и Московская область, Санкт-Петербург и Ленинградская область, Белгородская область и ряд других.

Основные потоки эмигрантов и иммигрантов слабо контролируются. Отчасти по этой причине наблюдается и разделение труда по сферам деятельности между этническими группами мигрантов.

**Конфликтное взаимодействие.** На первый взгляд привлечение на законном основании иностранных работников не оказывает существенного влияния на рынок труда в целом по России. Их удельный вес в численности занятых в различных субъектах РФ колеблется в среднем от 1 до 3 %. Этот факт старательно подчеркивается во многих публикациях и публичных выступлениях. Однако если учесть нелегальных мигрантов, то картина принципиально меняется, и данный показатель возрастает как минимум в два-три раза, а в таких отраслях, как строительство, в отдельных субъектах РФ он нередко составляет до 40 % от общей численности работников.

В отличие от многих исследователей, оптимистично оценивающих трудовую миграцию в Россию как выгодную и объективно-прогрессивную, безотносительно к ее форме и содержанию, придерживаюсь несколько иной позиции. Считаю, что выгоды не должны оправдывать то качество внешней трудовой миграции, в котором она предстает уже почти два десятилетия и является не чем иным, как вынужденной и примитивной формой жизни миллионов людей, на которую их обрекли правящие режимы стран происхождения. Такая миграция имеет мало общего с правом человека на свободу передвижения и выбора, на труд и достойное вознаграждение за работу, на защиту от произвола и беззакония. Для основной массы мигрантов, работающих по найму у российских работодателей (равно как и для работников из числа граждан России), примитивность бытия усиливается архаичными, неправовыми практиками, погружением в трудовые отношения, свойственные давно минувшим эпохам.

Переплетение разнородных факторов исподволь создает риски дальнейшей деструкции общего социокультурного фона и повсеместно подталкивает институционализацию теневых, криминальных практик взаимодействия работодателей с трудовыми мигрантами на рынке труда, деформирует содержание трудовых отношений между ними (принудительный труд, обман, дискриминация, нелегальный статус, изоляция и др.). Эти практики пронизаны особо чувствительным латентным антагонизмом интересов и напряженностью отношений взаимодействующих сторон. Их распространенность не является чем-то случайным. Они во многом освящены моделью рыночной трансформации страны, ее идеологией, создавшей культ «сильного» предпринимателя-частника, не обремененного правом, знанием, моралью и социальной ответственностью, превратившей его в некую квазикультурную

ценность, следование которой гарантирует социальный успех, власть и богатство.

Возникающие конфликты чаще всего улаживаются по жесткой схеме: работодатель предлагает мигрантам альтернативу — принять его условия без каких-либо обсуждений либо быть уволенными. То есть доминирует принудительно-силовое подавление и «закрывание» конфликта, сопровождающееся порой поступками, подпадающими под действие уголовного закона. Несмотря на этот доминирующий вектор, просматриваются и другие тенденции.

Обозначились, наконец, контуры тенденции, отражающей попытки использования легальными мигрантами законодательно регламентированных методов и процедур регулирования конфликтов, обращения за помощью в контрольно-надзорные органы субъектов РФ, в консульские учреждения и посольства стран происхождения мигрантов, расположенных в России. Подкрепляется эта тенденция инициативами общественных организаций по созданию системы учета злоупотреблений работодателей, по защите интересов мигрантов в судах и иных инстанциях. Предпринимаются попытки создания профессиональных союзов иностранных работников.

В последние годы появились признаки новой тенденции — поворот к организованному противодействию крупным группам трудящихся-мигрантов производу работодателей. Речь идет в первую очередь о китайских мигрантах. Осознание причастности к сильному государству, способному их защитить, придает им возрастающую уверенность в своих силах.

Работодателями сделан особый акцент на преимущественный найм мононациональных групп трудящихся-мигрантов и сокращение многонациональных коллективов работников. Одна из причин — стремление облегчить управление с помощью лидеров групп (бригадиров), способных находить возможности коррекции поведения своих соотечественников и подчинения их требованиям работодателей.

Анализ показывает, что мигранты и работодатели не имеют общих представлений о механизмах регулирования трудовых конфликтов либо имеют об этом полярно различающиеся представления. Работодатели не стремятся к изучению существующих практик и противодействуют организации соответствующего обучения мигрантов, освоения ими методов предупреждения конфликтов, их структурирования и поэтапного разрешения. В результате обе стороны лишаются возможности в адекватной форме представлять свои интересы, вырабатывать взаимоприемлемые решения на основе цивилизованного диалога и компромиссов. На противодействие работодателей любым формам правового консультирования мигрантов указывают и эксперты и сотрудники недавно созданного Управления содействия интеграции ФМС России.

Несмотря на сложившуюся ситуацию, меры по ограничению произвола работодателей, конечно же, принимаются. Однако вероятность дальнейшего роста злоупотреблений с их стороны высока и предопределена в том числе отсутствием внятного правового

регулирования трудовых отношений между работодателями и мигрантами.

Обобщая вышеизложенное, можно сказать, что изменить сложившуюся ситуацию, минимизировать риски конфликтных взаимодействий работодателей и мигрантов под силу, естественно, только государству. Но качественное решение этой задачи невозможно без инициативы институтов гражданского общества, в частности профсоюзов, без углубленного исследования назревших проблем и формирования соответствующего общественного мнения. Одна из таких проблем, требующих всестороннего исследования, связана с функционированием Таможенного союза России, Беларуси, Казахстана, продвижением к единому экономическому пространству и вероятностью подключения к этому процессу ряда постсоветских государств. Это актуализирует задачу концептуального осмысления возможного конфликтного потенциала миграционных процессов в рамках грядущего общего рынка труда, свободного передвижения рабочей силы и новых тенденций в миграционной политике. Наиболее рискованной в последние годы стала массовая миграция из республик Средней Азии.

**Дефицит правовой культуры.** Деструкция правовой культуры, явный дефицит последней отчетливо проявляется в отсутствии сколько-нибудь общих представлений у мигрантов и работодателей о правовых механизмах регулирования трудовых конфликтов. Обе стороны имеют об этом, как правило, полярно различающиеся представления и тем самым лишаются возможности в адекватной форме представлять свои интересы и выработать взаимоприемлемые решения. Довольно плохо стороны ориентируются и в практике судебного разбирательства.

Вероятность дальнейшего роста злоупотреблений мотивируется и отсутствием внятного правового регулирования трудовых отношений между работодателями и мигрантами. Многие нормы законодательства, призванные решать эту проблему, как бы «распылены» по различным правовым актам и отраслям, часть из них явно устарела. В Трудовом же кодексе РФ они попросту отсутствуют. Поэтому представляется обоснованным предложение ученых Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации о целесообразности принятия отдельного федерального закона, предметом которого будет являться исключительно правовое регулирование привлечения и использования иностранной рабочей силы на территории Российской Федерации как самостоятельной категории мигрантов.

В связи с этим настоятельно важно, чтобы вышеотмеченные меры были эффективны лишь при тесной взаимосвязи с решением другой проблемы, связанной с реализацией права граждан Российской Федерации на *приоритетное* трудоустройство. До настоящего времени в нормативных правовых актах не прописан детально механизм и гарантии реализации данного права. Действующие административные процедуры противоречивы и легко обходятся работодателями, предпочитающими нанимать иностранных работников. Отсутствует в нормативных актах и положение о санкциях

за игнорирование работодателями конституционного права граждан России на труд и за ущерб, который они причиняют подобными действиями.

Ныне правительство постоянно вносит поправки в трудовое законодательство с целью сделать трудовую миграцию управляемой и поставить ее под контроль. Но это не значит, что чиновники среднего и низшего уровней готовы сдать рынок труда. Официально мигрантов по-прежнему хотят использовать с учетом перспективных потребностей экономики в трудовых ресурсах и на основе принципа приоритетного использования национальных кадров. Существует, однако, сомнение, что в ближайшее время власти смогут полностью победить нелегальную миграцию.

**Воздействие профсоюзов.** Иммигранты составляют особую категорию трудящихся, которая демонстрирует бедность и низкую производительность труда. Более того, в отличие от европейских стран Россия по-прежнему имеет дело с нелегальными и легальными мигрантами, включая сезонных рабочих, бродяг, беженцев, не включающихся в профсоюзные или иные организации рабочего плана. Этнические особенности и мобильность по-прежнему отделяют их от труженников-резидентов.

Существует точка зрения, что к этим различиям нужно относиться не как к проблеме отверженности, а как к состоянию дифференцированного вовлечения, не как к черте, разделяющей рабочих и бедняков в национальных или глобальных масштабах, а как к иерархиям в рамках общего контекста бедности. Все множество продуктивно и все оно обездолено<sup>1</sup>.

Согласно неомарксистским воззрениям, продуктивность мигрантов связана со стремлением не столько самим уйти от состояния насилия и голода, но и обеспечить своих родственников минимальным достатком. Наряду с этим стремлением существует латентная тяга к свободе. Это обстоятельство, к сожалению, ныне не воспринимается ни местным населением, ни работодателями, ни вовлеченными в процесс чиновниками, ни даже экспертами-демографами и экономистами. Последние по иронии ситуации предлагают привлекать мигрантов, дабы восполнить дефицит ресурсов в народном хозяйстве. Просят сотни тысяч, а получают гораздо больше и не могут даже приблизительно определить число приехавших.

Сопrotивление эксплуатации и нищенскому состоянию иммигрантов неизбежно. Их движение постепенно будет структурироваться, фрагментаризация по этническому принципу — преодолевать, уныние и апатия сменятся претензиями не только к нанявшему их работодателю, но и к местным властям и к Федеральному правительству.

Изложенный выше общий прогноз имеет прямое отношение к профсоюзам, которые не могут пока представлять не только безработных резидентов, но и массы иммигрантов. Да и организационные формы профсоюзов во многом устарели, они в лучшем случае решают социально-экономические, точнее трудовые, проблемы, сосредоточиваются на узких ситуациях

<sup>1</sup> Более подробно см.: Харп М., Негри А. Война и демократия в эпоху империи. М., 2006. С. 171–175.

обеспечения рабочих мест и требованиях увеличения зарплаты. Участие иммигрантов в политических формах конфликтов повсеместно исключается, поскольку усилия российских профсоюзов традиционно направлены на защиту лишь трудящихся-резидентов.

В России в настоящее время социальное партнерство постепенно вырастает из механизма разрешения конфликтных ситуаций в способ цивилизованной выработки совместных решений актуальных проблем и стратегии экономического и социального развития. Профсоюзы последовательно выступают за укрепление и развитие системы социального партнерства, в которой видят ключ для консолидации усилий всего общества при решении социально-экономических проблем. Сегодня ФНПР и ее членские организации активно участвуют в разработке программ занятости, предлагают меры по социальной защите работников, осуществляют контроль за соблюдением законодательства в этой области, неуклонно отстаивают права трудящихся в широком спектре повседневных форм конкретной деятельности.

Однако очевидно, что для решения многих современных задач надо меняться и самим профсоюзам: необходимо наращивать эффективность своей деятельности, повышать квалификацию кадров. В связи с этим потребность в специалистах-конфликтологах становится все более насущной. Стране нужны профессионалы, которые могли бы прогнозировать конфликты, предотвращать их, а когда это невозможно — управлять их цивилизованным разрешением<sup>1</sup>.

Ныне ФНПР, на наш взгляд, стоит перед необходимостью реформирования организации, которая смогла бы в ближайшем будущем представлять нарастающую общность труда, т. е. представлять всю социально-трудовую массу трудящихся, включая все категории, в том числе и иммигрантов. Последние пока являются пассивными жертвами эксплуатации и других форм несправедливости. Но они мобильны и склонны к объединению пока в рамках этносов, что несет известные риски дестабилизации сложившихся в стране иерархий. В целом же, учитывая разнородность как профессионального, так и этнических признаков, им удастся ускользнуть от контроля коррумпированных властных структур. Надолго ли?

Существует непосредственная причина для поддержки *организационного подхода* к трудовой миграции: рабочие-мигранты также являются потенциальными

членами профсоюзов. Установление связи с трудовыми мигрантами и вовлечение их в профсоюзы будет возможно только тогда, когда союзы будут восприниматься как поборники прав работников-мигрантов. Исследователи могли бы дать приемлемый для российских профсоюзов анализ острых проблем, предложить практические действия и пути использования международных документов, содержащих нормы и механизмы контроля. Справедливый труд для рабочих-мигрантов означает справедливость для всех работников.

По мнению работников МОТ, профсоюзы могут работать в четырех областях:

Принимать участие в обсуждении политики по трудовой миграции с тем, чтобы обеспечить максимальную выгоду и минимальные потери для трудящихся. Позиция профсоюза такова, что миграция и трудящиеся-мигранты — это не «проблемы», которые нужно решать. Трудящиеся-мигранты — это люди, пытающиеся улучшить свою жизнь, и с ними необходимо обращаться соответствующим образом.

Проводить информационные кампании для рабочих и широкой общественности на уровне стран. Часто для разделения трудящихся используется расизм и национальная неприязнь. Профсоюзы должны доносить до своих членов и трудящихся информацию о таких фактах и развенчивать мифы и ложь, распространяемые расистскими организациями.

Сотрудничать с профсоюзами в других странах — вовлекать профсоюзы как в странах происхождения, так и в странах, принимающих работников-мигрантов. Международная солидарность — это не вопрос выбора и даже не обязанность профсоюзов. В глобальном мире — это необходимость.

Организовать работников-мигрантов. Профсоюзам известно, что наилучший способ защиты работников — это их организация<sup>2</sup>.

В этих документах говорится также об укреплении потенциала профсоюзных движений для участия в формировании миграционной политики, популяризации проверенного опыта в области трудовой миграции и связи с работниками-мигрантами; о том, как обеспечить, чтобы миграция, если она имеет место, приносила максимальную пользу для всех: для стран происхождения работников-мигрантов, принимающих стран и для самих работников, как мигрантов, так и немигрантов.

<sup>1</sup> Шамаков М. В. Конфликтологи нужны современной России // Конфликтолог — профессия XXI века : учеб. пособие. СПб., 2011. С. 7–8.

<sup>2</sup> В поисках достойной работы — права работников-мигрантов: руководство для членов профсоюза. Женева, 2010. С. 13.