

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРИЧИНЫ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ ГРАЖДАН ИЗ СТРАН СРЕДНЕЙ АЗИИ В СОВРЕМЕННУЮ РОССИЮ

В статье рассматриваются актуальные для современной России психологические аспекты миграции трудоспособного населения из стран Средней Азии. Выделены основные мотивы миграции, рассмотрены психологические особенности трудовой адаптации мигрантов, психологические и социально-экономические причины трудовой миграции граждан из стран Средней Азии.

Ключевые слова: психологическая адаптация, миграция, причины и мотивы трудовой миграции.

V.P. Kashirin
S.V. Smirnova

PSYCHOLOGICAL AND SOCIO-ECONOMIC CAUSES OF LABOUR MIGRATION OF CITIZENS FROM CENTRAL ASIAN COUNTRIES IN MODERN RUSSIA

The paper considers relevant to today's Russia the psychological aspects of migration of able-bodied population of the countries of Central Asia. The basic motivation for migration is highlighted; the psychological characteristics of the labor migrants' adaptation, psychological and socio-economic causes of labor migration from Central Asia are examined.

Keywords: psychological adaptation, migration, reasons and motives of labor migration.

Массовая трудовая миграция – явление относительно новое как для России, так и для стран СНГ. Развитие социально-экономических отношений не только внутри страны, но и на мировом уровне повлияло как на возможности выезда за границу, так и на массовую потерю работы в сочетании с экономическим кризисом и снижением заработной платы, что оказало решающую роль в развитии трудовой миграции.

Сегодня трудовая миграция в РФ оценивается специалистами через наиболее крупный миграционный поток из стран СНГ.

Согласно Конвенции о защите прав всех трудящихся мигрантов и членов их семей, принятой Генеральной Ассамблеей ООН в резолюции 45/158 от 18 апреля 1990 г., «...термин “трудящийся мигрант” означает лицо, которое будет

заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданном которого он или она не являются» [5, с. 4].

И.В. Ивахнгок [3, с. 286] выделяет несколько основных категорий трудовых мигрантов. Согласно последним разработкам Международной организации труда, это:

- *сезонные рабочие-мигранты* – люди, работающие в государстве, не являющемся их собственным государством, в течение некоторой части года, потому что работа, которую они выполняют, зависит от сезонных условий;

- *трудящиеся мигранты, связанные с реализацией проекта*, – трудящиеся мигранты, допущенные в государство трудоустройства на определенный период для работы исключительно по определенному проекту, реализуемому в этом государстве работодателем трудящихся мигрантов. Работодатель отвечает за обеспечение проекта всеми необходимыми для его выполнения видами ресурсов, включая труд. Работодатель или агент, который может действовать как посредник, должен гарантировать, что трудящиеся

¹ Кандидат психологических наук, профессор кафедры психологии и педагогики НОУ ВПО «Российский новый университет».

² Аспирант кафедры экономической психологии, психологии труда и инженерной психологии Института мировых цивилизаций.

мигранты, связанные с реализацией проекта, выедут из страны трудоустройства сразу после завершения работы;

- *трудоустроенные мигранты, работающие по контракту*, – люди, работающие в стране, не являющейся их собственной страной, по контрактному договору, который устанавливает ограничения по сроку занятости и по типу работы, выполняемой мигрантом. Трудоустроенным мигрантам-контрактникам не разрешается менять работу и предполагается, что они выедут из страны трудоустройства по истечении срока контракта, независимо от того, продолжают ли работы, которые они выполняли, или нет;

- *временные трудоустроенные мигранты* – люди, допущенные в страну, не являющуюся их собственной страной, для выполнения в течение ограниченного срока определенной профессиональной деятельности. Временные трудоустроенные мигранты могут менять работодателей и возобновлять разрешение на работу без необходимости выезда из страны трудоустройства;

- *обосновавшиеся трудоустроенные мигранты* – трудоустроенные мигранты, которым после пребывания в стране трудоустройства в течение нескольких лет предоставляется разрешение на проживание (вид на жительство) в этой стране с неопределенным сроком и разрешением на работу без особых ограничений. Обосновавшимся трудовым мигрантам не требуется выезжать из страны трудоустройства, когда у них нет работы. Им обычно предоставляется право воссоединения с членами семьи при выполнении некоторых условий, касающихся обеспеченности работой и жильем;

- *высококвалифицированные трудоустроенные мигранты* – трудоустроенные мигранты, которым благодаря их квалификации предоставляется режим благоприятствования при допуске в страну, не являющуюся их собственной страной, и, следовательно, на них распространяется меньше ограничений, касающихся сроков пребывания, смены места работы и воссоединения семьи.

Обстоятельства, обуславливающие граждан к трудовой миграции, могут иметь как объективный (военные действия, экологическая катастрофа и др.), так и субъективный характер (неудовлетворенность индивидом своим положением в обществе, желание получать более высокооплачиваемую работу) [1, с. 83–90].

Основной приток трудовых мигрантов из стран Средней Азии составляет приезд тех граждан, которые не просто потеряли работу в своей стране, но и тех, чьи небольшие оклады на основном месте работы не смогли обеспечить даже самые скромные потребности семьи, а так-

же люди, надеявшиеся на высокие заработки для решения каких-то крупных проблем, желавшие качественно изменить уровень и образ жизни своих семей.

С.К. Бондырева [2, с. 296] выделяет целый ряд групп потребностей, мотивов миграции – стремление к лучшей доле, миграция из зависти к жителям более благополучных мест, миграция из-за комплекса неполноценности и т.д. Она же отмечает, что главным мотивом миграции является поиск благополучной жизни, а благополучие имеет два базовых аспекта – материальное обеспечение и безопасность.

В связи с этим можно выделить несколько основных причин миграции:

- из соображений безопасности: миграции из бывших союзных республик русского населения, реэмиграция народов других национальностей в связи с обострением межэтнических отношений, военных конфликтов и столкновений, преследований, ущемления в правах; также по причине экологических бедствий и техногенных катастроф, затронувших густонаселенные районы страны и угрожающих здоровью населения;

- из социально-экономических соображений – стремление к более полной реализации своего творческого потенциала («утечка мозгов», переезд молодежи в города из сельской местности), поиск работы в новых регионах в связи с негативными последствиями становления рыночной экономики – спада производства и закрытия ряда отраслей промышленности, сокращение численности вооруженных сил и т.д.

Т.И. Заславская [4, с. 348] отмечает, что территориальные перемещения способствуют изменению социально-психологических характеристик людей, расширению их кругозора, накоплению знаний о различных областях жизни, обмену трудовыми навыками и производственным опытом, развитию личности, ее материальных, социальных и духовных потребностей, интеграции национальных культур. Более подвижное население, как правило, является и социально более активным. Таким образом, миграция в любом случае ведет к развитию активности населения.

Социально-экономическая миграция населения всецело определяется уровнем экономического развития страны и проводимой ею политики. В этих условиях мигранты решают свои жизненные задачи путем переселения, стремясь улучшить свою жизнь. Миграция в таком случае представляет собой итерационный процесс повышения жизненного уровня мигрирующего населения. Этот вывод основан на результатах социологических обследований, проводивших-

ся во многих районах страны, и показывающий, что основная часть мигрантов на новых местах обеспечивает себе более высокий уровень жизни, чем в местах выхода. Это естественно, иначе миграция была бы бессмысленной для тех, кто хочет улучшить свое благосостояние.

Нами проведено социально-психологическое исследование, в котором приняли участие 106 мигрантов из стран Средней Азии (Киргизии, Таджикистана, Узбекистана), трудоустроившихся в столичных компаниях.

Цель исследования: выявить психологические и социально-экономические причины трудовой миграции, изучить психологические особенности трудовой адаптации мигрантов.

Методы исследования: методика оценки психологической атмосферы в коллективе А.Ф. Фидлера; методика определения ролевых позиций в межличностных отношениях Э. Берна; авторская методика по изучению психологических особенностей трудовой адаптации мигрантов.

Исследование психологической атмосферы в рабочих коллективах мигрантов из стран Средней Азии выявило благоприятный психологический климат в трудовой среде. При минимальном допустимом показателе в 10 баллов (значение благоприятной психологической атмосферы) у группы мигрантов из Узбекистана этот показатель составляет 33,53 балла, у мигрантов из Таджикистана – 34,65, у мигрантов из Киргизии – 36. Психологическая атмосфера в таких коллективах характеризуется готовностью идти на сотрудничество. Среди сотрудников коллектива нередки взаимопомощь и поддержка. Однако при несогласованности и безуспешном выполнении действий может наблюдаться спад продуктивности выполняемой работы.

Исследование ролевых позиций выявило высокую степень проявления у исследуемых мигрантов ролевой позиции «взрослого»: отмечается у 71,8% таджиков, у 68,1% киргизов и у 63,3% узбеков. Данный показатель говорит о хорошо развитом чувстве ответственности, о способности принимать решения обдуманно, основываясь на логическом заключении и преимущественно без эмоций. Можно предположить, что данный показатель отмечается у людей, способных быстро и правильно оценить сложившуюся ситуацию, осознать все последствия принятия выбора и тем самым успешно адаптироваться в сложившихся условиях.

Заработная плата в российской столице превышает размер оплаты труда в среднеазиатских странах. Исследование удовлетворенности мигрантами оплаты труда показало, что 36,67%

узбеков и около 12% таджиков довольны своим трудоустройством с точки зрения получаемой заработной платы. Однако свыше 45% трудоустроившихся киргизов изъявляют желание получать больше. Спрос рождает предложение, поэтому возможно из-за наличия конкурентоспособности мигранты из Киргизии пытаются поднять свой статус «перспективных сотрудников» перед лицом работодателей. При этом за большую заработную плату выполнять больший объем работы согласны 87,5% таджиков, 84,1% киргизов и около 50% узбеков. Все это объясняется одним из основных мотивов трудоустройства мигрантов в российской столице – стремлением повысить свой материальный доход. За выполнение схожей работы у себя на родине они получают гораздо меньше.

По результатам исследования трудовой мотивации, у разных этнических групп выделились разные рабочие мотивы. Для 75% таджиков и 50% узбеков более важным трудовым мотивом в работе является сам процесс работы (психологический мотив). При этом предпочтение отдается работе, которая не вызывает технических сложностей. Для 54,5% киргизов важной чертой в работе является ее высокая заработная плата (экономический мотив). Стремление зарабатывать больше объясняется не только необходимостью существования в мегаполисе, но и желанием помочь родственникам, оставшимся на родине.

Несмотря на то что многие мигранты успешно обосновались в новой для себя стране, большинство из них по-прежнему с ностальгией вспоминают свою родину. В результате исследования особенностей адаптации к новой социокультурной среде выявлено, что 93,1% мигрантов из Киргизии часто вспоминают свое прежнее место жительства и проявляют готовность вернуться в родные места при улучшении там условий жизнедеятельности. Среди мигрантов из Таджикистана и Узбекистана этот показатель достигает более 62%.

Однако 76,6% узбеков и более 50% киргизов и таджиков время от времени жалеют о своем переезде в нашу страну. Одной из возможных причин этого является не всегда положительное отношение россиян к мигрантам, отнимающих, как им кажется, не только рабочие места, но и повышающих конкуренцию при трудоустройстве не только для представителей преимущественно славянского населения стран бывшего СССР, но и определенной части москвичей.

Таким образом, выделяются определенные экономические и психологические ожидания мигрантов от трудоустройства в столичном регионе.

- Как правило, трудоустраивающиеся в столице мигранты имеют среднее специальное или высшее образование, при этом они стремятся выполнять более достойную и высокооплачиваемую работу.

- Обращают на себя внимание и такие обстоятельства: сам процесс выполняемой работы, и заработная плата мигранта. При этом за большую заработную плату значительная часть мигрантов готова выполнять больший объем работы.

- У трудовых мигрантов периодически возникают мысли об увольнении с работы, но, будучи в сложном и нестабильном экономическом (материальном) положении, не все мигранты готовы бросить высокооплачиваемую работу в Москве и уехать на родину, которую они часто вспоминают.

К *социально-экономическим* причинам миграции относится поиск благополучной жизни с точки зрения материального благосостояния: увеличение материального дохода трудового мигранта с целью обеспечения своей семьи, улучшение материальных условий и качества жизни на бытовом уровне, возможность получения более высокооплачиваемой и востребованной должности и др.

К *психологическим* причинам миграции относятся поиск благополучной жизни с точки зрения безопасности и удовлетворения психологических мотивов личности: увеличение заработной платы с целью поднятия своего престижа в глазах соотечественников, желание работать и развиваться в социально и экономически благополучной стране, используя новейшие информационно-коммуникативные технологии, возможность получения образования и профессиональных навыков в востребованных и пре-

стижных специальностях, возможность укоренения в данном регионе, поиск брачного партнера и создание семьи как внутри своей этнической группы, так и с представителями принимающей страны, желание изменить что-то в своей жизни в лучшую сторону и возможность начать жизнь с чистого листа и др.

Литература

1. Бадыштова, И.М. Специфика домохозяйств трудовых мигрантов в России // Социологические исследования. – 2002. – № 9.

2. Бондырева, С.К. Миграция (сущность и явление). – М. : Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж : Изд-во НПО МОДЭК, 2004.

3. Ивахнгок, И.В. Международная трудовая миграция. – М. : Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2005.

4. Миграция сельского населения / под ред. Т.И. Заславской. – М. : Мысль, 1970.

5. Миграция населения // Трудовая миграция в России. Приложение к журналу «Миграция в России». – Вып. 2. – М., 2001.

6. Смирнова, С.В. Особенности социально-профессиональной адаптации выпускников вузов // Материалы научно-практической конференции 14 мая 2009 г. – М. : Изд-во ИМЦ, 2009. – С. 35–41.

7. Смирнова, С.В. Психологические особенности адаптации студентов-психологов к обучению в высшем учебном заведении : вузы культуры и искусств в мировом образовательном пространстве : новый «шелковый путь» к культуре без границ // Международный симпозиум (Республика Корея, 18–24 мая 2009 г.) : сборник статей. – М. – Енгволь, 2009. – С. 474–476.