

КАНАЛЫ КОММУНИКАЦИИ ОСНОВНЫХ УЧАСТНИКОВ МИГРАЦИОННОГО ПРОЦЕССА НА ПРИНИМАЮЩЕЙ ТЕРРИТОРИИ: СЛУЧАИ КРУПНЫХ И СРЕДНИХ ГОРОДОВ РОССИИ

©П.П. Лисицын

Санкт-Петербургский государственный университет
199034, Россия, Санкт-Петербург, Университетская набережная, д. 7-9.

Аннотация: Материалы, представленные в данной статье, основываются на исследованиях второго этапа миграционных процессов для внешних трудовых мигрантов в 2017 г. в городах России: Самара, Ростов, Тольятти, Санкт-Петербург, Москва, Иваново, Калининград, Сыктывкар, Саранск. Автор намеренно исключил из материалов анализа в представленном тексте любые эмпирические материалы, полученные в городах за пределами России, так как объектом интереса этой статьи являются дополнительные участники второго этапа миграционного процесса, имеющие свою специфику в зависимости от принимающей территории и от исторического контекста времени. В связи с этим, эмпирическое описание должно носить фундаментальный характер. В частности, результаты эмпирического исследования продемонстрировали возможность разделения миграционного процесса на два этапа: первый - совершение участником процесса миграции целенаправленной системы действий, направленной на получение статуса мигранта, второй этап - совершение участником процесса целенаправленной системы действий, направленной на отказ от статуса мигранта. Помимо этого, результаты эмпирического исследования позволили группировать участников второго этапа миграционного процесса по критерию личной заинтересованности в процессе миграции как: основных и дополнительных, где основные участники обладают собственным интересом в миграционном процессе, в то время как дополнительные участники вводятся в миграционный процесс основными, для отстаивания интересов последних. Так, к основным участникам относятся: мигрант, работодатель и государство, в то время как к дополнительным: национально культурные автономии, посреднические организации, земляки, фирмы по найму рабочей силы и т.п. Основные эмпирические выводы описывают каналы, фоны и содержание коммуникационного процесса между основными участниками второго этапа.

Ключевые слова: социология миграции, повседневная жизнь, теория риска, неинституциональная теория, трудовая миграция.

Информация о статье: Дата поступления 28 ноября 2018 г., дата принятия к печати 30 ноября 2018 г., дата онлайн-размещения 29 декабря 2018 г.

Благодарность: Статья написана при поддержке Совета по грантам Президента РФ, проект № МК-773.2017.6.

Для цитирования: Лисицын П.П. Каналы коммуникации основных участников миграционного процесса на принимающей территории: случаи крупных и средних городов России. Социальная компетентность. 2018; 3(4):84–93.

**COMMUNICATION OF THE MAIN PARTICIPANTS OF THE MIGRATION PROCESS
IN THE HOST TERRITORY: CASES OF LARGE AND MEDIUM-SIZED CITIES OF RUSSIA**

Pavel P. Lisitsyn

Saint-Petersburg State University
199034, Russia, Saint-Petersburg, Universitetskaya nab. 7-9

Abstract: The materials presented in this article are based on the empirical research of the second stage of migration processes [1: Lisitsyn P. p. 2017] for external labor migrants in 2017 in the cities of Russia: Samara, Rostov, Togliatti, St. Petersburg, Moscow, Ivanovo, Kaliningrad, Syktывkar. In particular, the results of the empirical study demonstrated the possibility of dividing the migration process into two stages: the first stage - the participant of the migration process makes a target system of actions aimed to

obtaining the migrant's status, the second stage – the participant makes a target system of actions aimed to give up with the migrant's status. In addition, the results of the empirical study allowed to group the participants of the second stage of the migration process according to the criterion of personal interest: main and additional, where the main participants have their own interest in the migration process, while additional participants are introduced into the migration process by the main ones. The main participants are: migrant, employer and the State. The additional ones are: national cultural autonomies, intermediary organizations, countrymen, etc. Empirical results describe the channels, backgrounds and content of the communication process between the main participants of the second stage.

Keywords: *Sociology of migration, everyday life, risk theory, neo-institutional theory, labor migration.*

Gratitude : *The article was made under the support of the grant Council of the President of the Russian Federation, project № МК-773.2017.6*

Сегодня трудовая миграция как междисциплинарный объект изучения предполагает различные ракурсы, приемы и техники исследования, а также разнообразную методологию. Демографы рассматривают влияние миграции на численность населения [2: Anderson B. 2001: 12]. Политологи анализируют роль государства в осуществлении контроля миграционных изменений и процесс формирования национальной политики и национальной безопасности [3,4: Регент Т. 1998; Булдаков В. П. 2007]. Историки изучают миграционный опыт субъектов миграции, определяют регионы исхода населения и роль миграции в развитии общества с точки зрения исторической ретроспективы [5: Дробижина Л. М. 2003]. Социологи выделяют причины и поводы для миграции, изучают адаптацию мигрантов на принимающей территории, рассматривают социальную мобильность, занимаются прогнозированием миграционных процессов [6,7: Петров В. В. 2005; Рыбаковский Л. Л. 2003]. Психологи рассматривают миграцию с точки зрения «культурного стресса», адаптации мигрантов, специфических миграционных стратегий, психологических проблем взаимоотношения различных этнических групп [8,9,10: Павленко В. Н. 2001; Сарапас В. А. 1993; Стефаненко Т. Г. 2003]. Экономисты рассматривают миграцию сквозь понятия: рынок труда, безработица, себестоимость и качество продукции [11: Радаев В. В., Шкаратан И. О. 1996]. Однако какой бы спецификой не обладали подходы и теории миграционных процессов, в научной среде укрепляется мнение о том, что необходима единая специфическая область знания, направленная на изучение миграционных процессов. Современное состояние исследований проблем миграции требует выработки междисциплинарных теоретико-методологических параметров. На наш взгляд, пять теоретических концепций являются основополагающими для изучения миграционных процессов в рамках междисциплинарного подхода: сетевой подход [12: Градосельская Г. В. 2004], новый институциональный подход [13,14: Норт Д. 1997; Кирдина С. Г. 2009], теория рисков [15: Буянов В. П., Кирсанов К. А., Михайлов Д. М. 2006], концепция «человеческого капитала» [16,17,18: Корчагин Ю. А. 2011; Bekker G. 2003; Капелюшников Р. И. 2001] и теоретико-методологические основы, разрабатываемые в формирующейся сегодня отечественной социологии миграции [19, 20: Юдина Т. Н. 2002, 2003].

Наше описание дополнительных участников миграционного процесса в России, основывается на авторских исследованиях в девяти городах России, с выявлением обще региональных закономерностей. В рамках исследования, в общей сложности, было проведено 186 интервью с трудовыми мигрантами (не менее 20 в одном регионе); 50 интервью с работодателями, нанимающими на работу трудовых мигрантов (не менее 7 в одном регионе); 26 интервью с представителями государственных институций, в чьи обязанности входит работа с мигрантами или работодателями, нанимающими на работу трудовых мигрантов (не менее 4 интервью в одном регионе); 38 интервью, с представителями «буферов», введенных работодателем и трудовым мигрантом на втором этапе миграционного процесса (не менее 5 интервью в одном регионе). Все интервью проводились и анализировались по правилам глубинных интервью. Особенность проведения исследования заключалась в подходе к интервью с мигрантами. Так, исследователи перед проведением всех интервью с мигрантами, знакомились с ними, в течение недели, участвуя в выполняемой ими работе (по договоренности с работодателями), представляясь аспирантами экономического вуза, выполняющими практику на объекте. Такое включение в работу мигрантов позволяло завязаться приятельским отношениям между исследователями и

объектами, что положительно сказывалось, в первую очередь, на процессе получения информации, а также, позволяло исследователям получить доступ к «буферам» введенными мигрантами.

Эмпирическое исследование начиналось с поиска доступа к работодателям, затем от работодателей исследователи получали доступ к «буферам» (посредникам), введенным работодателем, а также к мигрантам. От мигрантов, исследователи получали доступ к «буферам» введенных мигрантами. Завершающим этапом исследования было получение доступа к представителям государства. В каждом регионе работало от двух до трех исследователей. Общее время нахождения на принимающей территории исследовательской группы варьировалось от 23 до 32 рабочих дней.

За время проведения исследовательского проекта исследователи зафиксировали наличие трех основных участников второго этапа миграционного процесса: работодатель, государство, трудовой мигрант, между которыми происходит постоянная двусторонняя коммуникация, направленная на отстаивание своих собственных интересов. Для определения посредников в коммуникациях между всеми участниками процесса, рассмотрим каждую из коммуникационных практик отдельно: Работодатель – мигрант, мигрант – работодатель; государство – работодатель, работодатель – государство; государство – мигрант, мигрант – государство.

Интерес работодателя, нанимающего иностранную рабочую силу, заключается в повышении эффективности работы его предприятия. Соответственно этот интерес работодатель отстаивает в своей коммуникации с трудовым мигрантом. Исследование продемонстрировало два канала коммуникации между работодателем и мигрантом: формальный канал коммуникации и неформальный канал коммуникации.

В качестве прямых формальных каналов во всех исследуемых городах, авторский коллектив фиксировал разного характера трудовые договоры между работодателем и мигрантом. Случаи отсутствия договоров также фиксировались исследователями, однако они не относятся к рассматриваемым формальным каналам. В данном случае, под прямой коммуникацией, мы понимаем подпись на двустороннем договоре и мигранта и работодателя.

Исследователи фиксировали наличие посредника введенного работодателем для формальной коммуникации с мигрантом. Были зафиксированы специализированные фирмы по найму иностранных работников. Исследовательское утверждение о том, что именно работодатель инициировал этого посредника, основывается на том, что работодатель нес издержки по оплате труда этого посредника. В данном случае, в качестве формального канала коммуникации, исследователи фиксировали тройственный договор между работодателем, фирмой посредником и трудовым мигрантом.

Необходимо понимать, что коммуникация между работодателем и трудовым мигрантом начинается не с процесса работы по найму последнего, а с процесса труда работодателя направленного на отбор работников. В этот труд может входить выбор работника и предварительные договоренности о процессе работы. Исследователи, также как и в первом случае формальных контактов, в городах России, сталкивались с прямыми неформальными каналами коммуникации работника и работодателя при поиске работника. Так, например работодатель в г. Иваново, переманил у конкурента трудового мигранта из Узбекистана к себе в швейную мастерскую, лично договариваясь с ним и предлагая ему лучшие условия. Другой исследовательский пример, относится к Самаре, где работодатель сам являлся выходцем из Таджикистана, самостоятельно договаривался со своими работниками таджиками об условиях труда. Также интересны случаи зафиксированные исследователями в Ленинградской области, когда мигранты сами ходят по садовым участкам и предлагают себя в качестве работника. Однако на этапе поиска работника крайне редко встречаются прямые неформальные контакты работодателя с работником. В большей степени, они проходят через посреднические каналы.

Исследования показали, что чаще всего прямые неформальные каналы коммуникации между работодателем и мигрантом начинаются в процессе работы последнего. Например, договоренность о времени, месте, условиях, характере работы и способах ее оплаты происходит через личные устные договоренности работодателя и мигранта. Причем, эти договоренности, по значимости значительно выше, чем договоренности, достигнутые в рамках прямого или

даже посреднического формального взаимодействия (т.е. трудового договора). Забегая вперед, можно сказать, что трудовые договоры необходимы работодателю и мигранту, исключительно для коммуникации с государством.

Неформальные посреднические каналы в коммуникации работодатель – мигрант, на этапе подбора персонала, часто встречаются у работодателей нанимающих второго и более мигранта на работу. В этом случае речь идет о личной договоренности с уже имеющимся работником по поводу приглашения нового работника или временном замещении должности опытного. Например, работодатель в г. Ростов нанял два года назад первого трудового мигранта, в 2015 году нанял еще одного по рекомендации и посредством договоренности со своим первым работником. Нередки случаи временного замещения работников на период их отъездов на родину. Например, работодатель в г. Саранск ежегодно отпускает своего работника на три недели в Узбекистан, а вместо него приезжает работать его брат. Соответственно договоренности об оплате и условиях труда для заместителя работодатель проговаривает со своим старым работником.

Редкий случай неформальных посреднических контактов встретили исследователи в г. Тольятти и г. Иваново. В этом случае посредником выступал другой работодатель, у которого отпала необходимость в иностранном работнике. Наниматель в этих примерах обговаривал условия работы и прочее в беседе с коллегой.

Неформальные посреднические каналы в коммуникации работодатель – мигрант во время производственных практик последнего, встречаются на средних и крупных предприятиях, на которых трудятся более четырех иностранных граждан. В этом случае работодателем вводится фигура прораба (во всех исследовательских случаях он выбирается из одного из иностранных работников), с которым напрямую обговариваются условия его труда, однако условия для остальных обговариваются с ним же.

Интерес в коммуникации с работодателем у внешнего трудового мигранта заключается в улучшении материального благополучия, условий труда и защите собственных прав. Исследователи, также как и в случае коммуникации «работодатель – мигрант», зафиксировали два канала коммуникации между мигрантом и работодателем: формальный канал коммуникации и неформальный канал коммуникации. Для начала рассмотрим формальные прямые каналы коммуникации.

Формальные прямые каналы коммуникации мигрант - работодатель, как это и должно быть, соответствуют формальным прямым каналам коммуникации работодатель – мигрант. В качестве прямых формальных каналов во всех исследуемых городах, исследовательский коллектив фиксировал разного характера трудовые договоры между мигрантом и работодателем.

Ни в одном регионе исследовательским коллективом не были выявлены дополнительные участники миграционного процесса в рамках формальных коммуникационных каналов, введенных мигрантом. Несмотря на опыт части мигрантов устройства на работу через официальные агентства по найму, эти агентства были определены исследователями, как дополнительные участники, введенные работодателем.

Неформальные прямые контакты, так же как формальные прямые контакты, совпадают с коммуникацией работодатель – мигрант. И происходят как на этапе труда мигранта по устройству на работу, так и в процессе работы.

В большинстве исследовательских случаев всех обследованных городов, чаще всего, трудовые мигранты вводят дополнительных участников миграционного процесса на этапе совершения действий по устройству на работу. Если посредников для формальных каналов устройства на работу вводит работодатель, то «буферы» в неформальных каналах вводит именно мигрант. Исследователи фиксировали инициативу мигранта по вводу этих участников через фиксацию издержек по оплате труда этих «буферов» (неофициальные организации или частных лиц, как правило, дальний круг общения), способствующих за определенный процент от заработной платы (от 3 % до 10 %, в разных случаях), обеспечить мигранта работой и работодателем, беря на себя труд по договоренности о характере, оплате, времени работы и т.п. При вводе этих неформальных «буферов» не существует официального договора между мигрантом и посредником, а есть лишь устная неформальная договоренность.

Дополнительные участники миграционного процесса, введенные мигрантом во время

работы, ни в одном регионе не были обнаружены. Коммуникация мигрант – работодатель во время работы происходит либо напрямую, либо через прорабов, введенных работодателем.

Вместе с тем, существует сфера в коммуникации мигрант – работодатель, где только мигрант вводит дополнительных участников миграционного процесса – эта сфера отстаивания своих прав при конфликтной ситуации с работодателем. Причем исследователями были проанализированы 16 конфликтных ситуаций в разных регионах России (по всем городам исследования, кроме г. Калининград, где конфликтов не было обнаружено), и ни в одном случае мигранты не обращались к официальным посредникам (например, в полицию). Все зафиксированные конфликтные ситуации были спровоцированы невыплатой заработной платы работникам. В обследованных случаях трудовой мигрант вводит, в качестве дополнительного участника миграционного процесса, *этнические силовые организации*. Обращение в любого рода правовые организации невозможно для мигранта, так как формальные прямые или посреднические каналы, через которые были официально оговорены с работодателем его условия труда, отличаются от неформальных договоренностей, невыполнение которых и повлекло за собой конфликт. Ввод силовых этнических организаций, как дополнительных участников миграционного процесса, иницируется мигрантом, так как именно он несет издержки по оплате их работы в случае удачного для мигранта разрешения конфликта.

Рассматривая двустороннюю коммуникацию между основными участниками миграционного процесса: трудовым мигрантом и работодателем, в ряде случаев, исследователи фиксируют ввод дополнительных участников, представляющих интересы основных участников и не обладающих собственными интересами. Работодатель, для отстаивания своих интересов в поиске рабочей силы, вводит специализированные фирмы по найму иностранных работников, пользуется «посредниками – по случаю», не требующими от него издержек, такими как уже имеющийся работник или другой работодатель. Для отстаивания своих интересов в процессе работы, работодатель в качестве трудового посредника вводит прораба, назначая им одного из мигрантов. Причем «посредники – по случаю» и прорабы не могут рассматриваться исследователями как новые участники процесса, так как в двух случаях (прораба и старого работника), это сами мигранты, а в третьем случае – это работодатель. Кроме того, примеры «посредников – по случаю» являются исключением из общей системы коммуникации мигрант-работодатель, а фигура прораба, в большей степени, относится к организации рабочего процесса в коллективе, а не к исследованиям миграционных процессов. Потому, автор считает, что в двусторонней коммуникации трудовой мигрант – работодатель, последний вводит лишь одного дополнительного участника второго этапа миграционного процесса, фирму по найму иностранных работников. Мигрант, в свою очередь, добавляет к двусторонней коммуникации мигрант-работодатель неофициальные организации или частных лиц (как правило, дальний круг общения), способствующих найму на работу и этнические силовые организации, способствующие разрешению конфликта с работодателем.

Другими словами, дополнительные участники второго этапа миграционного процесса в коммуникации пары мигрант – работодатель используются исключительно для знакомства друг с другом (то есть на начальном этапе общения) и в случае конфликта, на конечном этапе общения. В то время как все основные договоренности по производственному процессу (интересы работодателя) и по оплате, условиям труда и т.д. (интересы мигранта) происходят в прямой коммуникации работодателя с мигрантом. Причем исследователи фиксировали, что эти договоренности проходят через неформальные каналы коммуникации – личные устные договоренности, а не через заключенные трудовые договора – формальные каналы. Несмотря на частое наличие договоров между мигрантом и работодателем, в которых прописаны условия труда, реальные условия труда и рабочие задачи, как и заработная плата, отличаются в большую сторону от условий, описанных в документах. Фактически, не работодателю ни мигранту не нужны формальные договоренности в коммуникации между собой, они становятся необходимы при конфликтных ситуациях (и тогда официальный документ защищает работодателя), либо при общении с государством (и тогда официальный документ помогает обоим участникам процесса).

Защищает ли работодатель в коммуникации с мигрантом свой интерес – повышение эффективности работы своей компании? Исследовательский ответ на этот вопрос – да, так как

работа на работодателя, даже без повышения зарплаты и должности, является жизненным приоритетом трудового мигранта, именно поэтому он трудится по 12-13 часов в день, с одним выходным, в тех условиях труда, при которых местные жители не согласились работать. Кроме того, в двусторонней коммуникации мигрант – работодатель, последний защищен формальным трудовым договором, при возникновении конфликтных ситуаций, а при отсутствии договора и вовсе формальной недоказуемостью обязательств перед работником. Все отмеченные исследовательским коллективом, конфликтные ситуации, были вызваны неисполнением обязательств работодателя по выплате заработной платы, однако можно себе представить, что конфликт произошел по вине мигранта, который не выполнил свои обязательства перед работодателем, в этом случае работодатель, частично защищен характером оплаты труда (вначале работа, затем ее оплата). Безусловно, работодатель понесет убытки, в приведенном примере, но среди исследованных примеров, такого развития событий не было зафиксировано. Можно сказать, что работодатель успешно защищает свои интересы в коммуникации с мигрантом.

Защищает ли мигрант в коммуникации с работодателем свои интересы: повышение экономического достатка, улучшение условий труда и защиту собственных интересов? Исследовательский ответ на этот вопрос – частично. Так как, с одной стороны, у мигранта отсутствуют рычаги давления на работодателя, с другой стороны, неформальные договоренности, заключенные с работодателем напрямую, редко нарушаются работодателем. Зафиксированные случаи нарушения, скорее можно рассматривать как исключение из общего правила выполнения обязательств. При этом, необходимо отметить, что даже ввод мигрантами силовых этнических организаций, как правило, не приводит к удачному для них разрешению конфликта. Так из 16 конфликтных ситуаций, в 9 привлекались мигрантами дополнительные участники миграционного процесса, однако удачное разрешение было зафиксировано лишь в 2 случаях и то, выплаты были частичными.

Другими словами, система коммуникации между мигрантом и работодателем существует именно потому, что она устраивает обоих участников этих процессов. Так как последние являются защищенными в этой коммуникации, а первые имеют видимость защищенности (неформальные договоренности с работодателем) и нечасто сталкиваются с одним единственным важным для них критерием неудовлетворенности – полной невыплатой заработной платы. Между тем, международные некоммерческие организации, такие как МОТ или BWI, стремятся формализации коммуникации между мигрантами и работодателями, в том числе и в России, однако пока эта коммуникационная система будет устраивать обоих участников процесса, она будет существовать, не смотря на все старания этих организаций.

Напомним, что, мы говорим о государстве, как о глобальной политической институции, обладающей своими функциями и осуществляющими эти функции. Исследователя второго этапа миграционных процессов, будут интересовать внутренние функции государства, в которые входят: экономическая, социальная, финансово-контрольная, культурно-просветительская, идеологическая и политико-охранительная, экологическая. Государство, как политическая институция обязана охранять исполнение этих функций и изменять системы, обеспечивающие их исполнение в зависимости от внешнего или внутреннего влияния. Именно факт увеличивающихся трудовых миграционных потоков, рассматривается исследователями как внешний фактор влияния, а увеличивающееся число иностранных трудовых иммигрантов на территории государства, как внутренний фактор влияния. Другими словами, задачей государства, как участника миграционных процессов является адекватное изменение или дополнение систем обеспечивающих исполнение государством его основных функций, при условии увеличивающихся миграционных потоков. Для выполнения поставленной задачи государство формулирует внутреннюю миграционную политику, представляющую собой систему мер, реализовываемую специальными исполнительными институтами, по снижению внутреннего влияния миграционных процессов на основные внутренние функции государства. Для реализации внутренней миграционной политики государство вводит дополнительных участников миграционного процесса, в задачи которых входит отстаивать интересы государства. В качестве дополнительных участников миграционного процесса государство вводит различные государственные институции или институции с государственным участием: УФМС, Комитеты по миграционной политике, Дома национальностей, некоммерческие объединения финансируемые государством и т.д.

У государства, как у участника второго этапа миграционного процесса, есть несколько отличительных черт от двух других участников. Государство отстаивает свои интересы, принимая решения, формирующие общую канву правил миграционных процессов на его территории в одностороннем порядке. Формируя внутреннюю миграционную политику, государство создает систему правил призванных защитить корректное исполнение внутренних государственных функций для снижения влияния на них возрастающих миграционных потоков. Однако исследования миграционной политики не являются исследованиями миграционного процесса, в то время как исследование миграционных правил, как контекстов жизни мигранта на принимающей территории, может рассматриваться таковым. Для мониторинга миграционной ситуации с целью своевременного реагирования и изменения системы правил, а также для контроля над исполнением правил миграционной политики, государство вынуждено вступает на путь участия в миграционном процессе, как один из основных субъектов коммуникации. Исследователи фиксируют наличие двусторонней коммуникации государства и мигранта, государства и работодателя. При этом, государство, как политический институт, использует введенных им посредников в этой коммуникации. Исследователи, фиксируют ввод посредников государством через фиксацию у последнего издержек по оплате их работы. Эти посредники не имеют собственных интересов, а лишь призваны исполнять интересы заказчика, то есть, являются дополнительными участниками миграционных процессов со стороны государства. Соответственно, государство, как политический институт, не может участвовать в коммуникации с работодателем и мигрантом, напрямую. Эта коммуникация всегда осуществляется через посредников: государственные институты исполнительного характера. Благодаря этим посредникам, государство производит мониторинг миграционных процессов, и контроль над исполнением правил миграционной политики, что позволяет ему достигать своих интересов, то есть нивелировать влияния увеличивающихся миграционных потоков на его территории.

Для целей настоящего текста необходимо рассмотреть двустороннюю коммуникацию между посредниками со стороны государства и мигрантом, а также двустороннюю коммуникацию, между посредниками со стороны государства и работодателем.

Буфером со стороны государства, в коммуникациях с мигрантом, выступает Управление федеральной миграционной службы. Исследование в городах России продемонстрировало, что прямая двухсторонняя коммуникация УФМС и трудового мигранта всегда происходит через формальные каналы коммуникации. Трудовой мигрант, приехав в страну или продлевая временное разрешение на работу и т.п., при условии самостоятельного обращения в УФМС, не несет дополнительных (кроме оговоренных общими формальными правилами) финансовых издержек, а общение с представителями УФМС происходит на формальном уровне и задокументировано. Однако результаты исследования, выявили, что из 186 опрошенных мигрантов напрямую, то есть, не вводя дополнительных участников миграционного процесса, действовали только 34 мигранта.

Остальные 152 опрошенных вводили для коммуникации с УФМС дополнительных участников. Так среди дополнительных участников, привлеченных со стороны трудового мигранта, исследователи зафиксировали: частных лиц, оказывающих поддержку в оформлении документов, юридических лиц, оказывающих поддержку в оформлении документов, а также будущих работодателей, взявших на себя функцию помощи в оформлении документов. Если будущего работодателя исследователи не определяют как дополнительного участника миграционных процессов, то частные и юридические лица являются таковыми. При этом коммуникация мигранта с частными и юридическими лицами, оказывающими помощь в оформлении документов, строится на неформальных каналах, то есть посредством устной договоренности. При этом формы контактов с представителями УФМС у посредников со стороны мигрантов в исследовании выяснить не представилось возможности. Введение дополнительных участников миграционных процессов, также как и в предыдущих случаях, фиксировалась исследователями через фиксацию издержек у мигранта по оплате их работ. На вопрос, защищены ли интересы мигрантов в рамках двусторонней коммуникации с УФМС, исследовательским ответом будет - нет. Так как у мигрантов, напрямую взаимодействующих с УФМС, нет рычага давления ни на государство, ни на его посредника в лице УФМС. Таким образом, формальную коммуника-

цию мигрантов, можно рассматривать как официально двустороннюю коммуникацию (мигрант сообщает сведения о себе, государство разрешает или нет работать), но реально, как одностороннюю коммуникацию, в которой объектом является мигрант, а государство субъектом. Меняет ситуацию обращение мигранта к посредникам – дополнительным участникам миграционного процесса. В данном случае, исследователь фиксирует реальную двустороннюю коммуникацию, так как посредники, представляющие интересы мигранта (неизвестными исследователям методами), превращают эту коммуникацию в субъект-субъектную, гарантировав обратившемуся к ним мигранту 100% результат. Однако и в этом случае мигрант не имеет рычагов давления на вводимого им посредника. Видимость влияния существует, так как мигрант лично знает посредника, однако в случае конфликтной ситуации никаких позитивных последствий для мигранта это знакомство не имеет. Процедура ввода посредников в исследовательских примерах во всех городах России такова: мигрант обращается к частному лицу или в специализируемую фирму, передает им свои документы и оплату, и по истечении нескольких дней приходит в УФМС, где его встречает представитель фирмы или само частное лицо и проводит мигранта по всем официальным представителям. Подобная практика изобилует мошенническими организациями, забирающими деньги, а иногда и документы у мигрантов и не оказывающих им, по факту, никаких услуг. Из 38 опрошенных мигрантов, введивших подобных посредников для общения с государством, у 12 человек есть негативный опыт мошенничества. Остальные участники исследования пользовались услугами работодателя, который также гарантировал 100% результат.

Другими словами, трудовой мигрант в общении с УФМС не в силах защитить свои интересы как при прямой формальной коммуникации, так и при посреднической неформальной коммуникации, за исключением случаев обращения к работодателю.

В завершении, необходимо привести еще один пример коммуникации между УФМС и мигрантами. В данном случае исследователи фиксировали это общение во время внеплановых выездных проверок УФМС их работодателей. Официально УФМС проверяет работодателя, однако мигрант все равно вовлекается в коммуникацию с государством. В случае верно оформленных документов на работу, коммуникация будет иметь формальный характер, однако в случае отсутствия документов, в коммуникации может появиться посредник – работодатель. В двух исследовательских примерах (в г. Иваново и г. Тольятти) информанты сталкивались с подобной ситуацией. В обоих случаях документы на работу были просрочены, и в обоих случаях работодатель представлял интересы мигрантов.

Исследование показало, что помимо коммуникации с УФМС, трудовые мигранты постоянно вовлекаются в коммуникацию с другим государственным посредником – полицией. Инициатива этой коммуникации происходит со стороны представителей государства. В данном случае исследователи фиксируют формальное и неформальное, однако чаще всего, прямое и субъект-субъектное взаимодействие. Формальному характеру взаимодействия – проверке документов представителем власти, подвергались все 186 опрошенных. 49 из них, вступали также и в неформальное взаимодействие – устная договоренность об уплате штрафа на месте (часто, невзирая на наличие документов). И только один случай был зафиксирован исследователем в Иваново, когда информант, для коммуникации с полицией привлекал частное лицо (представителя узбекской диаспоры).

Коммуникация государства с работодателем, также происходит через государственных посредников. Однако эти посредники не являются новыми участниками отношений государство – работодатель. Для работодателя, участвующего в миграционных процессах, меняются только правила отчетности, перед теми же посредниками, что и раньше. Все общение государства и работодателя, как показывают интервью с работодателями, происходит напрямую по формальным каналам. Однако в исследовании, встречались ситуации и неформального общения работодателя и представителей государства. Случаи, которые были описаны выше, в рамках коммуникации мигрантов с УФМС, подходят к описанию коммуникации работодателя и государства. Автор, имеет в виду, случаи выездной проверки УФМС и оформления работодателем документов в УФМС за трудового мигранта.

Государство, как участник миграционных процессов может дополнительно вводить осо-

бых посредников в коммуникацию с работодателем и мигрантом. Особенный статус посредников отличает их от обычных посредников – представителей исполнительной власти. Эти посредники не являются вовсе представителями власти, а являются некоммерческими организациями, финансово поддерживаемыми государством. В данном случае, автор говорит об исследовательских центрах занимающихся миграционными процессами и разного рода национальных организациях. [21: Лисицын П.П. 2009; Резаев А.В., Жуковская Ю.О., Саначин А.А. 2011] В этом же тексте уточняется, что выбор государства в качестве посредника национальных организаций в корне неверен, так как эти организации не представляют интересы людей наделенных статусом иммигрант, а представляют интересы узкой совокупности людей объединенных этническим признаком. Что касается исследовательских центров, то их использование в коммуникации с трудовыми мигрантами, должно было бы быть полезно для процесса коммуникации мигрант – государство, однако не используется последним должным образом.

Подводя итог коммуникативной активности главных участников второго этапа миграционных процессов, подчеркнем, что позиция мигранта является самой слабой позицией из трех участников для отстаивания своих интересов, второй по силе позицией является позиция работодателя, государство же и вовсе вольно принимать решения в одностороннем порядке. Однако система коммуникации существует, каждый из действующих лиц, отстаивая свои интересы, в чем-то уступает другому. Эта коммуникационная система существует России благодаря сочетанию формальных и неформальных каналов и пока, по крайней мере, паритету всех участников этого процесса.

Библиографический список

- Лисицын П.П. (2017) Границы и содержание миграционного процесса: теоретическое определение и операционализация объектов миграционных исследований. Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 1: 11–28.
- Anderson B. Imagined Communities. Reflections on the Origin and Spread of Nationalism. 1983). М.: Канон-Пресс-Ц, Кучково поле, 2001. 288 с.
- Регент Т. Проблемы миграционной политики России на современном этапе // Экономическая наука современной России. 1998. № 3. С. 96–107.
- Булдаков В. П. Россия в поисках себя. М.: РОССПЭН, 2007. 120 с.
- Дробижева Л. М. Социальные проблемы межнациональных отношений в постсоветской России. М.: Центр общечеловеческих ценностей, 2003. 376 с.
- Петров В. В. Этнические мигранты в принимающем обществе. Методология и теория исследования толерантности и мигрантофобии. Ч. I. Краснодар: Краснодар, 2005. 237 с.
- Рыбаковский Л. Л. Миграция населения (вопросы теории). М.: ИСПИ РАН, 2003. 235 с.
- Павленко В. Н. Психологическая адаптация и реабилитация вынужденных мигрантов: подходы и проблемы. Аккультурационные стратегии и модели трансформации идентичности у мигрантов // Психология беженцев и вынужденных переселенцев: опыт исследования и практической работы / под ред. Г. У. Солдатовой. М.: Смысл, 2001. 279 с.
- Сарапас В. Л. Проблема социальной адаптации мигрантов к иной этнокультурной среде: автореф. дис. ... канд. филос. наук. М., 1993. 27 с.
- Стефаненко Т. Г. Адаптация к новой культурной среде // Этнопсихология. М.: Изд-во Аспектпресс, 2003. 334 с.
- Радаев В. В., Шкаратан И. О. Социальная стратификация. М.: Аспект-Пресс, 1996. 222 с.
- Градосельская Г. В. Сетевые измерения в социологии. М.: Новый Учебник, 2004. 248 с.
- Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М.: Фонд экономической книги «Начало», 1997. 36 с.
- Кирдина С.Г. Социокультурный и институциональный подходы как основа позитивной социологии в России. URL: <http://www.hse.ru/lingua/fr/news/1095579.html> (дата обращения: 25.05.2018).
- Буянов В. П., Кирсанов К. А., Михайлов Д. М. Рискология. Управление рисками. М.: Экзамен, 2006. 384 с.
- Корчагин Ю. А. Человеческий капитал как интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственности. М.: ВШЭ, 2011. 230 с.
- Bekker G. Human behavior: economical approach, Человеческое поведение: экономический подход.: избр. тр. по экон. теории / Гэри С. Беккер; пер. с англ.: [Е. В. Батракова и др.]. М.: ГУ ВШЭ, 2003. 671 с.
- Капелюшников Р. И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ГУВШЭ, 2001. 308 с.
- Юдина Т.Н. О социологическом анализе миграционных процессов / Социологические исследования.

2002. № 10. С. 102–108.

Юдина Т. Н. Социология миграции: к формированию нового научного направления. М.: Дашков и К, 2003. 398 с

Лисицын П.П., Резаев А.В., Жуковская Ю.О., Саначин А.А. Междисциплинарный подход к исследованию межэтнической коммуникации, на примере социальной адаптации трудовых мигрантов / Толерантность в современном обществе: опыт междисциплинарных исследований Ярославль : Изд-во ЯГПУ, 2011

Критерии авторства

Лисицын П.П. провел исследование, оформил научные результаты и несет ответственность за плагиат.

Criteria for Authorship

The author Lisitsyn P. Pavel has conducted research, formalized research results and bears responsibility for plagiarism.

Конфликт интересов

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Conflict of Interest

The author declares no conflict of interest.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Принадлежность к организации

Лисицын Павел Петрович, доцент, Санкт-Петербургского государственного университета, email: fox_sociology@mail.ru

AUTHORS' INDEX

Affiliations

Lisitsyn P. Pavel, professor, Saint-Petersburg State University, email: fox_sociology@mail.ru