

ПАРТНЕРСТВО И МИГРАЦИЯ ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ¹

Н.В. ПОСОХОВА

*Белгородский
государственный
институт искусств
и культуры*

Национальная миграция рабочих является важной составляющей мировой экономики. Существующая система использования трудовых мигрантов требует серьезной модернизации, выполнение стратегии выживания снижает значение социального капитала миграционных потоков, исключает мигрантов из региональных процессов. Механизмом преодоления негативных тенденций может выступать социальное партнерство как институт, обеспечивающий не только общественную стабильность, но и улучшение качества человеческой сути.

Ключевые слова: трудовая миграция, глобализация, социальное партнерство.

Миграция иностранной рабочей силы сегодня представляет из себя одну из главнейших составляющих совокупных миграционных перемещений. В пределах 90% всех интернациональных мигрантов передвигаются в экономические развитые страны в поисках постоянного заработка. В условиях глобализации огромное количество государств включается в процесс интернациональной миграции, среди них новейшие страны, возникшие на постсоветском пространстве.

Миграция как момент глобального взаимодействия считается важной проблематикой изысканий в идущем в ногу со временем мире. Предпосылки чуткого исследования этой трудности детерминированы её масштабами, воплощенной тенденцией к росту миграционных перемещений, социально-экономическими, политическими, социокультурными результатами миграционных действий.

Белгородская область привлекательна для трудовых мигрантов из ближнего и далекого зарубежья. Это обусловлено, прежде всего, географическим, климатическим и экономическим положением. Следует заметить, что стойкая, отстроенная система действия на миграционные процессы в России пребывает в стадии возникновения. Как не прискорбно, переход возможностей по регулированию передвижения структурам правопорядка принесла определенные итоги в наиболее строгом противодействии нелегальной миграции, но не изменила миграционную обстановку в общем. Сначала это связано с тем, что органы исполнительной власти региона и местного самоуправления оказались практически немного отстраненными от решения задач передвижения иностранной рабочей силы. Органами государственной власти не сопоставлены ценности миграционной политики в стране.

Противоречивость и несоответствие миграционных действий замечают почти все ученые. Вроде как, трудовая миграция содействует социально-экономическому развитию ареала, если взглянуть под другим углом, затрудняет структурную перестройку и техническое перевооружение отдельных секторов экономики, образует ансамбль трудностей административного и общественного характера. Имеющая место быть система привлечения и применения иностранной рабочей силы настоятельно просит серьезного переустройства.

Е.А. Назарова считает нужным создание рекрутинговых организаций по привлечению иностранной рабочей силы, прежде всего грамотной, либо государственной (региональной) «биржи труда» для жителей других стран при подходящем законодательном сопровождении, несомненно, станет содействовать увеличению качеству трудовой миграции, учету мигрантов на основании заявительного принципа.

В этот момент разноплановость миграционных действий, неоднозначное отношение к ним не могут закрывать от нас трудности человеческого измерения этого явления. Какое место мигрант как индивидум занимает в системе координат социокультурного места ареала, каковы его профессиональные статусы и роли, с какими ожиданиями он прибывает и с какими чувствами отбывает «домой»? Надлежит отдавать отчет в том, что реализация стратегии самовыживания мигрантов порождает закомплексованность в следующем дне, воссоздает обстановку непостоянности, что приводит к неприятию мигрантами принимающего сообщества, вызывает ответную злость местных жителей.

¹ Статья подготовлена при поддержке гранта для ученых области по основным направлениям профессионального образования региона (договор № Г 02)

Все это, так же, сокращает значение общественного капитала миграционных потоков, ликвидирует мигрантов из региональных действий. По видению Дж. Коулмана, понятие «социальный капитал» описывает природу общественных взаимоотношений индивидов. Он оценивал социальный капитал как потенциал обоюдного доверия и взаимопомощи, целерационально формируемый в межличностных отношениях. Отсюда идет, собственно основная функция общественного капитала – повышение результативности общественных деяний.

Нужно будет отметить, собственно целерациональность деяний представляет взаимодействие соучастников взаимоотношений, применительно к нам – трудовых мигрантов и принимающего сообщества в лице представителей органов власти, силовых структур, нанимателей, жильцов региона.

Представители символического интеракционизма заостряли внимание на том, собственно хоть какое стойкое взаимодействие вероятно только на базе взаимного признания партнерами общих критериев, ценностей, общепризнанных мер.

Этот расклад важен, учитывая мнение автора, для понимания кого-то из основных качеств преодоления неблагоприятных результатов трудовой миграции – формирования механизма институализации взаимоотношений мигрантов и принимающей стороны. Таковым механизмом имеет возможность выступать социальное партнерство – главнейший институт, обеспечивающий не столько социальную устойчивость, но и увеличение качества человеческого капитала.

Определим ключевые характеристики института партнерства. В первую очередь, этот институт, отражая единые характеристики сообщества и уровень партнерских взаимоотношений, в этот момент разрешает сделать свежие черты отношений в области трудовой миграции.

Так же, составление институализированных партнерских отношений содействует исследованию адекватной и действенной миграционной политики, что разрешит умеренно сформировывать неотложные государству потоки иностранной рабочей силы.

Кроме того, составление института социального партнерства в РФ осуществляется сверху. Зарождение этого института в области трудовой миграции настоятельно просит инициативы и управляющей роли органов государственной власти, так как миграционные процессы напрямую соединены с защищенностью страны.

Институализация взаимоотношений содействует развитию поведенческих ориентиров, системы ценностей, нравственных установок и норм, которые детерминируют поведение принимающего общества и мигрантов.

Остановимся на наиболее развернутой характеристике параметров социального партнерства.

1. Область использования социального партнерства значительно расширяется, и партнерские дела входят во все сферы публичной жизни. В этой связи случается составление новейших тенденций в развитии института социального партнерства. Одним из этих новых направлений считается развитие социального партнерства в области трудовой миграции. При таком варианте партнерство содержится в выработке совместной позиции по каким-нибудь вопросам и организации общих взаимовыгодных поступков при сохранении других интересов.

Выделим социально-экономические задачи в отношениях мигрантов и принимающей стороны, решение которых вполне вероятно, с нашей точки зрения, в масштабах социального партнерства:

- обеспечение прав мигрантов в области социально-трудовых взаимоотношений;
- легитимизация и институализация трудовых инцидентов между мигрантами и работодателями и их оперативное разрешение;
- составление представительных органов социальных партнеров в миграционной сфере на всех уровнях общественного диалога, увеличение обоюдной ответственности за соблюдением соглашений и договоров;
- решение трудностей охраны труда, общественного и медицинского обеспечения сотрудников, подготовки и переподготовки кадров, включая исследование русского языка, ситуации и культуры страны пребывания.

В масштабах социального партнерства нужно использовать малые социальные стандарты – оплата труда, медицинская страховка, страхование от несчастного производственного случая, охрана от произвола работодателя, что бы добиться общедоступности социальной защиты мигрантов при соблюдении интересов принимающего сообщества.

2. Ежели исходить из того, что основным моментом финансового подъема выступает человеческий капитал, то творение условий для его функционирования считается отправной точкой при определении стратегии социальной политики и социального партнерства, как одного из механизмов ее реализации. Можно согласиться с Л.А. Еловиковым, который признаёт, собственно «социальная политика обязана строиться на базе исследования нормативных характеристик, отражающих притязания производства к единому и профессиональному образованию и здоровью жителя нашей планеты, уровню становления его потребностей и мотивов трудовой деятельности».

Имеет смысл усилить внимание к профессиональной подготовке, использовать единую систему определения уровня квалификации мигрантов – такое может стать функцией социального партнерства.

Миграционная политика может рассматриваться как самостоятельный инструмент государственного управления таким сложным социально-демографическим явлением, как миграция населения, и вместе с тем она – важная часть обще социальной политики государства. Разделяя мнение Л.Л. Рабфаковского, считаю, что мероприятия, направленные на решение миграционных проблем, должны быть взаимосвязаны с политикой, реализуемой в других сферах государственного управления. Сегодня основными факторами миграции выступают механизмы формирующегося всероссийского рынка с его региональной спецификой и политическая конъюнктура как внутри России, так и на постсоветском пространстве.

Значит, очень важна разработка действенных механизмов перераспределения миграционных потоков с учетом геополитических интересов страны и облегчения интеграции мигрантов в районах вселения; составление условий для притока высококвалифицированных мигрантов, нацеленных на адаптацию в новых местах проживания, принятие производственной, организационной культуры принимающего общества.

3. В обеспечении механизмов рационализации и легализации партнерских взаимоотношений между работодателями и трудовыми мигрантами в трансформирующемся сообществе одна из основных ролей принадлежит государству. Правительство при таком варианте как арбитр и гарант должно гарантировать одинаковые возможности субъектов социального партнерства. При всем этом подразумевается не прямое вмешательство страны, а опосредованное действие через составление экономико-правового, межгосударственного приспособления при интенсивном участии третьего сектора в лице культурно-национальных автономий, профессиональных объединений мигрантов, иных организаций и объединений.

Ограничивают развитие социального партнерства между муниципальными органами, работодателями и трудовыми мигрантами, понижают его эффективность последующие причины:

- маленький уровень производственно-экономической деятельности множества организаций, использующих труд мигрантов;
- предпочтительно сезонный характер трудовой миграции в регионе;
- дифференциация в имущественном положении и социальном статусе всевозможных групп мигрантов;
- непоследовательность в формировании и реализации прогрессивной миграционной политики.

Социальное партнерство в области трудовой миграции обязано обеспечить благоприятную жизнь зарубежных трудящихся согласно с их квалификацией, трудовым вкладом, условиями труда, интенсивностью трудовой деятельности.

Крупнейший предмет партнерских взаимоотношений всех видов и значений – состояние жизни жителя нашей планеты, цивилизованность сообщества и уютность среды обитания.

Не говоря уже о том, что психология и культура поведения страны, работодателей и иностранной наемной рабочей силы как субъектов социального партнерства обязаны основываться на осознании политического нрава этого на подобии взаимодействия, потому что согласование интересов в этой области в условиях демографического упадка в РФ представляет устойчивость и сохранность страны.

4. Социальное партнерство, характеризуя трудовые дела, с одной стороны, и устремляясь к их регулированию, с другой, характеризуется:

- в первую очередь, наличием субъектов взаимодействия, интересы которых в собственной основе противоположны;
- так же, потребностью осознания взаимодействующими участниками отличий собственных интересов;

- кроме того, пониманием того, собственно рыночная экономика реализует новейшую функцию рыночных трудовых взаимоотношений – охрану и реализацию важных интересов субъектов труда методом образования особых организационных структур и организации коллективных действий.

В отношении мигрантов российские коммерсанты примут на вооружение не лучший вариант классической системы патернализма, как скоро несоблюдение режима пребывания, неимение коллективных и личных договоров с трудовыми мигрантами разрешает нанимателю воплотить, на самом деле, безмерную власть в отношении зарубежных наемных тружеников. Патернализм ясно проявляется в доминировании взаимоотношений типа: строгость и справедливость, требовательность и доброжелательность, что подразумевает особенное покровительство, «охрану» собственных сотрудников, даже от закона, контроля органов власти, поскольку это знает работодатель.

А.В. Соловьев правомерно концентрирует внимание на такой важнейшей дефиниции, лежащей в базе социального партнерства, как взаимодействие.

Взаимодействие быть может непротиворечивым, базирующихся на обоюдной поддержке, содействии, координации взаимодействия сторон. В тот момент борьба как взаимодействие противоречивого характера включает такие качественно разные отношения сторон, как самосохранение, становление, функционирование одной стороны с помощью иной, уничтожение, отталкивание иной стороны, подавление ее. При всем при этом взаимодействие как динамическое явление станет содействовать современному или же регрессивному развитию.

Если мы обратимся к опыту иных государств, в том числе Германия – держава с высочайшим уровнем мигрантов и как следует развитой системой взаимоотношений социального партнерства, то тут особенный интерес представляет работа советов по делам жителей других стран в Германии. Задача советов – предоставление уроженцам немецкого происхождения полномочия роли в соответствующей политике и формировании социально-трудовых взаимоотношений.

Механизмы и процедуры разговора и совместной работы меж объединениями трудовых мигрантов, государственными и региональными властями, работодателями не отработаны. Предстоит шире внедрять прогрессивные способы и расклады к ведению переговоров, урегулированию споров, обоюдному признанию и почтению прав заинтересованных сторон.

Появляются закономерные вопросы: какая структура обязана быть координатором трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых взаимоотношений в системе «государство-работодатель-трудовой мигрант?» Обязана ли комиссия быть безусловно трехсторонней?

Вероятно в дальнейшем совместная работа страны, среднего и малого бизнеса и трудовых мигрантов станет развиваться через публичные фонды, учрежденные на региональном и местном уровнях. Их работа обязана строиться на принципах гласности и открытости.

В РФ работают культурно-национальные автономии, и случается интенсивное стихийное формирование народных объединений разного смысла. Этнокультурные соединения решают не совсем только этнокультурные или же конфессиональные вопросы, да и финансовые либо политические трудности прибывающих в регион мигрантов.

Институциональная полнота работы этнокультурных объединений, сообществ и общин в состоянии сделать их полноценными субъектами социального партнерства. Надлежит согласиться с Т.Г. Бортниковой, отмечающей высочайший общественный статус этнокультурных объединений. Анализ работы этнокультурных организаций разрешает рассматривать их как общественные институты. Являясь социальными добровольными формированиями, они исполняют функцию возведения гражданского общества в виде его составляющих

Неувязка социального партнерства меж трудовыми мигрантами, работодателями, структурами исполнительной власти и местного самоуправления, миграционными службами обязана обрести точное законодательное решение, при всем этом нужно будет предугадать вероятность блокирования общественно малоэффективных решений. Непосредственно социальное партнерство готов стать основой общественной включенности жителя нашей планеты, общественной жизни индивидуума, а главенствующий тип отношения к нему – базисной чертой самого сообщества. Понимание этого станет содействовать взаимодействию трудовых мигрантов, органов власти, работодателей и сообщества на началах плюрализма, множественности раскладов и оснований. Социальное партнерство как задача взаимодействия на базе права и добродушной воли обязано быть хорошим приспособлением

становления взаимоотношений между мигрантами и принимающим сообществом и привести к социальной устойчивости.

Список литературы

1. Назарова Е.А. // Социальные процессы в современной России: традиции и инновации: тезисы докладов конференции «Сорокинские чтения». – М., 2007. – Т.4.
2. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий / Дж. Коулман // Общественные науки и современность. – 2010. – №3.
3. Вебер М. Избранные произведения / М.Вебер. – М., 1990. – 629 с.
4. Общая социология / под общ. ред. А.Г. Эфендиева. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 654 с.
5. Рыбаковский Л.Л. Миграционная политика / Л.Л.Рыбаковский // Социальная политика: Энциклопедический словарь / под общ. ред. Н.А.Волгина. – М.: Академический проект; Трикста, 2005.
6. Соловьев А.В. Социальное партнерство в России: проблемы содержания, эффективности и развития / А.В.Соловьев // Современная конфликтология в контексте культуры мира / под ред. Е.И. Степанова. – М.: Эдиториал УРСС, 2007. – 592 с.

PARTNERSHIP AND MIGRATION OF FOREIGN WORKERS

N.V. POSOKHOVA

*Belgorod State Institute
of Arts and Culture*

The national migration of workers is one of the main components of the world economy. The contemporary system of exploitation of labour migrants needs the crucial modernization. Since migrants follow the strategy of survivance decreases the role of social capital of migration flows and excludes migrants from regional processes. The mechanism of overcoming the negative tendencies might be the social partnership as the institution which maintain the social stability and improvement of the human nature.

Key words: labour migration, globalization, social partnership.