

малый бизнес органично вписался в социальную структуру сельских поселений, выполняя важную социальную функцию создания рабочих мест. В-пятых, низкая экономическая эффективность снижает социальную значимость малого бизнеса как для поселений, так и для района в целом. И, наконец, сельское предпринимательство следует поддерживать со стороны государства, так как практически это единственная возможность в современных условиях сохранить обширные сельские территории, особенно в приграничных регионах.

Список литературы

1. Материал итогового отчета ИЭ КарНЦ РАН по Проекту НИОКР «Исследование состояния трудовой занятости и определение перспектив развития сельских поселений Пудожского района», Государственный контракт № 15-08 от 07 апреля 2008г., рук. д.э.н. Морозова Т.В.
2. *Чепуренко А.Ю.* Раннее предпринимательство в России: промежуточные результаты GEM \ Мир России. 2008. № 2, с.22-40
3. *Морозова Т.В., Козырева Г.Б., Кулакова Л.М.* Институциональные основы и социальные практики сельского предпринимательства. Серия «Научные доклады: независимый экономический анализ», №2006. Москва, Московский общественный научный фонд; Институт экономики Карельского научного центра РАН; Центр социального анализа и реконструкции «Социо-логос» 2009, 176 стр.
4. *Morozova T.V., Kozyreva G.B, Kurilo A.E.* The development features of small entrepreneurship in rural settlements in the Republic of Karelia (on example of Pudoga region) // Economic and social changes: facts, trends, forecast. №3(7), 2009 p.107-115

Трудовая эмиграция из Карелии: вопросы безопасности

к.э.н., Е.А. Михель,
Институт экономики КарНЦ РАН, г. Петрозаводск

Современный мир, предлагающий разнообразные пути реализации своего потенциала, институционализирует определенные форматы трудовой деятельности. Одним из таких форматов является работа, связанная с переездом в другой город, регион, страну на срок от одного дня до нескольких лет. В последние десятилетия трудовая миграция на глобальном уровне приобрела огромные масштабы, десятки миллионов граждан разных стран трудятся вне национальных границ своих государств. Нередко трудовая миграция привлекает самые разнообразные слои общества, как высокопрофессиональных работников, работников средней квалификации и неквалифицированных рабочих. Все эти категории работников объединены одним важным обстоятельством – все они являются трудовыми мигрантами, т.е. людьми, которые попали в новую для себя социальную реальность и испытывают некоторую неопределенность своего социально-экономического статуса, психолого-эмоциональный стресс, а также подвержены потенциальной опасности со стороны принимающего общества и сообщества мигрантов.

Трудности, с которыми сталкиваются трудовые мигранты, ставят их перед серьезными испытаниями: острый недостаток информации, коммуникационные барьеры, преодоление множества формальностей, поиск работы, жилья, интеграция в новое общество и др. Все эти характерные для мигрантов проблемы ставят их в определенную зависимость от некоторых посредников, предлагающих им свою помощь. Такого рода услуги для мигрантов оказывают как государственные, общественные, так и, к сожалению, теневые, а порой криминальные институты. В последнем случае судьба мигранта испытывает серьезную опасность несоблюдения его прав и свобод как гражданина и как человека.

Результаты опроса трудовых мигрантов, проведенного в рамках исследования трудовой миграции населения за пределы Российской Федерации из Республики Карелия, позволили: выявить социальный портрет трудового мигранта; определить уровень нелегальной трудовой миграции; получить структуру занятости и географию поездок карельских трудовых мигрантов; выявить основные экономические и социальные факторы трудовой миграции; оценить уровень потенциальной опасности для трудовых мигрантов²⁰.

²⁰ Исследование проводилось в рамках проекта РГНФ «Карельская модель трансграничного сотрудничества», рук. Морозова Т.В. (№07-02-02009а) 2007-2009 гг.

Социально-демографические характеристики трудовых мигрантов

В своем абсолютном большинстве трудовые мигранты – это молодые люди от 17-22 (57%) до 23-27 (32,4%) лет. Большая часть из них женского пола (76,2%). Такое разделение вызвано несколькими основными причинами. Молодые люди, как правило, более мобильны, они не обременены семейными узами, имеют много свободного времени, так как многие являются студентами и не имеют постоянной работы, особенно в летний период, когда можно найти занятость в отраслях хозяйства, испытывающих сезонный спрос на дополнительную рабочую силу [2]. Преобладание в выборке женского пола можно интерпретировать следующими обстоятельствами. Во-первых, особенностью женского труда является большая работоспособность, аккуратность, исполнительность; во-вторых, бытовые вопросы: работодателям гораздо легче обеспечить проживание мигрантам одного пола, нежели создавать условия для проживания мужчин и женщин. В-третьих, мужчины более востребованы на местном рынке труда, и могут найти работу без совершения миграции.

Большинство трудовых мигрантов не состоят в браке, поскольку они еще достаточно молоды. Соответственно, и довольно низкий процент трудовых мигрантов, имеющих детей: одного ребенка имеют 7,8%; двоих – 3%; доля мигрантов не имеющих детей – 88,5%. Таким образом, основная часть трудовых мигрантов – это молодые незамужние девушки, не имеющие детей. Меньшая часть – молодые неженатые юноши, также не имеющие детей. Эти категории населения в силу своих активных особенностей более других подвержены риску попасть в опасную ситуацию за рубежом.

Уровень образования и занятость в настоящее время

Вопросы об уровне образования и настоящей занятости позволяют более глубоко проанализировать качественные характеристики трудовых мигрантов, их статусное положение в обществе для реализации на международном рынке труда. Оценка уровня знания иностранных языков является одной из важнейших качественных характеристик трудовых мигрантов.

Качественные характеристики трудовых мигрантов можно рассматривать сквозь призму множества показателей. Образовательный уровень может служить не только как показатель профессиональной подготовки для выполнения определенной работы, но и как показатель общего развития человека. Как правило, чем выше уровень полученного образования, тем человек более коммуникабелен, обладает широким спектром разнообразных навыков и умений, легче ориентируется во многих вопросах, связанных со сменой обстановки, в том числе и в вопросах своей безопасности. Он более мобилен, как в территориальном, профессиональном, так и в социальном плане [1].

Данные опроса трудовых мигрантов показывают, что среди них высока доля имеющих высшее образование (34,3%). Многие имеют незаконченное высшее образование (35,8%), что при довольно высокой доле студентов (48,8%) среди мигрантов, можно надеяться, что они получают высшее образование. Среднее профессиональное образование имеет 16,5% мигрантов, начальное среднее имеют – 3,3%, среднее общее – 9,8% и 0,5% имеют неполное среднее образование.

Второй по численности группой по данному показателю являются люди, имеющие постоянное место работы (46%). Среди них, возможно, есть люди, совершавшие трудовые миграции до получения постоянной работы, а также те, кто использует свой отпуск для получения дополнительного дохода за счет трудовой миграции. В рамках опроса такой дифференциации не проводилось.

Среди опрошенных трудовых мигрантов английским языком свободно владеют 38,5%, финским – 14,3%, немецким – 3,8%; с использованием словаря: английский – 49%, финский – 29,5%, немецким – 13,3. Языковая компетенция карельских трудовых мигрантов характеризуется несколькими особенностями: во-первых, среди опрошенных мигрантов довольно высокий уровень владения английским языком; во-вторых, не смотря на соседское положение Республики Карелия и Финляндии уровень владения финским языком не так высок, как можно было бы ожидать, но уровень знания финского языка не ограничивает возможности для трудоустройства, по крайней мере, в той сфере труда, где используются трудовые мигранты; в-третьих, низка степень владения немецким и другими языками.

Как результат, большая часть трудовых мигрантов – это люди, имеющие или получающие высшее образование, среди которых довольно высока доля владеющих иностранными языками, причем встречаются случаи владения двумя и более иностранными языками.

Особенности работы за границей

Работа за границей имеет множество аспектов. Данный блок вопросов позволяет проанализировать процесс трудовой миграции с точки зрения организации и особенностей ее осуществления и наличия потенциальных угроз правовой, экономической и социальной безопасности.

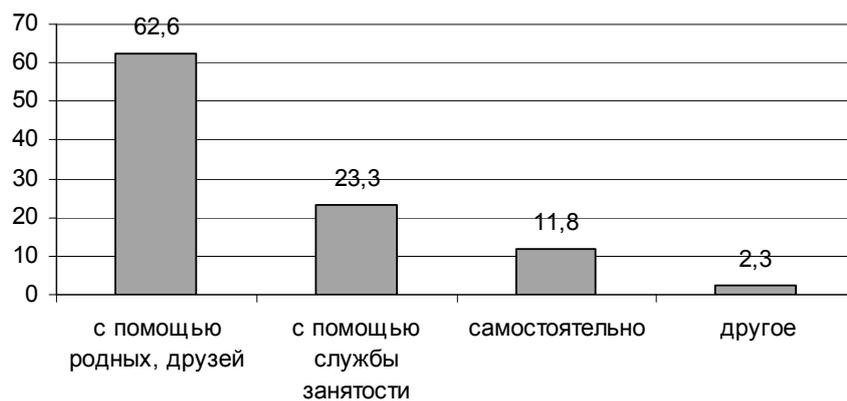


Рис. 1. Как Вы нашли работу за границей, %

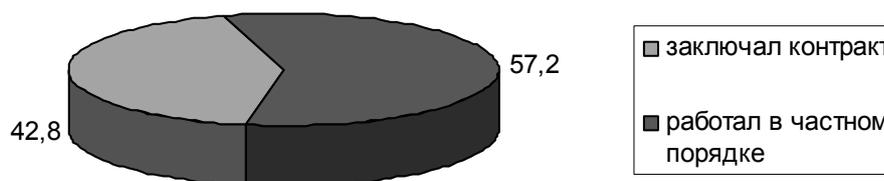


Рис. 2. Заключали ли Вы трудовой контракт, %

Трудовая миграция, как форма осуществления трудовой деятельности начинается с поисков работы. По данным опроса 62% трудовых мигрантов нашли работу за границей с помощью родных или родственников; 23,3% с помощью службы занятости; 11,8% нашли работу самостоятельно; и 2,3% благодаря другим вариантам. Повторные поездки многих трудовых мигрантов позволяют завязать множество профессиональных и личных контактов, благодаря которым облегчается поиск работы в будущем. Довольно небольшая доля трудовых мигрантов (23,3%), устроившихся с помощью службы занятости, это, скорее всего, дебютанты в трудовой миграции, поскольку они больше всех нуждаются в организационной помощи при трудоустройстве за границей. В 2008 году только 4 карельские фирмы осуществляли лицензированную деятельность по трудоустройству граждан за границей. Меньшая доля мигрантов осуществляет поиск работы самостоятельно, благодаря современным информационным ресурсам, это доступно многим потенциальным трудовым мигрантам. Самая малая часть отметила другие варианты трудоустройства, здесь важно отметить деятельность различных некоммерческих организаций в области налаживания контактов между представителями национальных групп по разные стороны границы, например, общество Ингермаландцев в Карелии.

Но, тем не менее, высокие показатели неформального характера поиска работы и работы без заключения трудовых договоров таят ряд дополнительных опасностей для трудовых мигрантов. Отсутствие трудового договора говорит о нелегальном выполнении работ за рубежом и угрозе наступления соответствующих последствий. Кроме того, даже в случае подписания трудового договора, мигранты часто не обращают внимания на его содержание в части регламентации трудовой деятельности, оплаты труда и других вопросов, что часто обусловлено незнанием иностранного языка, на котором заключается договор.

Структура занятости карельских трудовых мигрантов имеет серьезную асимметрию в пользу сельского хозяйства. На долю сельского хозяйства и сбора дикорастущих даров природы приходится абсолютное большинство ответов. В полученной структуре занятости преобладают малоквалифицированные и мало оплачиваемые виды работ. На долю квалифицированного труда приходятся услуги переводчика (4,75%); работа по специальности (3,5%); преподавательство (0,75%); научный труд (0,25%), что в сумме едва составляет 10%. Таким образом, только каждый десятый трудовой мигрант из Карелии выполняет высоко квалифицированную работу за рубежом. Так, трудовая миграция для большинства работников связана с выполнением менее квалифицированной работы, и, как правило, не связанную с полученным образованием. Значительными латентными секторами структуры занятости карельских мигрантов является сферы услуг и развлечений, в которой мигрантов больше всего ждут опасности, а также торгово-закупочная деятельность.

Виды выполняемых работ

Виды выполняемых работ	%	всего ответов
сельскохозяйственные работы	79,75	319
сбор дикорастущих даров природы	24,25	97
строительные работы	5,5	22
разнорабочие	5	20
работа по специальности	3,5	14
услуги переводчика	4,75	19
гувернантка	3,5	14
другое	2,5	10
транспортные услуги	2	8
домработница	1,75	7
перегон автотранспорта	0,75	3
преподаватель	0,75	3
торгово-закупочная деятельность	0,25	1
научный труд	0,25	1

География поездок трудовых мигрантов из Карелии представлена довольно широко, однако, абсолютное большинство (91,5%) из них работают в Финляндии, далее идут такие страны, как Германия, Норвегия, США, Швеция и др. Это свидетельствует о том, что трансграничное сотрудничество в сфере рынка труда между Республикой Карелия и Финляндией, как соседней страной, проходит очень тесно в этом секторе. Вместе с тем, основные страны назначения для карельских трудовых мигрантов не отличаются высоким уровнем общей преступности, для них характерно соблюдение прав человека и это обстоятельство выступает определенным гарантом безопасности, что является дополнительным положительным фактором трудовой миграции в западные страны.

Тем не менее, отсутствие явных преступлений против человека не говорит о полной безопасности. Российские трудовые мигранты зачастую сознательно идут на некоторые ущемления их прав по трудовому законодательству, связанные с режимом труда, оплатой труда, условиями проживания, которые компенсируются более высоким уровнем оплаты труда и дополнительных социальных благ, доступных при трудовой эмиграции.

Преимущества и недостатки работы за границей

Для получения более полной оценки преимуществ и недостатков трансграничной трудовой миграции респондентам было предложено оценить ряд обстоятельств, на которые воздействует работа за границей.

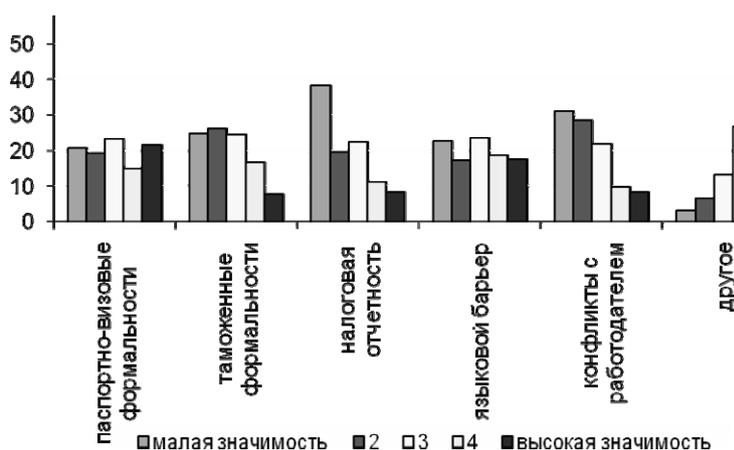


Рис. 3. Проблемы, связанные с работой за границей, %

При оценке преимуществ работы за границей наряду с материальным благополучием (31,8%) довольно высока доля респондентов, отметивших расширение деловых и личных контактов (31,5%), также работа за рубежом позволяет чувствовать себя более независимыми и свободными 20,7% респондентов.

Процесс трудовой миграции несет в себе определенные преимущества и недостатки, которые получает человек как дополнительные положительные или отрицательные стимулы работы за границей. Среди дополнительных преимуществ выделяется возможность путешествий, овладение иностранными языками, расширение круга общения, культурное развитие и др. Процесс трудовой миграции не стоит рассматривать лишь с точки зрения экономической эффективности. Следует подробно изучить социальные факторы трудовой миграции [3], имеющие важное значение, так как они позволяют приобрести определенный опыт для человека. Среди трудовых мигрантов встречаются люди, осуществляющие трудовую миграцию не с целью заработать денег, а с целью путешествий, изучения языков, отдыха, культурного развития, т.е. с целью так называемого трудового и образовательного туризма. И эти люди, не смотря на невысокую материальную прибавку дохода, положительно отзываются о своей поездке, часто у них множество хороших впечатлений и эмоций.

Среди негативных последствий работы за границей наибольшее значение имеют такие проблемы, как: тоска (29,3%); психологическая нагрузка (28,9%); и трудности, связанные со здоровьем (28,5%). Особенности трудовой миграции таковы, что не каждый человек легко справляется с ее негативными последствиями. Трудности, связанные с переездом, сменой обстановки, новыми знакомствами часто выбивают человека из его стандартного течения жизни. И это проявляется в акцентированном чувстве тоски по родным, друзьям, родине; может повышать психологическую нагрузку в силу того, что многие люди чувствительны к новым обстоятельствам, знакомствам, трудностям коммуникации с работодателями и коллегами. Не все трудовые мигранты физически подготовлены к тяжелому труду, что проявляется в возникновении и обострении физических заболеваний. Все это негативно отражается на субъективных впечатлениях от работы за границей.

Трудовая миграция сопровождается определенными формальными барьерами. Следует сказать, что общая их оценка отличается невысокой долей негативного отношения к паспортно-визовым, таможенным формальностям, налоговой отчетности, языковым барьерам и конфликтам с работодателями. Встречаются отдельные случаи недовольства, как правило, связанные с исключительными случаями, но в целом все эти вопросы решаются без серьезных препятствий, на преодоление которых требуется лишь определенное время. Высокая значимость проблем, связанных с другими вариантами ответов, объясняется тем, что на этот вопрос ответила лишь малая часть респондентов, за счет чего в итоге получилось высокое значение этого показателя. Здесь проблемы касаются условий проживания, которые не всегда были комфортны.

Если оценивать трудовую миграцию с точки зрения «плюсов» и «минусов», то в целом можно сказать, что высокий уровень оценки преимуществ работы за границей говорит о большем значении «плюсов» относительно менее значимых «минусов», что в реальности выливается в готовности карельских трудовых мигрантов пойти на некоторые лишения и недостатки, ради определенных выгод и преимуществ. В целом, по результатам исследования среди карельских трудовых мигрантов не выявлены грубые формы нарушения их прав и свобод как граждан Российской Федерации и прав человека.

Профилактика правонарушений со стороны работодателей. Министерство труда и занятости Республики Карелия проводит ежегодные инспекционные поездки для выявления правонарушений со стороны иностранных работодателей по отношению к трудовым мигрантам. В идеале, работодатель должен заключать договор с мигрантами, как с любым постоянным или временным работником. Но выполняют эти требования только очень законопослушные работодатели. Все еще осложняется тем, что большинство мигрантов плохо владеют иностранным языком, на котором заключается договор. В нем прописаны права и обязанности сторон, условия проживания, питания, обеспечения работой, режим работы, прописана ответственность работодателя за несчастные случаи при выполнении работ. Проблема в том, чтобы работодатель был добросовестным и выполнял эти обязательства²¹.

Служба занятости города Петрозаводска имеет косвенное сотрудничество с Санкт-Петербургской фирмой «Виразж-плюс», которая занимается трудоустройством за границей, в частности трудоустройством женщин старше 30 лет на работу в Италию, работа по уходу за престарелыми людьми и горничными на юге Италии, без знания языка они получают 450-500 евро, затем, когда уже появляются навыки владения языком, они устраиваются беби-ситтерами на севере Италии и получают

²¹ Интервью с заместителем начальника Службы занятости города Петрозаводска.

уже 850-900 евро. Живут они в семьях, в хороших условиях, но бывают разные ситуации. Сотрудничество с этой фирмой стало возможным лишь после проверки всех документов и лицензий и благодаря положительному опыту работы в Ленинградской области.

В заключение стоит отметить, что перспективы развития трудовых миграций из Карелии связаны с темпами развития экономики и социальной сферы республики и спросом на труд, а также уровнем социально-экономического развития в соседних регионах, в том числе и зарубежных.

Для дальнейшей работы по профилактике правонарушений в сфере трудовой миграции населения следует проводить мероприятия, направленные на формирование адекватного понимания трудовыми мигрантами существующих опасностей ущемления их прав и свобод, мотивирование работников заключать трудовые договоры на понятных и приемлемых для них условиях, желательно на двух языках.

Список литературы

1. Аврамова Е.М., Логинов Д.М. Социально-экономическая адаптация: ресурсы и возможности // *Общественные науки и современность*. 2002. № 5. С. 24–34
2. Горбачева Е.А. Миграционное поведение студенческой молодежи: теория и практика. – М.: ИСПИ, 2005. – 35 С.
3. Чабан С.В. Социокультурные аспекты современной миграции. – Ростов н/Д: РГПУ, 2006. – №3. – с.199.

Место социальной инноватики в региональном развитии

*М.А. Мордвинцев,
Петрозаводский государственный университет, г. Петрозаводск*

Президент РФ и Правительство РФ заявляют, что инновации – один из главных приоритетов в экономическом развитии страны. Зачем они нужны? Реальность – динамическая категория, следовательно, в ней постоянно происходят изменения. Изменения – самая постоянная сторона жизни. Вследствие этого возникает и необходимость в изменении общественных отношений, то есть в появлении инноваций. Таким образом, инновации служат механизмом приспособления общественных отношений к реальности. Поэтому, на взгляд автора, в современном мире все больше должны приносить плоды стратегия инноваций и стратегия быстрого реагирования.

Но инновации бывают разных видов. Могут быть инновации технологии производства товаров, выполнения работ, оказания услуг, а могут быть и инновации процесса управления, инновации человеческого капитала, что включается в социальную инноватику. Необходимо заметить, что деление инноваций на две перечисленные выше категории весьма условно ввиду расплывчатости границ этих категорий, так как могут быть инновации, затрагивающие и технологический процесс, и социальную сферу, поэтому далее под инновациями технологий будут пониматься инновации, которые скорее являются инновациям технологий, чем социальными инновациями, а под социальными инновациями – инновации, которые скорее являются социальными инновациями, чем инновациями технологий.

Если эффект от инновации технологии относительно ясен и может быть легко посчитан в стоимостном выражении, то эффект от социальной инноватики посчитать куда сложнее, ведь отдача от социальной инноватики, во-первых, носит косвенный стоимостной характер, то есть очень сложно выделить из общего эффекта в стоимостном выражении непосредственно эффект социальной инноватики в стоимостном выражении, а во-вторых, эффект от социальной инноватики проявляется в более долгосрочном периоде, чем это делают инновации технологий. Таким образом, социальная инноватика – очень неудобная категория для количественных методов экономического анализа. Означает ли это, что социальная инноватика – лишь теоретическая выдумка, которая не имеет практического значения, сравнимого с инновациями технологий? Как кажется автору, ответ на этот вопрос отрицателен. Инновации технологий и социальная инноватика – это не просто два обособленных вида инноваций, а это целостная инновационная система, только инновации технологий сосредоточены на технологиях, а социальная инновация – на людях. Кто, если не люди, создает новые технологии? А чтобы люди создавали новые технологии, нужно создать условия этим людям для творческой деятельности, то есть социальная инноватика при прочих равных условиях является