

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА, ОРГАНИЗАЦИЙ И ПРОФЕССИИ

DOI: 10.14515/monitoring.2017.1.10

Правильная ссылка на статью:

Орлова Н. А. Нестандартные формы занятости как фактор изменения человеческого капитала: анализ неквалифицированной трудовой миграции в Россию // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2017. № 1. С. 156—170.

For citation:

Orlova N. A. Non-standard forms of employment and changes in human capital: analysis of the unskilled labor migration to Russia. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2017. № 1. P. 156—170.

Н. А. Орлова

НЕСТАНДАРТНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ КАК ФАКТОР ИЗМЕНЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: АНАЛИЗ НЕКВАЛИФИЦИРОВАННОЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В РОССИЮ

НЕСТАНДАРТНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ КАК ФАКТОР ИЗМЕНЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: АНАЛИЗ НЕКВАЛИФИЦИРОВАННОЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В РОССИЮ

NON-STANDARD FORMS OF EMPLOYMENT AND CHANGES IN HUMAN CAPITAL: ANALYSIS OF THE UNSKILLED LABOR MIGRATION TO RUSSIA

ОРЛОВА Наталья Андреевна — старший преподаватель Санкт-Петербургского государственного экономического университета, Санкт-Петербург, Россия; инженер-исследователь Лаборатории «ТАНДЕМ» Санкт-Петербургского государственного университета, Санкт-Петербург, Россия.

E-MAIL: orloviy@mail.ru

ORCID: 0000-0003-2637-5161

Natalya A. ORLOVA^{1,2} — Assos. Prof.; Researcher

E-MAIL: orloviy@mail.ru

ORCID: 0000-0003-2637-5161

¹ Saint Petersburg State University of Economics, Saint Petersburg, Russia

² «TANDeM» Laboratory, Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russia

Аннотация. Представлен анализ влияния нестандартных форм занятости на динамику человеческого капитала в современном мире на примере низко- и неквалифицированной трудовой миграции в Россию. В первой части статьи рассматривается человеческий капитал как социально-экономический

Abstract. The paper provides an analysis of the effects of non-standard forms of employment on the dynamics of human capital in contemporary world. Its empirical focus is on low- and unskilled labor migration to Russia. The first part of the article considers human capital as a social and economic phenomenon;

феномен, актуализация и развитие которого является одной из актуальных проблем для современных организаций. Также рассматривается вопрос о влиянии новых нестандартных (нетипичных) форм занятости на развитие/деградацию человеческого капитала. Во второй части статьи данный вопрос рассматривается на примере условий и характера труда низкоквалифицированных трудовых мигрантов в России. На основании вторичных данных автор рассматривает формы нетрадиционной занятости среди неквалифицированных трудовых мигрантов, распространенные на территории нашей страны. Показано, что влияние этих форм занятости на человеческий капитал как индивидуального работника-мигранта, так и страны в целом, является негативным, приводя к недоиспользованию знаний и умений работника, препятствуя развитию его потенциала.

Ключевые слова: трудовая миграция, человеческий капитал, нестандартные формы занятости

Благодарность. Статья подготовлена при поддержке Российского Гуманитарного Научного Фонда, проект № 16-33-01123.

its development is one of the relevant problems of contemporary organization. In this regard, it is of interest to study the effects of new forms on non-standard (non-typical) forms of employment on the human capital development or degradation; despite several positive tendencies, certain characteristics of non-standard forms of employment threaten workers' human capital. In the second part of the article this issue is considered through the case of the conditions and the character of labor of the low-skilled labor migrants in Russia. Using the secondary data the author examines forms of non-traditional employment of unskilled labor migrants in Russia. The study shows that the impact that these forms of employment has on human capital of both single migrant worker and the country in general is negative and leads to underuse of the worker's potential.

Keywords: labor migration, human capital, non-standard types of employment

Acknowledgment. The article is supported by the Russian Humanitarian Science Foundation project no. 16-33-01123.

Человеческий капитал и нестандартные формы занятости

Определяющими чертами социально-экономического развития современного мира стали процессы глобализации и интеллектуализации, которые создали основу для острой конкуренции между странами за обладание важнейшим ресурсом — человеческими знаниями, способностями и интеллектом, воплощенными в понятии человеческого капитала.

Существует множество трактовок и подходов к изучению человеческого капитала. Если основоположники данной теории Т. Шульц и Г. Беккер в человеческий капитал включали только совокупность навыков, знаний и умений человека, а к инвестициям относили образование, то с развитием социально-экономической

мысли в человеческий капитал постепенно вошли воспитание, знания (наука), здоровье, информационное обслуживание, культура и искусство. А на современном этапе к инвестициям в человеческий капитал уже относят и инвестиции в безопасность людей, формирование и развитие гражданского общества, повышение эффективности институционального обслуживания, инвестиции в повышение качества жизни населения, то есть **в создание среды**, обеспечивающей его эффективное функционирование [Корчагин, 2009].

Тесная связь между уровнем экономического развития страны и уровнем развития человеческого капитала подтверждается соответствующей статистикой: ежегодный отчет¹ Всемирного экономического форума (ВЭФ) о человеческом капитале свидетельствует о том, что лидирующие позиции в рейтинге по данному параметру из года в год занимают именно развитые страны [Human Capital Report, 2013; 2015; 2016]. Причем лидирующие позиции развитых стран объясняются не столько тем, что они имеют больше возможностей инвестировать в соответствующие сферы (образование, здравоохранение, условия труда), сколько тем, что имеется связь обратной направленности: высокий уровень человеческого капитала обеспечивает лучший экономический и социальный результат. В пользу подобного утверждения свидетельствуют, например, данные отчета «Организации экономического сотрудничества и развития» о росте производительности труда на 20% — 34%, обусловленном инвестициями в интеллектуальный капитал [Supporting Investment..., 2013]. При этом по оценкам, которые производились для разных стран мира (развитых, развивающихся, постсоциалистических и др.), отдача от него существенно превышает отдачу от физического капитала [Гришнова, Азьмук, 2014].

Указанная закономерность «работает» не только для страны и общества, но и на остальных уровнях хозяйствования: на уровне предприятия человеческий капитал обеспечивает конкурентоспособность посредством привлечения и эффективного использования знаний, опыта, способностей работников и их возможностей к продуцированию инноваций; на уровне отдельного работника человеческий капитал обеспечивает более высокие конкурентные позиции на рынке труда, высокий уровень экономической активности и доходов, интенсивную профессиональную и территориальную мобильность, снижение рисков безработицы и т. д.

При этом уровень конкретной организации, является важнейшим на стадии использования человеческого капитала и получения результата от этого использования. По соображениям, как минимум, экономической целесообразности предприятиям необходимо искать оптимальные и рациональные формы применения имеющегося человеческого капитала, чего невозможно достичь, ограничиваясь рамками традиционных подходов к взаимодействию нанимающей организации и ее сотрудников. Кроме того, на фоне тенденций глобализации рынка труда и интеллектуализации процесса труда развиваются принципиально иные экономические связи и производственные отношения, тесно связанные с изменениями

¹ В отчете анализируются условия развития человеческого капитала стран мира по параметрам образования; здравоохранения и благосостояния; рабочей силы и занятости; благоприятности внешней среды. В 2016 г. проанализировано 130 стран по 46 показателям.

социально-трудовых отношений, в частности с появлением более сложных свойств, отражающих положение индивида в организации, и соответствующими изменениями в формах занятости.

На протяжении двадцатого века для мира в целом была характерна и преобладала определенная форма трудоустройства, которая подразумевается, когда речь идет о «стандартном» или «традиционном» виде занятости. Данный вид был обусловлен развитием массового промышленного производства и конвейерных технологий в сочетании со специфическим подходом к организации труда (школа научной организации труда Форда и Тейлора), а характеризовался он, в первую очередь, относительной устойчивостью и постоянством. Кроме того, определяющими чертами традиционной занятости являлись наличие закрепленного рабочего места, отчуждение работника от средств производства, иерархическая структура, должностные регламенты, полный рабочий день. На основании существующих классификаций занятости, а также при помощи регламентированных законодательством форм трудоустройства, можно выделить следующие определяющие характеристики ее традиционной формы: первичная, постоянная, полная занятость в штате и на территории работодателя в рамках трудовых отношений с фиксированными границами рабочего дня. Для России следует отметить, что во времена СССР, безусловно, существовал и надомный труд, и временная работа, и неполная занятость, и самозанятость, а также практиковались нетипичные режимы рабочего времени (например, сменный график, вахтовый метод работы), однако в настоящий момент подобные формы трудоустройства занимают несравнимо более значительную долю на рынке труда.

К середине 70-х гг. прошлого столетия комплекс условий, при которых стандартная занятость могла доминировать, начал исчезать, а движение в сторону более гибкой постиндустриальной экономики стало общепризнанным фактом. При этом связанное с параллельным изменением структуры и содержания трудовых процессов возникновение новых форм человеческого капитала потребовало трансформации и форм его использования, в связи с чем возник спрос на нестандартную занятость как среди работников, так и среди работодателей. В противовес традиционной форме в современном мире получают все большее распространение неполная, временная, случайная, вторичная занятость с нефиксированным, гибким режимом рабочего времени, часто организованная в виде удаленной работы или выполняемая при помощи привлеченных трудовых ресурсов. Сравнительный анализ характеристик традиционной и нетрадиционной занятости, осуществленный автором на основании анализа литературы, представлен в табл. 1., где выделены и систематизированы основные формы взаимодействия работника и работодателя, распространяющиеся на современном рынке труда в противовес стандартной занятости.

Таблица 1. Характеристики традиционной и нетрадиционной занятости

Классификационный признак	Традиционная	Нетрадиционная	Примечание
По организационной форме	<i>Полная занятость</i> Полный рабочий день/неделя — нормируемая законодательством максимальная продолжительность рабочего времени. <i>Сокращенный рабочий день/рабочая неделя</i> — обязательная к применению разновидность полного рабочего времени, но с меньшей длительностью для определенных групп сотрудников (по законодательству РФ — на работах с вредными и опасными, условиями труда, для лиц 14—18 лет, для инвалидов).	<i>Частичная занятость</i> Рабочий день/рабочая неделя меньшей продолжительности по сравнению со стандартной, устанавливаемые работнику по желанию и соглашению сторон. Принимает форму неполного рабочего дня, неполной рабочей недели или их сочетания.	На фоне распространения неполной занятости в современном мире распространилось и сопряженное специфическое явление — <i>Job sharing</i> (англ. — «разделение работы») — разделение рабочего места двумя (или несколькими) частично занятыми с поочередным присутствием одного из них на работе.
По характеру трудовых отношений	<i>Постоянная занятость</i> Характеризуется наличием стабильных трудовых отношений и бессрочного трудового договора.	<i>Непостоянная занятость</i> Временная (сезонная) работа Подразумевает работу в пределах оговоренного срока или ограниченную объемом работу, а следовательно, и срочный трудовой договор. Случайная работа Подразумевает эпизодическое выполнение отдельных, разовых работ. От временной занятости отличается тем, что как правило краткосрочна и неформальна.	
По отношению к структуре рынка труда	<i>Первичная занятость</i> Первичный рынок труда — наиболее устойчивый его сектор, где работники имеют основное место работы, стабильную занятость, работают в режиме полного рабочего времени.	<i>Вторичная занятость</i> — Дополнительная работа, выполняемая помимо основной и параллельно ей. Вторичную занятость можно разделить на «регулярную» и «случайную» (подработки и т. п.).	
По правовому положению трудящегося	<i>Трудовые отношения</i> Занятость в рамках трудового договора.	<i>Гражданско-правовые отношения</i> Выполнение работы, за которую работодатель (в данном случае подрядчик/заказчик) выплачивает вознаграждение в рамках гражданско-правового соглашения (например, договора подряда, возмездного оказания услуг и т. д.). Именно такие взаимоотношения между трудящимся и организацией чаще всего подразумеваются, когда речь идет о фрилансерах.	
По штатной принадлежности	<i>Личный состав предприятия</i> Трудящиеся состоят в трудовых отношениях непосредственно с организацией-работодателем.	<i>Привлеченные трудовые ресурсы</i> (работники являются самозанятыми гражданами или состоят в трудовых отношениях с организацией, предоставляющей трудовые ресурсы в пользование или оказывающей определенные услуги): Фрилансерство (от англ. <i>freelancer</i>) подразумевает проектное использование труда независимого самозанятого специалиста, который своими силами ищет себе проекты и может одновременно работать на несколько организаций.	

Классификационный признак	Традиционная	Нетрадиционная	Примечание
		<p>Аутсорсинг (от англ. outsourcing) представляет собой передачу организацией определенных задач, бизнес-функций или бизнес-процессов на обслуживание другой компании (поставщику услуг), специализирующейся в соответствующей области.</p> <p>Лизинг персонала (от англ. leasing) подразумевает, когда рекрутинговое агентство заключает трудовой договор с работником от своего имени, а потом направляет его на работу в какую-либо компанию.</p> <p>Аутстаффинг (от англ. outstaffing) также подразумевает, что сотрудники состоят в трудовых отношениях не с непосредственным работодателем, а с посредником, но в этом случае кадровое агентство не подбирает работников, а оформляет в свой штат уже существующий персонал компании-клиента.</p> <p>Краудсорсинг (от англ. crowdsourcing) — передача функций неопределенному кругу лиц на основании публичной оферты без заключения трудового договора.</p>	
<p>По местонахождению рабочего места</p>	<p><i>Работа на территории работодателя</i> Подразумевается организованное и закрепленное за сотрудником рабочее место на территории работодателя и условия труда, за которые работодатель несет ответственность.</p>	<p><i>Удаленная работа</i> (форма занятости, при которой работодатель и наёмный работник находятся на значительном расстоянии друг от друга):</p> <p>Надомничество Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет.</p> <p>Дистанционная работа Дистанционной работой является выполнение определенной трудовой функцией вне территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».</p> <p>Разъездная работа Разъездной характер работы подразумевает, что работник большую часть рабочего времени проводит за пределами места расположения компании.</p>	<p>На фоне распространения удаленной работы все большую популярность приобретают такие явления как коворкинг и электронное фрилансерство.</p> <p>— Коворкинг (от англ. co-working) — новая форма организации работы, при которой самозанятые лица, как правило фрилансеры, используют для своей профессиональной деятельности специально организованное общее офисное пространство.</p> <p>— Электронное фрилансерство отличается от обычного тем, что личная встреча работника и работодателя может не подразумеваться вовсе: поиск заказчика, связь с ним, передача выполненной работы, расчеты и т. п. производятся посредством информационно-компьютерных технологий.</p>

Классификационный признак	Традиционная	Нетрадиционная	Примечание
По «жесткости» границ рабочего дня	Фиксированный рабочий день Границы рабочего дня указаны во внутренних нормативных актах организации и обязательны к применению работником и работодателем.	Нефиксированный рабочий день Гибкий график работы Отсутствуют фиксированные начало и конец рабочего дня с обязательной выработкой нормы рабочего времени за определенный период. Ненормированный рабочий день Особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Работа по вызову Режим работы, подразумевающий возможность нанимателя привлекать работника в случае необходимости с указанием или без указания продолжительности рабочего дня.	На фоне распространения гибкости границ рабочего дня возникла специфическая форма учета отработанного времени — счета рабочего времени, когда на «личный счет», каждого работника зачисляется разница между нормативным и фактически отработанным рабочим временем: счета содержат информацию о временных накоплениях и задолженностях по времени, которые должны быть погашены работой или отпуском.

Источник: составлено автором

Следует отметить, что традиционная и нетрадиционная занятость могут сочетаться, образуя сложные комбинации, что осложняет классификацию и учет. Как пишут В. Гимпельсон и Р. Капелюшников: «Атипичные характеристики рабочих мест имеют тенденцию «притягиваться» друг к другу. Одно отклонение от «стандарта», как правило, влечет за собой другие» [Гимпельсон, Капелюшников, 2005]. Например, временная, а также дистанционная работа сочетаются как с трудовыми отношениями, так и с фрилансерством, в т. ч. электронным; значительная часть тех, кто не имеет постоянного контракта, одновременно работают не по найму, трудятся неполное время и т. д. Дополнительная сложность связана с тем, что один и тот же работник может чередовать стандартные и нестандартные формы занятости, а также совмещать их.

Между тем, связь между формами занятости и человеческим капиталом не является ни однозначной, ни односторонней.

Одно из направлений влияния уже было указано выше: трансформации человеческого капитала в современном обществе требуют новых форм его использования. Характер трудовых отношений, тип занятости, должностная позиция, наличие дополнительной работы — все это в значительной мере зависит от запаса имеющихся у работников знаний и навыков, поскольку именно через те или иные формы занятости и реализуется человеческий капитал на рынке труда. Примером являются снижение доли специфического человеческого капитала с одновременным увеличением ценных для многих работодателей общих знаний и навыков, рост влияния нефинансовых факторов и мотивов экономического поведения (в т. ч. возможностей для саморазвития, дополнительного свободного времени), повышение уровня профессиональной и территориальной мобильности, которые обуславливают потребность и объясняют рост доли временно, проектно и частично занятых, доли привлеченных трудовых ресурсов. Активное

развитие информационно-компьютерных технологий, глобализация рынка труда и связанные с этим трансформации человеческого капитала (компьютерная грамотность, умение пользоваться интернетом, владение иностранными языками) приводят к перемещению значительного количества рабочих мест за производственные и офисные помещения и к широкому использованию дистанционной формы занятости. Наконец, суженное воспроизводство и депопуляция, характерные для развитых стран в конце XX века, а также особенности второго демографического перехода как социально-экономического явления [Клупт, 2010] привели к выходу на рынок труда традиционно экономически неактивной группы населения — замужних женщин и женщин с детьми, пенсионеров и студентов, что расширило и спрос, и предложение рабочих мест с альтернативными видами занятости.

Однако процессы интеллектуализации труда, развития человеческого капитала и трансформации форм занятости являются процессами взаимного влияния и взаимной обусловленности, то есть существует и обратное направленное движение: новые формы занятости выдвигают требования, создают условия и предоставляют дополнительные возможности для накопления и развития человеческого капитала, как специфического, так и общего. Например, усиление глобальной конкуренции, а также связанные с ней неопределенность и необходимость сокращения издержек потребовали от работодателей большей гибкости, стало очевидно, что налоги и прочие косвенные издержки, сопровождающие стандартные рабочие места, оказываются чрезмерными для компаний даже в богатых европейских государствах. Созданные в данном контексте нестандартные рабочие места требуют инновационного оформления человеческого капитала, а не следуют за ним, обуславливая тем самым его развитие и рост. Кроме того, если в традиционной экономике инвестором в человеческий капитал обычно выступал работодатель, то в современной экономике все чаще инвестором становится сам работник, поэтому гибкие формы занятости, большая свобода в использовании времени, характерная для самозанятости и удаленной работы, способствуют наращиванию человеческого капитала, как напрямую, так и опосредованно — через отдых, сохранение здоровья, полноценное восстановление способности к труду.

Однако несмотря на то, что изменения социально-трудовых отношений способствуют наращиванию человеческого капитала, «повышая спрос и создавая возможности интеллектуального развития и роста мобильности работников» [Гришнова, Азьмук, 2014], неверно было бы утверждать об их исключительно положительном влиянии. Там, где неполная, гибкая и временная занятость создает и улучшает возможности инвестирования в человеческий капитал со стороны работника, она одновременно снижает мотивацию к инвестированию в его специфический блок, а также подрывает стимулы к инвестициям со стороны работодателя. Там, где удаленная работа способствует эффективному распределению и использованию рабочего времени, она одновременно создает «риск потери профессиональной и социальной компетенции, снижение шансов построения карьеры, опасность социальной изоляции» [Цыганкова и др., 2014]. Там, где заемный труд создает потенциал для трудоустройства безработных и создания для них

новых рабочих мест, он одновременно может принять форму выведения за штат работников в целях экономии средств работодателя с параллельным снижением заработной платы, производительности и удовлетворенности трудом. Кроме того, сопутствующие (по крайней мере потенциально) практически всем нетрадиционным формам занятости снижение уровня социальной защиты и гарантий занятости, неуверенность в завтрашнем дне, отсутствие перспектив вертикальной мобильности, очевидно, представляют собой негативные последствия.

Именно в худшем своем проявлении нетрадиционные формы занятости становятся символом прекаризации трудовых отношений². В контексте социально-трудовых отношений данный термин означает их дерегуляцию, неполноценную, ущемленную правовую и социальную гарантию занятости, а также отсутствие гарантий рабочего места. Работники прекарного труда заняты по краткосрочным контрактам, без отпусков, больничных, пенсий, с риском, что контракт могут не продлить, а трудовые отношения могут быть расторгнуты работодателем в одностороннем порядке в любое время.

Во многих странах прекарием является преимущественно иностранный рабочий, трудовой мигрант, «гастарбайтер», что неудивительно, поскольку распространение указанного явления связывают с открытием рынков труда по всему миру для миграции вследствие создания глобальной капиталистической рыночной системы. Именно тогда, когда «мировое предложение рабочей силы утроилось буквально за ночь, с приходом на рынок Китая, Индии, а чуть позже — России и всех остальных стран бывшего Советского блока»³, традиционная занятость и сопряженный с ней образ работника, которые были характерны в двадцатом веке для мира в целом, испытали существенное давление.

Нетипичные формы занятости низкоквалифицированных трудовых мигрантов: случай России

Условия и качество трудовой жизни неквалифицированных и низкоквалифицированных трудовых мигрантов представляют собой обратную сторону нетрадиционной занятости в современном мире. «Их миллионы, они живут обособленно, они не обладают той полнотой гражданских и трудовых прав, которая есть у российских граждан. Их эксплуатируют по максимуму, не заботясь о том, что с этими людьми будет потом», — пишет о ситуации с мигрантами в России специалист Центра социально-трудовых прав П. В. Бизюков⁴.

² Прекариат (от англ. precarious и лат. Precarium) — чаще всего переводится как «неустойчивый», «ненадежный», «угрожающий». Создатели термина, исследуя современную социально-классовую структуру общества в условиях капитализма, выделили в этой структуре новый класс работников. Если пользоваться известными наработками экономической мысли о классах, то наверху пирамиды находится плутократия (олигархи, элита); под плутократами находится «салариат» (от англ. salary — зарплата) — люди с долгосрочными гарантиями занятости, премиями, пенсиями, медицинской страховкой и всем остальным, но их число сокращается; ниже — так называемый «пролетариат»; под пролетариатом возникает и растет прекариат, ниже которого только беднота и люмпенизированные люди, живущие на улицах без связи с обществом.

³ Асташенков А. Интервью Гая Стэндинга: «Прекариат начинает организовываться» [Электронный ресурс] / Артем Асташенков // Русская планета. 2013. 13 октября. URL: <http://rusplt.ru/policy/prekariat.html> (дата обращения: 10.11.2016).

⁴ Бизюков П. В. Диктатура прекариата [Электронный ресурс] // Gazeta.ru. 2014. 01 мая. URL: https://www.gazeta.ru/comments/2014/04/29_x_6013393.shtml (дата обращения: 10.11.2016).

Исследователи трудовых практик иностранных рабочих в России⁵ отмечают, что мигранты в значительной своей части находятся в сфере теневого или полутеневого рынка труда [Козина и др., 2005], а также концентрируются в определенных его зонах — полуквалифицированного и неквалифицированного физического труда в производстве, а еще в большей степени — в сфере услуг нетехнологического и нефинансового профиля [Радаев, Шкаратан, 1996]. Если трудовые мигранты-мужчины задействованы в первую очередь в строительстве, промышленности и на транспорте, то основной контингент женщин-мигрантов занят в сфере услуг и в торговле. Занятость в различных секторах сферы обслуживания, включая общественный сервис, уборку помещений и офисов, услуги ЖКХ, оказание частных услуг на дому, аккумулирует более 40 % мигранток [Тюрюканова и др., 2011]. В перечисленных зонах концентрации труда мигрантов за редким исключением традиционный тип занятости не является распространенным, и большинство из них трудится в рамках нестандартной занятости. В лучшем случае при узкой трактовке нестандартности, речь идет о нетипичности контракта между продавцом и покупателем труда, в худшем — о расширенном понятии нестандартности, характеризующем степень деформализации экономики, в которое включаются и работающие вне правового поля, и те, кто при наличии стандартного контракта фактически трудятся в нестандартном режиме.

Исследования трудовых практик мигрантов в современной России [Флоринская и др., 2015; Тюрюканова, 2009; Зайончковская и др., 2011; Карачурина, 2005; Козина и др., 2005] являются основанием для того, чтобы сделать вывод о следующем:

- Занятость мигрантов не отличается стабильностью (продолжительность последней работы у мигрантов в большинстве случаев не превышает года, а во многих случаях и полугода, велика доля случайных и разовых работ, в том числе в виде нерегулярной вторичной занятости);
- Занятость мигрантов редко сопровождается заключением письменного трудового контракта. Доля имеющих такой контракт совсем не велика в сфере занятости у частных лиц, относительно лучше дела обстоят с работой по найму у юридических лиц, однако в обоих случаях наличие договора не гарантирует ни его исполнения, ни уплаты налогов, поскольку зачастую он оказывается лишь формальностью⁶;
- Труд мигрантов характеризуется гораздо более частым заключением гражданско-правовых договоров (в силу их срочности и экономии на отчислениях с заработной платы);
- В связи с низкой осведомленностью и требовательностью мигрантов в отношении соблюдения прав, а также существующими на пути трудового мигранта барьерами (жесткое законодательство, незнание языка, необ-

⁵ Здесь и далее имеется в виду только низко- и неквалифицированная часть трудовых мигрантов. Высококвалифицированная миграция предполагает иные условия труда и формы занятости.

⁶ Некоторые данные [Зайончковская и др., 2011] свидетельствуют о приближении доли мигрантов, имеющих трудовой или гражданско-правовой договор во второй половине 2000-х гг. к 50% на фоне изменений миграционного законодательства. Хотя эта цифра далека от реальной в связи с очевидными барьерами изучения положения нелегальных мигрантов, она может свидетельствовать о положительной динамике в данной сфере, поскольку предыдущие исследования при тех же барьерах демонстрировали гораздо менее утешительный результат.

ходимость получить трудоустройство в кратчайшие сроки), для оформления их труда характерны злоупотребления заемными формами, когда посреднические структуры, облегчающие легализацию и трудоустройство мигрантов, одновременно повышают риск невыплаты заработной платы, отсутствия гарантий и ответственности со стороны работодателя и пр.;

- Режим и условия труда мигрантов редко вписываются в установленные законодательством нормативы. Рабочее время чаще характеризуется недозанятостью (в случае преобладания разовых и случайных работ) либо сверхзанятостью (работа сверх положенного времени): преобладающее число исследований отмечает очень высокий уровень эксплуатации и интенсивность труда мигрантов без соответствующей оплаты;
- Среди трудовых практик мигрантов распространена вынужденная самозанятость.

Резюмируя отличительные признаки трудовых практик низкоквалифицированных мигрантов в России, можно отметить широкое распространение среди них атипичных форм занятости. Это не является исключением из мирового опыта: международная статистика фиксирует превышение доли неустойчивых видов занятости среди иностранцев над долей аналогичных видов занятости среди местного населения [International Migration..., 2016; Indicators of Immigrant Integration, 2015].

Для бизнеса как в России, так и за ее пределами, миграционные потоки становятся специфической рабочей силой, которую можно оперативно нанимать и увольнять по необходимости, например, в зависимости от динамики экономического цикла⁷. Однако не только на работодателях лежит ответственность за распространение «серых» схем занятости среди мигрантов. Проводимые исследования указывают на то, что часто на тот или иной подлог идут сами мигранты, чтобы получить работу [Флоринская и др., 2011]. Причин такого поведения множество; в частности, представители этнических меньшинств (а внешняя трудовая миграция часто включает иноэтничных мигрантов) менее стеснены поведенческими нормами и меньше дорожат преобладающими в принимающем сообществе статусными позициями, чем материальным положением [Радаев, 1995]. Поэтому мигранты могут отказываться от официального трудоустройства в пользу выявляющейся в исследованиях хоть и небольшой, но положительной разницы в оплате труда нелегально занятых иностранных работников по сравнению с легально занятыми, которая возникает из экономии на налогах. Таким образом, одной из важных причин, вызываемых теневую занятость среди мигрантов, является размер издержек на налогообложение их оплаты, например, 30 % НДФЛ против 13 % для российских граждан.

Вместе с тем не всегда именно финансовые причины становятся решающими для работодателя при выборе в пользу иностранного работника. Среди граждан

⁷ В соответствии с предложенной Ч. Хэнди моделью доминирующей оргструктуры организации будущего, названной «трилистником», мигранты представляют собой третий листок работников, нанимаемых на определенный промежуток времени (обычно во время так называемого рабочего «аврала»), когда два первых «листка» (основной штат высококвалифицированных работников и специалисты-эксперты, нанимаемые на конкретные проекты) физически не могут справиться с поставленными задачами. Это самый незащищенный и нестабильный тип работников, они образуют рынок рабочей силы, на который работодатели выходят по необходимости и тогда, когда пожелают, платя этим людям как можно меньше.

России господствует представление, что это именно так. Например, исследование общественного мнения Центром социально-политического мониторинга РАНХиГС выявило, что чуть больше половины опрошенных в 2007 и 2013 гг. полагают, что преимущество мигрантов состоит в том, что они являются дешевой рабочей силой⁸. Опросы же работодателей, проводимые Всероссийским центром изучения общественного мнения, демонстрируют наличие иных факторов, в первую очередь — неудовлетворенной потребности в работниках. По данным опроса предприятий и организаций 2010 г.⁹ около 30 % работодателей имели вакансии, при этом около четверти из них не имели возможности удовлетворить существующую потребность за счет местных работников, а если учесть дифференциацию по отраслям, то становится видно, что в некоторых сферах (например, в строительстве) данный показатель достигал и 40—50 %. При этом лишь треть работодателей заявила о чисто финансовых причинах использования иностранной рабочей силы, поставив перед ними в рейтинге качество и дисциплину труда мигрантов, а также упоминавшиеся структурные особенности рынка труда, такие как его несбалансированность и дефицит кадров (данные опроса опубликованы в: [Зайончковская и др., 2011]).

Нетипичные формы занятости и человеческий капитал трудовых мигрантов в России

Кто бы ни был инициатором распространения неформальных трудовых отношений и в чем бы конкретно не заключалась причина найма, в результате человеческий капитал трудящихся-мигрантов зачастую не только не прирастает, но и подвергается в условиях атипичной занятости существенным испытаниям.

Представляется, что временная и неполная занятость не способствуют ни мобильности, ни перераспределению времени в пользу инвестирования в человеческий капитал. Самозанятость может способствовать получению навыков и опыта предпринимательства, но при этом часто не связана с реализацией способностей и имеющегося потенциала. Во многих случаях в трудовых отношениях с мигрантами нарушается порядок профессиональной реализации людей, предполагающий восходящее движение по карьерной лестнице, связанное с профессиональным ростом и накоплением опыта: частая смена работы не означает вертикальной мобильности, а является следствием нестабильности или попыток добиться приемлемых условий труда и зарплаты. Интенсивность труда, низкая оплата, отсутствие социальных гарантий, сопровождающие основные формы занятости мигрантов, подвергают большому риску такую составляющую человеческого капитала, как здоровье. Кроме того, преобладающие режимы рабочего времени не позволяют развивать социальные связи.

Если говорить о человеческом капитале принимающей страны в целом, то зачастую речь не идет о приращении. Человеческий капитал способен оказывать

⁸ Добрынина Е. Когда работают, любим, а так — нет // Российская газета. 2013. 18 окт. (№ 235 (6211)). С. 11.

⁹ Всероссийский опрос проведен в апреле-мае 2010 г. компанией ВЦИОМ. Опрос предприятий и организаций проводился по выборке, репрезентирующей генеральную совокупность по размеру организаций и видам деятельности. Объем выборки — 1500 предприятий в 47 регионах России (в опросе участвовали предприятия крупного, среднего и мелкого бизнеса). Ошибка выборки не превышает 2,5 %.

позитивное влияние на темпы и качество экономического роста не сам по себе, а лишь при условии эффективного применения, в которое входит соответствие предложения капитала спросу, то есть потребностям экономики. При этом расхождения между структурой спроса и предложения часто свойственны приезжей рабочей силе, когда ни по уровню подготовки, ни по типу специализации она не соответствует потребностям принимающей страны. Особенностью интеллектуальной и образовательной составляющей человеческого капитала мигрантов является преобладание положительного вертикального рассогласования, то есть сверхквалификации и сопряженного с ней недоиспользования имеющегося ресурса. На протяжении долгого времени типичной чертой мигранта в России при занятости неквалифицированным трудом было наличие неиспользуемых профессий, высшего или специального образования, опыта работы. Несмотря на то что, по последним данным, образовательный уровень приезжающих в Россию трудовых мигрантов постепенно снижается [Флоринская и др., 2015], невозможность использовать сформированный до акта миграции человеческий капитал остается характерной чертой труда иностранных работников. Человеческий капитал решившегося на переезд, который часто подразумевает энергичность, амбициозность, силу духа, предприимчивость, тратится не столько на результативную и эффективную работу, сколько на адаптацию к тяжелым условиям труда и существования.

Частичное обесценивание человеческого капитала характерно для трудовых мигрантов в силу языкового барьера, культурных особенностей, специфики полученного образования. При инвестициях такой капитал способен быстро начать приносить отдачу и в принимающей стране, однако преобладающие временные и нестабильные формы занятости подрывают мотивацию к вложениям в него. Учитывая, что рабочая сила, покидающая Россию, характеризуется высоким уровнем развития человеческого капитала, а денежные потоки в виде заработков трудовых мигрантов, направленные в страны исхода, финансируют получение образования и охрану здоровья детей и членов семьи, оставшихся в другой стране, становится очевидным, что реального увеличения человеческого капитала принимающего государства вследствие механического прироста не происходит.

Список литературы (References)

Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. М. : ГУ ВШЭ, 2005. [Gimpelson V., Kapelyushnikov R. (2005) *Nestandardnaya zanyatost' i rossiiskii rynek truda* [Non-standard employment and the Russian labor market]. Moscow: GU VShE. (In Russ.)].

Гришнова Е. А., Азьмук Н. А. Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность // Демографія та соціальна економіка. 2014. № 1(21). С. 85—94. [Grishnova E. A., Azmuk N. A. (2014) *Razvitie chelovecheskogo kapitala i transformatsiya form zanyatosti: vzaimovliyanie i vzaimoobuslovlennost'* [Development of Human Capital and Transformation of Employment Forms: Mutual Influence and Interdependence]. *Demografiya ta sotsial'na ekonomika* [Demography and Social Economy]. No. 1 (21). P. 85—94. (In Russ.)].

Зайончковская Ж. А., Тюрюканова Е. В., Флоринская Ю. Ф. Трудовая миграция в Россию: как двигаться дальше. М. : Фонд Новая Евразия, 2011. [Zaionchkovskaya Zh.A., Tyuryukanova E. V., Florinskaya Yu.F. (2011) Trudovaya migratsiya v Rossiyu: kak dvigatsya dalshe [Labor migration to Russia: how to move further]. Moscow: Fond Novaya Evraziya. (In Russ.).]

Карачурина Л. Б. Особенности занятости мигрантов в России (по данным социологического обследования) // Горные страны : Расселение, этнодемографические и геополитические процессы, геоинформационный мониторинг : Материалы Международной конференции, Ставрополь-Домбай, 25—30 сентября. М.-Ст. : Изд-во СГУ, 2005. С. 96—116. [Karachurina L. B. (2005) Osobennosti zanyatosti migrantov v Rossii (po dannym sotsiologicheskogo obsledovaniya) [Features of employment of migrants in Russia (based on the sociological survey data)]. *Gornye strany: Rasselenie, etnodemograficheskie i geopoliticheskie protsessy, geoinformatsionnyi monitoring: Materialy Mezhdunarodnoi konferentsii, Stavropol'-Dombai, 25—30 sentyabrya* [Mountainous countries: settlement patterns, ethnodemographical and geopolitical processes, geo-information monitoring. International Conference Proceedings Stavropol — Dombai, September 25—30]. M.-St.: Izd-vo SGU. P. 96—116. (In Russ.).]

Клупт М. А. Демографическая повестка XXI века: теории и реалии // Социологические исследования. 2010. № 8. С. 60—71. [Klupt M. A. (2010) Demographic agenda for the 21st century: theories and realities. *Sociological studies*. No. 8. P. 60—71. (In Russ.).]

Козина И. М., Карелина М. В., Металина Т. А. Трудовые практики иностранных рабочих в России // Социологические исследования. 2005. № 3. С. 44—52. [Kozina I. M., Karelina M. V., Metalina T. A. (2005) Foreign workers labor practices in Russia. *Sociological studies*. No. 3. P. 44—52. (In Russ.).]

Корчагин Ю. А. Широкое понятие человеческого капитала. Воронеж : ЦИРЭ, 2009. [Korchagin Yu. A. (2009) Shirokoe ponyatie chelovecheskogo kapitala [Broader concept of human capital]. Voronezh: TSIRE. (In Russ.).]

Радаев В. В., Шкаратан О. И. Социальная стратификация : учеб. пособие. М. : Аспект Пресс, 1996. [Radaev V. V., Shkaratan O. I. (1996) Sotsialnaya stratifikatsiya: Ucheb. Posobie [Social stratification: textbook]. Moscow: Aspekt Press. (In Russ.).]

Радаев В. В. На изломе социальных структур // Рубеж (альманах социальных исследований). 1995. № 6—7. С. 165—197. [Radaev V. V. (1995) Na izlome sotsialnykh struktur [At the crossroads of structures]. *Rubezh (almanakh sotsialnykh issledovaniy)* [Frontier (Almanac of Social Research)]. No. 6—7. S. 165—197. (In Russ.).]

Тюрюканова Е. В. Трудовые мигранты в Москве: «второе» общество // Иммигранты в Москве / под ред. Ж. А. Зайончковской. М. : Три квадрата, 2009. С. 148—176. [Tyuryukanova E. V. (2009) Trudovye migranty v Moskve: «vtoroe» obshchestvo [Labor Migrants in Moscow: the «Second» Society]. In: *Zaionchkovskaya Zh.A. (ed.) Immigranty v Moskve* [Immigrants in Moscow]. Moscow: Tri kvadrata. P. 148—176. (In Russ.).]

Тюрюканова Е. В. и др. Женщины-мигранты из стран СНГ в России / Е. В. Тюрюканова (ред.), Ж. А. Зайончковская, Л. Б. Карачурина, Н. В. Мкртчян, Д. В. Полетаев, Ю. Ф. Флоринская. М. : МАКС Пресс, 2011. [Tyuryukanova E. V. (ed.), Zh. A. Zaionchkovskaya, L. B. Karachurina, N. V. Mkrтчyan, D. V. Poletaev, Yu. F. Florinskaya, (2011) Zhenshchiny-migranty iz stran SNG v Rossii [Women migrants from the CIS countries in Russia]. Moscow: MAKS Press. (In Russ.)].

Флоринская Ю. Ф., Тюрюканова Е. В., Зайончковская Ж. А. Трудовая миграция в Россию: как двигаться дальше. Серия специальных докладов, М. : МАКС Пресс, 2011. [Florinskaya Yu. F., Tyuryukanova E. V., Zaionchkovskaya Zh. A. (2011) Trudovaya migratsiya v Rossiyu: kak dvigatsya dalshe. Seriya spetsialnykh dokladov [Labor migration to Russia: how to move further. Special reports series]. Moscow, MAKS Press. (In Russ.)].

Флоринская Ю. Ф., Мкртчян Н. В., Малева Т. М., Кириллова М. К. Миграция и рынок труда. М. : Издательский дом Дело : РАНХиГС, 2015. [Florinskaya Yu. F., Mkrтчyan N. V., Maleva T. M., Kirillova M. K. (2015) Migratsiya i rynek truda [Migration and the labor market]. Moscow: Izdatelskii dom Delo, RANKhiGS. (In Russ.)].

Цыганкова И. В., Базжина В. А., Никишина О. Ю. Развитие нестандартных форм занятости в современной России // Российское предпринимательство. 2014. № 24 (270). С. 71—86. [Tsygankova I. V., Bazzhina V. A., Nikishina O. Yu. (2014) Razvitie nestandartnykh form zanyatosti v sovremennoi Rossii [Development of non-standard forms of employment in the modern Russia] *Rossiiskoe predprinimatelstvo [Russian entrepreneurship]*. No. 24 (270). P. 71—86. (In Russ.)].

Human Capital Report 2013. URL: reports.weforum.org/human-capital-index-2013/ (accessed 02.11.2016).

Human Capital Report 2015. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Human_Capital_Report_2015.pdf (accessed: 02.11.2016).

Human Capital Report 2016. URL: reports.weforum.org/human-capital-report-2016/ (accessed: 02.11.2016).

Indicators of Immigrant Integration 2015. URL: <http://www.oecd.org/els/mig/Indicators-of-Immigrant-Integration-2015.pdf> (accessed: 10.11.2016).

International Migration Outlook: 2016. URL: www.oecd.org/migration/international-migration-outlook-1999124x.htm (accessed: 10.11.2016).

Supporting Investment in Knowledge Capital, Growth and Innovation: OECD 2013. URL: http://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/supporting-investment-in-knowledge-capital-growth-and-innovation_9789264193307-en (accessed: 02.11.2016).