



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

Кафедра управления персоналом и экономики труда

Сидоренко Валентина Васильевна

**ОЦЕНКА АДАПТАЦИИ И ИНТЕГРАЦИИ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ В
ПРИНИМАЮЩЕЕ ОБЩЕСТВО НА ПРИМЕРЕ ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО
РЕГИОНА**

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

по образовательной программе подготовки

магистров

по направлению 38.04.03 «Управление персоналом»

«Управление человеческими ресурсами в бизнесе»

г. Владивосток

2018 год

Автор работы _____
(подпись)

« _____ » _____ 2018 г.

Консультант (если имеется)

(подпись) _____ (Ф.И.О)

« _____ » _____ 2018 г.

Руководитель ВКР зав. кафедрой, к.г.н., доцент
(должность, ученое звание)

(подпись) Л.А. Савинкина
(Ф.И.О)

« _____ » _____ 2018 г.

Назначен рецензент начальник ОБТМ УВМ УМВД России по Приморскому краю, старший лейтенант полиции
(ученое звание)

Чепаксина Оксана Сергеевна

(фамилия, имя, отчество)

Защищена в ГЭК с оценкой _____

«Допустить к защите»

Секретарь ГЭК (для ВКР)

Заведующий кафедрой к.г.н. доцент
(ученое звание)

(подпись) _____ (Ф.И.О)

(подпись) Л.А. Савинкина
(Ф.И.О)

« _____ » _____ 2018 г.

« _____ » _____ 2018 г.

ЗАВЕРЯЮ

Е.Б. Гафорова / _____ /
Подпись

Директор Школы экономики и менеджмента
Директор/ наименование структурного подразделения

« _____ » _____ 2018 г.

В материалах данной выпускной квалификационной работы не содержатся сведения, составляющие государственную тайну, и сведения, подлежащие экспортному контролю.

Е.А. Тюрина / _____ /
Подпись

Заместитель директора по науке и инновациям Школы экономики и менеджмента
Уполномоченный по экспортному контролю

« _____ » _____ 2018 г.

Оглавление

Введение	4
1 Теоретико-методологические основания исследования адаптации и интеграции мигрантов.....	9
1.1 Миграция: понятие, сущность, причины, процессы.....	9
1.2 Опыт адаптации и интеграции мигрантов в регионах России и за рубежом.....	26
1.3 Методики оценки адаптации и интеграции мигрантов.....	38
2 Адаптации и интеграции мигрантов на Дальнем Востоке.....	45
2.1 Миграционные процессы на Дальнем Востоке	45
2.2 Исследование адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество на Дальнем Востоке.....	57
2.3 Оценка адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество Дальнего Востока	62
3. Рекомендации по совершенствованию оценки адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество Дальневосточного региона.	89
3.1 Предложения по совершенствованию оценки адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество Дальневосточного региона.	89
3.2 Социальная эффективность предложенных рекомендаций по совершенствованию оценки адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество Дальневосточного региона.....	95
Заключение	99
Список использованных источников	102
Приложение А	108
Приложение Б.....	119
Приложение В	123
Приложение Г.....	187
Приложение Д	188
Приложение Е.....	198

Введение

Актуальность исследования. В настоящее время масштабы международной трудовой миграции значительно увеличиваются. Первостепенной причиной, как правило, является существенная разница в уровнях доходов мигрантов в родной стране и в принимающей, а также в наличии спектра возможностей для самореализации. Россия, как страна-реципиент, вышла на второе место по числу трудовых мигрантов, проживающих на ее территории. По данным Главного управления по вопросам миграции Министерства внутренних дел России (далее ГУМВД России) за 2017 год количество трудовых мигрантов в России составило 4 854 004 человек. Значительная часть добровольных переселенцев в поисках заработка является выходцами из Узбекистана (1 822 933 чел.) и Таджикистана (936 752 чел.).

Не стоит забывать и о том, что прибывающие на заработки мигранты, помимо территориальной, имеют и различную конфессиональную принадлежность, которая зачастую является отличной от преобладающей конфессии в стране-реципиенте. Так, например, по статистическим данным, предоставленным ГУМВД России за 2016 год доля мигрантов-мусульман в Российской Федерации составила 40,95%, что является преобладающей среди религиозных мигрантов. Доля приверженцев индуизма из общего количества трудовых мигрантов оставляет 5%, буддистов на территории Российской Федерации – 3%, иудеев – 2%, представителей других религий – 4%, а доля мигрантов, не принадлежащих ни к одной религии составляет 9% [49].

Приведенная статистика дает достаточное представление о том, насколько массовый характер приобрело данное явление, а также помогает понять, что под угрозой находится не только национальная, но также культурная и социальная безопасность общества. На сегодняшний день данная проблема является наиболее актуальной в Дальневосточном регионе ввиду того, что по оценкам экспертов, за последние 4 года на Дальний

Восток прибыло более 1 млн мигрантов. В основном мигранты осваивают Приморский край. Сюда едут преимущественно выходцы из Республик Средней Азии, в первую очередь, из Узбекистана, Киргизии, Таджикистана. Основным поводом для приезда среднеазиатских мигрантов на Дальний Восток стали стройки саммита АТЭС, который проходил в 2012 году во Владивостоке. Помимо среднеазиатских мигрантов прибывают выходцы из республик Закавказья, в частности, из Азербайджана. Сфера интересов и занятости переселенцев – торговля, ресторанный бизнес, ЖКХ, строительство [47].

Приток мигрантов происходит на фоне непрекращающегося оттока местного населения славянского происхождения. Под воздействием миграции в регионах ДВ меняется социокультурная картина. Следовательно, именно в дальневосточном регионе важным является более подробное изучение особенностей адаптации и интеграции трудовых мигрантов, чтобы предотвратить разрушение территории особой стратегической значимости для России, сохранить ее национальный состав, а также предотвратить участвовавшие случаи возникновения конфликтных ситуаций.

Таким образом, столь явная масштабность миграционных процессов, в которые сегодня вовлечена Россия, актуализирует ряд проблем, связанных с социокультурной, языковой и правовой адаптацией трудовых мигрантов.

Такого рода проблемы способствуют возникновению конфликтов между временными трудовыми мигрантами и принимающим обществом, что оказывает влияние на эмоционально-психическое состояние мигранта и, как следствие, на его адаптацию и интеграцию.

Новизна исследования. Нами была взята зарубежная модель оценки адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество, разработанная Европейским союзом и Организацией экономического сотрудничества и развития (далее ЕС и ОЭСР), и адаптирована согласно нормативно-правовым актам РФ и особенностям Дальневосточного региона.

Объект исследования – трудовые мигранты в организациях Дальневосточного региона.

Предмет исследования – оценка адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество Дальневосточного региона.

Гипотеза данного исследования заключается в следующем: усовершенствование оценки адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество Дальневосточного региона позволит увеличить миграционный прирост населения, в том числе уровень квалификации мигрантов значительно возрастет.

Цель работы – оценка адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество и разработка предложений по ее совершенствованию.

Для достижения данной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Обобщить теоретические исследования по вопросу адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество;
2. проанализировать миграционные процессы на Дальнем Востоке;
3. исследовать адаптацию и интеграцию трудовых мигрантов в принимающее общество Дальневосточного региона;
4. оценить адаптацию и интеграцию трудовых мигрантов в принимающее общество Дальневосточного региона;
5. разработать рекомендации по совершенствованию оценки адаптации и интеграции мигрантов в принимающее общество на Дальнем Востоке.

В настоящее время опубликовано немало научных работ, посвященных миграции населения. Отметим, прежде всего, работы, непосредственно касающиеся темы диссертационного исследования. Вопросы адаптации и интеграции мигрантов в принимающее общество, степени и времени приспособления в различных ситуациях, толерантности и конфликтности раскрываются в работах отечественных и зарубежных ученых. Так, Дж. Берри, М. Гордон одни из первых дали определение процессу адаптации мигрантов. Для выявления проблем и факторов, влияющих на интеграцию и адаптацию трудовых мигрантов в принимающем обществе, необходимо обратиться к опыту таких отечественных

исследователей, как Н.Н. Соловьева, А.С. Матвеевская, Е.В. Нехода, В.В. Назаров, О.С. Петрова, Т.А. Прудникова, С.Г. Жестянников, В.Ю. Назаров, Н.В. Савельев, Г.С. Иванов, А.В. Гайдуков, А.С. Скобельцына, С. Калдерон, В.И. Мукомель, Г.Д. Гриценко, Т.Ф. Маслова. В своих статьях они рассматривают социальные и экономические факторы, влияющие на интеграцию и адаптацию временных трудовых мигрантов в стране-реципиенте. Многие из них, например, В.И. Мукомель, С.Г. Жестянников, В.Ю. Назаров, Н.В. Савельев, приводят примеры оценки адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество, которые легли в основу исследования, проведенного в рамках данной научной работы.

В данном исследовании были использованы следующие методы: глубинное интервью трудовых мигрантов, глубинное интервью экспертов, то есть руководителей организаций, сотрудниками которых является данная целевая аудитория, а также контент-анализ теоретических источников по вопросам адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество.

Практическая значимость оценки адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество Дальневосточного региона заключается в том, что выводы и материалы диссертации могут быть использованы в научно-просветительской и преподавательской деятельности: в спецкурсах по социологии, конфликтологии, этносоциологии, этнопсихологии, менеджменту, государственному и муниципальному управлению, управлению персоналом, а также при изучении проблем адаптации и интеграции мигрантов. Полученные в ходе исследования данные могут быть учтены при составлении региональных миграционных программ, а также использованы органами государственного управления в целях оптимизации межэтнических отношений.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложений. В первой главе мы проводим сравнительный анализ отечественных и зарубежных методов исследования по адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество.

Во второй главе по итогам проведенного исследования, в рамках данной научной работы, даем оценку уровня адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество Дальневосточного региона. В третьей главе мы даем качественные рекомендации по повышению уровня адаптации и интеграции трудовых мигрантов путем взаимодействия государственной власти, гражданских обществ и религиозных организаций.

1 Теоретико-методологические основания исследования адаптации и интеграции мигрантов

1.1 Миграция: понятие, сущность, причины, процессы

На сегодняшний день, миграционные процессы оказывают влияние на различные, значимые слои общества, их результаты сказываются на изменении социальной структуры общества, в свою очередь они могут приводить к конфликтам, к ситуации межнациональной и социальной напряженности. Также, актуальной является проблема интеграции и адаптации мигрантов, особенно в тех ситуациях, когда для функционирования регионов миграция является вынужденным условием развития общественного производства. Именно в таких случаях исследование механизмов взаимодействия экономической и социальной структуры с позиций стабильности приобретает особую значимость по вопросу необходимости принятия мер по снижению конфликтности ситуаций, сопровождающих миграционные процессы, а также определению альтернатив и приоритетов развития. Так, например, в современных российских условиях, которые характеризуются кризисом практически всех сфер общественной жизни, неясностью перспектив развития и ценностных ориентаций, критически необходима потребность в анализе места и роли миграционных процессов в стабильном существовании и возможностях развития российского общества, в выработке мер по преодолению возникающих трудностей. На данном этапе, изучению согласования целей общественных трансформаций и поведения по удовлетворению интересов различных групп населения не уделяется должного внимания.

Деятельность государственных органов управления, конечно, формирует экономические и юридические условия поведения общественно-экономических групп, однако не менее важным является и взаимодействие групп друг с другом. Для разных видов миграции, будет соответственно осуществляться взаимодействие разных групп.

Однако, в первую очередь, чтобы выявить верное взаимодействие групп, необходимо разобраться, что подразумевается под миграцией, какие бывают ее виды, какие миграционные процессы существуют, так как многие исследователи дают различные толкования этим терминам и в своих исследованиях применяют тоже по-разному.

Так, например одно из первых определений миграции можно найти в работах 1885 – 1889 гг. немецкого статистика Е. Равенштейна, который определяет миграцию как постоянное или временное изменение местожительства человека. Данное определение является достаточно обширным по сравнению определениями иных исследователей [42].

В 1970 г. Б.Д. Бреев, доктор экономических наук, профессор, в своем труде «Подвижность населения и трудовых ресурсов» называет миграцию территориальной подвижностью и определяет ее как перемещение человека внутри определенного района либо за его пределы [10].

В 1975 г. В.И. Переведенцев дает более узкое определение миграции, которую представляет как совокупность переселений людей, то есть таких их перемещений по территории, которые неразрывно связаны со сменой ими места жительства на относительно продолжительный срок [26].

Более точное определение дает В.М. Моисеенко в 1997 г. Она говорит, что миграция – одна из форм движения населения, при которой перемена места жительства на более или менее значительное расстояние и время сопровождается общественно значимыми экономическими, социальными, демографическими и другими последствиями (позитивными и негативными, явными и скрытыми, текущими и долгосрочными и т. д.) [21].

Определение понятия «миграция» в широком и узком смысле дает в 2003 г. также доктор экономических наук, профессор Л.Л. Рыбаковский в «Демографическом понятийном словаре». По его мнению, миграция в широком смысле представляет собой территориальные перемещения, совершающиеся между разными населенными пунктами одной или нескольких административно-территориальных единиц, независимо от

продолжительности, регулярности и целевой направленности. В узком смысле – законченный вид территориального перемещения [30].

Схожее определение с определением миграции в широком смысле Л.Л. Рыбаковского, также дает доктор экономических наук, профессор кафедры демографической и миграционной политики МГИМО О.Д. Воробьева. Она определяет миграцию как территориальные перемещения, которые непосредственно связаны с переменой места проживания, а именно: изменение государства, области или населенного пункта, в котором живет то или иное лицо, семья или другая, более обширная общность людей.

Таким образом, становится явным, что в определениях всех исследователей понятие «миграция» имеет всеобъемлющую трактовку – это перемещение людей, которая связана с этимологическим смыслом этого слова, так как в переводе с латинского языка миграция означает перемещение, переселение. Однако в зависимости от контекста исследования авторы дополняют данное определение необходимыми уточнениями.

По определению Управления Верховного комиссара ООН по правам человека в руководстве для парламентариев «Миграция, права человека и управление», опубликованном совместно с Межпарламентским союзом и Международной организацией труда, миграция – перемещение людей через границы для постоянного или временного проживания в стране, отличной от страны рождения или гражданства.

Однако в контексте данного исследования под миграцией понимается межстрановое переселение людей на неопределенный промежуток времени с целью улучшения материального благосостояния. Данное определение миграции схоже с определением В.М. Моисеенко. так здесь важным элементом выступают именно экономические, социальные, демографические и др. последствия, о которых она говорит в своем определении.

Перемещение из одного международного региона в другой всегда было свойственно людям, поэтому межстрановые миграции известны с древнейших времен. В основе этих процессов лежали кочевничество

скотоводов, завоевательные походы, стихийные бедствия, политические и религиозные преследования, географические открытия и освоение новых жизненных пространств.

На данный момент известно 2 общих вида миграции:

- добровольная (вызвана трудовыми, семейными и иными личными обстоятельствами);
- вынужденная (вызванная побуждением власти к переселению, прямым побуждением или ситуацией, представляющей угрозу для жизни и благополучия людей) [15].

Наряду с этим, в Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года представлены следующие виды миграции населения:

- временная миграция (международная или внутренняя миграция, которая совершается на определенный период времени без перемены постоянного места жительства);
- долгосрочная миграция (международная или внутренняя миграция, которая совершается на длительный период (не менее одного года));
- краткосрочная миграция (международная или внутренняя миграция, которая совершается на непродолжительный срок (менее одного года));
- миграция на постоянное место жительства (международная или внутренняя миграция, которая предполагает смену постоянного места жительства);
- незаконная миграция (перемещение в Российскую Федерацию с нарушением законодательства Российской Федерации, касающегося въезда, пребывания иностранных граждан на территории РФ и (или) осуществление ими трудовой деятельности);
- образовательная миграция (миграция с целью получения или продолжения образования);
- сезонная трудовая миграция (вид трудовой миграции иностранных граждан, работа которых по своему характеру зависит от сезонных условий и осуществляется только в течение части года);

– трудовая миграция (временная миграция с целью трудоустройства и выполнения работ (оказания услуг)).

В настоящее время при резком возрастании общих масштабов миграции главенствующую роль приобрела трудовая миграция, или миграция рабочей силы, которая подразделяется на:

- трудовую эмиграцию, т.е. выбытие трудоспособного населения из страны пребывания для долговременного или постоянного проживания в другой стране;
- трудовую иммиграцию, т.е. прибытие рабочей силы в данную страну из-за рубежа.

В зависимости от долговременности каждого перемещения трудовая миграция делится на:

– безвозвратную, при которой мигранты выезжают на постоянное место жительства в принимающей стране;

– временно-постоянную, когда миграция ограничена сроком пребывания в стране въезда от одного года до шести лет;

– сезонную миграцию, которая связана с кратковременным (в пределах до одного года) въездом для работы в тех отраслях хозяйства, которые имеют сезонный характер (сельское хозяйство, рыболовство, сфера услуг). Разновидностью сезонной миграции является кочевничество, сохранившееся в Африке и Западной Азии.

– маятниковую (приграничную, челночную), предусматривающую ежедневные поездки из одной страны к месту работы в другую страну и обратно.

В зависимости от правового статуса трудовая миграция может быть легальной или нелегальной. Нелегальные мигранты – это лица, которые в поисках работы въезжают в страну нелегально или пребывают в нее на законных основаниях (например, туристами, по приглашению) и нелегально трудоустраиваются. Нелегальные мигранты в свою очередь также делятся на недокументированных мигрантов, неурегулированных мигрантов.

Так недокументированными мигрантами считаются те люди, которые пересекли незаконно границу без жертв. Неурегулированные мигранты – это в свою очередь те, кто пересекают границу легально с одной целью въезда, а потом по истечению данного срока пребывания, остаются для осуществления иной деятельности, не связанной с первичной целью въезда, в дальнейшем ликвидируя проблему с документацией, позволяющей находиться на территории принимающей страны для осуществления отличной от первичной деятельности [5].

Характерной чертой современного мирового рынка труда является миграция интеллектуального труда, известная как «утечка мозгов», а также миграция высококвалифицированных рабочих и технического персонала.

В данном исследовании первостепенную роль играет именно международная трудовая иммиграция, которая является одной из важнейших проблем народонаселения и рассматривается не только как простое механическое передвижение людей, а как сложный социальный и экономический процесс.

В науке и практике существует множество определений трудовой миграции. Так, например, одно из первых определений «трудящийся-мигрант» было утверждено в 1949 году Конвенцией Международной организации труда, под которым понимается лицо, эмигрирующее из одной страны в другую с целью найма.

И.С. Маслова под трудовой миграцией понимает объективный процесс перемещения кадров, который неразрывно связан с развитием производительных сил и производственных отношений. Наряду с этим, В.И. Переведенцев считает, что трудовая миграция населения представляет собой одно из условий нормального функционирования общества, с помощью которого может быть достигнуто оптимальное размещение трудовых ресурсов на территории страны, которое способствует выравниванию уровней экономического развития регионов, преодолению социально-экономических и культурно-бытовых различий между городами, селом.

Наряду с этим, существуют различные зарубежные теории миграции рабочей силы. Так, например, первым подходом выступает меркантилизм. Это западное направление, которое включило в исследования международную миграцию населения. Т. Мен, Ж.-Б. Кольбер рассматривали обладание деньгами и рост населения как источник процветания государства, а также отдавали приоритет привлечению иностранной рабочей силы. По их мнению, залог богатства кроется в прибыли, которая может быть получена только от экспорта товаров, при этом экспорт рабочей силы может повысить стоимость труда, и, следовательно, снизит норму прибыли [8].

Следующей теорией выступает – классическая политэкономия, которую возглавляли А. Смит, Д. Риккардо, Д. Миль, Д. Стюарт и др. Они видели во взаимовлиянии и взаимодополняемости экспорта капитала и рабочей силы. Так, А. Смит выступал за совершенно беспрепятственное международное передвижение капитала, товаров и рабочей силы, с тем, чтобы рыночные силы могли максимально способствовать экономическому развитию и сокращению бедности. Д. Рикардо и А. Смит, считали, что трудовые ресурсы под воздействием невидимой руки рынка через регуляцию спроса и предложения перемещаются в те сферы, где они наиболее необходимы [6].

Еще одним направлением, исследующим трудовую миграцию, было кейнсианство, которое названо в честь основоположника этой теории Дж. Кейнса. Данная теория заключается в отрицании саморегулирования рыночной экономики. Особое внимание обращается в теории на несовершенную мобильность труда, при этом, безработица выводится из миграции. Рассматривая же мировое хозяйство как совокупность государственно регулируемых хозяйств, борющихся за обеспечение полной занятости, кейнсианство признает, что мировой рынок, и в первую очередь мировой рынок труда, формирующийся в результате международной миграции рабочей силы, является ареной столкновения противоречивых национальных интересов [9].

Теоретическое же обоснование перемещений рабочей силы представляет неоклассическая концепция миграции. Основой этой концепции, ставящей во главу угла международные различия в уровнях оплаты труда, можно считать работу Дж. Хикса «Теория заработной платы». Он один из первых рассмотрел миграцию как решение рационального индивида, способного на основе полной и достоверной информации, верно оценить свои перспективы. Проблемы безработицы и затрат на переезд не принимались во внимание. В качестве стимула миграции Дж. Хикс рассматривает разницу в уровнях оплаты труда между странами, вызванную неравномерным распределением факторов производства – труда и капитала. В результате миграционное перемещение способствует выравниванию уровней заработной платы и стабилизации мирового рынка труда по двум направлениям:

- прямо – через уменьшение предложения труда на рынке страны, избыточно наделенной трудовыми ресурсами, и увеличение предложения в стране, бедной трудовыми ресурсами;

- опосредованно – например, через международные денежные трансферты мигрантов.

В рамках этого подхода следует выделить также макро- и микроэкономическую теорию М. Фридмана и П. Самуэльсона. Согласно данной теории, направление международных миграционных потоков определяется степенью привлекательности экономических характеристик страны въезда, что выражается для мигрантов в различиях уровня заработной платы. Если устранить данные различия среди всех возможных стран выезда и вселения, миграционные потоки будут отсутствовать. Таким образом, существует возможность управления миграционными потоками путем воздействия на рынок труда [31].

Также, в рамках неоклассического подхода на микроуровне трудовая миграция рассматривается в качестве источника повышения благосостояния индивида или домохозяйства (неоклассическая микроэкономическая теория (модель индивидуального выбора) М. Тодаро и Л. Марушко). Принятие

решения индивидом о миграции осуществляется на основании анализа прибыли от миграции и издержек на ее осуществление. Миграция является формой инвестиции в человеческий капитал (дальнейшее развитие этой идеи рассматривается в теории человеческого капитала). Место вселения характеризуется наибольшей полезностью данного индивида с учетом максимальной выгоды в условиях дифференциации уровня доходов в регионе выбытия и регионе прибытия [45].

Теория обратной связи экономических циклов рассматривает на макроуровне международную трудовую миграцию. Среди авторов, работавших в этом направлении – Б. Томас и др. Согласно этой теории, направление миграции рабочей силы из страны в страну определяется обратным чередованием циклических фаз экономического развития

Значимой попыткой восполнить ограниченность неоклассического подхода стала концепция новой экономики миграции. Она уделяла особое внимание микроуровню и позволяла учесть элементы реакции экономики на рациональные ожидания мигрирующего населения. В рамках этой концепции миграция рассматривается как стратегия семьи (домохозяйства), нацеленная на минимизацию риска резкого колебания доходов посредством их диверсификации и на преодоление финансовых ограничений производственных возможностей. Также, подчеркивается значимость уровня доходов окружения семьи, принимающей решение о миграции. Здесь объектом изучения вместо индивида становится семья, принимающая решение о переезде. Причиной этому стали результаты эмпирических исследований миграционных перемещений жителей развивающихся стран, которые неоклассическая концепция не могла объяснить [44].

Теория сегментированного рынка труда, или теория двойного рынка труда, авторами которой выступали М. Пиорее, А. Портес, Д. Солоу и др., рассматривает международную миграцию как результат постоянного спроса на иностранную рабочую силу. Причина спроса на рабочую силу, поставляемую трудовыми мигрантами, кроется в структурных потребностях экономики. Трудовая миграция в данном случае не вызвана

выталкивающими факторами в странах выхода, а только притягивающими в странах назначения. Теория определяет 4 фактора, способствующих возникновению спроса на иностранную рабочую силу в развитых индустриальных обществах.:

1. влияние структурной инфляции, ввиду которой растут затраты на увеличение заработной платы низкооплачиваемых работников. Рост этих затрат требует увеличения уровня заработной платы высокооплачиваемых должностей для того, чтобы поддерживать постоянной структуру оплаты труда.

2. Мотивация является важным фактором, побуждающим людей к вовлечению в занятость, но она же создает и серьезные проблемы для тех, кто находится на низших ступенях иерархии занятости, потому что занятость на низших уровнях непрестижна и есть возможности улучшения своего положения. Работодатели нуждаются в работниках, которые считают низшие ступени иерархии занятости только способом получения дохода. Эту роль играют трудовые иммигранты, по крайней мере, в период начала работы за границей.

3. Фактор выбора в пользу мигрантов в условиях экономического дуализма, то есть двойственной природы труда и капитала, что выражается в делении рынка труда развитых стран на два сектора: капиталоемкий и трудоемкий. Работодатели в капиталоемких отраслях имеют более стабильные рабочие места с высококачественным оборудованием, которое требует высокой квалификации и инвестиций в обучение сотрудников. Однако в трудоемком секторе, работодатели имеют более нестабильные рабочие места, которые в кризисные для экономики периоды отличаются низкой заработной платой и занятостью. Поэтому очень сложно найти работников для рабочих мест данного сектора, и возникает необходимость обучения иммигрантов.

4. Демографические факторы и ключевые изменения в воспроизводстве рабочей силы [40, 41].

Еще одной немаловажной концепцией является концепция мирового рынка труда (Э.П. Плетнев, Дж. Джонстон и др.), которая не имеет четко обозначенных территориальных границ, формируется и функционирует в результате экспорта и импорта рабочей силы, постоянно их воспроизводя, рынок определяет спрос и предложение на иностранную рабочую силу в тех или иных регионах мира, уровни заработной платы, а также формирует мировую динамику в политических, демографических и других процессах.

Концепция общемировой миграционной системы продолжает изучение международной миграции в контексте глобализации мировой экономики.

Основа этой концепции была заложена И. Валлерстейном. Автор рассматривает мировую систему как поликультурное территориальное разделение труда, где производство и обмен базовыми товарами и факторами производства необходимы для повседневной жизни всех ее обитателей. Разделение труда основывается на способах и условиях производства и ведет к выделению трех региональных зон: ядра, полупериферии и периферии. Выделенные зоны отличаются по географическим и культурным признакам, одни фокусируются на трудоемких (периферия), а другие – на капиталоемких производствах (ядро). Полупериферия играет роль буферной зоны и представляет собой смешение обоих типов деятельности. Таким образом, концепция общемировой миграционной системы предполагает, что причиной миграционного движения является не просто разница в уровне оплаты труда, но общие условия экономического неравенства и кризисное положение в странах периферии [36].

Теория человеческого капитала (Т. Шульц и Г. Беккер) рассматривает миграцию как инвестиции в человеческий капитал. Величина добавочного человеческого капитала зависит от получаемой выгоды благосостояния. Человеческий капитал является возобновляемым ресурсом, который имеет свойство накапливаться. Т. Шульц рассматривал инвестиции в человеческий капитал и знания: инвестиции означают обязательства ресурсов приносить в будущем доход и удовлетворение. Вычисление человеческого капитала включает инвестиции в обучение работе, затраты и прибыль от миграции в

целях наиболее лучших условий для приложения труда, и инвестиции в улучшение здоровья и образование, которые являются наиболее значимыми. Следовательно, принимая решение о миграции, индивид оценивает размер чистой приведенной стоимости своих выгод от переезда в другую страну [37].

Однако все мнения научных деятелей по этому вопросу можно объединить в два подхода. В широком смысле трудовая миграция – это перемещение с целью трудоустройства, включая переезд на постоянное место жительства в случае, если основной мотив для этого – поиски работы. Также, нередко в понятие трудовой миграции включают формы миграции, связанные с коммерческой деятельностью. В узком смысле трудовая миграция представляет собой временные перемещения населения с целью трудоустройства с периодическим возвращением на территорию официального места жительства, то есть не окончательное переселение в место трудоустройства.

Касаясь данного исследования под международной трудовой миграцией понимается перемещение населения через государственные границы с целью трудоустройства, вне зависимости от вида долговременности перемещения.

В современном мире, где глобализация достигла безграничных объемов, международная трудовая миграция населения стала одним из важных факторов мирового развития, обеспечивающим гибкость международного рынка труда, приобщение менее развитых стран к мировой культуре производства, более рациональное, с точки зрения мирового прогресса, перераспределение факторов производства, взаимодействие и взаимообогащение культур.

Международная трудовая миграция, играет все возрастающую роль в общем потоке международных мировых миграций. В настоящее время уже практически все страны мира участвуют в международном обмене трудовыми ресурсами и выступают в роли не только стран-реципиентов, но и стран-доноров.

Современное рассмотрение проблем миграции актуально еще и потому, что общественные перемены последнего десятилетия кардинально изменили политическую и социальную ситуацию на постсоветском пространстве, и миллионы людей стали вынужденными мигрантами, что наиболее явно прослеживается по последним событиям в Европе. В отличие от развитых европейских стран, переживших миграционный бум и не связанных с постоянной иммиграцией, Россия столкнулась с интенсивными миграционными потоками в условиях, когда ее экономическая база оказалась в кризисном состоянии. Приобретая в последние годы ярко выраженный этносоциальный и этнополитический характер, миграция в целом и трудовая в частности, вносит изменения в жизнь местных социальных институтов, влияет на проводимую суверенными государствами политику, но наиболее важным является то, что она изменяет личностные характеристики тех, кто вынужден перемещаться на другие территории в поисках более спокойной жизни и лучшего будущего.

При этом существуют различные причины, которые побуждают людей перемещаться из одной страны в другую. Прежде всего, миграция рабочей силы связана с неравномерностью социально-экономического развития разных стран. В странах с ускоренным развитием обнаруживается нехватка рабочей силы, а в странах с замедленным ростом складывается относительный избыток рабочей силы и возникает безработица, которая ведет к снижению заработной платы, а, следовательно, и уровня жизни. Для преодоления подобных ситуаций необходимо заполнить кадрами образовавшиеся экономические ниши, используя для этого импорт рабочей силы. Кроме социально-экономических есть и другие причины миграции рабочей силы: политическая нестабильность режимов или бегство от политических преследований; расовая, религиозная и национальная дискриминации; военные обстоятельства и др.

Однако помимо трудностей, которые побуждают трудовых мигрантов покидать свою страну, существуют также проблемы, возникающие в стране-реципиенте при процессах адаптации и интеграции мигрантов в

принимающее общество. Самые распространенные из них: недостаточное знание языка принимающей страны, национальная или религиозная неприязнь мигрантов, получение регистрации, недооценка квалификации, низкая должность, маленькая заработная плата и др. На фоне перечисленных проблем, зачастую, у трудовых мигрантов возникают конфликтные ситуации с местным населением страны-реципиента, что влияет на их социальный и экономический статус в данной ситуации, а также на психологическое состояние.

Данные проблемы возникают у трудовых мигрантов из-за несоблюдения или отсутствия политики адаптации и интеграции мигрантов, установленной в той или иной стране или невозможности абсолютного ее соблюдения по причине неотрегулированной работе некоторых служб. Так, например, в России только в 2012 году был издан документ под названием «Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года», в котором были утверждены основные направления в области содействия адаптации и интеграции мигрантов, формированию конструктивного взаимодействия между мигрантами и принимающим сообществом, но на данный момент эти направления находятся в режиме разработки. Однако в своем интервью для РИА-новости 13.10.2017 глава Федерального агентства по делам национальностей Игорь Баринов сказал, что они прорабатывают вопрос о вступлении в силу законопроекта о социальной адаптации мигрантов с 01 января 2019 года, но на данный момент политика адаптации и интеграции мигрантов в принимающее общество является не налаженной [48].

Таким образом, чтобы разобраться какие проблемы возникают при данных процессах у трудовых мигрантов, необходимо уточнить, что в данном исследовании понимается под адаптацией и интеграцией.

Исследованием социальной адаптации мигрантов в принимающее общество занимался ряд исследователей, таких как Дж. Берри, К. Уорд, С. Айзенштадт, М.Гордон, Р. Тафт, Х. Эсер и многие другие. Они одни из первых дали определение процессу адаптации мигрантов. Так, например,

М. Гордон говорил, что адаптация мигрантов – социально-психологическое освоение меняющегося типа целостной системы общественных отношений, а также социально-психологическая способность пережить чрезвычайную ситуацию перехода от одних общественных порядков к другим, т.е. такое состояние, при котором человек больше не испытывает конфликта внутренних представлений и ценностей принимающей культуры [34,38,35].

Дж. Берри утверждает, что адаптация – это стратегии приспособления индивида в процессе аккультурации и ее последствия. Понимая под аккультурацией смену культуры, происходящую в процессе постоянного прямого контакта между двумя различными культурными группами, он говорит о том, что существуют разные стратегии приспособления и в зависимости от стратегии происходит различная адаптация. Выделяет 3 стратегии:

- стратегия приспособления (изменения способствующие уменьшению конфликтов между средой и индивидом путем приведения в гармоничное состояние личность и среду);

- стратегия реакции (изменения, провоцирующие «ответный удар» по среде, что приводит к изменениям в среде и сближает с ней индивида);

- стратегия отказа (изменения, направленные на сокращение контактов со средой, т.е. индивид или группа удаляется из адаптивной зоны, что может происходить либо под действием внешних непреодолимых факторов, либо по собственной воле).

В целом, все определения различных исследователей можно свести к единому. Таким образом, под социальной адаптацией мигрантов понимается процесс активного приспособления человека к новым для него социальным условиям жизнедеятельности. Показателем успешной социальной адаптации при этом будет являться высокий социальный статус индивида в данной среде, а также его удовлетворенность этой средой. В то время как показателем неуспешной социальной адаптации выступает перемещение индивида в иную социальную среду либо отклоняющееся поведение [38].

Касаемо данного исследования понятие «адаптации мигрантов в принимающее общество» идентично с тем определением, к которому можно свести определения большинства исследователей.

Смежно понятию «адаптация» понятие «интеграция». Современный исследователь В. Малахов в своем труде «Интеграция мигрантов: концепции и практики» объединяет определения понятия «интеграция мигрантов» всех авторов в 3 группы:

- интеграция – это ассимиляция (полное растворение в населении принимающей страны);

- интеграция – это культурная адаптация мигрантов к новому окружению (необязателен отказ от любых проявлений культурной принадлежности страны происхождения);

- интеграция – это структурная адаптация к новой среде (мигранты не отличаются от большинства местного населения по объективным показателям) [19].

А в рабочей тетради под названием «Интеграция мигрантов: европейский опыт и перспективы России» дает собственную формулировку, в которой под интеграцией мигрантов понимается включение иммигрантов и их потомков в социальные институты принимающей страны [18].

Однако В.И. Мукомель говорит, что «Интеграция отличается от адаптации, под которой понимается приспособление мигрантов к принимающему сообществу (часто довольно поверхностное), знание и поведение с учетом традиций и норм, принятых местным населением и не предполагающих встречное постижение принимающим населением культур мигрантов».

Также, он дает свое определение интеграции, объясняя ее как процесс встречного движения культур принимающего социума и мигрантов, смешение культурных норм и ценностей, изначально функционировавших сепаратно и, возможно, противоречащих друг другу. Выведенное им определение интеграции он относит исключительно к внешним мигрантам,

что является важным для настоящего исследования, так как именно эта формулировка интеграции мигрантов будет константой данного термина.

Помимо этого он заостряет внимание на том, что вне зависимости от количества определений и их смысловой диверсификации, существует несколько акцентов, присущих интеграции:

- интеграция — процесс, при котором мигрантов принимают в обществе в индивидуальном порядке и как группу;
- ответственность за интеграцию лежит как на самих мигрантах, так и на правительстве, организациях и населении принимающей страны;
- принимающее общество несет ответственность за то, чтобы формальные права мигрантов были установлены таким образом, что индивидуум (мигрант) имеет возможность участвовать в экономической, социальной, культурной и гражданской жизни;
- мигранты, в свою очередь, должны уважать фундаментальные нормы и ценности принимающей стороны и активно участвовать в процессе интеграции без потери своей собственной идентичности [23].

Таким образом, подводя итоги вышесказанного, можно сделать вывод, что миграция является сложным процессом, который непосредственно связан с различными изменениями всех сфер жизнедеятельности общества. Миграция, в широком смысле понимается как перемещение и переселение населения.

Вопросам миграции уделяют внимание большинство ученых из многих стран, но, несмотря на этот факт, единой, общепринятой классификации миграции не существует.

Наряду с этим, самым первостепенным миграционным процессам не уделяется должного внимания. Вопросы адаптации и интеграции мигрантов в принимающее общество не отрегулированы во многих странах, что предшествует образованию мультикультурного кризиса.

1.2 Опыт адаптации и интеграции мигрантов в регионах России и за рубежом

Проблема эффективной адаптации и интеграции трудовых мигрантов является актуальной на сегодняшний день, в виду того, что от приезжих неосознанно требуют безусловной готовности к полному поглощению принимающим обществом, которое если и готово терпеть какие-либо различия, то только в приватной сфере. Здесь возникает вопрос о том, насколько монолитно само принимающее общество, чтобы требовать от других соблюдения своих правил и норм поведения? Для выявления проблем и факторов, влияющих на интеграцию и адаптацию трудовых мигрантов в принимающем обществе необходимо обратиться к опыту исследователей. Данной проблемой занимались такие отечественные исследователи как Н.Н. Соловьева, А.С. Матвеевская, Е.В. Нехода, В.В. Назаров, О.С. Петрова, Т.А. Прудникова, С.Г. Жестянников, В.Ю. Назаров, Н.В. Савельев, Г.С. Иванов, А.В. Гайдуков, А.С. Скобельцына, С. Калдерон, В.И. Мукомель, Г.Д. Гриценко, Т.Ф. Маслова. В своих статьях они рассматривают социальные и экономические факторы, влияющие на интеграцию и адаптацию временных трудовых мигрантов в стране-реципиенте.

Так, например, Н.Н. Соловьева в своей статье «Политика эффективной занятости трудовых мигрантов» затрагивает тему разработки мероприятий эффективной занятости трудовых мигрантов исходя из проблем, с которыми они сталкиваются при интеграции в иностранном государстве. Для разработки такого рода мероприятий, автор, в первую очередь, прибегает к выявлению социально-экономических факторов, влияющих на их интеграцию в обществе, самыми значимыми из которых являются: отсутствие выбора сферы труда, национальные условия труда (упрощенное трудоустройство, минимум сверхинтенсивной работы и пр.) и социальной защиты, жилищные стандарты и моральное мотивирование, возможность повышения социального статуса, карьерный рост, взаимоотношения с работодателем, получение гражданства страны-реципиента, дискриминация со стороны работодателя, полиции и местного населения. Для выявления

вышеизложенных факторов Н.Н. Соловьева использовала показатели опросов, проведенных исследователями из Центра социально-политического мониторинга Института прикладных экономических исследований Российской академии народного хозяйства и государственного управления (РАНХиГС) при президенте РФ в 2007–2013 гг. Основываясь на выделенных факторах, показателях опросов, и используя методологию экономической социологии, а именно анализ эффективной занятости трудовой миграции, анкетирование, статистический анализ данных, полученных при помощи метода анкетирования, автор приводит разработанный комплекс мероприятий эффективной занятости трудовых мигрантов, который позволит Российской Федерации, во-первых, укрепить и усилить свои позиции одного из мировых центров притяжения иностранной рабочей силы, во-вторых, сделает объемы миграционных потоков управляемыми. Таким образом, появится возможность изменять объемы привлечения трудовых мигрантов в зависимости от потребностей российской экономики. В-третьих, данный комплекс мероприятий станет катализатором улучшения уровня и качества жизни россиян, а также придаст росту российской экономики устойчивый характер [32].

В другой своей статье, которая написана в соавторстве с Е.В. Нехода, «Экономическая социология как основа анализа повышения благополучия человека и общества (на примере исследования положения трудовых мигрантов на российском рынке труда)», Н.Н. Соловьева анализирует положение трудовых мигрантов на российском рынке труда, основываясь на социально-экономических факторах, что позволяет ей разработать повышающие общественное благополучие рекомендации. Для проведения данного анализа автор использовала такие факторы, как: возможность получения образования на русском языке, самостоятельного выбора сферы труда, соответствие работы и заработной платы квалификации временного трудового мигранта, продолжительность рабочего дня, стимулирование труда, уровень жилищных условий, состояние здоровья, досуг, социальный статус, профессиональное самоутверждение, конфликты с местным

населением. Для выявления этих факторов, авторы опираются на ранее проведенные исследования (опросы), разделенные по различным критериям (половозрастной, региональный, национальный и пр.). Данный анализ позволил сформировать авторам стратегию и тематику отечественной миграционной политики, а также разработать эффективную политику занятости, адаптированную для современных временных трудовых мигрантов, применяя экономико-социологический подход [33].

Еще одним автором, исследующим социально-экономические факторы адаптации, является А.С. Матвеевская, которая в своей статье «Теоретические подходы к изучению актуальных социально-экономических проблем адаптации мигрантов» приводит также и индикаторы ее успешности. По ее мнению, факторами, влияющими на эффективность адаптации и интеграции трудовых мигрантов могут быть: уровень образования и социально-экономическое положение, продолжительность проживания в новом месте жительства, право на участие во всех сферах общественной жизни без отказа от собственной культурной идентичности, конкурентоспособность, дискриминация на рынке труда, социальные гарантии, восприятие адаптации мигрантов местным населением. Для выявления данных факторов, а также для определения индикаторов успешности экономической адаптации автор ссылается на труды ряда известных ученых, например, П. Коппингера, А. Мартина, Ф. Шноренберга и др. Данные индикаторы успешности позволяют сделать вывод, что более высокая степень адаптации иммигрантов будет характеризоваться более высокой долей занятых иностранцев в высококвалифицированных категориях [20].

В.В. Назаров, исследуя эту проблему, рассматривает именно трудовых мигрантов в строительной отрасли, как такой отрасли, в которой присутствует преобладающее количество низкоквалифицированных мигрантов, имеющих большой спектр проблем при интеграции и адаптации. В статье «Проблемы трудовых мигрантов в строительной отрасли: социологический аспект» он выделяет следующие факторы, влияющие на

результативность адаптации и интеграции мигрантов-строителей: образовательный и профессиональный уровень, экономический статус, условия труда, социально-гуманитарные права, а также структура мотивации мигрантов. Данные факторы он выявляет при помощи использования концепции мотивации А. Маслоу. Согласно этой концепции прослеживаются отличия в системе потребностей рабочих разных национальностей, участвующих в строительном производстве. Таким образом, российские строители стремятся удовлетворить в большей мере свои социокультурные потребности, в связи с чем, для них становится значимым социальное уважение, признание заслуг и повышение статуса. Что касается иностранных рабочих, то у них преобладают физиологические потребности и потребность в безопасности, и для них будут в большей мере значима договорённость о размере заработной платы, возможность вернуться на родину и пр. Автор, на основании этих факторов приходит к выводу о том, что именно руководители строительных организаций, при помощи применения новых методов управления, основанных на знании национальной психологии (менталитета), этнокультурных традиций, особенностей трудового и внепроизводственного поведения своих работников, должен способствовать улучшению адаптации и интеграции трудовых мигрантов [25].

О.С. Петрова в статье «Проблемы управления и негативные тенденции миграционных процессов в России» рассматривает факторы, влияющие на интеграцию и адаптацию трудовых мигрантов, в контексте выявления степени «управляемости» и оптимизации процесса управления их социальной адаптацией. Данный вопрос является актуальным на сегодняшний день, так как последствия низкого уровня социальной адаптивности мигрантов формируют проблему слабой общественной толерантности к иностранным трудовым мигрантам, провоцируя социальную напряженность. В связи с этим, автор выявляет нетипичные факторы, влияющие на эффективность адаптации и интеграции трудовых мигрантов, заключающиеся в обманных методах работодателей, в виде заявленной в инспекцию по труду и занятости, заработной платы равной прожиточному

минимуму для привлечения иностранной рабочей силы. Еще одним фактором является использование работодателями мигрантов как дополнительный инструмент давления на собственных работников. Эти факторы не только мешают пройти успешно все ступени адаптации, но также способствуют увеличению числа конфликтов между мигрантами и местным населением. В связи с этим, автор предлагает актуальные и действенные направления управления процессами социальной адаптации трудовых мигрантов [27].

Т.А. Прудникова в статье «Адаптация и интеграция мигрантов в российское общество как фактор предупреждения незаконной миграции» рассматривает критерии адаптации и интеграции мигрантов в качестве основополагающих направлений развития и совершенствования правоотношений в сфере миграции. Она приводит следующие критерии, влияющие на адаптацию и интеграцию: выбор места пребывания и жительства трудящихся-мигрантов, дискриминация трудящихся-мигрантов, получение навыков социальной коммуникации и правовой грамотности, доступ к рынку труда, пространственная мобильность, оказание социальной поддержки и образовательных услуг, формирование взаимной толерантности трудящихся-мигрантов и принимающего социума.

На основании вышеизложенных критериев автором был разработан проект законопроекта «О социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан в Российской Федерации» как объединение основных направлений развития и совершенствования правоотношений в сфере миграции [28].

С.Г. Жестянников, В.Ю. Назаров, Н.В. Савельев в статье «Интеграция мигрантов: поиск эффективной модели» анализируют реализацию интеграционных моделей трудовых мигрантов в зарубежных странах с целью заимствования их положительного опыта и поиска эффективной модели интеграции трудовых мигрантов в Российской Федерации с учетом региональных особенностей.

На основании проведенного исследования автор приходит к следующим выводам:

- анализ зарубежного опыта представляет две интеграционные модели мигрантов: ассимиляционную и мультикультурную.
- В Российской Федерации является необходимым применение политики мультикультурализма, как одного из способов сохранения межнациональных отношений в полиэтническом государстве. Для реализации этой цели в Вологодской области были разработаны и приняты программы, направленные на этнокультурное развитие русского и других народов, укрепление единства российской нации, гармонизацию межнациональных отношений, интеграцию и адаптацию внешних и внутренних трудовых мигрантов.

Таким образом, можно сделать вывод, что при применении политики мультикультурализма в Российской Федерации увеличится уровень толерантности, что в значительной мере будет способствовать лучшей адаптации трудовых мигрантов, и как следствие, повышению уровня интеграции в принимающее общество [13].

Г.С. Иванов в статье «Совершенствование социально-трудовых отношений на основе развития социально-экономических механизмов регулирования трудовой миграции» исследует пути для разработки направлений по совершенствованию социально-трудовых отношений на основе развития социально-экономических механизмов регулирования трудовой миграции. В своем исследовании он выделяет, наиболее значимый, по его мнению, фактор, влияющий на эффективность адаптации и интеграции трудовых мигрантов – образование. Он говорит о том, что из-за недостаточного доступа к социальным благам, в частности к общему и профессиональному образованию, наблюдается увеличение числа низкоквалифицированных трудовых мигрантов, которые не могут занять вакантные высокопоставленные должности. Данный факт перерастает в проблему нехватки высококвалифицированных кадров из числа трудовых мигрантов. В связи с этим, автор предлагает идею создания единого

адаптационно-образовательного центра для мигрантов с головным координирующим органом, например Россотрудничеством (Федеральное агентство по делам СНГ) [14].

Проблемы адаптации трудовых мигрантов в контексте мер, предпринимаемых органами государственной власти, национально-культурными объединениями и религиозными организациями рассматривают А.В. Гайдуков и А.С. Скобельцына в статье «Актуальные проблемы адаптации трудовых мигрантов в Санкт-Петербурге», основываясь на статистических данных Федеральной службы государственной статистики прироста населения, Росстата, ФМС России, Комитета по образованию Санкт-Петербурга.

Мотивацией данного исследования является увеличение притока мигрантов в Российскую Федерацию на заработки, которые отличаются низким уровнем квалификации, знанием законодательства, русского языка, обычаев и культуры региона, а так же неумением вести себя в мегаполисе.

Для выявления конкретных причин возникающих проблем при адаптации у трудовых мигрантов на территории Российской Федерации авторы используют методы опроса и анализа статистических данных. В результате проведенного исследования авторы дают действенные рекомендации по устранению этих проблем со стороны общества, государства и самих мигрантов. Так, например, со стороны государства стоит ограничить привлечение непрофессиональных мигрантов к трудовой деятельности, усилить меры по обучению мигрантов русскому языку, создать условия для нормальной жизни и, в особенности, для сохранения религиозно-культурных традиций. Общество, в свою очередь, должно более толерантно относиться к традициям и обычаям других народов, не вторгаться в их жизнь без необходимости, следить за обеспечением осуществления трудовыми мигрантами деятельности в рамках закона. Со стороны самих мигрантов предлагается осуществление трудовой деятельности на легальных условиях, знать и уважать культурные традиции и ценности граждан Российской Федерации, стремиться к изучению языка и культуры принимающей

стороны, совершать обряды в специально отведенных местах с соблюдением предписанных санитарных мер, а так же многое другое [11].

Ван Вэньфэ и Синди Фан в своей статье «Интеграция трудовых-мигрантов в городском Китае: опыт в сфере занятости, социальной адаптации и самоидентификации» тоже затрагивают проблему ограничения возможностей для адаптации и интеграции трудовых мигрантов властью Китая. Они рассказывают о том, что исследования по вопросам интеграции в первую очередь сосредоточены на опыте иммигрантов, которые, вероятно, пересекли международные границы и столкнулись со значительными географическими, институциональными и культурными барьерами. Международные мигранты могут также иметь иную расу и этническую принадлежность и говорить на разных языках, чем основное население принимающего общества. Их опыт и теория интеграции, основанная на таком опыте, могут не иметь прямого отношения к внутренним мигрантам внутри стран. Тем не менее, в большинстве обществ существуют институциональные барьеры в различных формах и масштабах, препятствующие включению определенных групп людей в ресурсы и возможности на основе их этнической принадлежности, пола, возраста, религии и культуры. В Китае институциональные и другие барьеры, с которыми сталкиваются сельские мигранты в городах (в частности это касается системы «hukou» - получение временной регистрации) постоянно ставят их в маргинальное социально-экономическое положение, что затрудняет процесс их интеграции и в определенной степени напоминает процесс интеграции международных мигрантов.

Без городского «hukou» сельские мигранты в городах не имеют права на большинство предоставляемых государством возможностей и субсидируемых государством или работодателем льгот, а их доступ к рабочим местам, жилью, образованию и здравоохранению серьезно ограничен.

Для выявления проблем адаптации и интеграции сельских рабочих основываются на данные опроса, проведенного в Ухане в ноябре и декабре

2008 года в рамках совместного проекта с Институтом экономики Уханьского университета. Обследование проводилось в шести городских районах Уханя с использованием метода смешанной кластерной выборки на основе данных по отраслям промышленности.

По итогам проведенного исследования были выявлены проблемы по 3 формам интеграции: экономической, социальной и культурной идентичности.

Так, рассматривая экономическую форму идентичности, исследователи выявили, что степень экономической интеграции мигрантов невелика, и увеличение их доходов достигается за счет работы в течение длительного времени, а не за счет повышения почасовой заработной платы. Экономическая интеграция представляется более успешной в сфере услуг, вероятно, в силу того, что большинство рабочих мест в сфере услуг приходится на неформальную экономику, где институциональные барьеры ощущаются менее остро.

Большинство мигрантов по-прежнему сегментированы на низкооплачиваемые и низкоквалифицированные рабочие места и не имеют профессиональной мобильности. Отрадно, что образование, профессиональная подготовка и работа в частных отраслях (за исключением малых частных предприятий) способствуют повышению доходов мигрантов. Однако стойкий отрицательный эффект (не имея права) хукоу и нелинейное влияние возраста подчеркнуть тот факт, что мигранты остаются неполноценными на городском рынке труда, который находится далеко от открытого.

Рассматривая же социальную и культурную интеграцию мигрантов можно сказать, что сельские мигранты в китайских городах сталкиваются не только с барьерами на рынке труда, но и с проблемами адаптации к городскому обществу. Из сельской местности там, где жизнь относительно проста, мигранты в городах должны приспособливаться к более сложному и изощренному стилю городской жизни и знакомиться с новыми социальными нормами, ценностями и обычаями. Кроме того, они сталкиваются с

культурными барьерами, такими как различные диалекты, что является общей проблемой в такой стране, как Китай, где говорят более 400 диалектов.

Сельские мигранты в китайских городах, как правило, считают себя и рассматриваются городскими жителями как посторонние. В этой связи эти внутренние мигранты сталкиваются с аналогичными проблемами, касающимися их самобытности, как и многие международные мигранты. Мигранты, которые остаются в городе в течение длительного периода времени, могут по-прежнему чувствовать, не принадлежат городу. Это отчасти отражает их официальную классификацию в качестве сельских по системе хукоу, но может также быть связано с другими факторами.

На адаптацию и интеграцию мигрантов также влияют продолжительность миграции и продолжительность их текущей работы. Подобно иммигрантам во многих других частях мира, степень экономической, социально-культурной и идентичностной интеграции сельских и городских мигрантов Китая со временем возрастает.

Таким образом, китайскому правительству необходимо провести реформу по интеграции и адаптации мигрантов в города, так как она приведет к важным последствиям для общества и экономического развития Китая. Их успешная интеграция снизит социальную напряженность и конфликты в городском обществе, позволит им разрабатывать долгосрочные планы в городе и мотивирует их городское потребление, которое приносит пользу внутреннему рынку [46].

Проблему восприятия обществом трудовых мигрантов затрагивает В.И. Мукомель в своей статье «Адаптация и интеграция мигрантов: методологические подходы к оценке результативности и роль принимающего общества». Оценивая роль доброжелательности принимающего общества в реализации политики интеграции он, прежде всего, говорит о том, что в российском дискурсе роль принимающего общества в процессе интеграции мигрантов рассматривается почти исключительно в контексте проблем межэтнической напряженности и межэтнических отношений. Однако данное

явление он считает преувеличенным в связи с тем, что основное внимание уделяется межгрупповым коммуникациям при недостаточном внимании к межличностным отношениям и главное к оценке эффективности функционирования институтов, призванных обеспечивать действенность политики интеграции.

Таким образом, проведя оценку принимающим населением отношений с мигрантами он выявил, что:

1. проблема взаимоотношений с мигрантами не входит в первую десятку проблем, волнующих население;

2. отношение принимающего населения к иноэтничным мигрантам — во многом продукт информационной среды и социального окружения;

3. в общественном мнении присутствует дуализм: при том, что россияне достаточно негативно относятся к мигрантам, значительная часть респондентов проявляет сдержанность или безразличие, базирующиеся на мнении, что проблемы мигрантов существуют, но это их личные проблемы, не затрагивающие принимающее население (62%:32%);

4. важнейшим направлением формирования атмосферы доброжелательности принимающего общества является просвещение как представителей мигрантских меньшинств о нормах и традициях принимающего населения, так и самих местных жителей;

5. тренд снижения мигрантофобий – ситуативен и определяется во многом переключением внимания общества на иных врагов;

6. серьезным препятствием роста интеграционных настроений среди принимающего населения остается низкий уровень доверия во всех ипостасях: межличностного, межгруппового, институционального [23].

Из вышеизложенного можно сделать вывод, что миграция станет глобальным вызовом, если не удастся обеспечить адаптацию и интеграцию тех из них, кто связывает свое будущее с Россией.

Для этого необходимо осуществление грамотных действий со стороны государства. Эту проблему в своей статье «Адаптация и интеграция мигрантов в России: опыт миграционных центров и организаций в

Свердловской области» рассматривает С. Калдерон. Она говорит о том, что при попытке государством принять закон о внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», который установил новые требования к комплексному экзамену по русскому языку, истории и законодательству для тех мигрантов, кто желает оформить разрешительные документы, стали возникать новые проблемы при процессах адаптации и интеграции трудовых мигрантов.

В настоящей статье автор попыталась рассмотреть первые результаты реализации нового закона в Свердловской области, используя полуструктурированные интервью с сотрудниками центров и организаций, работающих с мигрантами. Ей удалось выявить следующие проблемы:

- если у пяти российских вузов останется монополия проведение экзамена, то ФМС не сможет оформлять патенты в соответствии с законодательством;

- стоимость экзамена настолько велика, что это становится большой проблемой для мигрантов, особенно в регионах;

- из-за сложности экзамена, очередей и недостаточного количества центров возникает возможность просто получить поддельные документы;

- из-за необходимости прохождения экзаменов может возникнуть дефицит рабочей силы.

Данные проблемы также губительно сказываются на адаптации и интеграции трудовых мигрантов [16].

Иной взгляд на адаптацию и интеграцию мигрантов описывают Г.Д. Гриценко и Т.Ф. Маслова в своей статье «Мигранты в новом сообществе: адаптация и/или интеграция». Они разделяют вхождение мигрантов в принимающее общество на 2 вида: добровольную и вынужденную. В результате проведенного опроса каждого из видов мигрантов они выявили, что социальная адаптация и интеграция у вынужденных переселенцев проходит труднее и степень принадлежности к сообществу имеет значительные расхождения. Таким образом, трудовые

(добровольные) мигранты в большей степени идентифицируют себя с принимающим обществом, о чем свидетельствует 46,1% опрошенных. Авторы объясняют это тем, что у трудовых мигрантов выше мотивация к эффективной адаптации и интеграции, в число которых входят, например:

- стремление покончить с прежней жизнью;
- стремление остаться в новом, привлекательном для них, регионе;
- стремление к самодостаточности;
- большие возможности в сфере трудоустройства и т.п.

Данные факты свидетельствуют о том, что вхождение в сообщество трудовых мигрантов представляет более выраженное социально направленное содержание, что положительно влияет на результаты как их адаптации в новом сообществе, так и возможной интеграции в нем [12].

1.3 Методики оценки адаптации и интеграции мигрантов

В наши дни прогрессирующей глобализации миграция становится самой действенной движущей силой, она выступает как побудитель социальных преобразований и как фактор устойчивого развития экономики той или иной страны. Трудовые мигранты заняли более устойчивое положение на рынках труда стран-реципиентов, чем местное население.

Однако исследований по адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество крайне мало. В основном все исследования сводятся к изучению адаптации и интеграции мигрантов в принимающее общество посредством социологических опросов данной аудитории и глубинных интервью экспертов. Они зачастую преследуют, практическую цель, так как в результате своего исследования они дают информацию для выработки рекомендаций, подготовки и принятия управленческих решений, которые в свою очередь способны повысить эффективность миграционной политики, а также предложения конкретных способов разрешения поставленных проблем. Здесь важным является инициатор опроса, так как именно исходя из этого критерия все исследования можно разделить на 3 группы.

Так, например, Т.М. Безбородова в своей статье «Методы социологии в изучении миграции населения» рассказывает о том, что в рамках научно-исследовательской работы по изучению миграционного потока в регионах Сибирского федерального округа она инициировала и провела социологическое исследование, целью которого выступало выявление отношения местного населения к мигрантам и мигрантов к принимающему обществу. Методом своего исследования она выбрала опрос. Выборочная совокупность исследования составила 1800 человек из г. Омск и 3 районов Омской области. Людям предлагалось ответить на 7 вопросов. Опираясь на «теорию развития личности Эрика Эриксона» она поделила всех респондентов на 5 возрастных групп:

1. 17-19 лет;
2. 20-25 лет;
3. 26-40 лет;
4. 40-64 года;
5. 65 лет и выше.

Опросы проводились анонимно, методом случайной выборки [7].

С.Г. Жестянников, В.Ю. Назаров, Н.В. Савельев в статье «Интеграция мигрантов: поиск эффективной модели» наоборот прибегают к анализу статистики проведенного опроса в июле 2012 года Фондом общественного мнения по вопросам межнационального отношения, а не сами выступают инициаторами данного опроса. ФОМ проводил опрос в 43 субъектах, в 100 населенных пунктах. Выборочная совокупность исследования составила 1500 человек. Анкета состояла из 7 закрытых вопросов, респонденты были поделены на группы по следующим критериям:

1. пол;
2. возраст;
3. уровень образования;
4. ежемесячный доход;
5. тип населенного пункта [13].

В.И. Мукомель в своей статье «Адаптация и интеграция мигрантов: методологические подходы к оценке результативности и роль принимающего общества», как раз дает наглядный пример 3 группы, где рассматривает 2 подхода к изучению, измерению и критерии интеграции и адаптации мигрантов в принимающее общество и, основываясь на них, проводит свое исследование.

Также, в статье он говорит о том, что попытки соизмерения интеграции и поиск индикаторов измерения интеграции наиболее интенсивно велись в Европейском Союзе, начиная с 1990-х гг. Однако уже в 2004 году были предложены первые принципы выделения основных индикаторов измерения интеграции, которые в 2010 году были зафиксированы в Сарагосской декларации и разбиты по 4 направлениям: занятость, образование, социальная инклюзия и гражданская активность. Так, например, область политики в сфере занятости включает в себя индикаторы уровня занятости, уровня безработицы и уровня экономической активности и тп.

Подходы, которые лежат в основе данного исследования, являются исследованиями, проводимыми параллельно двумя организациями в 2015 году. Одно из них было проведено организацией экономического сотрудничества совместно с Европейской комиссией, в котором они сравнивали все страны ЕС и ОЭСР по интеграции и адаптации мигрантов и их детей посредством 27 показателей, характеризующих занятость, образование и навыки, социальную интеграцию, гражданское участие и социальную сплоченность

Одновременно развивался подход, реализуемый в Migrant Integration Policy Index, который проводил анализ по схожим направлениям, но ориентированный на иной объект – анализ эффективности политики на основе действующего законодательства. В основе индекса MIPEX лежат качественные экспертные оценки по 167 индикаторам, разграниченных по 8 основным направлениям: доступ к рынку труда, долгосрочность пребывания, воссоединение с семьей, образование, участие в политической

жизни страны, доступность здравоохранения и гражданства, защита от дискриминации [23].

Однако, в рамках данной работы, необходимо более детально рассмотреть метод, примененный ОЭСР и Европейской комиссией в связи с тем, что настоящее исследование направлено на исследование результативности адаптации и интеграции трудовых мигрантов на Дальнем Востоке, что является близким к их исследованию.

Выбор данного метода исследования для более детального рассмотрения не прост, в связи с тем, что он позволяет наиболее подробно изучить степень адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество, а также выделить основные трудности, с которыми они сталкиваются.

Руководствуясь вышесказанным, ОЭСР и Европейская комиссия провели исследование трудовых мигрантов исходя из 27 показателей, которые они разграничивают по 8 основным направлениям. Каждому направлению, как и каждому показателю, дается краткая характеристика, но касательно показателей авторы указывают также и охват аудитории трудовых мигрантов. Это мы можем увидеть в таблице А.1 (приложение А).

В публикации, взятой за основу разработки методологического подхода по исследованию уровня адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество Дальневосточного региона, представлено первое широкое международное сопоставление результатов по иммигрантам и их детям во всех странах ЕС и ОЭСР. Она является результатом совместного сотрудничества между Европейской комиссией и отделом международной миграции ОЭСР с точки зрения регулярного мониторинга сопоставимых показателей интеграции в странах ЕС и ОЭСР.

Она охватывает все основные области интеграции и акцентирует внимание на двух конкретных группах. Первая группа – это молодые люди иммигрантского происхождения, результаты которых часто рассматриваются в качестве критерия успеха или неудачи интеграции.

Действительно, в условиях роста числа молодых людей, имеющих родителей-иммигрантов, практически во всех странах необходимо лучше понимать их экономическую и социальную интеграцию, в том числе степень, в которой их результаты могут быть обусловлены иностранным происхождением их родителей.

Вторая группа – это граждане третьих стран в Европейском Союзе, которые являются объектом политики интеграции ЕС. ЕС определил ключевые показатели, которые отслеживают результаты интеграционной политики в сферах занятости, образования, социальной интеграции и активной гражданской позиции [39].

Международные сопоставления результатов интеграции дают директивным органам ориентиры, позволяющие им сопоставлять результаты в своих странах с результатами в других странах. Они также раскрывают аспекты интеграции, которые часто не фиксируются национальными данными, и позволяют сравнивать тенденции по странам, что также помогает сосредоточиться на наиболее актуальных вопросах. Эти международные сопоставления предназначены для того, чтобы отразить различия между странами, в целях содействия обмену опытом и практикой. По мнению авторов это должно помочь странам в разработке лучшей политики для лучшей интеграции иммигрантов и их детей на благо страны, общества и самих иммигрантов.

Опираясь на данное исследование Мукомель В.И. в своей работе «Адаптация и интеграция мигрантов: методологические подходы к оценке результативности и роль принимающего общества» рассматривает данную проблематику касательно центральной части России, учитывая особенности расчетов некоторых показателей. Так, например, показатель финансовой изоляции, показатель доли самозанятости и показатель ставки завышенной стоимости можно рассчитать только в европейских странах, так как в неевропейских – данные отсутствуют.

Также, он замечает тот факт, что трендом последних лет становится измерение интеграции посредством индикаторов, характеризующих

«доброжелательность общества», предлагаются все новые показатели для этого направления. Например, к уже используемым индикаторам «опыт дискриминации», «доверие к публичным институтам», «чувство принадлежности [к принимающему обществу]» предлагается добавить индикаторы «общественное восприятие расовой/этнической дискриминации», «отношение общества к политическим лидерам из представителей этнических меньшинств», что раскрывает более подробно в своем исследовании касательно России [23].

Обобщив теоретические исследования по вопросу адаптации и интеграции мигрантов в принимающее общество, было выявлено, что миграционные процессы оказывают значительное влияние на социально-экономическое положение страны-реципиента как в России, так и за рубежом. В частности, острое положение занимают вопросы, связанные с адаптацией и интеграцией трудовых мигрантов в принимающее общество, так как данные миграционные процессы затрагивают вопросы национальной безопасности принимающей страны.

Таким образом, данным вопросам посвящено множество исследований, авторы которых делятся опытом выявления социально-экономических факторов, влияющих на адаптацию и интеграцию трудовых мигрантов, проблем, возникающих при данных процессах, индикаторов успешной адаптации и интеграции трудовых мигрантов, опытом анализа положения трудовых мигрантов на рынке труда принимающей страны.

Наряду с этим, они рассматривают критерии адаптации и интеграции трудовых мигрантов в контексте мер, принимаемых при развитии и совершенствовании правоотношений в сфере миграции, а также, затрагивают проблему ограничения возможностей для адаптации и интеграции трудовых мигрантов органами государственной власти страны-реципиента.

Кроме этого, авторы делятся методиками оценки адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество на примере российских регионов, а также, зарубежных стран.

Однако Дальневосточный регион имеет значительное отличие от центральной части России, в первую очередь, исходя из его территориального расположения, а также из развития его рекреационной зоны, что является наиболее привлекательной для туристов, а также рабочих из ближнего зарубежья.

В связи с этим, в рамках данного исследования будет осуществлена попытка оценить адаптацию и интеграцию трудовых мигрантов в принимающее общество Дальневосточного региона путем использования методики оценки Европейского Союза и Организации экономического сотрудничества и развития с учетом рекомендаций, предложенных Владимиром Изявичем.

2 Адаптации и интеграции мигрантов на Дальнем Востоке

2.1 Миграционные процессы на Дальнем Востоке

В наши дни миграционные процессы оказывают влияние на различные стороны хозяйственной, социально-политической жизни общества. Они влияют на социально-экономическое развитие страны. Для многих стран именно международная миграция населения способствует формированию гибкого рынка труда, более рациональному использованию рабочей силы, ресурсов, взаимодействию и взаимообогащению, а также приобщению развивающихся стран к достижениям мирового научно-технического и общественного прогресса. Таким образом, динамика миграции становится фактором межгосударственных отношений, внутренней экономической, культурной и национальной политики.

Охватив все континенты, миграционные процессы обрели глобальные масштабы, начиная со второй половины XX века. В России данное явление начало стремительно распространяться после распада СССР, когда за пределами России оказались 25,3 млн. русскоязычного населения. Наряду с этим, в 90-е годы началось разрушение демографического и трудового потенциалов в районах нового освоения: на Севере, Дальнем Востоке, частично в Сибири. Затрагивая перспективы развития этих регионов, данная ситуация привела к потере той части населения, которая наиболее адекватна по своим профессионально-квалификационным навыкам, сложившимся в отраслевой структуре экономики этих регионов, и в то же время лучше всего адаптирована к местным природным условиям. Резкое ухудшение условий их жизни во многом определило стихийный характер миграции из ряда стран ближнего зарубежья в Россию, в особенности в районы Дальнего Востока. Именно миграция обеспечила этому региону самые высокие в стране темпы прироста населения.

О данной проблеме в своем труде «Переселение и колонизация» рассказывает А.А. Кауфман. Он затрагивал важнейшую проблему Дальневосточного региона на тот момент – суровые климатические условия,

которые препятствовали хорошей урожайности края. Переселенцы, используя различные методики посева и ухода за урожаем, но, не обладая должными знаниями об адаптации данных методик под климатические условия края, все же терпели неудачи. В связи с этим, благосостояние крестьян в основном зависело от большей эксплуатации китайского труда и земельной ренты китайской и корейской. Это привело к образованию праздных людей среди местного населения Дальневосточного региона, и как следствие, к оттоку данного населения на новые территории.

Таким образом, А.А. Кауфман говорит, что колонизация Дальневосточного региона осуществлялась волновым методом, подразумевая под этим переход переселенцев с одного места на другое, что способствовало истощению почвы, истреблению леса.

Такие последствия образовывались ввиду того, что, даже признавая китайские техники совершенными, крестьяне придерживались русских приемов, для которых подходили не всякие природные условия, нежели для китайских. Данная ситуация находит свое объяснение в том, что китайские приемы экономически невозможны для крестьян, так как стоимость обработки по китайскому способу, при существующей в крае высокой расценке русского труда, не может окупиться стоимостью продукта, при сравнительно невысоких его ценах на тот момент времени, 1900-1905 гг.

Так, китайская культура экономически возможна только для китайца, труд которого оценивается в несколько раз дешевле, который притом, если он хозяин-одиночка вовсе не учитывает своего труда, а если он работник или арендатор, то работает на разных кабальных условиях, еще более обесценивающих его труд. Именно поэтому руками китайцев и корейцев создавались участки для водворения русских переселенцев, наделы для церковных причтов и участки для частного землевладения [17].

Уже с тех пор территория Дальневосточного региона становилась привлекательной для иммигрантов. Так, согласно Л.Л. Рыбаковскому до середины XIX века на территории Дальнего Востока проживало менее 50 тыс. человек, а к началу XX века население составило 900 тыс. человек.

Таким образом, начиная со Столыпинских реформ 1906–1913 гг., регион испытывал мощный внутренний миграционный приток, обусловленный действиями государства, которые диктовались острой нехваткой трудовых ресурсов для освоения стратегически важного и богатого природными ресурсами Дальнего Востока. Для привлечения населения и насыщения рынка труда использовались в основном методы прямого регулирования: материальное поощрение и «добровольно-принудительное» переселение [29].

В связи с этим, в первую очередь в Приамурье и Приморье были переселены казаки, воинские команды и крестьяне. Более детально динамику населения Дальнего Востока с 1860 г. по 1910 г. можно рассмотреть в таблице 1.

Таблица 1 – Динамика населения Дальнего Востока (без Якутии) с 1860 г. по 1910 г., тыс. человек

Год	Численность населения	Прирост населения за десятилетие
1860	70	15-20
1870	90	20
1880	140	50
1890	260	120
1900	430	170
1910	875	445

Источник: [29].

На протяжении всего дореволюционного периода доля переселенцев в общем приросте населения на территории Дальнего Востока составляла от 2/3 до 4/5. При этом важным является то, что после переселения мигранты начинали активное участие в воспроизводстве населения. Также примечательно, что Дальний Восток к концу XIX века являлся регионом переселенцев, выходцев в первую очередь из Центральной России.

В советские годы на территории Дальнего Востока продолжалось непрерывное формирование демографического потенциала, но уже основным источником роста населения были мигранты и их потомство. Уже к началу Великой отечественной войны численность населения Дальнего Востока достигла трех млн. человек. Последующие 50 лет продолжалось наращивание демографического потенциала Дальневосточного региона и в 1990г.

численность его населения превысила 8 млн. человек (без Якутии – свыше 6.9 млн.). В послевоенные годы (1951-1990гг.) население росло как за счет естественного (72.4%), так и за счет миграционного (27.6%) приростов, что наглядно показано в таблице 2.

Таблица 2 – Общий, естественный и миграционный приросты населения Дальнего Востока в 1951-1990гг.

Годы	Естественный прирост	Миграционный прирост	Общий прирост
1951-1960	1053.1	204.0	1257.1
1961-1970	670.6	296.7	967.3
1971-1980	721.8	437.1	1158.9
1981-1990	775.5	287.4	1062.9
1951-1990	3221.0	1225.2	4446.2

Источник: [29].

Таким образом, за 135 лет от момента начала заселения Дальнего Востока до распада СССР население этого региона в результате его непрерывного заселения возросло с 50 тыс. почти до 7 млн. человек. В целом в послевоенные годы население всего Дальневосточного региона увеличилось почти на 4.5 млн. человек. Можно сделать вывод, что царская, и советская власть в отношении Дальнего Востока строго выполняли политику демографического протекционизма, наращивания трудового потенциала в районе нового освоения, создания условий притока сюда населения из других территорий страны.

За постсоветский период во всех субъектах ДФО в большей или меньшей степени произошло уменьшение численности населения, началось разрушение его демографического и трудового потенциалов, вследствие непрерывного оттока населения, адаптированного к специфическим природным и производственным условиям. При этом наиболее значительное уменьшение произошло в северных субъектах ДФО: от 32,3% в Камчатском крае до 66,2% в Чукотском АО. В общем сокращении численности населения за 1991-2013 гг. 11,6% составила естественная убыль и 88,4% - миграционный отток. Такого сокращения численности населения за этот период не произошло ни в одном из федеральных округов России [30].

В таблице 3 приводятся данные о миграционных и естественных потерях населения Дальнего Востока в 1991-2013 гг.

Таблица 3 – Общий, естественный и миграционный прирост/убыль населения Дальневосточного федерального округа в 1991-2014 гг. (тыс. человек).

Годы	Общий прирост (+), убыль (-) населения	Естественный прирост (+), убыль (-) населения	Миграционный прирост (+), убыль (-) населения
1991-1995	-696,6	+16,3	-568,2
1996-2000	-253,0	-91,8	-315,2
2001-2005	-560,0	-112,8	-138,8
2006-2010	-262,1	-35,3	-81,5
2011-2013	-58,3	+12,4	-70,7

Источник: [30].

Интенсивное сокращение численности населения в регионе негативно отражается на демографическом и трудовом потенциале территории: Республика Саха (Якутия) за 1991-2013 гг. «потеряла» каждого седьмого своего жителя, Приморский и Хабаровский края – каждого шестого, Еврейская АО – пятого, Амурская область – четвертого, Камчатский край и Сахалинская область – третьего, Магаданская область и Чукотский АО – практически каждого второго.

Однако с 2012 г., впервые за последние 20 лет, наблюдался положительный естественный прирост в регионе, который составил 5,5 тыс. чел. Эта тенденция продолжилась и в 2013 г.: прирост увеличился на 47,6% (+ 2,6 тыс. чел.) и составил 8,2 тыс. чел. В настоящее время основная полоса расселения занимает лишь южную часть Дальнего Востока, где главные опорные центры и поселения вокруг них связаны Транссибирской магистралью и сетью региональных автодорог [30].

Наряду с этим, Дальневосточный регион привлекателен еще и своим географическим положением. Большинство субъектов Федерации, входящих в Дальневосточный федеральный округ, имеют открытые выходы в акватории мирового океана, близки к странам азиатско-тихоокеанского региона, которые обладают громадной потребностью в российских энергоносителях, других природных ресурсах и продуктах их переработки.

Однако работа и жизнь в экстремальных природных условиях и с пониженным материальным обеспечением формирует у населения Дальневосточного региона мотивацию к миграциям в центральные, западные и южные районы России, где объективно выше уровень и качество жизни.

Таким образом, отток населения влияет на обеспеченность народнохозяйственного комплекса рабочей силой и вызывает необходимость замещения ее привлеченными трудовыми ресурсами из стран СНГ и дальнего зарубежья, где определенную нишу занимают граждане Китая.

Вместе с этим, Дальневосточный регион стремительно развивается в различных сферах, таких как экономической, рекреационной, технологической, информационной, социальной, политической, что влечет за собой увеличение числа иммигрантов на территории региона. Так, в таблице 6 отражен общий, естественный и миграционный прирост/убыль населения Дальневосточного федерального округа за период 2014-2016 гг.

Таблица 4 – Общий, естественный и миграционный прирост/убыль населения Дальневосточного федерального округа в 2014-2016 гг. (тыс. человек).

Годы	Общий прирост (+), убыль (-) населения	Естественный прирост (+), убыль (-) населения	Миграционный прирост (+), убыль (-) населения
2014	-24 856	8 186	-33 042
2015	-15 619	9 133	-24 752
2016	-12 290	5 077	-17 367

Источник: [49].

Анализ таблицы 4 позволяет сделать вывод о том, что естественный прирост за период 2014-2016 гг. остается положительным, но в 2015 году наблюдается значительное увеличение естественного прироста, в отличие от 2016 г., где естественный прирост уменьшился на 4056 тыс. человек. Однако, наряду со спадом естественного прироста, наблюдается увеличение миграционного прироста населения. Всего за период 2014-2016 гг. увеличение составило 15 676 тыс. человек. Таким образом, в общей потере населения, происходит уменьшение миграционного оттока населения [8].

За период 1991-2016 гг. регион в суммарном количестве потерял 1869,0 тыс. человек – это 23,2% собственного населения. Доля региона в общей

численности населения России стремительно сокращается: в 2016 году этот показатель составил 4,2% (для сравнения в 1991 г. он составлял – 5,4%).

Рассматривая 2017 год можно выявить следующие индикаторы. Согласно данным Росстата, население ДФО на 1 января 2017 года составило 6 182 679 человек. Минус 12 290 человек за год. Это лучше, чем по итогам 2015-го, что позволило властям в начале этого года с оптимизмом заявлять: тенденции переломлены, люди стали уезжать с Дальнего Востока меньше.

Однако по состоянию на 2018 год численность населения ДФО составила 6 165 284, что в сравнении за год составляет 17 395 человек и дает противоположное представление [22].

В общем миграционном потоке из стран СНГ на долю ДФО на 1 квартал 2017 г. приходится по прибывшим 5,0%, по выбывшим – 4,2%, а на 1 квартал 2018 года приходится по прибывшим – 5,8%, а по выбывшим – 4,1%. Наиболее популярными для представителей стран СНГ являются, Приморский и Хабаровский края (таблица 5).

Таблица 5 – Миграционное взаимодействие субъектов ДФО со странами СНГ в 1 квартале 2017 г. и в 1 квартале 2018 г.

Субъекты ДФО	1 квартал 2017 года			1 квартал 2018 года		
	Прибывшие	Выбывшие	Сальдо миграции	Прибывшие	Выбывшие	Сальдо миграции
ДФО	5000	4168	+832	5835	4117	+1718
Республика Саха (Якутия)	278	192	+86	460	203	+257
Камчатский край	620	402	+218	1131	378	+753
Приморский край	1290	1436	-146	1815	1243	+572
Хабаровский край	1422	1093	+329	1280	1134	+146
Амурская обл.	495	129	+366	508	348	+160
Магаданская обл.	431	255	+176	113	278	-165
Сахалинская обл.	407	620	-213	464	482	-18
Еврейская АО	43	25	+18	42	30	+12
Чукотский АО	14	16	-2	22	21	+1

Источник: [22].

Анализ таблицы 5 позволяет сделать следующий вывод о том, что количество прибывших из стран СНГ увеличилось, а количество выбывших сократилось, что в сумме показывает миграционный прирост на 886 человек за год.

Также, рассматривая ситуацию за тот же период по странам дальнего зарубежья, можно утверждать, что на долю ДФО на 1 квартал 2017 г. приходится по прибывшим 1,3%, по выбывшим – 1,7%., а на 1 квартал 2018 года приходится по прибывшим – 1,1%, а по выбывшим – 0,9%. Наиболее популярными для представителей стран дальнего зарубежья также остаются Приморский и Хабаровский края (таблица 6).

Таблица 6 – Миграционное взаимодействие субъектов ДФО со странами дальнего зарубежья в 1 квартале 2017 г. и в 1 квартале 2018 г.

<i>Субъекты ДФО</i>	<i>1 квартал 2017 года</i>			<i>1 квартал 2018 года</i>		
	<i>Прибывшие</i>	<i>Выбывшие</i>	<i>Сальдо миграции</i>	<i>Прибывшие</i>	<i>Выбывшие</i>	<i>Сальдо миграции</i>
ДФО	1272	1716	-444	1134	917	+217
Республика Саха (Якутия)	1	2	-1	16	5	+11
Камчатский край	8	1	+7	15	6	+9
Приморский край	305	679	-374	543	106	+437
Хабаровский край	727	817	-90	344	559	-215
Амурская обл.	201	181	+20	181	212	-31
Магаданская обл.	1	5	-4	-	2	-2
Сахалинская обл.	22	16	+6	30	25	+5
Еврейская АО	6	15	-9	3	2	+1
Чукотский АО	1	-	+1	2	0	+2

Источник: [49].

Однако если в 2017 году лидирующую позицию занимал Хабаровский край, то в 2018 году, снизив количество прибывших на 383 человека, он уступил это место Приморскому краю.

Наряду с этим, если проводить качественный анализ приезжающих, то на территорию Дальневосточного региона все больше приезжает выходцев из стран СНГ, чем из других стран. Количество приезжающих с каждым годом лишь увеличивается. Динамику приезжающих иностранных граждан можно проследить в таблице 7.

Таблица 7 – Общие итоги миграции населения ДФО.

Год	Из стран СНГ	Из других зарубежных стран
-----	--------------	----------------------------

2013	15 840	7 636
2014	19 113	11 668
2015	22 144	12 416
2016	23 993	11 230

Источник: [49].

Причем из стран СНГ лидерами по количеству прибывших граждан являются Узбекистан, Таджикистан и Кыргызстан, а среди других зарубежных стран – Китай, Корея, Грузия, Германия, Индия, Вьетнам.

Однако цель прибытия в Дальневосточный регион также различается между гражданами стран СНГ и гражданами из других зарубежных стран. Так, преобладающей целью приезда у граждан стран СНГ является – служебная или трудовая миграция, а у граждан других зарубежных стран первоочередная цель – туризм или же личные семейные обстоятельства.

Так, например, в 2016 году из 450 тыс. иностранных граждан, поставленных на миграционный учет в ДФО первично, 154 тыс. (34%) указали в качестве цели прибытия – работу, 29% из которых были гражданами КНР.

Иммигранты, в особенности трудовые, нередко приезжают на территорию Дальневосточного региона с семьей. Так доля приезжих с другими членами семьи намного меньше, чем тех, кто приезжает один.

В связи с этим можно разделить приезжающих по возрастному составу. Динамика за период 2013-2016 гг. изложена в таблице 8.

Таблица 8 – Ранжирование мигрантов в Дальневосточном регионе, прибывших из-за пределов России по группам возрастов.

Год	Всего	Моложе трудоспособного возраста	Трудоспособного возраста	Старше трудоспособного возраста
2013	23 476	1 240	21 389	847
2014	30 781	1 428	28 211	1 142
2015	34 560	2 370	30 637	1 553
2016	35 223	2 878	30 687	1 658

Источник: [49].

Исходя из этой таблицы, можно сделать вывод, что на территорию Дальневосточного региона больше всего приезжает количество мигрантов

трудоспособного возраста, что может составить конкуренцию местному населению.

Однако трудовые мигранты занимают рабочие места, невостребованные местным населением по ряду причин: сезонность работ, вахтовый метод, удаленность работы от места проживания, ненормированный рабочий график, уровень заработной платы, тяжелый физический труд. Так, например, лидирующими профессиями в 2017 году, среди занимаемых иностранными гражданами, на территории Дальневосточного региона являются: подсобный рабочий, повар, продавец, грузчик, уборщик, водитель.

В основном труд мигрантов востребован в таких сферах, как строительство, сельское хозяйство и лесное хозяйство, оптово-розничная торговля, обрабатывающее производство, добыча полезных ископаемых.

Однако по уровню образования приезжие имеют значительные отличия по сравнению с местным населением, что мы можем видеть в таблице 9.

В таблице наглядно видно, что доля высококвалифицированных специалистов к 2016 году, приезжающих в Дальневосточный регион, намного увеличилась, а доля людей с начальным общим образованием наоборот спала.

Высококвалифицированные специалисты приезжают в основном из стран дальнего зарубежья. Так большее количество высококвалифицированных специалистов приехало из Китая, Республики Кореи, КНДР, Японии, Вьетнама.

Данные специалисты в основном задействованы в следующих сферах деятельности: строительство, финансово-посредническая деятельность, деятельность по организации отдыха и развлечений, опт и розничная торговля [49].

Данные специалисты позволяют повысить экономическое, социальное и политическое положение региона, что в дальнейшем приведет к значительному снижению оттока местного населения, а не замещению его иностранными гражданами.

Таблица 9 – Распределение мигрантов в возрасте 14 лет и старше по уровню образования в Дальневосточном регионе.

Год	Число прибывших в возрасте 14 лет и старше	высшее профессиональное (высшее)	из них имеют ученую степень		неполное высшее профессиональное (незаконченное высшее)	среднее профессиональное (среднее специальное)	начальное профессиональное	среднее общее (полное)	основное общее (среднее общее неполное)	начальное общее (начальное) и не имеющие образования	уровень образования не указан
			доктора наук	кандидата наук							
2013	210 362	52 226	95	278	10 052	50 614	4 034	57 471	14 541	3 119	18 305
2014	211 366	53 487	96	296	9 188	52 586	4 395	52 988	14 152	3 485	21 085
2015	216 123	54 263	88	232	8 643	51 179	4 497	56 175	14 710	3 374	23 282
2016	217 214	57 017	106	193	7 769	52 906	3 812	53 202	14 793	2 935	24 780

Источник: [49].

Таким образом, исходя из качественного анализа приезжающих граждан в Дальневосточный регион, можно сделать вывод, что ужесточение условий приема иностранных граждан на работу согласно миграционной политике до 2025 года пошла на пользу. В Дальневосточный регион на фоне самого масштабного оттока местного населения из всех субъектов РФ, происходит замещение трудоспособным высококвалифицированным населением иностранных граждан, способных поднять и увеличить развитие Дальнего Востока.

На данный момент времени стратегическое развитие Дальневосточного региона направлено на формирование и наращивание постоянного населения, что закреплено в Стратегии социально-экономического развития Дальнего Востока и Байкальского региона до 2025 г. Для этого требуются создание лучших условий жизни, чем в западных регионах страны, формирование экономики, отвечающей образовательно-культурному уровню и интересам местных жителей.

2.2 Исследование адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество на Дальнем Востоке

Присутствие иностранной рабочей силы на территории Дальневосточного региона с 1990-х годов по настоящее время вызывают острые дискуссии. Однако если в 1990-х годах в исследованиях внимание было акцентировано на проблемах присутствия азиатских рабочих, то на данный момент обсуждению подлежат иностранные граждане из абсолютно всех стран-доноров. Большинство публикаций носили тревожный характер, так как в них исследователи, зачастую без каких-либо глубоких научных исследований, делали вывод об угрозе национальной безопасности России, в связи с неадаптированностью и неинтегрированностью пребывающих иностранных граждан. На данный момент времени качество исследований повысилось, современные ученые оценивают международные трудовые отношения с Россией объективно, то есть не только с точки зрения наличия потенциальных угроз извне, а посредством анализа собственных внутренних социально-экономических противоречий в Дальневосточном регионе и особенностей его международного взаимодействия. Вместе с этим, мнение

исследователей по-поводу уровня адаптации и интеграции мигрантов не изменилось. Если обобщить все теории неадаптированности и неинтегрированности мигрантов в принимающее общество, то можно вывести 2 глобальные причины возникновения такой ситуации:

– отсутствие желания адаптироваться и интегрироваться у самих мигрантов;

– отсутствие в принимающей стране разработанной политики адаптации интеграции мигрантов.

Действительно, приезжая в страну-реципиент, мигранты сталкиваются со многими проблемами, которые оказывают значительное влияние на их психо-эмоциональный климат, что впоследствии сводит на нет желание адаптироваться и интегрироваться в принимающее общество. Однако бывает ситуация складывается иначе. Приезжая в незнакомую страну, иностранный гражданин находит своих соотечественников, которые могут прийти на помощь в любой момент. В таких случаях, которые происходят зачастую, мигранты объединяются в группы и вовсе теряют потребность в адаптации и интеграции. Тем не менее, в таких ситуациях мигранты сталкиваются с конфликтными ситуациями с местным населением, которые происходят из-за незнания языка принимающей страны, законов, а также культуры и традиций. Даже иммигранты из бывших республик СССР сегодня плохо знают русский язык и культуру принимающего населения. Их знания о социально-экономических реалиях современной России крайне поверхностны. Особенно справедливо это замечание для молодежи, социализировавшейся в новых независимых государствах после распада СССР. С еще большими проблемами сталкиваются иммигранты из традиционного зарубежья, многие из которых не владеют русским языком в необходимом для повседневной жизни объеме.

В основном, на территорию Дальневосточного региона иностранные граждане приезжают с целью осуществления трудовой деятельности либо туризма. Однако преобладающей категорией мигрантов все же являются трудовые мигранты, которые приезжая на заработки, нуждаются и должны

обладать хотя бы элементарными знаниями русского языка, традиций, культуры и норм поведения принимающего социума.

В связи с вышеизложенным, адаптация и интеграция мигрантов также входит в сферу интересов принимающей стороны с целью предотвращения конфликтных и криминальных ситуаций, возникших у иностранного гражданина с местным населением, а также в случае Дальневосточного региона, – для создания благоприятных экономических, политических и социальных условий для прироста населения.

При всем том, острая необходимость создания политики адаптации и интеграции на государственном уровне была осознана, и было принято решение о ее разработке совсем недавно с утверждением «Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации до 2025 года» 13 июня 2012 года. В данной концепции указывается, что важными элементами государственной миграционной политики Российской Федерации являются создание условий для адаптации и интеграции мигрантов, защита их прав и свобод, обеспечение социальной защищенности. Решение этих проблем затрудняется неоправданной сложностью получения статуса постоянно проживающего в Российской Федерации, а также неурегулированностью правового положения иностранных граждан. Прямым результатом отсутствия государственных программ адаптации и интеграции является изоляция мигрантов от принимающего социума и нарастание негативного отношения к мигрантам. К организации программ интеграции и адаптации необходимо привлечь все заинтересованные стороны (правительства стран происхождения мигрантов, самих мигрантов, бизнес-структуры, неправительственные организации), в полной мере задействовать потенциал средств массовой информации.

Данная концепция, а именно развитие адаптационных центров, которые способствовали бы встраиванию мигранта в новый социум, рассматривалась как один из главных элементов целевого заселения Дальнего Востока [5].

По этому поводу в научном сообществе и СМИ Приморского края неоднократно обсуждались вопросы создания адаптационных центров для иностранных мигрантов, прежде всего для выходцев из Центральной Азии. В специальных миграционных Центрах приезжим, по предположениям в обсуждениях, должна была оказываться необходимая помощь – от оформления документов, до обучения русскому языку. Создание данных центров имело уже подобный опыт: в Москве, Санкт-Петербурге, Нижнем Новгороде и Екатеринбурге.

Однако на Дальнем Востоке лишь 25 апреля 2014 г. во Владивостоке состоялось открытие первого миграционного центра. В учреждении и по сей день можно получить весь комплекс услуг, необходимых мигранту для законного пребывания на территории Приморского края. Мигранты могут в одном месте получить разрешение на работу, продлить срок действия разрешения на работу, получить вид на жительство, услуги переводчика, нотариуса и т.д.

Помимо данного центра, также есть различные некоммерческие организации, например, Фонд правовой поддержки миграционных процессов, Федерация мигрантов России, имеющая множество филиалов по всей России, в том числе на Дальнем Востоке. Помимо центров правовой поддержки существуют несколько центров изучения русского языка и культурно-религиозных традиций и обычаев, принятых в России для трудовых мигрантов на базе крупных университетов.

В целом, функционал таких центров можно представить следующим образом:

- сопровождение групп иностранных трудовых мигрантов (юридическое, языковое, психологическое, информационное и т.д.) сотрудниками Центра «от границы до офиса работодателя»;
- консультирование по трудовому и миграционному законодательству РФ трудовых мигрантов, а также иностранных и отечественных предпринимателей, руководителей предприятий;

- юридическая, информационная, переводческая поддержка мигрантов;
- помощь в разрешении трудовых конфликтов с участием мигрантов;
- составление ежемесячных аналитических справок о состоянии рынка труда в Дальневосточном регионе и выявление потребностей в конкретном виде рабочей силе в различных отраслях региональной экономики;
- взаимодействие с руководством предприятий и организаций по трудоустройству мигрантов;
- помощь в заполнении анкет, форм и оформлении документов мигрантов, прохождении ими медосмотров, получении справок и взаимодействие с региональными УВМ УМВД РФ, таможней, правоохранительными органами;
- взаимодействие с иностранными должностными лицами, предпринимателями и потенциальными трудовыми мигрантами и информирование их о потребностях в конкретных видах (профессиях) рабочей силы на территории Дальневосточного региона;
- обучение мигрантов навыкам общению с миграционными службами, работодателями, правоохранительными органами, местным населением;
- организация для мигрантов образовательных курсов (основы юридической грамотности, русский язык и культура и т.д.);
- организация психологической помощи и тренингов для мигрантов;
- максимально объективное и достоверное информирование состоявшихся и потенциальных мигрантов о социально-экономических, культурных и политических процессах, происходящих в различных субъектах Дальнего Востока [22].

Тем не менее, часть трудовых мигрантов, прибывших на заработки, пересматривают свои жизненные установки и стремятся к получению вида на жительство или российского гражданства. Таким образом, политика

адаптации и интеграции, реализуемая через центры поддержки мигрантов, должна учитывать не только конъюнктурные, но и долгосрочные вызовы.

Таким образом, миграционные процессы являются важнейшей составной частью международных отношений, а международная миграция в любой стране – фактором (а нередко и угрозой) ее национальной безопасности. Эффективная миграционная политика и адаптация мигрантов в принимающем обществе – это ключевая проблема политики, стоящая сегодня перед российским государством на всех уровнях – от национального до регионального. Особенно она актуальна для российского Дальнего Востока на фоне его активного вхождения в интеграционные процессы Азиатско-Тихоокеанского региона.

Однако не стоит забывать, что в знаниях традиций, обычаев, культуры другой стороны нуждаются лишь мигранты. Принимающее население также имеет необходимость в элементарных знаниях традиций и особенностей поведения, а также, социальных коммуникаций мигрантов, прибывающих из других обществ. Выполнение задачи просвещения принимающего населения – это обязанность масс-медиа и масс-культуры, сферы публичной политики.

Тем не менее, несмотря на существование нескольких центров правовой и социальной поддержки трудовых мигрантов, действительный уровень адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество до конца не изучен. Для решения данной проблемы необходимо произвести количественно-качественную оценку адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество Дальневосточного региона, чтобы понять, существуют ли проблемные зоны, связанные с данными миграционными процессами. В рамках выпускной квалификационной работы данная оценка проведена и представлена в следующем подразделе.

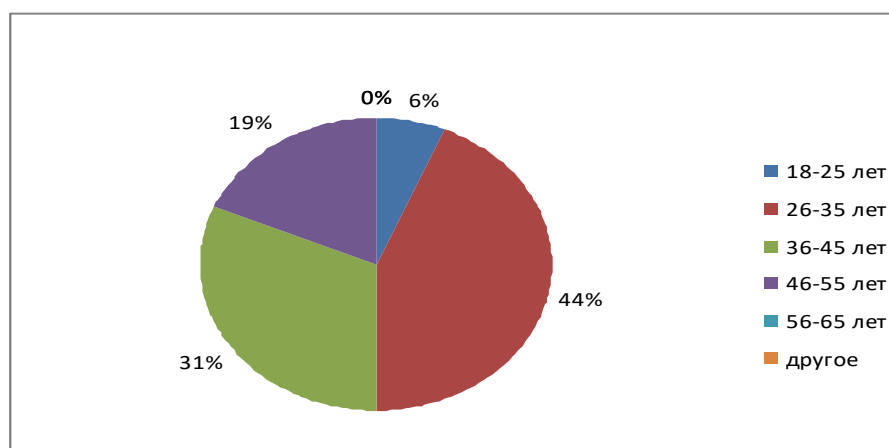
2.3 Оценка адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество Дальнего Востока

С утверждением «Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации до 2025 года» на территории Дальневосточного

региона, как наиболее нуждающемуся в иностранной рабочей силе, произошло усовершенствование некоторых миграционных процессов. В частности, было создано несколько центров, помогающих мигрантам при адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество. Однако никто из современных исследователей не задавался вопросом, насколько эффективна деятельность данных центров, как для самих мигрантов, так и для принимающего общества.

В связи с этим, в рамках данного исследования было проведено глубинное интервью 16 иммигрантов для выявления уровня их адаптации и интеграции в принимающее общество по 8 направлениям: доступ к рынку труда, занятость, образование, доходы семей иммигрантов, уровень жизни, участие в политической жизни страны, доступность здравоохранения и гражданства, защита от дискриминации. Сценарий данного интервью приведен в приложении Б. Результаты глубинного интервью трудовых мигрантов представлены в приложении В.

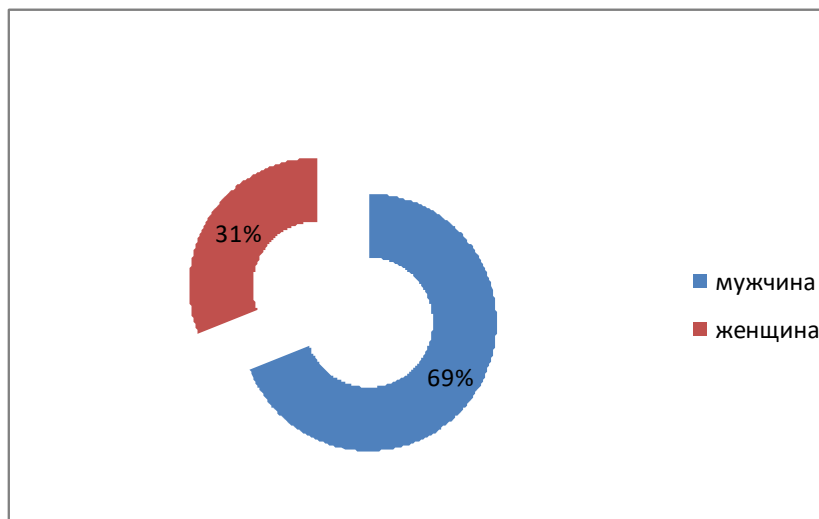
Объектом исследования стали люди в возрасте от 18 до 55 лет, преимущественно мужчины (в процентном соотношении мужчин – 69%, женщин – 31%).



Источник: составлено автором

Рисунок 1 – Возрастной состав трудовых мигрантов.

На рисунке 1 мы можем наблюдать, что доминирующим количеством из опрошенных трудовых мигрантов стали молодые люди, возраст которых находится от 26 до 35 лет.

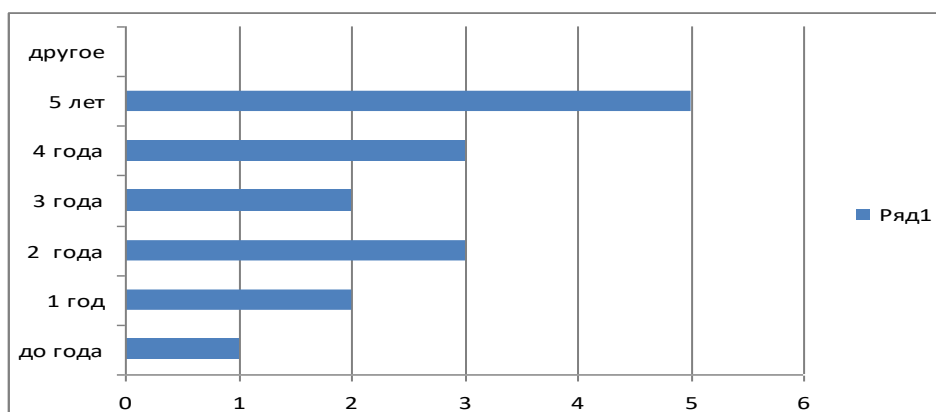


Источник: составлено автором

Рисунок 2 – Половой состав трудовых мигрантов.

Самому младшему из опрошенных мигрантов 24 года, а самому старшему – 55 лет, что соответствует нормам, установленным в ст. 327.1 Трудового кодекса Российской Федерации, которая гласит, что иностранные граждане имеют право вступать в трудовые отношения в качестве работников по достижении ими возраста 18 лет.

У всех этих людей предполагается разный уровень адаптации и интеграции, так как он напрямую зависит от времени пребывания в принимающей стране.

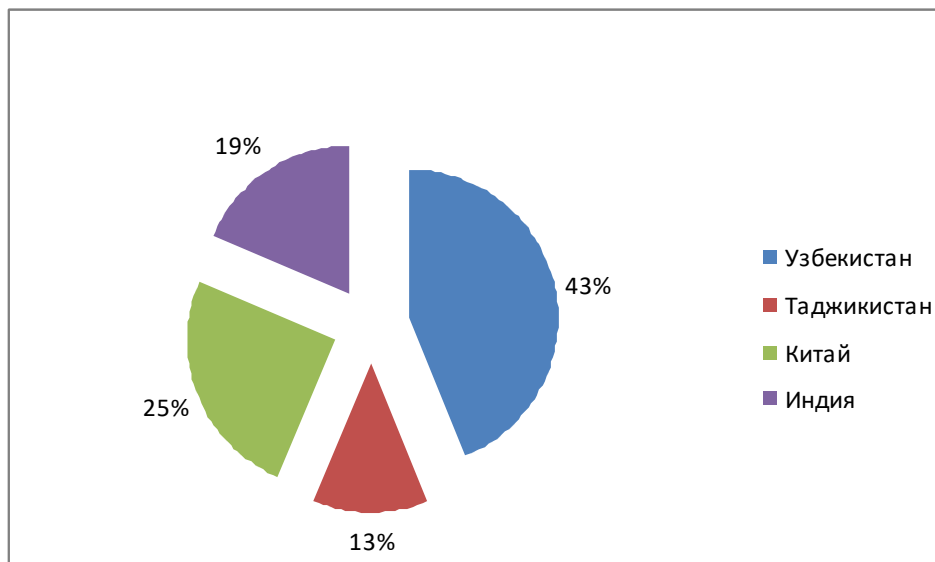


Источник: составлено автором

Рисунок 3 – Период пребывания иностранных граждан на территории Дальнего Востока.

На рисунок 3 можно наблюдать, что преобладающее число опрошенных трудовых мигрантов приехало в Дальневосточный регион около 5 лет назад. Это позволяет нам сделать вывод об их освоенности на территории ДВР. Также, свое подтверждение в очередной раз получили статистические данные, которые предоставляет в ежегодном отчете Главное

управление по вопросам миграции Министерства внутренних дел России, о том, что большинство трудовых мигрантов являются выходцами из Узбекистана. Так, исходя из проведенных интервью, гражданами Узбекистана оказались – 43% опрошенных.



Источник: составлено автором

Рисунок 4 – Страны-доноры трудовых мигрантов

Наряду с этим, интервью было проведено с гражданами Китая (25%), Индии (19%) и гражданами Таджикистана (13%), как можно видеть на рисунке 4.

Причем изначальная цель приезда на территорию Дальневосточного региона не всегда заключалась в осуществлении трудовой деятельности. Многие приезжают сюда в качестве туристов, а потом возвращаются вновь, но уже для осуществления трудовой деятельности, чтобы в дальнейшем получить вид на жительство или гражданство РФ, так как Дальневосточный регион привлекателен для иностранных граждан своим географическим и политическим расположением, а также количеством рабочих мест и размером заработных плат, которые зачастую превышают, более, чем в 2 раза, размеры заработных плат на их родине:

«Я приехала сюда работать. Здесь платят больше и аренда ниже, чем в других городах России».

Так, например, многие респонденты приехали на Дальний Восток по приглашению русских друзей:

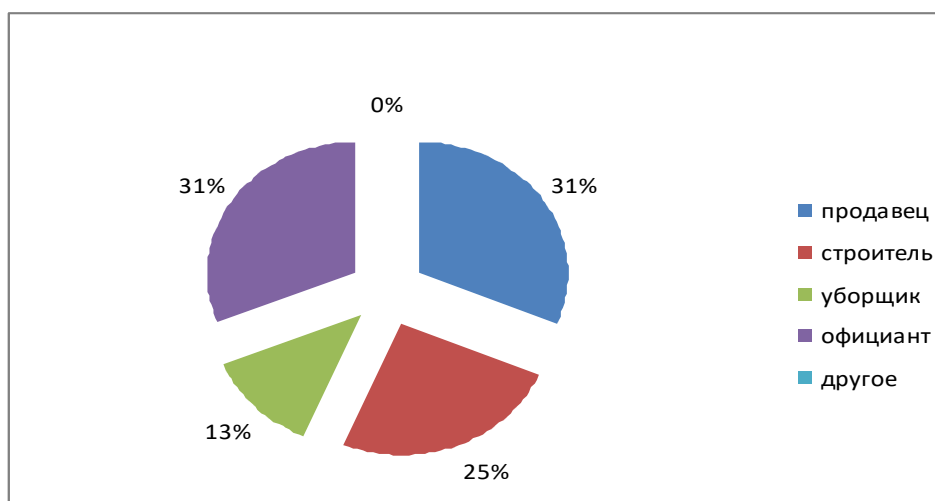
«Тут много русских друзей, которые помогают нам. Я с ними больше знаю, мне тут не страшно! Тут дешевле, чем в других городах в России, где я была».

Некоторые приезжают сюда, потому что бывали здесь когда-то по различным причинам и условия для проживания и работы на Дальнем Востоке благоприятнее для них, чем на родине:

«Я тут служил, когда был молодым. Большой Камень, Артем. Мне тут очень понравилось! Потом сын сюда летал, рассказывал как тут красиво. Сын вначале переехал! Потом меня сюда забрал! Я тут знаю все!».

«Сначала я приехала сюда в командировку. Мне здесь очень понравилось. Море рядом, город красивый. Через 1,5 года я решила сделать здесь что-то свое. Открыть свой магазин. Поэтому приехали сюда».

Большинство приезжающих сюда занимают не самые высокооплачиваемые и не высокие по статусу должности. Большинство опрошенных работают продавцом, официантом, строителем или уборщиком.

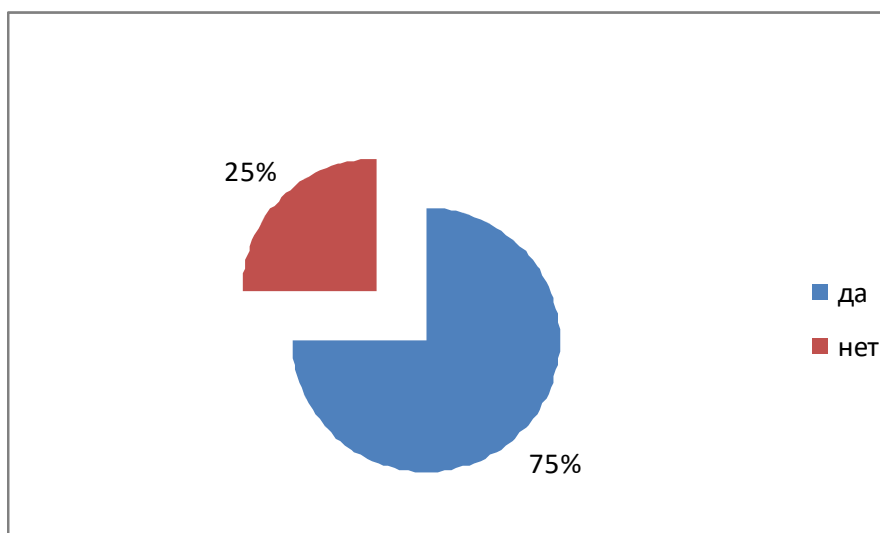


Источник: составлено автором

Рисунок 5 – Ранжирование респондентов по занимаемым должностям

Среди всех респондентов доминирующей профессией является продавец и официант. В процентном соотношении количество людей, занимающих данные должности, составляет в равных долях по 31% от всех опрошенных.

Причем большинство респондентов не имели проблем с поиском данного места работы. Таковых по результатам интервью выявилось 75%.



Источник: составлено автором

Рисунок 6 – Временные затраты трудоустройства

При всем этом, данной категории трудовых мигрантов в обретении работы помогали друзья среди местного населения либо среди уже трудоустроенных соотечественников:

«Да, русские друзья подсказали и помогли все правильно оформить».

«Да. На эту работу меня друзья пригласили».

«Почти сразу. Я попробовала сама поискать, но не вышло. А потом сюда устроилась. Здесь моя сестра работает».

«Да быстро. Эту точку нашел и открыл сын. У него уже есть гражданство РФ. А я тут как продавец. Сын привозит товар с Таджикистана, со службами разными вопросы решает».

Некоторым же гражданам в трудоустройстве помогли интернет-ресурсы:

«Да! Через интернет нашла! Там много объявлений».

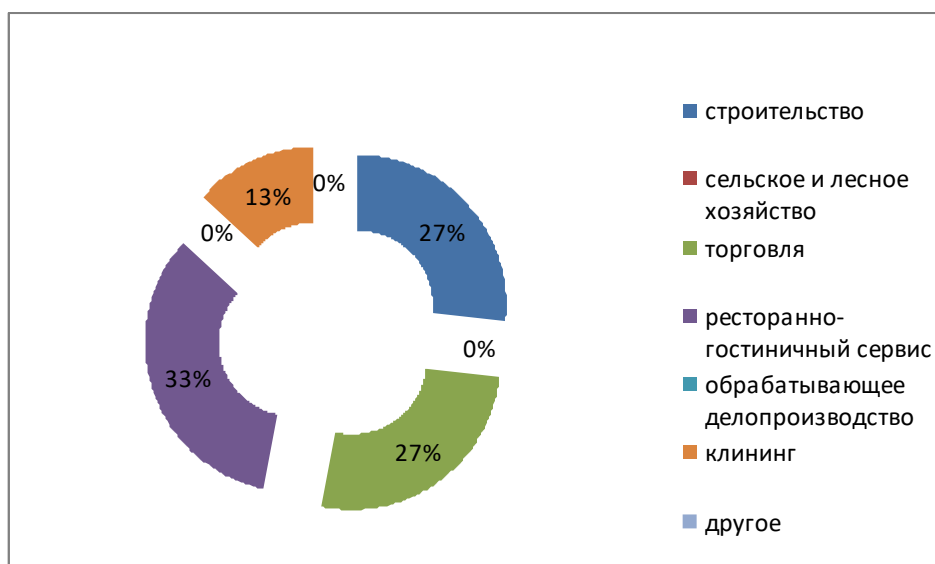
Однако существует и обратное мнение у тех, кто столкнулся с проблемами при трудоустройстве:

«Нашла через интернет. Но искала долго. Аж 1,5 месяца. Много куда пробовала устроиться, но везде были условия плохие. Много объектов, а платят мало. А здесь хорошо».

Таким образом, можно сделать вывод, что на рынке труда Дальневосточного региона риск отчуждения крайне невелик. Среди иностранных граждан в основном нет нетрудоустроенных.

Большинство респондентов осуществляют трудовую деятельность в компаниях различных сфер деятельности, что составляет 75% от всех опрошенных. Доля самозанятости при этом, слишком мала и составляет 25%. При этом при интервью не было выявлено ни одного специалиста государственных служб, поэтому не удалось рассчитать долю занятых в секторе «государственных услуг», но это возможно при более обширном охвате целевой аудитории.

Сфера деятельности, компаний, в которых трудятся иностранные граждане, различается следующим образом:



Источник: составлено автором

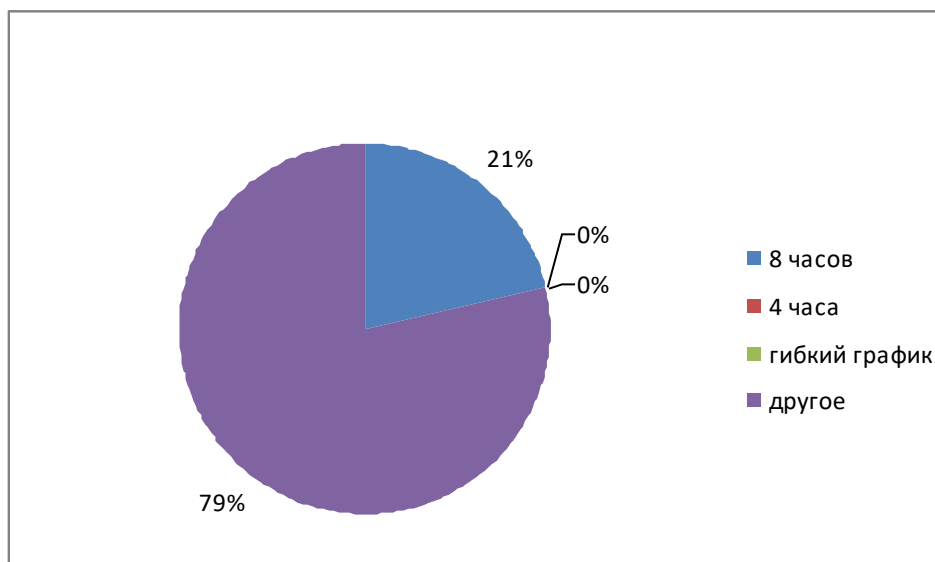
Рисунок 7 – Сфера деятельности компаний

Таким образом, доминирующей сферой деятельности компаний является ресторанно-гостиничный сервис (33%), на втором месте находится строительство и торговля (по 27% соответственно) и клининговая деятельность (13%).

Со всеми мигрантами, осуществляющими трудовую деятельность на территории Дальневосточного региона, работодатели заключают срочный трудовой договор. Трудовые же мигранты имеют либо разрешение на работу,

либо патент, которые позволяют осуществлять трудовую деятельность на территории данного региона.

Согласно их трудовому договору и специфики работы, продолжительность рабочего времени у большинства мигрантов превышает 8-ми часовую норму рабочего дня.



Источник: составлено автором

Рисунок 8 – Рабочий график

Согласно рисунку 8, большинство вариантов ответов выходит за рамки обычного рабочего времени. Большинству из респондентов приходится работать 10 – 12 часов в день:

«Я работаю 11 часов. Пока люди приходят за товаром! С 9 утра и до 8 вечера».

«Я работаю на разных объектах. Обычно, мой рабочий день с 6 утра и до 10 вечера каждый день, кроме выходных. На выходных я работаю с обеда, как заканчиваю убираться на 1 объекте, сразу еду на другой».

Однако, согласно Международной стандартной классификации занятий, большинство трудовых мигрантов, из числа опрошенных семей, соответствуют 1 и 2 уровням квалификации.

Первый уровень квалификации характеризуется тем, что занятия обычно связаны с выполнением простых и стандартных физических задач или задач на ручную работу. Для них может требоваться использование ручного инструмента, например, лопат, либо простого электрооборудования,

например, пылесосов. К ним относятся такие задачи, как уборка; земляные работы; ручной подъем и перенос материалов; ручная сортировка, хранение или сбор товаров (иногда в рамках механизированных операций); управление безмоторными транспортными средствами; сбор фруктов и овощей.

Многие занятия на первом уровне квалификации могут требовать физической силы и/или выносливости. Для некоторых видов работ может потребоваться наличие таких базовых навыков, как умение читать и считать. Если эти навыки необходимы, они не могут составлять основную часть работы.

Для квалифицированного выполнения работы в рамках некоторых занятий, отнесенных к первому уровню квалификации, может потребоваться завершённое начальное образование или первый этап базового образования (первый уровень МСКО-97). Для некоторых видов работ может потребоваться кратковременное обучение по месту работы.

Занятия, отнесенные к первому уровню квалификации, включают в себя следующие: уборщики в учреждениях, грузчики, неквалифицированные рабочие в садоводстве и помощники на кухне.

Второй же уровень квалификации характеризуется тем, что занятия обычно связаны с выполнением таких задач, как управление механизмами и электронным оборудованием; вождение транспортных средств; техническое обеспечение и ремонт электрического и механического оборудования; а также обработка, заказ и хранение информации.

Для большинства занятий, отнесенных ко второму уровню квалификации, крайне важны такие навыки, как умение читать информацию, например, инструкции по технике безопасности, составлять письменные отчеты о проделанной работе, а также без ошибок осуществлять простые арифметические вычисления. Многие занятия, отнесенные к этому уровню квалификации, требуют относительно высокой грамотности и умения считать, а также хороших навыков межличностной коммуникации. Для некоторых занятий эти навыки необходимы для выполнения существенной

части работы. Многие занятия, отнесенные к этому уровню квалификации, требуют высокого уровня мелкой моторики.

Знания и навыки, необходимые для квалифицированного выполнения работы в рамках занятий, отнесенных ко второму уровню квалификации, обычно получают посредством завершения первого этапа среднего образования (второй уровень МСКО-97). Для некоторых занятий требуется завершение второго уровня среднего образования (третий уровень МСКО-97), что может включать в себя существенную часть специального профессионального образования и обучения по месту работы. Некоторые занятия требуют завершения специального профессионального образования после завершения среднего образования (четвертый уровень МСКО-97). В некоторых случаях приобретение опыта и обучение по месту работы могут заменять формальное образование.

Занятия, отнесенные ко второму уровню квалификации, включают в себя следующие: обработчики и изготовители мясных продуктов питания, водители автобусов, секретари, служащие по бухгалтерским операциям, операторы швейного оборудования, женские портные, помощники продавцов магазинов, полицейские, парикмахеры, электрики в строительстве и механики

Данный вывод можно сделать исходя из должностей, занимаемых трудовыми мигрантами, характеристиками уровней квалификации, а также уровня образования самих мигрантов.

Так, например, все респонденты имеют начальное, либо среднее образование:

«Я закончил школу в г. Пекин и еще колледж по специальности автослесарь».

«Да, я закончила школу в г. Харбин».

«В Китае я училась в школе, но не закончила. Оставалось доучиться 2 года, но денег не хватило и мне пришлось уйти».

«В Узбекистане я закончил 9 классов школы».

«В Узбекистане я окончил школу, а потом в России учился в строительном техникуме».

При этом если рассматривать курсы повышения квалификации или профессиональной подготовки, то можно сделать вывод, что данные услуги, которые и предоставляются трудовым мигрантам в принимающей стране, но они зачастую недоступны для большинства по причине их сверхзанятости:

«Больше не училась. Я бы очень хотела, но времени нет. Я постоянно работаю и у меня нет своего компьютера, что учиться. Денег тоже мало. Не хватает».

«Нет времени на это. Я весь день работаю, помогаю жене. Совсем некогда».

Некоторые считают, что для такой работы не нужно обучение:

«Чтобы торговать – не нужно ничему учиться. Это просто. Когда еще друзья помогают русские, то вообще нет проблем. Но вообще я почти сразу переехала сюда, чтобы работать! Через год мужа нашла, потом сын родился. Некогда было уже, думала только о том, как денег заработать».

Однако все, для того, чтобы устроиться на занимаемую должность изучали русский язык. Некоторые даже проходили обучение при приеме на работу, касаемое непосредственно их трудовой деятельности:

«Меня учила сестра, так как она давно здесь работает. Я училась мыть мопами. Под каждый объект нужно подстраиваться и учиться, как нужно у них убирать. Поэтому тут постоянно что-то новое».

Согласно глубинному интервью, большинство респондентов устраивает занимаемая ими должность:

«Мне нравится этим заниматься. Раньше я тоже работал продавцом в Пекине в магазине одежды. Продавал джинсы, но сейчас это не выгодно! Ну и моя жена здесь, мне нечего там делать! Вдвоем здесь мы сможем больше».

«Я занимаюсь этим с малых лет. Мой отец держал свою лавку в Таджикистане, я ему всегда помогал. Мне это очень нравится! Общаешься с людьми, узнаешь много нового».

«Я люблю то, что я делаю. Менять даже не думала. Тут общаюсь с людьми, больше учусь говорить и писать на русском языке. Это мое. Люди радуются, когда покупают у меня и это самое главное. Мне хорошо. В помещении тепло, светло, есть вода, тут не обманывает начальник».

Главным основанием удовлетворенности трудом у многих выступает размер заработной платы:

«Мне очень нравится работа. Я из маленького бедного города. Эта работа простая, ничего не надо считать, писать, убираться себе и все. На родине о таком и мечтать нельзя было. Еще и платят хорошие деньги. Большую часть я отправляю детям!»

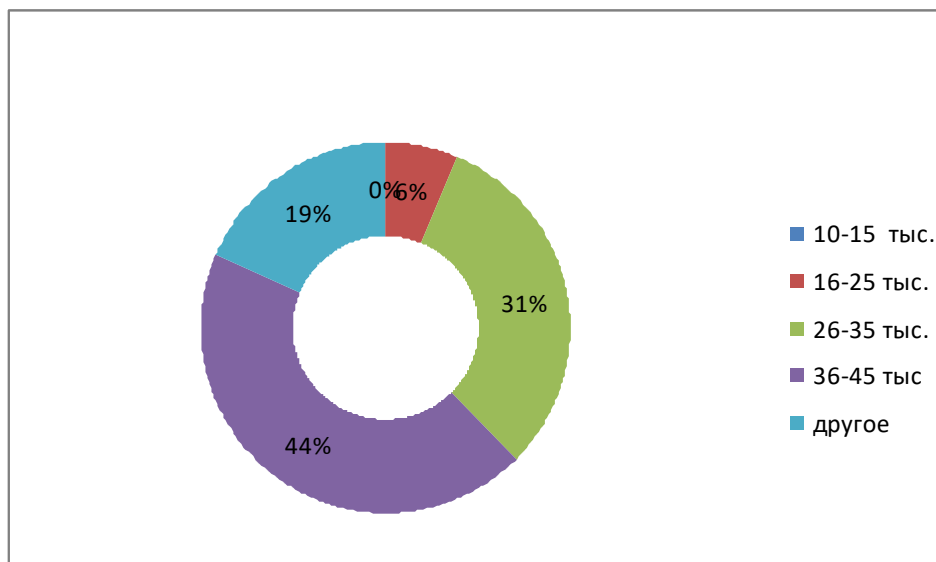
«Мне здесь очень нравится, потому что я получаю хорошие деньги и могу на них содержать семью».

Однако есть и те, кто работают вынужденно, чтобы содержать семью или реализовать свои бизнес-идеи:

«Мне не нравится то, чем я занимаюсь сейчас. Я хотела свой магазин открыть здесь, но не получилось. Мы работали в минус, много долгов появилось, пришлось закрыть магазин. Теперь я вынуждена работать официанткой, чтобы отдать долги и жить на что-то. Нам еле хватает».

«Здесь хорошо платят, не обижают, но мне хотелось бы открыть свою строительную компанию здесь и забрать туда отца».

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что многие иностранные граждане приезжают на территорию Дальнего Востока на заработки, так как здесь их доход существенно выше. Причем, размер заработной платы, получаемой иностранными гражданами за месячный период, колеблется от 16 тыс. до 70 тыс.



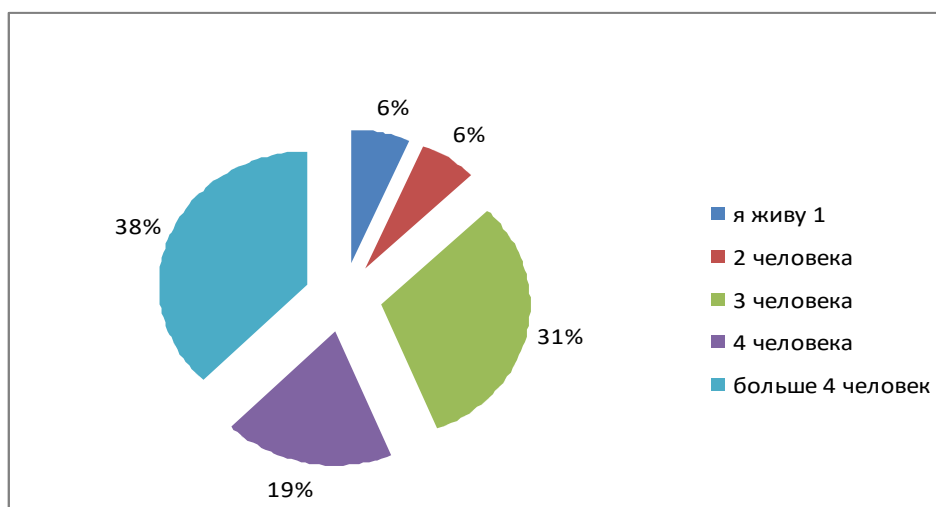
Источник: составлено автором

Рисунок 9 – Размер заработной платы

При этом большее количество респондентов получает от 36 до 45 тысяч рублей, как показано на рисунке 8, что намного выше прожиточного минимума, установленного на территории Дальневосточного региона, который составляет 13 тысяч 199 рублей.

Однако если рассматривать данный заработок в расчете по составу семьи, то большинство из респондентов живут за чертой бедности.

Так, например, у 38% из опрошенных семья состоит из более, чем 4 –х человек. 19% указали – 4 человека, 31% - 3 человека, 2 человека в составе своей семьи имеют 6% от опрошенных и 6% одинокие.



Источник: составлено автором

Рисунок 10 – Состав семьи трудовых мигрантов

Однако, не все, из указанных на рисунке 10, проживают здесь в полном составе семьи и не все из них трудоспособного возраста и трудоустроены:

«Нет, здесь живу я и муж. Мама и папа мои иногда приезжают с нашим сыном, но сын уже пошел в школу, поэтому это бывает редко! Учиться надо. Они следят, а я с мужем работаю. Еще у свекрови есть пенсия! Она помогает. Вообще нормально живем».

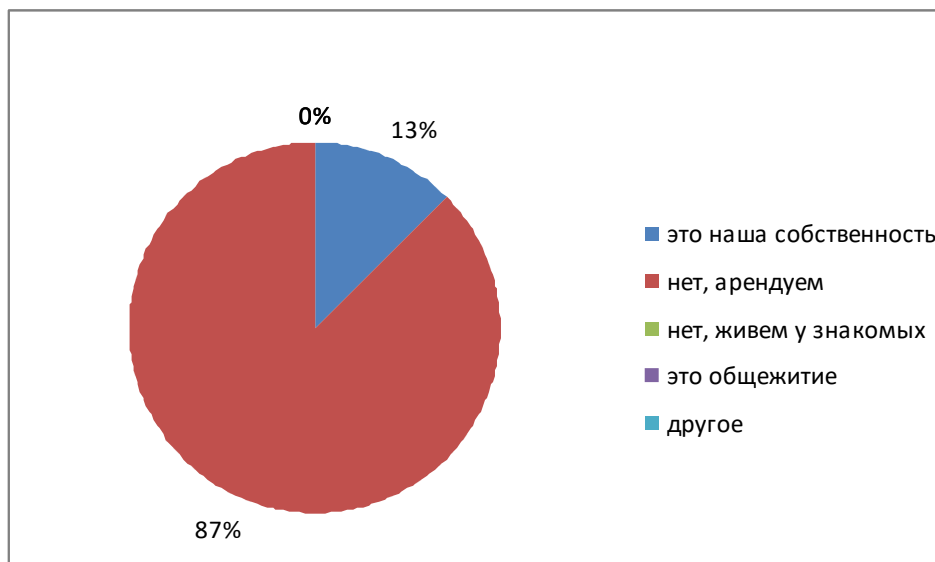
«Я здесь живу только со своей семьей. Я, сын, жена и дочка. Родители с братом остались на родине. Сын работает со мной, жена и дочка – на хозяйстве».

«Нет, я здесь живу с сестрой, ее мужем, их детьми и с невесткой. Я в разводе, а дети остались на родине. Мы все работаем, чтобы обеспечить своих детей».

Таким образом, если брать за основу в расчете среднего дохода на 1 человека, при минимальном заработке в 16 тыс. рублей и семью из 4 человек, при условии, что трудоустроены 2 из 4, то на 1 человека в среднем приходится по 8 тысяч рублей, что получается меньше прожиточного минимума, установленного в регионе. Исходя из этого, многие иностранные граждане, по российским меркам, находятся за чертой бедности, но даже такой доход для большинства оказывается больше, чем размер заработной платы на родине.

При этом, приезжая на заработки, иностранные граждане нуждаются в ряде услуг, которые тоже необходимо тратить часть своей заработной платы. В перечень данных услуг входит: аренда жилья, собственное пропитание, регистрация по месту пребывания и оплата государственных пошлин за оформление патента или разрешения на работу.

Так, например, жилье арендует большее количество респондентов, что видно на рисунке 11.



Источник: составлено автором

Рисунок 11 – Статус жилья трудовых мигрантов

Однако у 87% арендуемых жильё, как указано на рисунке, состояние арендуемого жилья и условия проживания в нем разнятся.

Например, для некоторых, комфортные условия заключаются в следующем:

«Я развелась и живу здесь с семьей сестры. Мы живем в 3-х комнатной квартире в 6-м, но нам нормально. В каждой комнате по 2 человека – не тесно. У нас есть крыша над головой – это радует. Есть вода, свет, на чем приготовить еду, постирать, а для комфорта больше ничего не нужно».

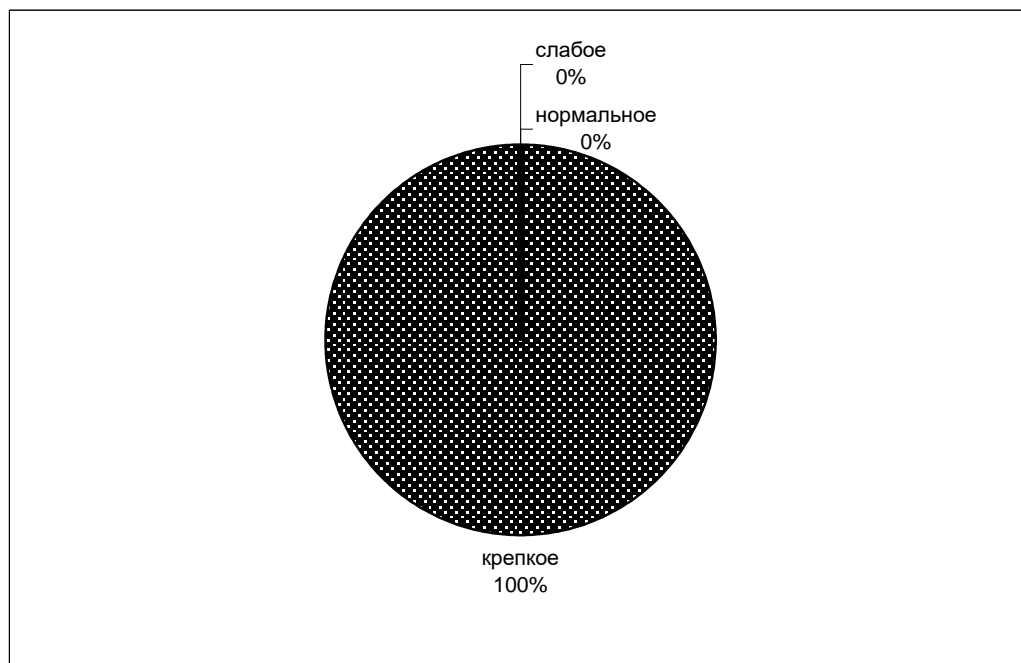
«У нас квартира. В ней есть 1 комната, кухня, коридор, гостиная, туалет, ванная. Там живу я и моя жена! Нормально! Нам хорошо. Есть вода, свет, электричество, микроволновка, чайник, холодильник, из мебели есть диван и большая кровать, шкафы под одежду, полки. В общем, нам комфортно. Можно отдохнуть. Даже друзей иногда зовем!»

Для других же – изложенные выше условия представляются роскошью, так как они проживают в условиях, которые намного хуже:

«Я снимаю тут комнату в 2-х комнатной квартире. У меня есть свет, вода, раскладной диван. Все есть, кроме плиты. В Китае я, конечно, живу лучше, но для России – это хорошие условия, наверное. В общем, мне хватает».

Однако на услуги здравоохранения иностранные граждане не тратятся по ряду причин.

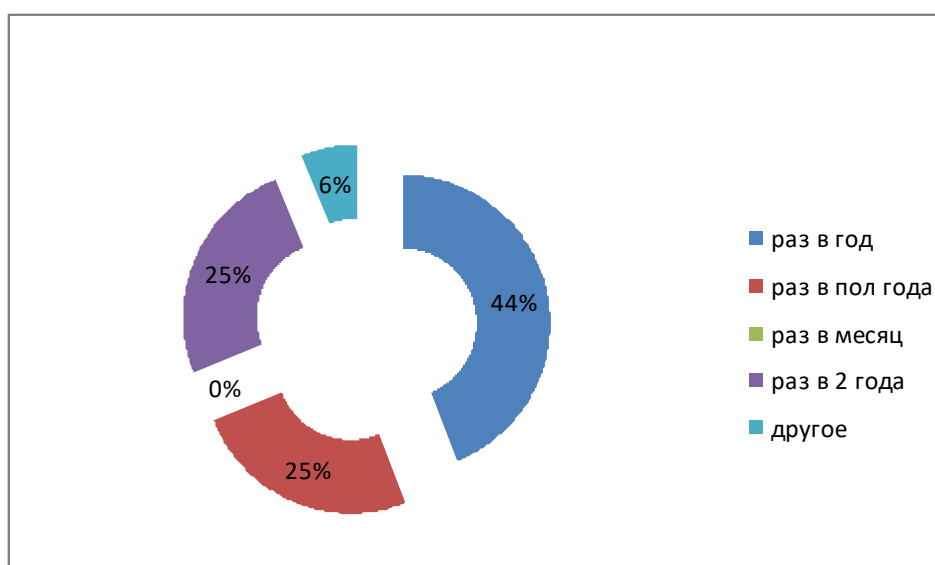
Во-первых: все респонденты оценивают свое состояние здоровья как крепкое (рисунок 12).



Источник: составлено автором

Рисунок 12 – Состояние здоровья трудовых мигрантов

Из них 44% проходят полное обследование у себя на родине 1 раз в год (рисунок 13).



Источник: составлено автором

Рисунок 13 – Частота посещения медицинских учреждений

Остальные либо лечатся сами при простудных заболеваниях, либо посещают медицинские учреждения в своей стране. На территории Дальнего Востока респонденты не обращались за оказанием медицинских услуг за ненадобностью или же, потому что до сих пор недостаточно владеют русским языком, чтобы получить консультацию у врача:

«Я была 1 раз здесь в поликлинике, когда беременная была! Ходила на УЗИ. Больница очень старая, неприятная, но врач очень хорошая женщина, добрая. Она хорошо посмотрела, дала заключение. Думаю, она хороший врач. А вообще, я здесь не хожу по больницам. Я еще не очень хорошо знаю русский язык, не понимаю, что мне там говорят».

Наряду с этим, многие из респондентов хотели бы получить гражданство Российской Федерации:

«У сына уже есть гражданство, в марте получил! Я бы тоже хотел. Хочу переехать сюда на постоянную основу со всей семьей. Мне здесь климат нравится, люди добрые»

«У нас уже есть вид на жительство, но я и муж хотим получить гражданство. Здесь намного лучше, чем на родине».

«У нас есть вид на жительство. Надеюсь, что вскоре мы сможем получить гражданство. Это многое упростит. Можно будет устроиться на более хорошую работу, где больше платят или открыть свое что-то».

Однако некоторые не желают приобретать гражданство РФ, аргументируя это тем, что в родной стране им жить лучше:

«В моей семье все китайцы и живут там сейчас. У вас другие законы. Я только хотел, чтобы в Китае можно было больше детей иметь. Я хочу еще одного сына или дочку, но нам нельзя».

«Нет, я б не хотела, я тут ничего не знаю, даже притом, что тут русские друзья. Мне как китайке лучше жить в Китае. Там больше знаю, больше льгот, власти о нас заботятся. Мне там хорошо».

Вместе с этим, ни один респондент не пытался повлиять на политические изменения страны или региона, например, сходить на выборы и т.п.:

«Нет. Я даже не знала, что имею на это право.

Никто из респондентов не имеет представления о том, что на основании международных договоров Российской Федерации иностранные граждане, постоянно проживающие на территории соответствующего муниципального образования, имеют право избирать и быть избранными в органы местного самоуправления, участвовать в иных избирательных действиях на указанных выборах на тех же условиях, что и граждане Российской Федерации.

Не смотря на отсутствие гражданской активности у всех опрошенных высокая социальная сплоченность. Они проявляют дружелюбное отношение к местному населению:

«Люди хорошие. Всегда подскажут, научат, если не знаешь что-то».

«Хорошие, добрые, приветливые».

Также, по их мнению, местные граждане относятся к иностранным гражданам в целом хорошо:

«Хорошо вы к нам относитесь. Я читала много истории, русские всегда помогали нам. Вообще здесь очень хорошие люди. Всегда все подскажут. Я как-то заблудилась и не могла найти дом, так девушка какая-то подошла ко мне, вызвала такси, сказала куда ехать. Я попала домой и хотела поблагодарить девушку, но не взяла ее номер».

«Люди здесь хорошие. Я был в Москве, там все ходят хмурые, злые. Не отвечают почти. А здесь люди улыбаются на улицах, смеются. Если какая-то помощь нужна будет, то обязательно помогут».

Однако есть и противоречивые мнения:

«Нормально относятся. Не так, чтобы прям уважали, но хорошо, даже помогают иногда».

«Наверное, нормально. Есть дураки, которые специально издеваются и думают, что мы не люди, но такие в каждой стране найдутся».

«Вообще люди добрые, но бывает по-разному. От воспитания человека зависит. Как и в Китае есть бандиты, есть хулиганы, пьяные. Как их любить? Но хороших людей больше!»

При этом опрошенные нами иностранные граждане часто видят конфликтные ситуации, которые происходят между трудовыми мигрантами и местным населением. Однако лишь немногие становились участниками таких ситуаций, но старались промолчать и уйти, чем развивать конфликт:

«Да, конечно, я видела много конфликтов, но я никогда в них не лезу. У меня тоже было пару случаев, но я просто ушла, ничего не сказала человеку».

Причиной возникновения таких ситуаций все респонденты считают чрезмерное употребление алкоголя либо невоспитанность. Наряду с этим, они не считают, что конфликты происходят по вине какой-либо стороны, т.е. не предусматривают какой-либо национальной нетерпимости, аргументируя это тем, что в каждой стране есть люди с психическими расстройствами:

«Я думаю, что это от людей зависит! Есть такие русские, которые сами плохо живут и всем, поэтому, вокруг недовольны! Бывает, приходят и им все дорого. Это не так или еще что. А бывают иностранцы глупые. Думают, что сейчас всех научат жить по своим правилам, но забывают, что они в чужой стране».

«В основном ругаются только пьяные люди».

«Люди все разные. Не обязательно русский человек плохой или иностранец. Все зависит от воспитания».

Вместе с этим, иностранные граждане, анализируя проблемы с которыми они столкнулись при приезде на территорию Дальневосточного региона, не указывают возникновение конфликтов с местным населением.

Самыми распространенными проблемами выступили: низкий уровень знания русского языка, проблемы при оформлении патента, большие очереди, сложно получить регистрацию, коррупция, множественные проверки документов и законности деятельности, длительный поиск работы с хорошей, по меркам иностранных граждан, заработной платой:

«В оформлении документов были проблемы. Большие очереди и взятки приходится давать, чтобы все документы сделать быстро».

«Когда я переехала, самая большая проблема была в языке, а от этого проблемы со всем остальным. Если бы не сестра, то я бы и на работу не устроилась. Здесь нас учили русскому языку, но мало и ничего толком не объясняли. Преподаватель русская девушка. Как я могу понять, что она объясняет, если я не знаю этого языка?! Поэтому пришлось русский язык на работе учить уже, где сестра помогала. Прошло много времени, пока я стала хорошо понимать по-русски и говорить на этом языке».

«Знание русского языка. Когда я сюда переехала, то не очень знала язык. Местные злились, говорили со мной не очень иногда. А еще проверок много было, но на другой точке. Сюда я 4 года назад переехала. Всего здесь 5 лет нахожусь. На том месте, где я раньше торговала, полиция всегда денег хотела с нас собрать».

Подводя итоги вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что трудовые мигранты в целом не адаптировались и не интегрировались в принимающее общество Дальневосточного региона, судя по их социальной включенности. Большинство респондентов узнают что-либо от соотечественников, проживающих на территории данного региона больший период времени. Русский язык им приходится изучать самим, не смотря на существование различных центров изучения русского языка для мигрантов. Также, они не знают о существовании центров и фондов правовой поддержки мигрантов и прочих организаций, занимающихся адаптацией и интеграцией трудовых мигрантов.

Для более полного рассмотрения данной проблематики в рамках исследования также было проведено экспертное интервью с работодателями, привлекающими на работу иностранную рабочую силу. Сценарий интервью экспертов представлен в приложении Г. Результаты опроса экспертов методом интервьюирования представлены в приложении Д. Имена и должности сотрудников, выступивших экспертами были заменены на «Эксперт Х», «Эксперт Y», «Эксперт Z» и эксперт «G» соответственно, по личной их просьбе.

Экспертами выступили руководители крупных компаний различных сфер деятельности: клининг, лесопереработка, ресторанно-гостиничный бизнес. Срок нахождения компаний на рынке труда варьируется от 3 до 30 лет, что позволяет утверждать об их авторитетности и компетентности по вопросам адаптации и интеграции трудовых мигрантов.

Перед экспертами была поставлена задача дать оценку уровня адаптированности и интегрированности трудовых мигрантов в принимающее общество Дальневосточного региона.

Однако чтобы понять необходимость адаптации и интеграции трудовых мигрантов необходимо для начала разобраться в преимуществе найма на работу иностранных граждан.

Мнение экспертов по данной ситуации сошлись в единое: преимущество найма на работу иностранных граждан заключается в отсутствие местных кадров, в низком уровне заработной платы, в неприхотливости к условиям труда, проживания:

«Во-первых, приезжие граждане целенаправленно едут в РФ на заработки, подходят к работе с большим усердием, и не стесняются многих видов клининговых работ.

Заработная плата операторов уборки не высокая. В связи с чем, не каждый местный житель согласится на должность, которая будет мало оплачиваться, но будет предполагать тяжёлый физический труд. Чаще всего, местные жители, которые предлагают свои кандидатуры на должность уборщика или дворника – уже давно вышедшие на пенсию люди. Отсюда следует, что работают они медленно, и договориться с ними куда труднее, тогда как уже отмечалось выше, иностранные представители-приезжающие на заработки в страну – чаще люди работоспособного возраста, готовые много трудиться и охотно хватающиеся за любую предложенную им работу. В отличие от местного населения-иностранцы больше боятся потерять место работы.

Помимо прочего, местное население, придя на работу хочет видеть полный социальный пакет, хорошо знает свои права и трудовой кодекс, в

отличие от приезжих, которые не требуют ежегодный оплачиваемый отпуск, а работают в полную силу даже без выходных, при увольнении приезжих не возникает серьёзных разбирательств, так как они не знают трудового кодекса и не чувствуют себя столь уверенно в нашей стране, как чувствовали бы себя на своей родине.

Для клининговых услуг нам не нужны дипломированные специалисты, а нужны трудоспособные граждане, которые будут заинтересованы много работать даже за небольшую заработную плату»

При этом при приеме на работу иностранных граждан работодатели обращают в первую очередь внимание документы, необходимые для оформления на работу, на их квалификационные навыки, личные характеристики. Уровень знания русского языка также играет значительную роль, но работодатели зачастую не обращают на это внимание, в связи с тем, что профессиональные навыки для выполнения данных видов работ намного важнее:

«На миграционные документы, разрешение на работу, на ту сферу деятельности, которая у нас, профессиональные навыки. Русский язык не особо важен, так как компания клининговая. Здесь важно их умение справляться со своей работой».

«В первую очередь, это наличие всех необходимых документов, во-вторых, сроки действия документов, на основании которых они находятся на территории нашей страны, в-третьих, это намерения и перспективы иностранных работников в данной организации, да и вообще в стране. Мы должны быть уверены в них по всем показателям».

В связи с этим, у большинства работодателей, согласно экспертному мнению, отсутствует программа адаптации и интеграции иностранных граждан на уровне уставной документации. Однако у некоторых в организации есть система наставничества, которая помогает иностранным гражданам лучше адаптироваться и интегрироваться на производстве и в принимающее общество Дальнего Востока:

«Какой-то официальной политики адаптации и интеграции, прописанной в уставных документах компании и утвержденной у нас нет. Однако компания предоставляет иностранному гражданину общежитие, столовую. Есть старшие, это как бригадиры, которых мы приставляем к новым сотрудникам, чтобы они ввели их в курс дела, рассказали, как работать, чем. Они же обучают их русскому языку, мастерству своему и прочему. А так вообще, зачастую, иностранных граждан зовут друзья, которые уже работают у нас и она помогают друг другу».

Вместе с тем, мнение экспертов об адаптации и интеграции мигрантов, осуществляющих трудовую деятельность на территории региона более 5 лет в принимающее общество Дальневосточного региона сводится единому мнению об их высокой адаптированности и интегрированности:

«Зачастую, трудовые мигранты, проработавшие здесь ни 1 год, чувствуют себя, как дома. Интеграция заключается в более углубленном изучении языка, хотя бы на бытовом уровне, многие привычки русских перенимаются, плюс ко всему, они работают в коллективах, где не только представители их национальности, поэтому происходит обмен и передача знаний и опытом как с одной стороны, так и с другой».

«Пробыв здесь лет 5, иностранные граждане становятся очень социально включенными, потому что им их соотечественники уже рассказали как, где и что можно и нужно делать. Единственное, некоторые из местных остаются до сих пор при мнении, что иностранцы занимают их должности, но на самом деле иностранные граждане занимаю должности, которые невостребованны местным населением. Русские конечно более образованные, но все иностранные граждане все равно остаются и неплохо работают, например, выступая посредниками в каких-либо делах у своих же соотечественников»

Также, они полностью уверены в том, что уровень адаптации и интеграции трудовых мигрантов напрямую влияет на их трудовую деятельность. Они становятся более социально включенными, у них более

высокий уровень знания русского языка, своих прав, обязанностей, культуры и традиций населения Дальневосточного региона:

«Конечно, через год пребывания в принимающей стране иностранные граждане погружаются в среду этого общества, перенимают культуру русского народа, говорят, и понимаю более менее по-русски, становятся более уверенными. Есть, конечно, и такие, которые уже приезжают сюда грамотными молодыми людьми, но они работают в основном на высоких должностях: бетонщик, арматурщик».

«Роль адаптации в дальнейшей трудовой деятельности очень важна. Поскольку приток иностранных граждан довольно высокий, и желающих работать среди приезжих – много, работодатель идёт по пути наименьшего сопротивления. С адаптированными гражданин легче сработаться. И потом, это неприятно работать с чужаком – обычный психологический фактор. В рабочем коллективе не просто сработаться с тем, кого ты воспринимаешь как чужака. Он «оказывается по другую сторону баррикад». Это затрудняет понимание и возможность дипломатично и, главное, плодотворно договариваться».

Не смотря на это, причину не адаптированности и не интегрированности трудовых мигрантов эксперты видят в отсутствии желания адаптироваться и интегрироваться у некоторых трудовых мигрантов, государственной программы по адаптации и интеграции трудовых мигрантов, в отношении самих работодателей к мигрантам как к дешевой рабочей силе, а не как к потенциальным трудовым ресурсам.

«По причине того, что в РФ нет разработанной политики адаптации и интеграции трудовых мигрантов, чтобы она была реализована. В основном эта зада просто переложена на коммерческие предприятия. Хотя, наверное, формальная какая-то адаптация и интеграция существует. Например, тот же сертификат о знании русского языка, который необходим для получения патента. В основном, конечно, этими процессами коммерсанты занимаются».

«Все просто: работодатель воспринимает их как дешевую рабочую силу, а не потенциальные трудовые ресурсы. Собственно, поэтому, и не

считает нужным разрабатывать систему адаптации для такой категории работников, это же дополнительные затраты».

«Нет стремления для адаптации. Привязанность к традициям. Особенности культуры приезжих, которая является не слишком гибкой и имеет множество строгих правил и законов. Привыкшие радикально мыслить иностранцы – тяжело принимают и воспринимают другую, более демократичную культуру».

В связи с этим, отношение населения Дальневосточного региона к трудовым мигрантам эксперты в целом расценивают как терпимое, но доля неприязни все же присутствует.

«В основном, нейтрально к иностранным гражданам относится старшее поколение, которое пережило период СССР. Молодое же – более негативно, но в целом если оценивать, то терпимое отношение».

«Негативное. Многие считают, что они занимают чьи-то рабочие места. Но, с другой стороны, сами не хотят работать на данных должностях, в этом весь российский менталитет».

«Основываясь на мнении наших многочисленных клиентов – приезжих иностранцев воспринимают враждебно, без уважения, с выраженной неприязнью и пренебрежением. Среди людей бытует мнение, что поток приезжих составляют малограмотные, необразованные и малоимущие на своей родине граждане, приезжающие в Россию с глубинки и окраин».

«Достаточно доброжелательное. Наши относятся к ним доброжелательно, но смотрят на них как на людей низкого социального статуса, как бы мы к ним хорошо не относились. Недостаточно уважительно. Наша компания придерживается мнения, что необходимо разработать государственную адаптационную политику, чтобы иностранным гражданам объясняли как себя вести в принимающей стране, рассказывали про культуру, обычаи, законодательство. Обучали языку в прямом смысле слова, а не так, как это происходит на данный момент. Также, мы считаем, что необходимо оказывать поддержку верующим людям в удовлетворении их духовных потребностей, так как верующие люди более порядочные».

Таким образом даже по мнению экспертов, адаптация и интеграция мигрантов в принимающее общество Дальневосточного региона является важным фактором для осуществления трудовой деятельности. Наряду с этим, работодатели не считают необходимым внедрять в своих компаниях активную политику адаптации и интеграции иностранных граждан, будучи уверенными, что решение данных задач должно осуществляться на государственном уровне, а реализовываться на региональном посредством создания государственных организаций и учреждений, а не быть осуществимой лишь за счет коммерческих организаций.

В случае же, если работодатели будут заниматься всерьез адаптацией и интеграцией трудовых мигрантов, то они не будут обращать должного внимания на профессиональные компетенции иностранных сотрудников, на их трудовую деятельность, что снизит значительно качество их труда. Также, они аргументируют это тем, что у государства гораздо больше ресурсов для решения таких проблем, наряду с коммерческими организациями, и государство должно быть заинтересовано в этом больше, так как в противном случае ставится под вопрос национальная безопасность.

Проанализировав миграционные процессы на Дальнем Востоке, исследовав адаптацию и интеграцию трудовых мигрантов на территории региона, а также оценив адаптацию и интеграцию трудовых мигрантов в принимающее общество, можно сделать вывод, что в регионе миграция не полностью компенсирует отток местного населения. Количество приезжающих мигрантов уменьшилось, но улучшилось их качество. Так, в регион приезжает больше высококвалифицированных специалистов.

Также, на данный момент в регионе отсутствует развитая политика адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество. Существует незначительное количество центров, которые занимаются правовой и социальной поддержкой трудовых мигрантов.

Однако, если судить по проблемам, возникающим у трудовых мигрантов на сегодняшний день, выявленным при оценке адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество

Дальневосточного региона, можно сказать, что центры не оказывают должного влияния на улучшение адаптации и интеграции, а также не способствуют повышению социально-экономического положения региона, так как динамика уменьшения возникающих проблем не наблюдается.

Таким образом, мы попытаемся дать качественные рекомендации по совершенствованию метода оценки адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество Дальневосточного региона, а также рассмотрим социальную эффективность предложенных рекомендаций.

3. Рекомендации по совершенствованию оценки адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество Дальневосточного региона

3.1 Предложения по совершенствованию оценки адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество Дальневосточного региона

Проведенное исследование адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество в Дальневосточном регионе позволяет нам внести изменения в критерии оценки некоторых показателей, приведенных в таблице Е.1 (приложение Е).

Исходя из указанных данных, можно сделать вывод о наличии существенной разницы между характеристиками показателей ЕС и ОЭСР и характеристиками, адаптированными под российское законодательство. Важным отличием является то, что при проведении исследования адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество авторы метода, взятого нами за основу, сравнивают полученные данные со статистикой, имеющейся по более ранним периодам. Так как в Дальневосточном регионе такое исследование не проводилось, то данная работа была направлена не на сравнение каких-либо имеющихся статистических данных, а на изучение нынешнего состояния адаптации и интеграции мигрантов в принимающее общество Дальневосточного региона по количественно-качественным показателям.

Проведя синтез и анализ, обобщив методологические подходы исследования адаптации и интеграции мигрантов в принимающее общество, была выделена наиболее подробная методика исследования данных явлений, а также, внесены корректировки с учетом особенностей Дальневосточного региона, которые позволяют сделать следующие выводы.

Многие показатели вне зависимости от предполагаемых ответов респондентов требуют разъяснения с учетом законодательства Российской Федерации.

Так, например, охват опрашиваемой аудитории, а именно нижний его показатель, в соответствии с законодательством Российской Федерации значительно выше, чем в странах ЕС и ОЭСР. Так, исследование, взятое нами за основу, проводилось среди респондентов, достигших 15 лет, которые являются трудоспособными, а в России иностранные граждане имеют право вступать в трудовые отношения в качестве работников по достижении ими возраста 18 лет согласно Трудовому Кодексу РФ [3].

Уровень бедности в исследовании ЕС и ОЭСР рассматривается как доля населения, живущая за чертой бедности. Согласно этому определению Евростата порог бедности составляет 60% медианного эквивалента располагаемого дохода в каждой стране. В России же показателем уровня бедности выступает единая национальная линия бедности, определяемая величиной прожиточного минимума. Также основным официальным показателем бедности в России является доля населения с доходами ниже стоимости прожиточного минимума, который разнится в зависимости от региона.

Таким образом, на территории Дальневосточного региона бедным считается то население, чей доход ниже 13 тысяч 199 рублей.

Также для расчета доли переполненных жилищ необходимо внести некоторые изменения согласно Жилищному кодексу Российской Федерации. Так как по исследованию ЕС и ОЭСР долей переполненных жилищ считаются такие жилища, в которых количество комнат меньше суммы одной гостиной для семейства, одной комнаты для супружеской пары, отвечающей за жилище (или двух комнат, если два ответственных лица не образуют пары), одной комнаты для каждых двух дополнительных взрослых (люди в возрасте 18 лет и старше) и одной комнаты для каждых двух детей.

Жилье считается как чрезвычайно переполненное, если количество комнат, по крайней мере, на две комнаты меньше количества, требуемого семейству. Люди, живущие в одиночестве и бездетные пары, не могут быть затронуты крайней переполненностью, поскольку по определению такие домохозяйства нуждаются не более чем в двух комнатах.

В России Жилищным кодексом РФ установлены иные нормы размера жилого помещения, чтобы данное помещение не считалось переполненным.

Общая площадь жилого помещения состоит из суммы площади всех частей такого помещения, включая площадь помещений вспомогательного использования, предназначенных для удовлетворения гражданами бытовых и иных нужд, связанных с их проживанием в жилом помещении, за исключением балконов, лоджий, веранд и террас. Жилое помещение считается переполненным, если количество квадратных метров общей площади жилого помещения меньше 33 м.кв. на одного человека, количество квадратных метров общей площади жилого помещения меньше 42 м.кв. на семью из 2 человек, количество квадратных метров общей площади жилого помещения меньше 18 м. кв. на каждого члена семьи для семьи из трех человек и более.

Люди, живущие в одиночестве и бездетные пары, не могут быть затронуты крайней переполненностью, поскольку по определению такие домохозяйства нуждаются не более чем в двух комнатах. Поэтому показатель крайней переполненности не включает две категории [2].

Однако нормы жилищных условий также разнятся, но, тем не менее, оцениваются как один из аспектов благосостояния. Так, в исследовании, которое легло в основу качества жилья оценивается по различным критериям. Оно описано как лишенное или некачественное, если жилье слишком темное, если оно не имеет исключительного доступа к ванной комнате (ванна или душевая и промывка туалета) или если кровля протекает. Внешняя среда также является частью благополучия жилых помещений. Обветшалое окружение может подорвать репутацию района, что со временем косвенно скажется, среди прочего, на возможностях в области образования и занятости. Микрорайоны классифицируются как ветхие, если на улице часто встречаются отходы, а общественные объекты повреждены. Для стран ОЭСР за пределами Европы не имеется сопоставимой информации по вопросам соседства.

Согласно Российскому законодательству качество жилья оценивается по различным критериям:

1. жилые помещения должны располагаться преимущественно в домах, расположенных в жилой зоне в соответствии с функциональным зонированием территории.

2. Несущие и ограждающие конструкции жилого помещения, должны находиться в работоспособном состоянии, при котором возникшие в ходе эксплуатации нарушения в части деформативности не приводят к нарушению работоспособности и несущей способности конструкций, надежности жилого дома и обеспечивают безопасное пребывание граждан и сохранность инженерного оборудования.

3. Жилое помещение должно быть обустроено и оборудовано таким образом, чтобы предупредить риск получения травм жильцами.

4. Жилое помещение должно быть обеспечено инженерными системами (электроосвещение, хозяйственно-питьевое и горячее водоснабжение, водоотведение, отопление и вентиляция, а в газифицированных районах также и газоснабжение). В поселениях без централизованных инженерных сетей в одно- и двухэтажных зданиях допускается отсутствие водопровода и канализированных уборных.

5. Инженерные системы (вентиляция, отопление, водоснабжение, водоотведение, лифты и др.), оборудование и механизмы, находящиеся в жилых помещениях, а также входящие в состав общего имущества собственников помещений в многоквартирном доме, должны соответствовать требованиям санитарно-эпидемиологической безопасности. Устройство вентиляционной системы жилых помещений должно исключать поступление воздуха из одной квартиры в другую. Не допускается объединение вентиляционных каналов кухонь и санитарных узлов (вспомогательных помещений) с жилыми комнатами.

6. Инженерные системы должны быть размещены и смонтированы в соответствии с требованиями безопасности, установленными в действующих нормативных правовых актах, и инструкциями заводов -

изготовителей оборудования, а также с гигиеническими нормативами, в том числе в отношении допустимого уровня шума и вибрации, которые создаются этими инженерными системами.

7. Наружные ограждающие конструкции жилого помещения должны иметь теплоизоляцию, обеспечивающую в холодный период года относительную влажность в межквартирном коридоре и жилых комнатах не более 60 процентов, температуру отапливаемых помещений не менее +18 градусов по Цельсию, а также изоляцию от проникновения наружного холодного воздуха, пароизоляцию от диффузии водяного пара из помещения, обеспечивающие отсутствие конденсации влаги на внутренних поверхностях нестенопрозрачных ограждающих конструкций и препятствующие накоплению излишней влаги в конструкциях жилого дома.

8. Размещение над комнатами уборной, ванной (душевой) и кухни не допускается. Размещение уборной, ванной (душевой) в верхнем уровне над кухней допускается в квартирах, расположенных в 2 уровнях.

9. Комнаты и кухни в жилом помещении должны иметь непосредственное естественное освещение и др [4].

Также, были выявлены различия в изменении статуса трудового мигранта путем приобретения гражданства принимающей страны. В странах Европейского показателя приобретения гражданства должны рассчитываться путем деления доли родившихся за рубежом граждан на соответствующее иностранное население. Однако определение понятия «правомочное иностранное рожденное население» варьируется от одной страны к другой, поскольку юридические практические аспекты приобретения сильно различаются между странами.

Ключевым критерием приобретения гражданства является минимальный срок проживания. Практически во всех странах это максимум десять лет. Поэтому для того чтобы сосредоточить внимание на тех, кто имеет право в принципе, рассматриваемый в этом разделе коэффициент приобретения основывается на доле иммигрантов, которые проживают в принимающей стране не менее десяти лет и имеют ее гражданство.

В России же иностранные граждане и лица без гражданства, достигшие возраста восемнадцати лет и обладающие дееспособностью, вправе обратиться с заявлениями о приеме в гражданство Российской Федерации, если:

- проживают на территории Российской Федерации со дня получения вида на жительство и до дня обращения с заявлениями о приеме в гражданство Российской Федерации в течение пяти лет непрерывно;
- обязуются соблюдать Конституцию Российской Федерации и законодательство Российской Федерации;
- имеют законный источник средств к существованию;
- обратились в полномочный орган иностранного государства с заявлениями об отказе от имеющегося у них иного гражданства;
- владеют русским языком [1].

Наряду с этим возникает различие в избирательном праве и участии иностранных граждан. В странах ЕС под избирателем рассматривается участник в выборах. Участие измеряется с помощью опросов, которые проводят среди респондентов на предмет голосования их на последних парламентских выборах в стране их проживания. Эти данные отсутствуют в Австралии, где голосование является обязательным. Здесь рассматриваются все лица в возрасте 18 лет и старше, имеющие право голоса на национальных выборах. Поскольку лишь немногие страны предоставляют иностранцам право голоса на выборах такого рода, этот показатель ограничивается теми, кто приобрел гражданство принимающей страны.

Однако для рассмотрения критериев этого показателя в Российской Федерации необходимо внести некоторые критерии, так как на территории России иностранные граждане имеют избирательное право при получении вида на жительство, оставаясь при этом гражданином своей страны.

Таким образом, на основании международных договоров Российской Федерации иностранные граждане, постоянно проживающие на территории соответствующего муниципального образования, имеют право избирать и быть избранными в органы местного самоуправления, участвовать в иных

избирательных действиях на указанных выборах на тех же условиях, что и граждане Российской Федерации

Также, многие показатели, применимые к странам ЕС и ОЭСР, нельзя посчитать на территории Дальневосточного региона и России в целом, так как такого рода статистические данные отсутствуют. Например: ставка завышенной стоимости жилья, финансовая изоляция, грамотность трудовых мигрантов.

Однако выделенные показатели помогут собрать подробную информацию и установить наиболее достоверный уровень адаптации и интеграции мигрантов в принимающее общество Дальневосточного региона.

3.2 Социальная эффективность предложенных рекомендаций по совершенствованию оценки адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество Дальневосточного региона

В связи с ростом миграции в РФ, появляется множество различных проблем на фоне новых вызовов, сопряженных с притоком выходцев из иных социумов, с иными традициями и культурой межэтнических взаимодействий. Фокус проблем миграционной политики России смещается в социально-культурную сферу, особое значение приобретают вопросы социализации и адаптации иммигрантов.

Если стране-реципиенту не удастся обеспечить адаптацию и интеграцию иноэтнических мигрантов в принимающее общество, превратить их в лояльных граждан независимо от этнического происхождения и государства-донора, то в недалеком будущем их массовый приток превратится в глобальную проблему.

Таким образом, усовершенствовав оценку адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество Дальневосточного региона, можно выявить, что иммигранты на территории Дальневосточного региона (в том числе и в России в целом, как и в других странах мира), сталкиваются с серьезными проблемами. Даже иммигранты из бывших республик СССР сегодня плохо знают русский язык и культуру принимающего населения. Их

знания о социально-экономических реалиях современной России крайне поверхностны; особенно справедливо это замечание для молодежи, социализировавшейся в новых независимых государствах после распада СССР. С еще большими проблемами сталкиваются иммигранты из ближнего и дальнего зарубежья, многие из которых не владеют русским языком в необходимом для повседневной жизни объеме.

Трудовые мигранты, ориентированные исключительно на заработок, нуждаются хотя бы в элементарном знании языка, традиций, культуры и норм поведения принимающего социума. При этом следует учесть: часть трудовых мигрантов, прибывших на заработки, со временем, по мере адаптации, пересматривают свои жизненные планы, ориентируясь на получение вида на жительство или российского гражданства.

Так, социальная эффективность усовершенствованного метода оценки адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество видится в развитии и увеличении адаптационных центров, которые должны способствовать наиболее беспрепятственному и успешному встраиванию мигрантов в новый социум.

Здесь под социальной эффективностью понимается показатель, определяющий повышение уровня жизни людей. В различных экономических публикациях можно встретить такие определения социальной эффективности: «формирование и удовлетворение духовных потребностей человека», «гармоничное развитие личности», «благо общества или отдельных групп населения».

На государственном уровне социальная эффективность представлена социальной политикой, проводимой государством, которая, в свою очередь, во многом определяет как социальную сферу, так и экономическую. При хорошо развитой социальной сфере будет высоким уровень жизни в стране и, вследствие этого, экономический сектор так же будет развиваться.

Участие органов власти Дальневосточного региона в процессе адаптации и интеграции мигрантов представляется одним из существенных факторов эффективного регулирования миграционных процессов, а также,

способствует повышению уровня целевого заселения региона. Пребывание мигранта в адаптационном центре дает возможность более глубокого изучения его социальных качеств и определение на основании этого наиболее подходящей для него социальной среды. Этот момент представляется очень важным в рамках обеспечения так называемой этнокультурной безопасности, как самих мигрантов, так и принимающего социума. Кроме того, следует помнить, что существует также проблема этнокультурного состояния той социальной системы, которая возникает в результате воздействия миграционных процессов.

Основными направлениями деятельности общественных организаций, занимающихся правовой и социальной поддержкой мигрантов на территории региона, в таком случае, будут являться:

- информационно-просветительская деятельность в области защиты прав человека;
- правовая защита мигрантов, прием и консультирование, оказание услуг мигрантам и населению;
- содействие адаптации и интеграции мигрантов в местное общество;
- консультирование субъектов миграционных процессов: мигрантов, потенциальных иммигрантов, граждан РФ, выступающих принимающей стороной для иностранцев.

Данные выводы следуют из того, что при проведенном исследовании было выявлено, что большинство трудовых мигрантов нуждаются в консультации по следующим вопросам:

- правовой статус;
- миграционный учёт;
- правила осуществления трудовой деятельности в РФ иностранными гражданами;
- получение временного убежища;
- получение разрешения на временное проживание;
- получение вида на жительство;
- получение гражданства РФ;

- нарушение прав человека;
- социальная защита;
- получение различного рода информации, способствующей адаптации и интеграции иностранных граждан в социум (образование, медобслуживание, культурное развитие и др.)

Для развития и увеличения адаптационных центров органам государственной власти Дальневосточного региона необходимо создать программу адаптации и интеграции трудовых мигрантов, а для ее реализации прибегнуть к привлечению различных организаций. Так, например, данные адаптационные центры можно создавать на базе религиозных, коммерческих и общественных организаций. Также, на законодательном уровне необходимо обязать работодателей, привлекающих иностранных граждан, создавать такие центры в своих организациях и подготавливать программу адаптации и интеграции трудовых мигрантов.

Продуманное миграционное законодательство и прописанные в нем механизмы социальной адаптации и интеграции трудовых мигрантов окажут положительное воздействие на межнациональные отношения приезжающих мигрантов и коренного населения, обеспечат баланс, при котором государство, работодатели, мигранты и местное население смогут реализовать свои права и обязанности.

Можно сделать вывод о том, что налаживание эффективных каналов коммуникации между коренным населением и трудовыми мигрантами станет приоритетной задачей миграционной политики, которая позволит сгладить социальную напряженность, связанную с этнофобией и этностереотипами в регионе. Социально-культурная адаптация, позволит уменьшить социальные риски, связанные с кросс-культурным взаимодействием. Задействуя ресурсы основных субъектов миграционных процессов, мы получим возможность улучшить и оптимизировать миграционную ситуацию в регионе.

Заключение

В современных проектах концепций миграционного законодательства все чаще упор делается на интеграцию мигрантов в местное сообщество. Многолетний опыт зарубежных стран в данном вопросе доказывает эффективность интеграции мигрантов в формировании новых граждан общества приема.

В нынешних условиях намечается переход от изучения общих вопросов по проблеме вхождения мигрантов в новое для них общество к исследованию конкретных путей и способов, факторов и проблем, механизма и компонентов процесса интеграции мигрантов в местное сообщество.

Миграционные процессы, проходящие на территории Дальневосточного региона, характеризуются высокими темпами динамики. Проведенный анализ статистических данных позволил дать оценку миграции населения на территории Дальнего Востока.

К числу наиболее важных характеристик миграции на территории Дальневосточного региона можно отнести следующие: миграционная ситуация в целом сложилась благоприятная, однако естественная убыль населения в совокупности с миграцией населения из региона, не позволяют миграции населения в регион увеличивать численность населения, но позволяют значительно компенсировать ее.

Также, миграция населения в регион влияет на демографические, качественные и квалификационные характеристики; в половозрастном составе мигрантов на территорию Дальневосточного региона большая часть приходится на мужчин и лица трудоспособного возраста.

Наряду с этим, в регионе наблюдается снижение межэтнической напряженности. В национальном составе мигрантов, прибывающих на территорию Дальнего Востока, преобладают узбеки, далее следуют таджики, китайцы. Более чем в два раза возросло число высококвалифицированных иностранных граждан, привлекаемых для осуществления трудовой деятельности на территории Дальневосточного региона, что также позволит

повысить численность населения в регионе, за счет создания комфортных условий жизни.

Оценка адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество Дальневосточного региона с позиции двойственности данного процесса позволила выделить основные препятствия, стоящие на пути полноценного объединения групп местного населения и мигрантов в единое сообщество региона.

Со стороны мигранта можно выделить: потерю родственных связей; отсутствие информации об учреждениях помощи мигрантам, беженцам и вынужденным переселенцам; правовую безграмотность; неумение отстаивать свои права и интересы; культурные, этнические, социальные, расовые различия с местным населением; незнание норм, языка, обычаев, прав и обязанностей принимающего общества; низкую квалификацию труда в сравнении с местным населением; разницу в уровне образования и воспитания мигрантов и местного сообщества; социальную изоляцию мигрантов и т.д.

Со стороны экспертов, которыми в нашем исследовании выступили работодатели, в качестве барьеров адаптации и интеграции можно выделить: неприятие мигрантов, представителей определенных этнических групп; культурные, социальные, этнические и расовые различия; социальные роли и гарантии; разные уровни воспитания и образования и отношения к ним; незаинтересованность местных властей в приёме мигрантов; отсутствие адаптационной и интеграционной политики; дефицит организаций, предоставляющих правовую и социальную поддержку трудовых мигрантов; неинформированность о проблемах мигрантов; мигрантофобия; бюрократизм местной власти; негативное освещение проблем мигрантов в средствах массовой информации; отрицательный опыт взаимоотношений и присвоение «социальных ярлыков» определённым категориям мигрантов; национальную вражду, недоверие; языковой барьер и нежелание мигрантов изучать язык и культуру местного населения и т. д.

Данное исследование было проведено при помощи методики оценки Европейского союза и Организации экономического сотрудничества и развития, которое предполагает разностороннюю оценку миграционных процессов по 8 направлениям и 27 показателям, что позволяет подробно изучить уровень адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее на территории Дальневосточного региона и выявить большинство проблем, возникающих у трудовых мигрантов при столкновении с принимающим обществом.

Однако для более точной оценки адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество на территории Дальневосточного региона были даны рекомендации по усовершенствованию базовой методики оценки с учетом различия нормативно-правовых актов стран Европейского Союза и Российской Федерации, а также, с учетом геополитического положения и стратегического развития региона по следующим показателям:

1. охват аудитории;
2. уровень бедности;
3. критерии переполненного жилья;
4. нормы жилищных условий;
5. получение гражданства;
6. избирательное право.

С учетом рекомендаций необходимо проведение дальнейшего исследования, но среди большего числа респондентов, что позволит выявить более достоверные данные по адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество на территории Дальневосточного региона.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс Российской Федерации: Часть первая: [Принят Гос. Думой 21 октября 1994 года, с изменениями и дополнениями по состоянию на 29 декабря 2017 г.] – КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru>.
2. Жилищный кодекс Российской Федерации: [Принят Гос. Думой 22 декабря 1994 года, с изменениями и дополнениями по состоянию на 11 января 2018 г.] – КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru>.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации: [Принят Гос. Думой 21 декабря 2001 года, по состоянию на 05 февраля 2018 г.] – КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru>.
4. Об утверждении Положения о признании помещения жилым помещением, жилого помещения непригодным: Постановление Правительства РФ от 28.01.2006 N 47 (ред. от 28.02.2018)// – КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru>.
5. Об утверждении Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года: Указ Президента Российской Федерации от 13 июня 2012 г. // – КонсультантПлюс. – Режим доступа: <http://base.consultant.ru>.
6. Аникин, А. В. Становление классической школы // Юность науки: Жизнь и идеи мыслителей-экономистов до Маркса. — 2-е изд. — М.: Политиздат, 1975. — С. 125-134. — 384 с.
7. Безбородова, Т.М. Методы социологии в изучении миграции населения//Сибирский торгово-экономический журнал Омского института (филиал) ФГБУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова». – №2 (20). – 2015. – С.41-45.
8. Благодетель Г. Е. Кольбер и система его. // Журнал «Русское слово», № 2. – 1860.
9. Блауг, М. Кейнсианская система // Экономическая мысль в ретроспективе./ Economic Theory in Retrospect. — М.: Дело, 1994. — С. 607-629.

10. Бреев, Б.Д. Подвижность населения и трудовых ресурсов / Б.Д. Бреев. – Москва: Статистика, 1977. – 176 с.
11. Гайдуков, А.В., Скобельцына А.С. Актуальные проблемы адаптации трудовых мигрантов в Санкт-Петербурге // Проблемы современной экономики. – 2014. – №4 (52). – С.248-253.
12. Гриценко, Г.Д., Маслова, Т.Ф. Мигранты в новом сообществе: адаптация и/или интеграция // Г.Д. Гриценко, Т.Ф. Маслова// Социологические исследования. - 2010. - N 5. - С.82-86.
13. Жестянников, С.Г., Назаров, В.Ю., Савельев Н.В. Интеграция мигрантов: поиск эффективной модель // Вестник московского университета МВД России. – №10. – 2012. – С.37-39.
14. Иванов, Г.С. Совершенствование социально-трудовых отношений на основе развития социально-экономических механизмов регулирования трудовой миграции // Транспортное дело России. – №6-2. – 2013. – С.237-239.
15. Ионцев, В. Международная миграция населения: теория и история изучения. – М.: Диалог-МГУ, – 470 с.
16. Калдерон, С. Адаптация и интеграция мигрантов в России: опыт миграционных центров и организаций в Свердловской области / С. Калдерон // Международная междисциплинарная конференция «Идентичность и миграция в меняющемся мире: методология, опыт эмпирического исследования», [г. Екатеринбург, 10-11 апреля 2015 г.]. — Екатеринбург : [УрФУ], 2015. — С. 161-174.
17. Кауфман, А.А. Переселение и колонизация // Библиотека «Общественной Пользы». – СПб. – 1905 г. — С. 1-349.
18. Малахов, В.С. Интеграция мигрантов: европейский опыт и перспективы России: рабочая тетр. / [В. С. Малахов; гл. ред. И. С. Иванов]; [Российский совет по междунар. делам]. – М.: Спецкнига, 2014. – 24 с.
19. Малахов, В.С. Интеграция мигрантов: Концепции и практики / В.С. Малахов. – Москва: Фонд «Либеральная Миссия», 2015. – 272 с.

20. Матвеевская, А.С. Теоретические подходы к изучению актуальных социально-экономических проблем адаптации мигрантов // Вестник ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. - 2010. – С.102-109.
21. Моисеенко, В.М. Миграция населения в переписях России и СССР.// Вопросы статистики. – 1997. – №3. – С. 30-37.
22. Мотрич, Е.Л. Дальневосточный регион в демографическом пространстве России: пореформенный тренд // Пространственная экономика. 2017. № 3. С. 133–153.
23. Мукомель, В.И. Адаптация и интеграция мигрантов: методологические подходы к оценке результативности и роль принимающего общества // Россия реформирующаяся: Ежегодник [сборник научных статей] / отв. ред. М. К. Горшков; Институт социологии РАН. – Москва: Новый хронограф, 2016. – Вып. 14 — С. 411-467.
24. Мукомель, В.И. Адаптация и интеграция мигрантов: методологические подходы к оценке результативности и роль принимающего общества // Россия реформирующаяся: Ежегодник [сборник научных статей] / отв. ред. М. К. Горшков; Институт социологии РАН. – Москва: Новый хронограф, 2016. – Вып. 14 — С. 411-467.
25. Назаров, В.В. Проблемы трудовых мигрантов в строительной отрасли: социологический аспект // Вестник челябинского государственного университета. – №11. – 2009. – С.157-163.
26. Переведенцев, В.И. Методы изучения миграции населения / В.И. Переведенцев; АН СССР, Ин-т международного рабочего движения. – Москва: Наука, 1975. - 231 с.; 21 см.
27. Петрова, О.С. Проблемы управления и негативные тенденции миграционных процессов в России // Актуальные вопросы общественных наук: социология, политология, философия, история. – №33. – 2014. – С.69-74.

28. Прудникова, Т.А. Адаптация и интеграция мигрантов в российское общество как фактор предупреждения незаконной миграции. // Вестник экономической безопасности. – №1. – 2016. – С.203-206.
29. Рыбаковский Л.Л., Население Дальнего Востока за 150 лет, М.»Наука».1990. с.130
30. Рыбаковский, Л.Л. Демографический потенциал Дальнего Востока: его динамика и качество // Л.Л. Рыбаковский/ Материалы по результатам Пятой Дальневосточного Международного форума. – №5. – г. Хабаровск. – 2011г.
31. Седлов, А. Императивы трудовой иммиграции в России: западное и восточное направление в контексте законов иммиграции // Общество и экономика, 2017, № 12.
32. Соловьева, Н.Н. Политика эффективной занятости трудовых мигрантов // Н.Н. Соловьева // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2015. – №3(31). – С.68-83.
33. Соловьева, Н.Н., Нехода, Е.В. Экономическая социология как основа анализа повышения благополучия человека и общества (на примере исследования положения трудовых мигрантов на российском рынке труда) // Сборник научных трудов Международного научного симпозиума «Общество и непрерывное благополучие человека». – 2014 – С.255-265.
34. Социология миграционных процессов: учебное пособие / Н.Е. Коршунова, О.В. Шатаева, А.С. Мошкин, Р.М. Коршунов – М. – Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 313 с.
35. Уорд К. Азбука аккультурации // Психология и культура/ Под ред. Д. Мацумото. – СПб.: Изд-во «Питер», 2003. – С. 657–709
36. Юрков, Д., Бычков, Г.О «неоклассической» теории экономики миграции / Экономист. – 2017. – № 10.
37. Becker, G.S. Investments in Human Capital: A Theoretical Analysis // Journal of Political Economy. 1962. No. 70. Pp. 9–49.

38. Berry, J. W., Phinney J. S., Sam D. L. & Vedder P. (Eds.) (2006b). *Immigrant Youth: Acculturation, Identity and Adaptation // Applied Psychology: An International Review*. – 55 p.
39. OECD/European Union (2015), *Indicators of Immigrant Integration 2015: Settling In*, OECD Publishing, Paris. – 328 pages.
40. Piore M. J. *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Society*. Cambridge: Cambridge University Press, 1979.
41. Portes, A. *The Economic Sociology of Immigration // New York: Russell Sage*, 1995.
42. Ravenstein, E.G. *The Laws of Migration // Journal of the Statistical Society of London*, Vol. 48, No. 2. (June, 1885), pp. 167–235.
43. Taylor, J.E. *The New Economics of Labour Migration and the Role of Remittances in the Migration Process // International Migration*. 1999. No. 37. Pp. 63–88.
44. Thomas, B. *Migratoin and Economic Growth: The study of Great Britain and Atlantic Economy / B. Thomas*. – Cambridge: Cambridge University Press, - 1973. – 498 p.
45. Todaro, M. P., Maruszko, L. *Illegal Migration and US Immigration Reform: A Conceptual Framework // Population and Development Review*. 1987. No. 13. Pp. 102–114.
46. Wenfei Winnie Wang & C. Cindy Fan. *Migrant Workers' Integration in Urban China: Experiences in Employment, Social Adaptation, and Self-Identity // Eurasian Geography and Economics*. 2017. – № 53:6, 731-749
47. *Берег России. Опасная миграция на Дальнем Востоке // Центр церковно-государственных отношений «Берег Рус»*. – 2016. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://beregrus.ru/?p=7509>
48. Гунеев, С. Игорь Баринов: мигранты – легкая добыча для экстремистов, 2017. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ria.ru/interview/20171013/1506764681.html>
49. *Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики*. [Электронный ресурс]. – Режим доступа:..

http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140096034906

50. Международная стандартная классификация образования//Институт Статистики ЮНЕСКО. – Montreal, Quebec НЗС 3J7 Canada, 2013. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/isced-2011-ru.pdf>

Приложение А

Таблица А.1 – Контекстуальная информация о направлениях и показателях интеграции и адаптации иммигрантов, рассмотренные в публикации

Направление	Описание направления	Показатели направления	Описание показателя	Охват аудитории
<p><u>Рынок труда</u></p>	<p>Участие иммигрантов на рынке труда имеет основополагающее значение, поскольку работа является их главным источником дохода. Для них крайне важно стать частью экономической структуры принимающей страны, а также обеспечить социальный статус ее населения.</p>	<p>Занятость и деятельность</p>	<p>Трудоустроенными являются все те, кто работал не менее одного часа в течение основной недели, и те, кто имел работу, но отсутствовал на работе. <i>Уровень занятости</i> обозначает людей, занятых, в процентах от населения трудоспособного возраста (15-64 лет). <i>Уровень активности</i> – это активное население (работающее и безработное), разделенное на трудоспособное население.</p>	<p>Население трудоспособного возраста (15-64 лет). Для анализа псевдо-когорты результаты 15-60 лет в 2007 году сравниваются с результатами 20-65 лет в 2012 году.</p>
		<p>Уровень безработицы</p>	<p>Безработными являются лица, не имеющие работы, доступные для работы и ищущие работу в течение основной недели. Уровень безработицы - это процент безработных в составе рабочей силы (общее количество занятых и безработных).</p>	
		<p>Риск отчуждения рынка труда</p>	<p>Безработица и бездействие могут привести к социальной изоляции, если они будут сохраняться в течение долгого времени. Рассматриваются два показателя риска исключения из рынка труда: i) долгосрочная безработица (число лиц, ищущих работу, которые не имеют работы в течение не менее 12 месяцев в процентах от общего числа безработных); ii) расхоложенные (разочарованные) работники (в процентах от 15-64 экономически неактивного населения). Расхоложенные (разочарованные) работники - это лица, которые, желая и имея возможность трудоустроиться, не занимаются активным поиском работы или перестали искать работу, поскольку они считают, что нет подходящей доступной работы.</p>	<p>(15-64 лет) безработных и (15-64 лет) экономически неактивных людей. Результаты рынка труда можно измерить двумя способами: i) на основе данных обследования рабочей силы; ii) на основе административных данных.</p>

<p><u>Занятость или качество работы иммигрантов</u></p>	<p>Работа, получаемая иммигрантами, дает более полное представление о характере их места на рынке труда, чем простой доступ к трудоустройству. Когда речь идет об иммигрантах, показатели качества работы должны оцениваться с учетом их опыта (по возрасту), уровня их образования и продолжительности их пребывания в принимающей стране.</p>	<p>Тип контракта</p>	<p>В европейских странах временная работа означает любую работу, регулируемую срочным контрактом, включая ученичество, работу в агентстве “темп” и оплачиваемые учебные курсы. Это противоположность работы, регулируемой бессрочными договорами. Помимо того, что временные рабочие места не оплачиваются, а также являются постоянными должностями, они часто не дают работникам права на оплачиваемый отпуск, отпуск по болезни, страхование по безработице, другие не связанные с заработной платой пособия и обучение в той же степени, что и постоянные должности. И законодательство о защите занятости часто не требует от работодателей одинаковых стандартов.</p>	<p>Лица в возрасте 15-64 лет, работающие по найму, не включая самозанятых лиц или лиц, все еще имеющих образование.</p>
		<p>Рабочее время</p>	<p>Частичная занятость - рабочая неделя менее 30 часов. В этом разделе также рассматриваются данные о случаях недобровольной работы на неполный рабочий день - другими словами, о доле работников, занятых неполный рабочий день, которые хотели бы работать дольше. Количество рабочих часов дает представление о том, насколько хорошо рынок труда использует человеческий капитал.</p>	
		<p>Профессиональные навыки</p>	<p>Этот раздел делит рабочие места на три основных уровня квалификации: 1) высококвалифицированные-руководители высшего звена, специалисты, техники и ассоциированные специалисты (МСКЗ 1-3); 2) низкоквалифицированные – начальные профессии (МСКЗ 9); 3) среднеквалифицированные – все остальные (МСКЗ 4-8). Эти три уровня квалификации опираются на оценки респондентами своих рабочих мест, о которых они сообщают самостоятельно, и поэтому могут быть завышены или занижены. Кроме того, эти три уровня не указывают на то, действительно ли сотрудники, занимающие должности, обладают навыками, необходимыми для их работы, прошли ли они соответствующую подготовку или же они могут быть</p>	<p>Лица, занятые в возрасте от 15 до 64 лет.</p>

			квалифицированы для другой работы.	
		Сверхквалификация или чрезмерная квалификация	В этом разделе чрезмерная квалификация обозначает ситуации, когда уровень формального образования работников выше, чем это требуется для должности, которую они занимают. Здесь оценивается доля лиц, имеющих высшую квалификацию и работающих на должностях, которые классифицируются как низкоквалифицированные или средние по международной стандартной классификации профессий (МСКЗ, см. показатель 6.3). Уровень образования берется из международной стандартной классификации образования (МСКО), которые по 5 и 6 описывают два стандарта высшего образования.	Лица в возрасте 15-64 лет, работающие и имеющие высокую квалификацию (уровни МСКО 5 и 6), не включая военные профессии (МСКЗ 0), в которых данные об уровнях квалификации не приводятся.
		Доля самозанятости	Самозанятые - это люди, которые работают в своих фирмах или создают свой собственный бизнес, иногда нанимая сотрудников. Любой расчет доли самозанятых работников во всем занятом населении исключает сельскохозяйственный сектор. Для оценки размера той части, которую играет самозанятость в общей занятости, этот показатель также предлагает данные, касающиеся размеров фирм. Эти данные отсутствуют по Неевропейским странам.	Лица в возрасте от 15 до 64 лет, занятые за исключением сельскохозяйственного сектора
		Доля занятости в секторе "государственных услуг"	Сектор государственных услуг охватывает государственное управление, здравоохранение, социальные услуги и образование. Однако, как правило, работа в государственной администрации не является работой на рынке труда для вновь прибывших иммигрантов. Кроме того, иностранцам, как правило, запрещено занимать некоторые должности в государственном секторе. Такие ограничения еще больше изменят сравнения между иностранцами и уроженцами. По всем этим причинам в данном разделе рассматриваются только давно заселенные иммигранты, то есть те, кто прожил в стране не менее десяти лет.	Люди в возрасте 15-64 лет, не включая самозанятых.

<u>Образование</u>	Когнитивные навыки оказывают сильное влияние на карьерные пути иммигрантов и играют решающую роль в их экономической и социальной интеграции. Доступ к профессиональной подготовке в принимающей стране помогает иммигрантам более тесно удовлетворять потребности рынка труда и высвобождать свой профессиональный потенциал.	Уровень образования	В этом разделе используется Международная Стандартная Классификация образования (МСКО) для классификации уровней квалификации. Люди, попадающие в группы МСКО 0-2, характеризуются отсутствием или низким уровнем образования. Они имеют не более чем средне-низкий уровень образования. В рамках этих групп проводится различие между лицами, которые прошли не более чем начальное образование (МСКО 0 и 1). Люди с МСКО 3-4 описываются как имеющие средний уровень образования. Они закончили начальную среднюю школу или послесреднее высшее образование. Что касается тех, кто имеет высшее образование, они относятся к МСКО 5-6 и завершили первый этап высшего образования по крайней мере.	Люди не в образовании, которые были в возрасте 15-64 лет на момент обследования.
		Грамотность взрослых	Показатель грамотности среди взрослого населения основывается на тестах, проведенных в рамках программы ОЭСР по международной оценке компетенций для взрослых 2012 года (PIAAC). Он оценивает навыки грамотности по шестиуровневой шкале в зависимости от способности респондентов находить информацию в письменном материале различной сложности. Те, кто набрал меньше 1-го уровня (176 баллов), могут читать только короткие отрывки на знакомые темы. Навыки, необходимые для достижения 1-го уровня (от 176 до 226 пунктов) - это знание базового словаря для обработки значения на уровне предложения и способность читать письменный текст. Уровень 2 требует более высоких когнитивных навыков, в частности, способности соединять информацию в разных точках письменного текста. Для получения информации о более высоких уровнях грамотности, см. ОЭСР (2013). Этот раздел классифицирует основные навыки как уровень 1 или меньше. В ходе обследования ПДИК респондентам было предложено выбрать язык или языки (не более двух), которым они учились в детстве и которые по-	Взрослые в возрасте от 16 до 64 лет на момент обследования.

			<p>прежнему говорят. Сопоставляя эту информацию с языком, на котором проводится тест на грамотность, в настоящем разделе отделяются результаты работы иммигрантов, говорящих на иностранном языке (т. е. тех, кто не изучал этот тест в детстве), и тех, чей родной язык совпадает с языком большинства в принимающей стране. Тем не менее, важно подчеркнуть, что языковые сведения не оценивает знания. Иммигрант, говорящий на иностранных языках, может очень хорошо говорить на языке принимающей страны. С другой стороны, уровень знаний иммигранта, родным языком которого также является язык, на котором говорят в принимающей стране, может ограничиваться недостаточными когнитивными навыками или низким уровнем образования.</p> <p>ОЭСР и средние показатели представляют собой простые средние результаты, приведенные в различных таблицах или диаграммах.</p>	
		<p>Доступ к образованию и профессиональной подготовке для взрослых</p>	<p>Они касаются всех видов образования и учебных программ, использовавшихся в течение предыдущих 12 месяцев, – образовательных программ, дистанционных учебных платформ, профессиональной подготовки без отрыва от производства, семинаров, рабочих групп и частных уроков. В этом разделе также рассматриваются причины отказа респондентов от использования возможностей для обучения, несмотря на необходимость. Причины делятся на три категории: I) образование или Финансы: "не соответствуют стандарту прохождения курса" или "программа слишком дорогая"; ii) занятость: "отсутствие поддержки со стороны работодателя" или "слишком занята на работе"; iii) семья: "курс запланирован в неудобное время" или "не хватает времени из-за семейных обязательств". Респонденты иногда приводят другие причины, например, "что-то придумало, что остановило меня от посещения", или не дают объяснения.</p>	<p>Взрослых в возрасте 25-64 лет на момент обследования. Люди в возрасте от 16 до 24 лет были исключены из выборки, чтобы ограничить количество студентов в начальном образовании.</p>

		<p>Профессиональная подготовка для взрослых</p>	<p>Данные относятся к наиболее актуальной программе в области образования или профессиональной подготовки (см. показатель 7.3), которая осуществлялась в течение предыдущих 12 месяцев, и в первую очередь к вопросу о том, ориентирована ли она на работу. Обучение может быть связано с работой, потому что сотрудники или начальники организуют его в рабочее время, чтобы помочь сотрудникам более эффективно выполнять свои обязанности, или потому, что его содержание фокусируется на конкретной работе и призвано увеличить шансы стажеров найти работу или обеспечить лучшую работу. Если цель состоит в том, чтобы найти работу или лучшую работу, любой может быть обеспокоен, независимо от их статуса занятости (на работе, безработных или неактивных), когда начинается обучение. В этом разделе также обсуждается, был ли учебный курс признан полезным для участников в их текущей работе или работе, которую они провели в то время. Что информация была получена только от респондентов, которые сообщили, что они работали даже во время курса. Средние показатели ОЭСР и ЕС представляют собой простые средние показатели всех результатов, показанных в каждой таблице и цифре.</p>	<p>Взрослых в возрасте 25-64 лет на момент обследования. Все лица в возрасте 16-24 лет были исключены из выборки с целью ограничения числа учащихся в системе начального образования.</p>
<p><u>Доходы семей иммигрантов</u></p>	<p>Доход является решающим фактором при определении многих социально-экономических результатов. Низкий доход влияет на благосостояние иммигрантов и может привести к маргинализации и нарушению социальной сплоченности.</p>	<p>Доля доходов домохозяев</p>	<p>Годовой эквивалентный располагаемый доход домохозяев рассчитывается как доход на душу населения, скорректированный на квадратный корень размера домохозяйства. Доход выражается в евро (EUR) по ставке паритета покупательной способности (ППС). Она включает доходы от трудовой деятельности и капитала до учета подоходного налога, социальных взносов, услуг натурой, предоставляемых правительствами и другими субъектами, налогов на потребление и условно исчисленных доходов, получаемых в результате владения жильем. Средний доход (пятый дециль, D5) делит домашние хозяйства на две</p>	<p>Люди в возрасте 15 лет и старше, которые живут в обычном жилье. Годовой эквивалентный доход домохозяев присваивается каждому отдельному члену.</p>

			половины: одна половина получает меньше, а другая больше, чем медиана. Одна десятая часть населения имеет доход ниже, чем первый дециль (D1) и одна десятая доход выше, чем девятый дециль (D9). Соотношение между этими двумя децилями является показателем неравенства доходов.	
		Уровень бедности	Относительный уровень бедности - это доля населения, живущего за чертой бедности. Согласно используемому здесь определению Евростата, порог бедности составляет 60% медианного эквивалентного располагаемого дохода в каждой стране.	Все лица в возрасте 15 лет и старше, проживающие в обычном жилье.
		Уровень бедности на производстве	Показателем, который рассматривается в настоящем разделе, является относительный уровень бедности среди людей в сфере Заработная плата является основным источником дохода для большинства населения. Хотя занятость помогает снизить риск нищеты, ее не всегда достаточно для полной защиты людей от нищеты, особенно если у них есть дети-иждивенцы.	Люди в возрасте от 16 лет и старше, живущие в обычном жилье, которые работают не менее семи месяцев в году.
		Финансовая изоляция	Поскольку многие финансовые потоки в развитых странах осуществляются через финансовые учреждения и банки, отсутствие банковского счета является препятствием для экономической интеграции. Кроме того, важным показателем экономической интеграции является финансовая изоляция. Он имеет два измерения и проливает свет на трудности, с которыми сталкиваются семейства в своих отношениях с финансовыми учреждениями: они могут не иметь банковского счета или, когда он у них есть, он может быть перерасход. Данные о финансовом отчуждении имеются только по странам ЕАЭС.	Все домохозяйства с по крайней мере одним ответственным лицом в возрасте старше 15 лет.
<u>Жилье</u>	Доступ к достаточному жилью является важным фактором улучшения условий жизни и благосостояния иммигрантов и их семей.	Владения жильем	Землевладение, как правило, дезагрегируется на три вида: размещение владельца, сдача в аренду и бесплатное размещение. В большинстве европейских стран арендаторы арендуют жилье по рыночным или сниженным ставкам (социальное жилье, субсидируемое работодателем жилье или жилье, арендная	Семейства, проживающие в обычном жилье, в которых по крайней мере одно ответственное лицо в возрасте 16 лет или старше.

			плата которого установлена законом).	
		Доля переполненных жилищ	<p>Жилое помещение считается переполненным, если количество комнат меньше суммы одной гостиной для семейства, одной комнаты для супружеской пары, отвечающей за жилище (или двух комнат, если два ответственных лица не образуют пары), одной комнаты для каждого двух дополнительных взрослых (люди в возрасте 18 лет и старше) и одной комнаты для каждого двух детей.</p> <p>Жилье квалифицируется как чрезвычайно переполненное, если количество комнат по крайней мере на две комнаты меньше количества, требуемого семейству. Люди, живущие в одиночестве и бездетные пары, не могут быть затронуты крайней переполненностью, поскольку по определению такие домочадцы нуждаются не более чем в двух комнатах. Поэтому показатель крайней переполненности не включает две категории.</p>	<p>Люди в возрасте от 16 лет и старше живут в обычном жилье. Одинокие и бездетные пары по определению исключаются из расчета крайней переполненности.</p>
		Жилищные условия	<p>Жилищные условия являются одним из аспектов благосостояния. Качество жилья оценивается по различным критериям. Он описан как лишенный или некачественный, если жилье слишком темное, если оно не имеет исключительного доступа к ванной комнате (Ванна или душевая и промывка туалета) или если кровля протекает. Внешняя среда также является частью благополучия жилых помещений. Обветшалое окружение может подорвать репутацию района, что со временем косвенно скажется, среди прочего, на возможностях в области образования и занятости. Микрорайоны классифицируются как ветхие, если на улице часто встречаются отходы, а общественные объекты повреждены. Для стран ОЭСР за пределами Европы не имеется сопоставимой информации по вопросам соседства.</p>	<p>Люди в возрасте от 16 лет и старше, которые живут в обычном жилье.</p>

		Ставка завышенной стоимости жилья	Ставка завышенной стоимости жилья представляет собой процентную долю домашних хозяйств, которые тратят более 40% своего располагаемого дохода на аренду. После жилищных субсидий были учтены в результате объема ставки завышенной стоимости. Этот показатель рассчитывается только для семейств, арендующих жилье. Для Неевропейских стран ОЭСР информация о жилищных субсидиях отсутствует.	Семьи-арендаторы, проживающие в обычном жилье, в котором, по крайней мере, одному ответственному лицу 16 лет или старше.
<u>Здоровье</u>	Здоровье является неотъемлемой частью благополучия и влияет на степень и способ взаимодействия с обществом в целом.	Самооценка состояния здоровья	Самооценка состояния здоровья человека является тем, как он воспринимает его физиологическое и психологическое здоровье. В этом разделе рассматриваются: 1) восприятие общего состояния здоровья; 2) отсутствие хронических заболеваний или состояний здоровья, таких как инвалидность; и 3) сложный показатель хорошего здоровья, который сочетает в себе воспринимаемое хорошее здоровье и отсутствие хронических болезней или связанных с ними ограничений. Различные обследования по-разному охватывают все три аспекта сообщаемого показателя состояния здоровья, что может препятствовать проведению международных сопоставлений. В этом разделе пропорции людей, которые оценивают свое здоровье, рассматриваются как "хорошее" или лучше. Результаты иммигрантов корректируются для оценки того, какими они будут, если родившиеся за границей жители имеют такую же возрастную структуру, что и их родные сверстники.	Люди старше 15 лет.

		Здравоохранение	<p>Этот показатель определяет, считали ли респонденты за предыдущие 12 месяцев, что они нуждались в медицинской помощи (за исключением стоматологического обследования или лечения), но не получали ее, и действительно ли они обращались к врачу (либо к врачу общей практики, либо к специалисту). Размеры выборки, как правило, слишком малы, чтобы можно было подробно объяснить причины неудовлетворения медицинской потребности. Однако данные из Соединенных Штатов относятся только к медицинским потребностям, которые не были удовлетворены по причинам стоимости. Поэтому их следует с осторожностью сравнивать с данными других стран. Этот показатель скорректирован с учетом того, чтобы иммигранты могли оценить, какими будут результаты, если родившиеся за рубежом лица будут иметь такую же возрастную структуру, что и родившиеся за рубежом.</p>	Люди старше 15 лет.
<u>Гражданская активность</u>	Активное участие в жизни общества принимающей страны свидетельствует о том, что иммигранты являются неотъемлемой частью их страны.	Приобретение гражданства	<p>В идеале показатели приобретения гражданства должны рассчитываться путем деления доли родившихся за рубежом граждан на соответствующее иностранное население. Однако определение понятия "правомочное иностранное рожденное население" варьируется от одной страны к другой, поскольку юридические практические аспекты приобретения сильно различаются между странами. Ключевым критерием приобретения гражданства является минимальный срок проживания. Практически во всех странах это максимум десять лет. Поэтому для того чтобы сосредоточить внимание на тех, кто имеет право в принципе, рассматриваемый в этом разделе коэффициент приобретения основывается на доле иммигрантов, которые проживают в принимающей стране не менее десяти лет и имеют ее гражданство.</p>	<p>Иммигранты в возрасте 15 лет и старше, проживающие в принимающей стране не менее десяти лет. Иммигранты, имеющие гражданство принимающей страны при рождении (например, экспатрианты), включаются, поскольку они не могут быть идентифицированы по отдельности.</p>

		Участие избирателей	Избиратель в этом разделе рассматривается как участник в выборах. Участие измеряется с помощью опросов, которые проводят среди респондентов, голосовали ли они на последних парламентских выборах в стране их проживания. Две версии самооценки уровня электорального участия представлена здесь: брутто-ставки. Скорректированная ставка предполагает, каким будет коэффициент участия, если бы иммигранты были того же возраста и того же уровня образования, что и родившиеся у них. Эти данные отсутствуют в Австралии, где голосование является обязательным.	Все лица в возрасте 18 лет и старше, имеющие право голоса на национальных выборах. Поскольку лишь немногие страны предоставляют иностранцам право голоса на выборах такого рода, этот показатель ограничивается теми, кто приобрел гражданство принимающей страны.
<u>Социальная сплоченность</u>	Будучи неотъемлемой частью общества и активно участвуя в жизни принимающей страны, является ключевым элементом интеграции иммигрантов. Поскольку интеграция - это двусторонний процесс, взаимное признание и доверие являются ключевыми условиями социальной сплоченности.	Предполагаемая дискриминация	Этническая дискриминация обычно понимается как несправедливое обращение с отдельным лицом или определенной группой людей на основании их этнической принадлежности, расы или гражданства. Он может иметь различные формы и может быть присущ индивидуальному поведению и институциональным структурам и практике. Этот показатель отражает этническую дискриминацию, воспринимаемую людьми, родившимися за границей. В зависимости от страны оно отражает дискриминацию, которая воспринимается лично в той или иной ситуации или всей этнической группой респондента.	Иностранцы в возрасте от 15 до 64 лет.
		Отношение принимающего общества к иммиграции	В отличие от предыдущих показателей, эта цель заключается в оценке интеграции иммигрантов с точки зрения принимающей страны, поскольку позитивное отношение облегчает интеграцию. Мнения принимающей страны об иммиграции оценивались с использованием различных вопросов: является ли город или район проживания респондентов хорошим местом для проживания мигрантов, что можно считать показателем гостеприимства, и какое влияние иммиграция оказывает на экономику и культурную жизнь. Последний вопрос не задается в опросах Неевропейских стран.	Люди в возрасте 15 лет и старше, как уроженцы, так и иммигранты.

Приложение Б

Сценарий глубинного интервью трудовых мигрантов

Уважаемые иностранные граждане!

Вы принимаете участие в глубинном интервью, целью которого является оценка адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество Дальневосточного региона. Интервью анонимное, его результаты будут использованы только в общем виде. Заранее благодарю за сотрудничество!

Раздел миграция.

1. Скажите, пожалуйста, давно ли Вы здесь проживаете?
 - 1 год;
 - 2 года;
 - 3 года;
 - 4 года;
 - 5 лет;
 - другое _____
2. Откуда Вы приехали?
3. Почему именно Дальний Восток? Чем этот регион так привлекателен для Вас? Что здесь есть такого, чего нет у Вас на родине?
4. Какова цель Вашего приезда?
 - работа;
 - туризм;
 - образование;
 - личное;
 - другое _____

Раздел рынок труда.

1. Какова Ваша трудовая деятельность на данный момент?
2. Быстро ли Вы нашли данное место работы?

Раздел занятости.

1. Вы работаете в компании или у Вас свое предприятие?
2. Чем занимается компания, в которой Вы работаете?
 - строительство;
 - сельское и лесное хозяйство;
 - торговля;

- ресторанный-гостиничный сервис;
 - обрабатывающее делопроизводство;
 - другое _____
- 3. Сколько часов в день Вы работаете?**
- полный рабочий день (8 часов);
 - неполный рабочий день (4 часа);
 - гибкий график;
 - другое _____!
- 4. Сколько вы зарабатываете?**
- от 10 до 15 тыс.
 - от 16 до 25 тыс.
 - от 26 до 35 тыс.
 - от 36 до 45 тыс.
 - другое _____
- 5. Какой трудовой договор с Вами заключен?**
- срочный;
 - бессрочный;
 - не заключен.
- 6. Как Вы считаете, Вы занимаете достойную Вас должность? Почему?**

Раздел образования.

- 1. Скажите пожалуйста, приходилось ли Вам учиться? Если да, то где и когда?**
- 2. Как Вы оцениваете уровень Вашего образования?**
- начальное;
 - среднее;
 - высшее;
 - другое _____
- 3. Повышали ли Вы свое мастерство, чтобы устроиться на желаемую работу?**
- 4. Научились ли Вы чему-то новому за последние 12 месяцев?**

Раздел дохода семей иммигрантов.

- 1. Из сколько человек состоит Ваша семья?**
- я живу один
 - 2 человека
 - 3 человека
 - 4 человека
 - больше 4 человек.
- 2. Вы здесь живете со всей своей семьей?**
- 3. Вы один обеспечиваете семью?**
- да;
 - нет.

4. Ваша заработная плата-это единственный канал дохода в Вашей семье?

Раздел жилье.

1. Скажите пожалуйста, как Вы оцениваете уровень жизни своей семьи?

2. В каких условиях Вы проживаете?

3. Помещение, в котором проживает Ваша семья, это Ваша собственность?

- да;
- нет, арендуем;
- нет, живем у знакомых;
- это общежитие;
- другое _____

Раздел здоровья.

1. Как Вы оцениваете свое состояние здоровья?

- слабое;
- нормальное;
- крепкое.

2. Часто ли Вы болеете?

- раз в год;
- раз в пол года;
- раз в месяц;
- никогда не болел.

3. Насколько часто Вы обращаетесь в медицинские учреждения?

- раз в год;
- раз в пол года;
- раз в месяц;
- другое _____

4. Нравится ли Вам предоставление медицинских услуг на Дальнем Востоке?

5. Раздел гражданская активность?

1. У кого-нибудь из членов Вашей семьи уже есть гражданство РФ или может кому-нибудь из Вас хотелось бы стать гражданином РФ и почему?

2. За все время нахождения здесь Вы пытались повлиять на политические изменения страны или региона, например, сходить на выборы и т.п.?

Раздел социальной сплочённости.

1. Что Вы можете сказать о населении данного региона:

2. На Ваш взгляд, как местное население относится к приезжим?

3. Приходилось ли Вам стать участником конфликтной ситуации или наблюдать конфликты между местным населением и приезжими?

4. Как Вы думаете, почему такие ситуации могут происходить?

5. С какими проблемами Вы столкнулись при переезде в Дальневосточный регион?

Возраст.

1. Сколько Вам лет?

- от 15 до 25;

- от 26 до 35

- от 36 до 45;

- от 46 до 55;

- от 56 до 65;

- другое _____

2. Какого вы пола?

- мужчина;

- женщина.

Спасибо большое за Ваше внимание! Мне было приятно узнать о Вас больше!

Приложение В

Результаты глубинного интервью трудовых мигрантов

Вопросный лист для проведения глубинного интервью с трудовыми иммигрантами.

Раздел миграция.

5. Скажите, пожалуйста, давно ли Вы здесь проживаете?

- 1 год;
- 2 года;
- 3 года;
- 4 года;
- **5 лет;**
- другое _____

6. Откуда Вы приехали?

Китай, г. Харбин

7. Почему именно Дальний Восток? Чем этот регион так привлекателен для Вас?

Что здесь есть такого, чего нет у Вас на родине?

Тут много русских друзей, которые помогают нам. Я с ними больше знаю, мне тут не страшно! Тут дешевле, чем в других городах в России, где я была.

8. Какова цель Вашего приезда?

- **работа;**
- туризм;
- образование;
- личное;
- другое _____

Раздел рынок труда.

3. Какова Ваша трудовая деятельность на данный момент?

Я работаю продавцом здесь! Еще эта лавка на меня оформлена! По-русски говорят: «ИП». Мы возим сами овощи и фрукты, и другую китайскую еду (лапша, соусы, чипсы).

4. Быстро ли Вы нашли данное место работы?

Да! Русские друзья помогли все оформить!

Раздел занятости.

7. Вы работаете в компании или у Вас свое предприятие?

У нас это свое! Семейное! Сначала мои родители занимались этим! Теперь я с мужем!

8. Чем занимается компания, в которой Вы работаете?

- строительство;
- сельское и лесное хозяйство;
- **торговля;**
- ресторанно-гостиничный сервис;
- обрабатывающее производство;
- другое _____

9. Сколько часов в день Вы работаете?

- полный рабочий день (8 часов);
- неполный рабочий день (4 часа);
- гибкий график;
- другое ***11 часов работаю! Пока люди приходят за товаром! До с 9 и до 8 вечера.***

10. Сколько вы зарабатываете?

- от 10 до 15 тыс.
- от 16 до 25 тыс.
- от 26 до 35 тыс.
- от 36 до 45 тыс.
- другое ***примерно 2-3 тыс. в день, когда сезон. это около 70 в месяц. Летом плохо берут, свой урожай у многих. Летом примерно в месяц 50 получается. Хватает только на аренду.***

11. Какой трудовой договор с Вами заключен?

- ***срочный;***
- бессрочный;
- не заключен.

12. Как Вы считаете, Вы занимаете достойную Вас должность? Почему?

Да! Мне нравится этим заниматься! Менять не думала! Тут с людьми общаюсь! Больше учусь говорить и писать на русском языке! Это мое! Люди радуются, когда покупают у меня. Это самое главное для меня! Мне хорошо! В помещении этом тепло, светло, есть вода, тут не обманывает начальник (имеется в виду арендатор).

Раздел образования.

5. Скажите пожалуйста, приходилось ли Вам учиться? Если да, то где и когда?

Да, я закончила школу в Харбине.

6. Как Вы оцениваете уровень Вашего образования?

- начальное;
- ***среднее;***
- высшее;
- другое _____

7. Повышали ли Вы свое мастерство, чтобы устроиться на желаемую работу?

Нет. Чтобы торговать, не нужно ничему учиться! Это просто. Когда еще друзья помогают русские, то вообще нет проблем. Но вообще я почти сразу переехала сюда, чтобы работать! Через год мужа нашла, потом сын родился! Некогда было! Думала как больше денег заработать!

8. Научились ли Вы чему-то новому за последние 12 месяцев?

Пока здесь стою, лучше говорить по-русски начала! Люди научили писать по-русски! Больше ничему. Даже не думала об этом.

Раздел дохода семей иммигрантов.

5. Из сколько человек состоит Ваша семья?

- я живу один
- 2 человека
- 3 человека
- 4 человека
- ***больше 4 человек.***

6. Вы здесь живете со всей своей семьей?

Нет. Здесь живу я и муж! Мама и папа мои иногда приезжают с нашим сыном! Но сын уже пошел в школу, поэтому это бывает редко! Учиться надо! Они следят!

7. Вы один обеспечиваете семью?

- да;
- *нет.*

8. Ваша заработная плата-это единственный канал дохода в Вашей семье?

Нет! Мой муж тоже работает! Еще у свекрови есть пенсия!. Нормально живем.

Раздел жилье.

4. Скажите пожалуйста, как Вы оцениваете уровень жизни своей семьи?

Наверное, средне. Не богатые, но и не бедные! На все основное хватает! Летом иногда даже путешествуем!

5. В каких условиях Вы проживаете?

У нас квартира. В ней есть 1 комната, гостиная, туалет, ванная. Там я и муж живем! Нормально! Нам хорошо. Есть вода, свет, электричество, микроволновка, чайник, холодильник, из мебели есть диван и большая кровать, шкафы, полки! В общем нам комфортно. Можно отдохнуть! Даже друзей иногда зовем!

6. Помещение, в котором проживает Ваша семья, это Ваша собственность?

- да;
- *нет, арендуем;*
- нет, живем у знакомых;
- это общежитие;
- другое _____

Раздел здоровья.

6. Как Вы оцениваете свое состояние здоровья?

- слабое;
- нормальное;
- *крепкое.*

7. Часто ли Вы болеете?

- *раз в год;*
- раз в пол года;
- раз в месяц;
- раз в 2 года;
- другое _____

8. Насколько часто Вы обращаетесь в медицинские учреждения?

- раз в год;
- раз в пол года;
- раз в месяц;
- другое 1 раз в год. *Это полное обследование в Китае для каждого человека. Если простыла, то сама лечусь! Но это очень редко!*

9. Нравится ли Вам предоставление медицинских услуг на Дальнем Востоке?

Я была 1 раз здесь в поликлинике. Когда беременная была! Ходила на УЗИ! Больница очень старая, неприятная, но врач очень хорошая женщина, добрая! Она хорошо посмотрела, сделала заключение, думаю, она хороший врач!

Раздел гражданская активность?

3. У кого-нибудь из членов Вашей семьи уже есть гражданство РФ или может кому-нибудь из Вас хотелось бы стать гражданином РФ и почему?

Нет. Все китайцы! Нет, я бы не хотела, я тут ничего не знаю, даже при том, что тут друзья. Мне как китаянке лучше в Китае! Там больше знаю, больше льгот, власти о нас заботятся! Мне там хорошо!

4. За все время нахождения здесь Вы пытались повлиять на политические изменения страны или региона, например, сходить на выборы и т.п.?

Нет! Я даже не знала о таком!

Раздел социальной сплочённости.

6. Что Вы можете сказать о населении данного региона:

Вообще люди добрые! Их много! Но бывает по-разному! От человека зависит! Как и в Китае, есть бандиты, есть хулиганы, пьяные. Как их любить? Но хороших людей конечно больше.

7. На Ваш взгляд, как местное население относится к приезжим?

Дружелюбно, я думаю! Мое ощущение такое!

8. Приходилось ли Вам стать участником в конфликтной ситуации или наблюдать конфликты между местным населением и приезжими?

Я не попадала, но видела несколько раз! Это сами люди такие!

9. Как Вы думаете, почему такие ситуации могут происходить?

Я думаю, что это от людей зависит! Есть такие русские, которые сами плохо живут и всем, поэтому вокруг недовольны! Бывает, приходят и им все дорого, это не так или еще что. А бывает иностранцы глупые, думают, что они сейчас всех научат жить по своим правилам, но забывают, что они в чужой стране.

10. С какими проблемами Вы столкнулись при переезде в Дальневосточный регион?

Знание русского языка. Я когда приехала, то не очень знала язык, русские все злились, говорили со мной не очень. А еще проверок много было! Но проверки были на другой точке. Сюда я 4 года назад переехала! А там полиция денег хотела всегда!

Возраст.

2. Сколько Вам лет?

- от 15 до 25;

- **от 26 до 35**

- от 36 до 45;

- от 46 до 55;

- от 56 до 65;

- другое _____

2. Какого вы пола?

- мужчина;

- **женщина.**

Спасибо большое за Ваше внимание! Мне было приятно узнать о Вас больше!

Раздел миграция.

9. Скажите, пожалуйста, давно ли Вы здесь проживаете?

- 1 год;
- 2 года;
- 3 года;
- **4 года;**
- 5 лет;
- другое _____

10. Откуда Вы приехали?

Китай, г. Пекин

11. Почему именно Дальний Восток? Чем этот регион так привлекателен для Вас?

Что здесь есть такого, чего нет у Вас на родине?

Тут работает моя жена! Я должен ей помогать как муж!

12. Какова цель Вашего приезда?

- **работа;**
- туризм;
- образование;
- личное;
- другое _____

Раздел рынок труда.

5. Какова Ваша трудовая деятельность на данный момент?

Я работаю продавцом здесь! Моя жена тут директор!

6. Быстро ли Вы нашли данное место работы?

Да!

Раздел занятости.

13. Вы работаете в компании или у Вас свое предприятие?

У нас это свое! Семейное!

14. Чем занимается компания, в которой Вы работаете?

- строительство;
- сельское и лесное хозяйство;
- **торговля;**
- ресторанно-гостиничный сервис;
- обрабатывающее производство;
- другое _____

15. Сколько часов в день Вы работаете?

- полный рабочий день (8 часов);
- неполный рабочий день (4 часа);
- гибкий график;
- другое **11 часов работаю! Пока люди приходят за товаром! До с 9 и до 8 вечера.**

16. Сколько вы зарабатываете?

- от 10 до 15 тыс.

- от 16 до 25 тыс.
- от 26 до 35 тыс.
- от 36 до 45 тыс.
- другое *_примерно 2-3 тыс. в день, когда сезон. это около 70 в месяц. Летом плохо берут, свой урожай у многих. Летом примерно в месяц 50 получается. Хватает только на аренду.*

17. Какой трудовой договор с Вами заключен?

- *срочный;*
- бессрочный;
- не заключен.

18. Как Вы считаете, Вы занимаете достойную Вас должность? Почему?

Да! Мне нравится этим заниматься! Раньше я работал в Пекине в магазине брюк. Продавцом! Но сейчас это не выгодно! Тем более моя жена тут! Мне там нечего делать! Вдвоем здесь мы сможем больше!

Раздел образования.

9. Скажите пожалуйста, приходилось ли Вам учиться? Если да, то где и когда?

Да, я закончил школу в Пекине и еще колледж по авто разборке.

10. Как Вы оцениваете уровень Вашего образования?

- начальное;
- *среднее;*
- высшее;
- другое _____

11. Повышали ли Вы свое мастерство, чтобы устроиться на желаемую работу?

Нет.

12. Научились ли Вы чему-то новому за последние 12 месяцев?

Нет! Времени нет на это! Я весь день тут, работаю, помогаю жене! Некогда совсем.

Раздел дохода семей иммигрантов.

9. Из сколько человек состоит Ваша семья?

- я живу один
- 2 человека
- 3 человека
- 4 человека
- *больше 4 человек.*

10. Вы здесь живете со всей своей семьей?

Нет. Я и жена.

11. Вы один обеспечиваете семью?

- да;
- нет.

12. Ваша заработная плата-это единственный канал дохода в Вашей семье?

Нет! Моя жена работает со мной и у мамы есть пенсия.

Раздел жилье.

7. Скажите пожалуйста, как Вы оцениваете уровень жизни своей семьи?
Наверное, средне. Хочется лучше конечно! Но пока нормально! Хватает!

8. В каких условиях Вы проживаете?

У нас квартира. В ней есть 1 комната, гостиная, туалет, ванная. Там я и жена живем! Нормально! Нам хорошо. Есть вода, свет, электричество, микроволновка, чайник, холодильник, из мебели есть диван и большая кровать, шкафы, полки! В общем, нам комфортно. Можно отдохнуть! Даже друзей иногда зовем!

9. Помещение, в котором проживает Ваша семья, это Ваша собственность?

- да;
- *нет, арендуем;*
- нет, живем у знакомых;
- это общежитие;
- другое _____

Раздел здоровья.

10. Как Вы оцениваете свое состояние здоровья?

- слабое;
- нормальное;
- *крепкое.*

11. Часто ли Вы болеете?

- раз в год;
- раз в пол года;
- раз в месяц;
- *раз в 2 года.*

12. Насколько часто Вы обращаетесь в медицинские учреждения?

- раз в год;
- раз в пол года;
- раз в месяц;
- другое *__1 раз в год. Это полное обследование в Китае для каждого человека. Если простыла, то сама лечусь! Но это очень редко!*

13. Нравится ли Вам предоставление медицинских услуг на Дальнем Востоке?

Я здесь не ходил к врачам! Не могу сказать.

14. Раздел гражданская активность?

5. У кого-нибудь из членов Вашей семьи уже есть гражданство РФ или может кому-нибудь из Вас хотелось бы стать гражданином РФ и почему?

Нет. Все в Китае! Для нас это лучше! У Вас другие законы!

Я только хотел бы, чтобы в Китае тоже можно было больше детей иметь! Я хочу еще 1 сына или дочку, но нам нельзя! Нас много.

6. За все время нахождения здесь Вы пытались повлиять на политические изменения страны или региона, например, сходить на выборы и т.п.?

Нет! Я даже не знала о таком!

Раздел социальной сплочённости.

11. Что Вы можете сказать о населении данного региона:

Люди хорошие! Всегда подскажут, научат, если не знаешь что-то!

12. На Ваш взгляд, как местное население относится к приезжим?

Хорошо! Нас никто не обижал!

13. Приходилось ли Вам стать участником в конфликтной ситуации или наблюдать конфликты между местным населением и приезжими?

Нет. Мне не попадалось. Сам не был.

14. Как Вы думаете, почему такие ситуации могут происходить?

Потому что люди бывают плохие, бывают – хорошие! Все от них зависит! Бывают мерзкие, таких и в Китае много! Это не зависит от того кто ты, русский или нет, просто люди глупые бывают!

15. С какими проблемами Вы столкнулись при переезде в Дальневосточный регион?

Пока что не было проблем! Друзья жены русские нас поддерживают во всем. Поэтому все хорошо пока что.

Возраст.

3. Сколько Вам лет?

- от 15 до 25;

- **от 26 до 35**

- от 36 до 45;

- от 46 до 55;

- от 56 до 65;

- другое _____

2. Какого вы пола?

- **мужчина;**

- женщина.

Спасибо большое за Ваше внимание! Мне было приятно узнать о Вас больше!

Раздел миграция.

13. Скажите, пожалуйста, давно ли Вы здесь проживаете?

- 1 год;
- 2 года;
- 3 года;
- 4 года;
- 5 лет;
- другое 2,5 года

14. Откуда Вы приехали?

Китай, г. Суйфунхэ

15. Почему именно Дальний Восток? Чем этот регион так привлекателен для Вас?

Что здесь есть такого, чего нет у Вас на родине?

Сначала я приехала сюда в командировку. Мне здесь очень понравилось. Море рядом, город красивый. Через 1,5 года я решила сделать здесь что-то свое. Открыть свой магазин. Поэтому приехали сюда.

16. Какова цель Вашего приезда?

- *работа*;
- туризм;
- образование;
- личное;
- другое _____

Раздел рынок труда.

7. Какова Ваша трудовая деятельность на данный момент?

Я работаю официанткой.

8. Быстро ли Вы нашли данное место работы?

Да! Через интернет нашла! Там много объявлений.

Раздел занятости.

19. Вы работаете в компании или у Вас свое предприятие?

В компании

20. Чем занимается компания, в которой Вы работаете?

- строительство;
- сельское и лесное хозяйство;
- торговля;
- *ресторанно-гостиничный сервис*;
- обрабатывающее делопроизводство;
- другое _____

21. Сколько часов в день Вы работаете?

- полный рабочий день (8 часов);
- неполный рабочий день (4 часа);
- гибкий график;
- другое *11 часов работаю!*

Сколько вы зарабатываете?

- от 10 до 15 тыс.

- **от 16 до 25 тыс.**

- от 26 до 35 тыс.

- от 36 до 45 тыс.

- другое _____

22. Какой трудовой договор с Вами заключен?

- **срочный;**

- бессрочный;

- не заключен.

23. Как Вы считаете, Вы занимаете достойную Вас должность? Почему?

Мне не нравится моя работа. Я хотела свой магазин здесь открыть, но не получилось. Очень дорого, работали себе в минус, много долгов появилось. Теперь приходится работать, чтобы долги отдать и жить на что-то. Еле хватает.

Раздел образования.

13. Скажите пожалуйста, приходилось ли Вам учиться? Если да, то где и когда?

В Китае училась в школе, но не закончила. Оставалось доучиться 2 года, но денег не хватило и мне пришлось уйти.

14. Как Вы оцениваете уровень Вашего образования?

- **начальное;**

- среднее;

- высшее;

- другое _____

15. Повышали ли Вы свое мастерство, чтобы устроиться на желаемую работу?

Да, русский язык.

16. Научились ли Вы чему-то новому за последние 12 месяцев?

Нет! Времени нет, постоянно работаю, нет еще компьютера, чтобы учиться и денег.

Раздел дохода семей иммигрантов.

13. Из сколько человек состоит Ваша семья?

- я живу один

- 2 человека

- **3 человека**

- 4 человека

- больше 4 человек.

14. Вы здесь живете со всей своей семьей?

Нет. Здесь живу только я.

15. Вы один обеспечиваете семью?

- да;

- **нет.**

16. Ваша заработная плата-это единственный канал дохода в Вашей семье?

Нет! Муж и родители помогают.

Раздел жилье.

10. Скажите пожалуйста, как Вы оцениваете уровень жизни своей семьи?
Наверное, средне.

11. В каких условиях Вы проживаете?
Я тут снимаю квартиру. 2 комнаты, свет, вода, диван, кровать. Все есть, кроме плиты. В Китае я конечно живу лучше, но наверное для России это хорошие условия. Но мне хватает.

12. Помещение, в котором проживает Ваша семья, это Ваша собственность?

- да;
- *нет, арендуем;*
- нет, живем у знакомых;
- это общежитие;
- другое _____

Раздел здоровья.

15. Как Вы оцениваете свое состояние здоровья?

- слабое;
- нормальное;
- *крепкое.*

16. Часто ли Вы болеете?

- раз в год;
- раз в пол года;
- раз в месяц;
- *раз в 2 года.*

17. Насколько часто Вы обращаетесь в медицинские учреждения?

- *раз в год;*
- раз в пол года;
- раз в месяц;
- другое __

18. Нравится ли Вам предоставление медицинских услуг на Дальнем Востоке?

Я здесь не ходил к врачам! Не могу сказать.

19. Раздел гражданская активность?

7. У кого-нибудь из членов Вашей семьи уже есть гражданство РФ или может кому-нибудь из Вас хотелось бы стать гражданином РФ и почему?

Нет. Я бы сама не хотела. Здесь мало получаю. Еле хватает на жизнь.

8. За все время нахождения здесь Вы пытались повлиять на политические изменения страны или региона, например, сходить на выборы и т.п.?

Нет! Я даже не знала о таком!

Раздел социальной сплочённости.

16. Что Вы можете сказать о населении данного региона:

Люди хорошие, добрые.

17. На Ваш взгляд, как местное население относится к приезжим?

Хорошо! Читала много истории. Русские помогали нам! Вообще здесь очень хорошие люди. Всегда подскажут.

18. Приходилось ли Вам стать участником в конфликтной ситуации или наблюдать конфликты между местным населением и приезжими?

Да.. видела.. Но со мной никогда не было

19. Как Вы думаете, почему такие ситуации могут происходить?

Потому что люди пьют. Эта привычка плохо делает всем. Здесь нет разницы русский ты или китаец.

20. С какими проблемами Вы столкнулись при переезде в Дальневосточный регион?

Пока что не было проблем! Все как-то помогали.

Возраст.

4. Сколько Вам лет?

- от 15 до 25;

- **от 26 до 35**

- от 36 до 45;

- от 46 до 55;

- от 56 до 65;

- другое _____

2. Какого вы пола?

- мужчина;

- **женщина.**

Спасибо большое за Ваше внимание! Мне было приятно узнать о Вас больше!

Раздел миграция.

17. Скажите, пожалуйста, давно ли Вы здесь проживаете?

- 1 год;
- 2 года;
- 3 года;
- 4 года;
- **5 лет;**
- другое _____

18. Откуда Вы приехали?

Узбекистан

19. Почему именно Дальний Восток? Чем этот регион так привлекателен для Вас?

Что здесь есть такого, чего нет у Вас на родине?

Работать. Здесь платят больше.

20. Какова цель Вашего приезда?

- **работа;**
- туризм;
- образование;
- личное;
- другое _____

Раздел рынок труда.

9. Какова Ваша трудовая деятельность на данный момент?

Я работаю продавцом

10. Быстро ли Вы нашли данное место работы?

Да! Знакомые подсказали.

Раздел занятости.

24. Вы работаете в компании или у Вас свое предприятие?

В магазине.

25. Чем занимается компания, в которой Вы работаете?

- строительство;
- сельское и лесное хозяйство;
- **торговля;**
- ресторанно-гостиничный сервис;
- обрабатывающее производство;
- другое _____

26. Сколько часов в день Вы работаете?

- **полный рабочий день (8 часов);**
- неполный рабочий день (4 часа);
- гибкий график;
- другое _____

27. Сколько вы зарабатываете?

- от 10 до 15 тыс.
- от 16 до 25 тыс.

- от 26 до 35 тыс.
- от 36 до 45 тыс.
- другое _____ **50 тыс.** _____

28. Какой трудовой договор с Вами заключен?

- *срочный*;
- бессрочный;
- не заключен.

29. Как Вы считаете, Вы занимаете достойную Вас должность? Почему?

Да, мне нравится! Хорошо платят, не обижают. Но мне хотелось бы свою строительную компанию здесь открыть и забрать туда отца.

Раздел образования.

17. Скажите пожалуйста, приходилось ли Вам учиться? Если да, то где и когда?
В Узбекистане я закончил 9 классов школы.

18. Как Вы оцениваете уровень Вашего образования?

- *начальное*;
- среднее;
- высшее;
- другое _____

19. Повышали ли Вы свое мастерство, чтобы устроиться на желаемую работу?
Нет. Я продавал и в Узбекистане. Нечему не надо было учиться.

20. Научились ли Вы чему-то новому за последние 12 месяцев?
Русский язык выучил!

Раздел дохода семей иммигрантов.

17. Из сколько человек состоит Ваша семья?

- я живу один
- 2 человека
- **3 человека**
- 4 человека
- больше 4 человек.

18. Вы здесь живете со всей своей семьей?
Нет. Здесь я живу один

19. Вы один обеспечиваете семью?

- да;
- *нет.*

20. Ваша заработная плата-это единственный канал дохода в Вашей семье?
Папа еще работает, но в Узбекистане.

Раздел жилье.

13. Скажите пожалуйста, как Вы оцениваете уровень жизни своей семьи?
Наверное, средне.

14. В каких условиях Вы проживаете?

Снимаю квартиру! Там 1 комната, туалет, ванная, кухня. Мебель есть, есть на чем готовить. Мне одному хорошо.

15. Помещение, в котором проживает Ваша семья, это Ваша собственность?

- да;
- *нет, арендуем;*
- нет, живем у знакомых;
- это общежитие;
- другое _____

Раздел здоровья.

20. Как Вы оцениваете свое состояние здоровья?

- слабое;
- нормальное;
- *крепкое.*

21. Часто ли Вы болеете?

- *раз в год;*
- раз в пол года;
- раз в месяц;
- раз в 2 года.

22. Насколько часто Вы обращаетесь в медицинские учреждения?

- *раз в год;*
- раз в пол года;
- раз в месяц;
- другое _____

23. Нравится ли Вам предоставление медицинских услуг на Дальнем Востоке?

Да. Врачи здесь мастера. Хорошо лечат.

Раздел гражданская активность?

9. У кого-нибудь из членов Вашей семьи уже есть гражданство РФ или может кому-нибудь из Вас хотелось бы стать гражданином РФ и почему?

Нет. Но мне хотелось бы остаться здесь жить и возможно получить гражданство. Так проще содержать семью.

10. За все время нахождения здесь Вы пытались повлиять на политические изменения страны или региона, например, сходить на выборы и т.п.?

Нет!

Раздел социальной сплочённости.

21. Что Вы можете сказать о населении данного региона:

Люди хорошие.

22. На Ваш взгляд, как местное население относится к приезжим?

Нормально. Не так, чтобы прям уважали, но хорошо, помогают даже.

23. Приходилось ли Вам стать участником в конфликтной ситуации или наблюдать конфликты между местным населением и приезжими?

Нет, но видел.

24. Как Вы думаете, почему такие ситуации могут происходить?

По-разному бывает, но в основном, это от воспитания зависит или как человек пьяный.

25. С какими проблемами Вы столкнулись при переезде в Дальневосточный регион?

Не было еще.

Возраст.

5. Сколько Вам лет?

- от 15 до 25;
- от 26 до 35
- **от 36 до 45;**
- от 46 до 55;
- от 56 до 65;
- другое _____

2. Какого вы пола?

- **мужчина;**
- женщина.

Спасибо большое за Ваше внимание! Мне было приятно узнать о Вас больше!

Раздел миграция.

1. Скажите, пожалуйста, давно ли Вы здесь проживаете?

- 1 год;
- 2 года;
- 3 года;
- 4 года;
- **5 лет;**
- другое _____

2. Откуда Вы приехали?

Узбекистан, г. Ургут

3. Почему именно Дальний Восток? Чем этот регион так привлекателен для Вас?

Что здесь есть такого, чего нет у Вас на родине?

Я сама родом из маленького бедного города. Там нет работы и нам не на что жить. Здесь хорошо платят.

4. Какова цель Вашего приезда?

- **работа;**
- туризм;
- образование;
- личное;
- другое _____

Раздел рынок труда.

1. Какова Ваша трудовая деятельность на данный момент?

Я работаю уборщицей

2. Быстро ли Вы нашли данное место работы?

Почти сразу. Я сначала сама искала, а потом сюда пошла, здесь сестра работает.

Раздел занятости.

1. Вы работаете в компании или у Вас свое предприятие?

Работаю в компании лаборатория частоты и в театре Горького уборщицей!

2. Чем занимается компания, в которой Вы работаете?

- строительство;
- сельское и лесное хозяйство;
- торговля;
- ресторанно-гостиничный сервис;
- обрабатывающее делопроизводство;
- другое клининг

3. Сколько часов в день Вы работаете?

- полный рабочий день (8 часов);
- неполный рабочий день (4 часа);
- гибкий график;
- другое *я работаю на разных объектах. Обычно мой рабочий день с 6 утра и до 10 вечера каждый день, кроме выходных. В выходные работаю с обеда, как заканчиваю убираться на 1 месте, еду на другое.*

4. Сколько вы зарабатываете?

- от 10 до 15 тыс.
- от 16 до 25 тыс.
- от 26 до 35 тыс.
- *от 36 до 45 тыс.*
- другое _____

5. Какой трудовой договор с Вами заключен?

- *срочный;*
- бессрочный;
- не заключен.

6. Как Вы считаете, Вы занимаете достойную Вас должность? Почему?

Да! Я много лет работаю уборщицей. У нас нормальная зарплата и я большую часть пересылаю детям на родину. Меня устраивает.

Раздел образования.

1. Скажите пожалуйста, приходилось ли Вам учиться? Если да, то где и когда?

Да, я закончил школу в Узбекистане.

2. Как Вы оцениваете уровень Вашего образования?

- начальное;
- *среднее;*
- высшее;
- другое _____

3. Повышали ли Вы свое мастерство, чтобы устроиться на желаемую работу?

Меня учила сестра. Я училась мыть полы mopами. Под каждый объект нужно подстраиваться и учиться, как нужно у них убираться. Поэтому тут постоянно что-то новое

4. Научились ли Вы чему-то новому за последние 12 месяцев?

Если это про университет или курсы, то нет.. на это нет времени. Но я на каждом объекте учусь новым способам и правилам уборки.

Раздел дохода семей иммигрантов.

1. Из сколько человек состоит Ваша семья?

- я живу один
- 2 человека
- 3 человека
- 4 человека
- *больше 4 человек.*

2. Вы здесь живете со всей своей семьей?

Нет. Я

3. Вы один обеспечиваете семью?

- да;
- *нет.*

4. Ваша заработная плата-это единственный канал дохода в Вашей семье?

Нет! Моя невестка работает со мной, сестра и муж сестры.

Раздел жилье.

1. Скажите пожалуйста, как Вы оцениваете уровень жизни своей семьи?

Мы хорошо живем и работаем! Много работаем, но зато нам всего хватает

2. В каких условиях Вы проживаете?

Я развелась и живу здесь с семьей сестры. Мы живем в 3 комнатной квартире в б. Но нам нормально. В каждой комнате по 2 человека-не тесно. У нас есть крыша над головой- это радует, вода, свет, на чем приготовить еду, постирать. Для комфорта больше ничего не нужно.

3. Помещение, в котором проживает Ваша семья, это Ваша собственность?

- да;
- *нет, арендуем;*
- нет, живем у знакомых;
- это общежитие;
- другое _____

Раздел здоровья.

1. Как Вы оцениваете свое состояние здоровья?

- слабое;
- нормальное;
- *крепкое.*

2. Часто ли Вы болеете?

- *раз в год;*
- раз в пол года;
- раз в месяц;
- раз в 2 года.

3. Насколько часто Вы обращаетесь в медицинские учреждения?

- раз в год;
- раз в пол года;
- раз в месяц;
- другое *не помню, чтобы я обращалась к врачам последнее время.*

4. Нравится ли Вам предоставление медицинских услуг на Дальнем Востоке?

Я здесь не ходил к врачам! Не могу сказать.

5. Раздел гражданская активность?

1. У кого-нибудь из членов Вашей семьи уже есть гражданство РФ или может кому-нибудь из Вас хотелось бы стать гражданином РФ и почему?

У нас есть уже вид на жительство. Надеюсь, что в скорее мы сможем получить гражданство. Это многое упростит. Можно будет устроиться на более хорошую работу, где больше платят или открыть свое что-то.

2. За все время нахождения здесь Вы пытались повлиять на политические изменения страны или региона, например, сходить на выборы и т.п.?

Нет! Я даже не знала о таком!

Раздел социальной сплочённости.

1. Что Вы можете сказать о населении данного региона:

Мне не все люди нравятся здесь. Есть злые, а есть хорошие. Но так наверное везде.

2. На Ваш взгляд, как местное население относится к приезжим?

Есть те, кто относится хорошо, а есть такие, которые издеваются и не держат нас за людей.

3. Приходилось ли Вам стать участником в конфликтной ситуации или наблюдать конфликты между местным населением и приезжими?

Да, конечно.. я видела много конфликтов, но я никогда в них не лезу. У меня тоже было пару случаев, но я просто ушла, ничего не сказала человеку.

4. Как Вы думаете, почему такие ситуации могут происходить?

В основном ругаются только пьяные люди.

5. С какими проблемами Вы столкнулись при переезде в Дальневосточный регион?

Когда я переехала, самая большая проблема была в языке, а от этого и проблемы со всем остальным. Если бы не сестра, то я бы и на работу не устроилась. Здесь нас учили русскому языку, но мало и ничего толком не объясняли. Преподаватель русская девушка, как я могу понять, что она объясняет, если я не знаю этого языка?! Поэтому пришлось русский язык на работе учить уже, где сестра помогала. Прошло много времени, пока я стала хорошо понимать по-русски и говорить на этом языке.

Возраст.

1. Сколько Вам лет?

- от 15 до 25;

- от 26 до 35

- **от 36 до 45;**

- от 46 до 55;

- от 56 до 65;

- другое _____

2. Какого вы пола?

- мужчина;

- **женщина.**

Спасибо большое за Ваше внимание! Мне было приятно узнать о Вас больше!

Раздел миграция.

21. Скажите, пожалуйста, давно ли Вы здесь проживаете?

- 1 год;
- 2 года;
- 3 года;
- 4 года;
- *5 лет*;
- другое _____

22. Откуда Вы приехали?

Узбекистан, г. Ургут

23. Почему именно Дальний Восток? Чем этот регион так привлекателен для Вас?

Что здесь есть такого, чего нет у Вас на родине?

Здесь красиво, рядом море и хорошо платят.

24. Какова цель Вашего приезда?

- *работа*;
- туризм;
- образование;
- личное;
- другое _____

Раздел рынок труда.

11. Какова Ваша трудовая деятельность на данный момент?

Я работаю уборщицей

12. Быстро ли Вы нашли данное место работы?

Нашли по интернету. 1,5 месяца искали. Много куда пробовали устроиться, но везде условия плохие. Много объектов, а платят мало. А здесь хорошо.

Раздел занятости.

30. Вы работаете в компании или у Вас свое предприятие?

Работаю в компании Лаборатория частоты!

31. Чем занимается компания, в которой Вы работаете?

- строительство;
- сельское и лесное хозяйство;
- торговля;
- ресторанно-гостиничный сервис;
- обрабатывающее делопроизводство;
- другое *__ клининг*

32. Сколько часов в день Вы работаете?

- полный рабочий день (8 часов);
- неполный рабочий день (4 часа);
- гибкий график;
- другое *_12 часов_*.

33. Сколько вы зарабатываете?

- от 10 до 15 тыс.

- от 16 до 25 тыс.
- от 26 до 35 тыс.
- **от 36 до 45 тыс.**
- другое _____

34. Какой трудовой договор с Вами заключен?

- **срочный;**
- бессрочный;
- не заключен.

35. Как Вы считаете, Вы занимаете достойную Вас должность? Почему?

Да! Я из очень маленького и бедного города. Эта работа простая, ничего не надо считать, писать, убираться себе и все! На родине и о таком мечтать нельзя было.

Раздел образования.

21. Скажите пожалуйста, приходилось ли Вам учиться? Если да, то где и когда?

Да, я закончил школу в Узбекистане.

22. Как Вы оцениваете уровень Вашего образования?

- начальное;
- **среднее;**
- высшее;
- другое _____

23. Повышали ли Вы свое мастерство, чтобы устроиться на желаемую работу?

Я учила русский язык, чтобы устроиться на работу.

24. Научились ли Вы чему-то новому за последние 12 месяцев?

Нет

Раздел дохода семей иммигрантов.

21. Из сколько человек состоит Ваша семья?

- я живу один
- 2 человека
- 3 человека
- 4 человека
- **больше 4 человек.**

22. Вы здесь живете со всей своей семьей?

Нет, только я муж и сестра и мои с мужем дети.

23. Вы один обеспечиваете семью?

- да;
- **нет.**

24. Ваша заработная плата-это единственный канал дохода в Вашей семье?

Нет! Моя сестра и муж работают со мной.

Раздел жилье.

16. Скажите пожалуйста, как Вы оцениваете уровень жизни своей семьи?

Мы очень хорошо живем! Много получаем! Нам на все хватает! Только работать приходится очень много! Не вижу совсем как дети растут.

17. В каких условиях Вы проживаете?

Мы живем в 3 комнатной квартире в 6. Но нам нормально. В каждой комнате по 2 человека-не тесно. У нас есть крыша над головой- это радует, вода, свет, на чем приготовить еду, постирать. Для комфорта больше ничего не нужно.

18. Помещение, в котором проживает Ваша семья, это Ваша собственность?

- да;
- *нет, арендуем;*
- нет, живем у знакомых;
- это общежитие;
- другое _____

Раздел здоровья.

24. Как Вы оцениваете свое состояние здоровья?

- слабое;
- нормальное;
- *крепкое.*

25. Часто ли Вы болеете?

- раз в год;
- раз в пол года;
- раз в месяц;
- *раз в 2 года.*

26. Насколько часто Вы обращаетесь в медицинские учреждения?

- раз в год;
- раз в пол года;
- раз в месяц;
- другое *к врачам я обращалась только когда рожала. А так сама лечусь. Чай пью и витамины..*

27. Нравится ли Вам предоставление медицинских услуг на Дальнем Востоке?

Не могу сказать.

28. Раздел гражданская активность?

11. У кого-нибудь из членов Вашей семьи уже есть гражданство РФ или может кому-нибудь из Вас хотелось бы стать гражданином РФ и почему?

У нас есть уже вид на жительство. Но я бы и муж хотели получить гражданство. Здесь намного лучше, чем на родине.

12. За все время нахождения здесь Вы пытались повлиять на политические изменения страны или региона, например, сходить на выборы и т.п.?

Нет! Я даже не знала о таком!

Раздел социальной сплочённости.

26. Что Вы можете сказать о населении данного региона:

Люди очень разные. Кто-то хороший, кто-то плохой. Но больше я хороших видела.

27. На Ваш взгляд, как местное население относится к приезжим?

Наверное нормально. Есть дураки, которые специально издеваются и думают, что мы не люди, но такие везде найдутся.

28. Приходилось ли Вам стать участником в конфликтной ситуации или наблюдать конфликты между местным населением и приезжими?

Видела много, но не сама никогда не участвовала.

29. Как Вы думаете, почему такие ситуации могут происходить?

В основном ругаются только пьяные люди.

30. С какими проблемами Вы столкнулись при переезде в Дальневосточный регион?

Плохо знала русский язык, долго искали работу хорошую, с хорошей заработной платой.

Возраст.

6. Сколько Вам лет?

- от 15 до 25;

- *от 26 до 35*

- от 36 до 45;

- от 46 до 55;

- от 56 до 65;

- другое _____

2. Какого вы пола?

- мужчина;

- *женщина.*

Спасибо большое за Ваше внимание! Мне было приятно узнать о Вас больше!

Раздел миграция.

25. Скажите, пожалуйста, давно ли Вы здесь проживаете?

- 1 год;
- 2 года;
- 3 года;
- 4 года;
- **5 лет;**
- другое _____

26. Откуда Вы приехали?

Узбекистан, Андижан

27. Почему именно Дальний Восток? Чем этот регион так привлекателен для Вас?

Что здесь есть такого, чего нет у Вас на родине?

Друзья пригласили по работе.

28. Какова цель Вашего приезда?

- **работа;**
- туризм;
- образование;
- личное;
- другое _____

Раздел рынок труда.

13. Какова Ваша трудовая деятельность на данный момент?

Я работаю отделочником.

14. Быстро ли Вы нашли данное место работы?

Да! Меня друзья пригласили на эту работу.

Раздел занятости.

36. Вы работаете в компании или у Вас свое предприятие?

В компании

37. Чем занимается компания, в которой Вы работаете?

- **строительство;**
- сельское и лесное хозяйство;
- торговля;
- ресторанно-гостиничный сервис;
- обрабатывающее производство;
- другое _____

38. Сколько часов в день Вы работаете?

- **полный рабочий день (8 часов);**
- неполный рабочий день (4 часа);
- гибкий график;
- другое _____

Сколько вы зарабатываете?

- от 10 до 15 тыс.

- от 16 до 25 тыс.
- от 26 до 35 тыс.
- **от 36 до 45 тыс.**
- другое _____

39. Какой трудовой договор с Вами заключен?

- **срочный;**
- бессрочный;
- не заключен.

40. Как Вы считаете, Вы занимаете достойную Вас должность? Почему?

Да, мне нравится! Тут хорошо платят, можно содержать семью.

Раздел образования.

25. Скажите пожалуйста, приходилось ли Вам учиться? Если да, то где и когда?
В Узбекистане я закончил школу, потом техникум.

26. Как Вы оцениваете уровень Вашего образования?

- начальное;
- **среднее;**
- высшее;
- другое _____

27. Повышали ли Вы свое мастерство, чтобы устроиться на желаемую работу?
Да, это и был строительный техникум в Узбекистане.

28. Научились ли Вы чему-то новому за последние 12 месяцев?

Нет!

Раздел дохода семей иммигрантов.

25. Из сколько человек состоит Ваша семья?

- я живу один
- 2 человека
- **3 человека**
- 4 человека
- больше 4 человек.

26. Вы здесь живете со всей своей семьей?

Нет. Но здесь живу я, сын и жена

27. Вы один обеспечиваете семью?

- да;
- **нет.**

28. Ваша заработная плата-это единственный канал дохода в Вашей семье?

Нет! Сын тоже работает строителем.

Раздел жилья.

19. Скажите пожалуйста, как Вы оцениваете уровень жизни своей семьи?

Наверное, средне.

20. В каких условиях Вы проживаете?

Я тут живу хорошо. Мы живем частный дом.

21. Помещение, в котором проживает Ваша семья, это Ваша собственность?

- *да*;
- нет, арендуем;
- нет, живем у знакомых;
- это общежитие;
- другое _____

Раздел здоровья.

29. Как Вы оцениваете свое состояние здоровья?

- слабое;
- нормальное;
- *крепкое.*

30. Часто ли Вы болеете?

- раз в год;
- *раз в пол года;*
- раз в месяц;
- раз в 2 года.

31. Насколько часто Вы обращаетесь в медицинские учреждения?

- раз в год;
- раз в пол года;
- раз в месяц;
- другое *никогда*

32. Нравится ли Вам предоставление медицинских услуг на Дальнем Востоке?

Я здесь не ходил к врачам!

33. Раздел гражданская активность?

13. У кого-нибудь из членов Вашей семьи уже есть гражданство РФ или может кому-нибудь из Вас хотелось бы стать гражданином РФ и почему?

Нет.

14. За все время нахождения здесь Вы пытались повлиять на политические изменения страны или региона, например, сходить на выборы и т.п.?

Нет! Я даже не знал о таком!

Раздел социальной сплочённости.

31. Что Вы можете сказать о населении данного региона:

Люди хорошие, добрые, приветливые.

32. На Ваш взгляд, как местное население относится к приезжим?

Хорошо! Помогают, подсказывают.

33. Приходилось ли Вам стать участником в конфликтной ситуации или наблюдать конфликты между местным населением и приезжими?

Нет.

34. Как Вы думаете, почему такие ситуации могут происходить?

Из-за пьянства.

35. С какими проблемами Вы столкнулись при переезде в Дальневосточный регион?

В оформлении документов. Большие очереди и взятки надо давать.

Возраст.

7. Сколько Вам лет?

- от 15 до 25;

- *от 26 до 35*

- от 36 до 45;

- от 46 до 55;

- от 56 до 65;

- другое _____

2. Какого вы пола?

- *мужчина;*

- женщина.

Спасибо большое за Ваше внимание! Мне было приятно узнать о Вас больше!

Раздел миграция.

29. Скажите, пожалуйста, давно ли Вы здесь проживаете?

- 1 год;
- 2 года;
- 3 года;
- **4 года;**
- 5 лет;
- другое _____

30. Откуда Вы приехали?

Узбекистан, Андижан

31. Почему именно Дальний Восток? Чем этот регион так привлекателен для Вас?

Что здесь есть такого, чего нет у Вас на родине?

Сюда переехал отец сначала, потом забрал меня и маму. Наверное потому что здесь больше платят.

32. Какова цель Вашего приезда?

- **работа;**
- туризм;
- образование;
- личное;
- другое _____

Раздел рынок труда.

15. Какова Ваша трудовая деятельность на данный момент?

Я работаю бетонщиком.

16. Быстро ли Вы нашли данное место работы?

Да! Папа позвал к себе работать.

Раздел занятости.

41. Вы работаете в компании или у Вас свое предприятие?

В компании

42. Чем занимается компания, в которой Вы работаете?

- **строительство;**
- сельское и лесное хозяйство;
- торговля;
- ресторанно-гостиничный сервис;
- обрабатывающее делопроизводство;
- другое _____

43. Сколько часов в день Вы работаете?

- **полный рабочий день (8 часов);**
- неполный рабочий день (4 часа);
- гибкий график;
- другое _____

Сколько вы зарабатываете?

- от 10 до 15 тыс.
- от 16 до 25 тыс.
- **от 26 до 35 тыс.**
- от 36 до 45 тыс.
- другое _____

44. Какой трудовой договор с Вами заключен?

- **срочный;**
- бессрочный;
- не заключен.

45. Как Вы считаете, Вы занимаете достойную Вас должность? Почему?

Да, мне нравится! Хорошо платят, не обижают. Но мне хотелось бы свою строительную компанию здесь открыть и забрать туда отца.

Раздел образования.

29. Скажите пожалуйста, приходилось ли Вам учиться? Если да, то где и когда?

В Узбекистане я закончил школу, потом здесь строительный техникум.

30. Как Вы оцениваете уровень Вашего образования?

- начальное;
- **среднее;**
- высшее;
- другое _____

31. Повышали ли Вы свое мастерство, чтобы устроиться на желаемую работу?

Да, это и был строительный техникум.

32. Научились ли Вы чему-то новому за последние 12 месяцев?

Русский язык выучил!

Раздел дохода семей иммигрантов.

29. Из сколько человек состоит Ваша семья?

- я живу один
- 2 человека
- **3 человека**
- 4 человека
- больше 4 человек.

30. Вы здесь живете со всей своей семьей?

Нет. Но здесь живу я, папа и мама

31. Вы один обеспечиваете семью?

- да;
- нет.

32. Ваша заработная плата-это единственный канал дохода в Вашей семье?

Нет! Папа отделочник.

Раздел жилье.

22. Скажите пожалуйста, как Вы оцениваете уровень жизни своей семьи?

Наверное, средне.

23. В каких условиях Вы проживаете?

Живем в частном доме. У нас 5 комнат на 3. Наверное – это самые хорошие условия.

24. Помещение, в котором проживает Ваша семья, это Ваша собственность?

- *да;*
- нет, арендуем;
- нет, живем у знакомых;
- это общежитие;
- другое _____

Раздел здоровья.

34. Как Вы оцениваете свое состояние здоровья?

- слабое;
- нормальное;
- *крепкое.*

35. Часто ли Вы болеете?

- *раз в год;*
- раз в пол года;
- раз в месяц;
- раз в 2 года.

36. Насколько часто Вы обращаетесь в медицинские учреждения?

- раз в год;
- раз в пол года;
- раз в месяц;
- другое *никогда*

37. Нравится ли Вам предоставление медицинских услуг на Дальнем Востоке?

Я здесь не ходил к врачам!

38. Раздел гражданская активность?

15. У кого-нибудь из членов Вашей семьи уже есть гражданство РФ или может кому-нибудь из Вас хотелось бы стать гражданином РФ и почему?

Нет. Но мне хотелось бы! Хочу остаться здесь жить. Город красивый! Много возможностей. Хотя отец против.

16. За все время нахождения здесь Вы пытались повлиять на политические изменения страны или региона, например, сходить на выборы и т.п.?

Нет! Я даже не знал о таком!

Раздел социальной сплочённости.

36. Что Вы можете сказать о населении данного региона:

Люди хорошие. Я был в Москве, там все ходят хмурые, злые. Не отвечают почти. А здесь люди улыбаются на улицах, смеются. Если какая-то помощь нужна будет, то обязательно помогут.

37. На Ваш взгляд, как местное население относится к приезжим?

Думаю хорошо.

38. Приходилось ли Вам стать участником в конфликтной ситуации или наблюдать конфликты между местным населением и приезжими?

Нет.

39. Как Вы думаете, почему такие ситуации могут происходить?

Это от воспитания зависит.

40. С какими проблемами Вы столкнулись при переезде в Дальневосточный регион?

Не было еще. Папа во всем помогал.

Возраст.

8. Сколько Вам лет?

- от 15 до 25;

- от 26 до 35

- от 36 до 45;

- от 46 до 55;

- от 56 до 65;

- другое _____

2. Какого вы пола?

- *мужчина*;

- женщина.

Спасибо большое за Ваше внимание! Мне было приятно узнать о Вас больше!

Раздел миграция.

33. Скажите, пожалуйста, давно ли Вы здесь проживаете?

- 1 год;
- 2 года;
- 3 года;
- 4 года;
- 5 лет;
- другое 6 месяцев

34. Откуда Вы приехали?

Таджикистан

35. Почему именно Дальний Восток? Чем этот регион так привлекателен для Вас?

Что здесь есть такого, чего нет у Вас на родине?

Я тут служил, когда был молодым. Большой Камень, Артем. Мне тут очень понравилось! Потом сын сюда летал, рассказывал как тут красиво. Сын вначале переехал! Потом меня сюда забрал! Я тут знаю все!

36. Какова цель Вашего приезда?

- *работа*;
- туризм;
- образование;
- личное;
- другое _____

Раздел рынок труда.

17. Какова Ваша трудовая деятельность на данный момент?

Продавец сухофруктов.

18. Быстро ли Вы нашли данное место работы?

Да! Быстро! Точку открыл сын и я вот как продавец тут, а сын все привозит, со службами разными вопросы решает.

Раздел занятости.

46. Вы работаете в компании или у Вас свое предприятие?

У нас это свое! Семейное!

47. Чем занимается компания, в которой Вы работаете?

- строительство;
- сельское и лесное хозяйство;
- *торговля*;
- ресторанно-гостиничный сервис;
- обрабатывающее производство;
- другое _____

48. Сколько часов в день Вы работаете?

- полный рабочий день (8 часов);
- неполный рабочий день (4 часа);
- гибкий график;

- другое ***11 часов работаю! Пока люди приходят за товаром! До с 9 и до 8 вечера.***

49. Сколько вы зарабатываете?

- от 10 до 15 тыс.

- от 16 до 25 тыс.

- от 26 до 35 тыс.

- от 36 до 45 тыс.

- другое ***примерно 50 тыс. в месяц. Но всегда по-разному. Часть на оплату аренды уходит, конечно! Нам мало остается.***

50. Какой трудовой договор с Вами заключен?

- ***срочный;***

- бессрочный;

- не заключен.

51. Как Вы считаете, Вы занимаете достойную Вас должность? Почему?

Да! Я этим занимаюсь с малых лет! Мой отец держал свою лавку на родине, я ему всегда помогал! Мне нравится это.

Раздел образования.

33. Скажите пожалуйста, приходилось ли Вам учиться? Если да, то где и когда?

Да. Я закончил 8 классов школы, а потом училище. После училища в армию пошел!

34. Как Вы оцениваете уровень Вашего образования?

- начальное;

- ***среднее;***

- высшее;

- другое _____

35. Повышали ли Вы свое мастерство, чтобы устроиться на желаемую работу?

Нет. Я всегда продавцом работал.

36. Научились ли Вы чему-то новому за последние 12 месяцев?

Нет! Мне 55 лет. Уже поздно куда-то идти учиться.

Раздел дохода семей иммигрантов.

33. Из сколько человек состоит Ваша семья?

- я живу один

- 2 человека

- 3 человека

- ***4 человека***

- больше 4 человек.

34. Вы здесь живете со всей своей семьей?

Нет. Здесь живем я, сын, жена и дочка. Родители на родине, брат тоже.

35. Вы один обеспечиваете семью?

- да;

- ***нет.***

36. Ваша заработная плата-это единственный канал дохода в Вашей семье?

Нет! Мой сын работает со мной!

Раздел жилье.

25. Скажите пожалуйста, как Вы оцениваете уровень жизни своей семьи?
Наверное, средне. У нас есть все, в чем нуждаемся.

26. В каких условиях Вы проживаете?
В хороших! У нас есть все удобства! Мы живем в 4 в 2-х комнатной квартире! Там есть все, чтобы комфортно жить.

27. Помещение, в котором проживает Ваша семья, это Ваша собственность?

- да;
- *нет, арендуем;*
- нет, живем у знакомых;
- это общежитие;
- другое _____

Раздел здоровья.

39. Как Вы оцениваете свое состояние здоровья?

- слабое;
- нормальное;
- *крепкое.*

40. Часто ли Вы болеете?

- раз в год;
- раз в пол года;
- раз в месяц;
- *никогда не болел.*

41. Насколько часто Вы обращаетесь в медицинские учреждения?

- раз в год;
- раз в пол года;
- раз в месяц;
- другое *не был.*

42. Нравится ли Вам предоставление медицинских услуг на Дальнем Востоке?

Никогда не был в больницах, чтобы лечиться! Только мед комиссию проходил! Так сложно оценить.. Не могу сказать.

43. Раздел гражданская активность?

17. У кого-нибудь из членов Вашей семьи уже есть гражданство РФ или может кому-нибудь из Вас хотелось бы стать гражданином РФ и почему?

У сына уже есть в марте получил! Я бы тоже хотел. Хочу переехать сюда на постоянную основу со всей семьей! Мне тут очень климат нравится, люди добрые!

18. За все время нахождения здесь Вы пытались повлиять на политические изменения страны или региона, например, сходить на выборы и т.п.?

Нет! Но когда получу гражданство, то хотел бы! Я не воспринимаю себя как иностранного гражданина, для меня это все наша родина! Просто люди забыли, что все мы когда-то были братья!

Раздел социальной сплочённости.

41. Что Вы можете сказать о населении данного региона:

Люди хорошие! Я много где был в России. Здесь самые добрые люди, открытые! Говорят с тобой вежливо.

42. На Ваш взгляд, как местное население относится к приезжим?

Хорошо!

43. Приходилось ли Вам стать участником в конфликтной ситуации или наблюдать конфликты между местным населением и приезжими?

Нет. Мне не попадалось. Сам не был.

44. Как Вы думаете, почему такие ситуации могут происходить?

От людей зависит! Не обязательно русский человек плохой или иностранец. От воспитания зависит!

45. С какими проблемами Вы столкнулись при переезде в Дальневосточный регион?

Не было проблем! Тут сын уже 6 лет живет! Он помог со всем!

Возраст.

9. Сколько Вам лет?

- от 15 до 25;
- от 26 до 35
- от 36 до 45;
- **от 46 до 55;**
- от 56 до 65;
- другое _____

2. Какого вы пола?

- **мужчина;**
- женщина.

Спасибо большое за Ваше внимание! Мне было приятно узнать о Вас больше!

Раздел миграция.

37. Скажите, пожалуйста, давно ли Вы здесь проживаете?

- 1 год;
- **2 года;**
- 3 года;
- 4 года;
- 5 лет;
- другое _____

38. Откуда Вы приехали?

Узбекистан

39. Почему именно Дальний Восток? Чем этот регион так привлекателен для Вас?

Что здесь есть такого, чего нет у Вас на родине?

Здесь хорошо платят, цены больше, чем у нас. Это конечно и хорошо, и плохо. Хорошо, потому что можно товар продать дороже. Плохо – потому что много денег уходит на то, что тебе нужно купить. Еще здесь много друзей, город красивый и море.

40. Какова цель Вашего приезда?

- **работа;**
- туризм;
- образование;
- личное;
- другое _____

Раздел рынок труда.

19. Какова Ваша трудовая деятельность на данный момент?

Продавец овощей, фруктов.

20. Быстро ли Вы нашли данное место работы?

Да! Быстро! Эту лавку открыли мои друзья отсюда, а меня пригласили к ним работать.

Раздел занятости.

52. Вы работаете в компании или у Вас свое предприятие?

Работаю в компании.

53. Чем занимается компания, в которой Вы работаете?

- строительство;
- сельское и лесное хозяйство;
- **торговля;**
- ресторанно-гостиничный сервис;
- обрабатывающее делопроизводство;
- другое _____

54. Сколько часов в день Вы работаете?

- полный рабочий день (8 часов);
- неполный рабочий день (4 часа);
- гибкий график;
- другое **11 часов работаю! Пока люди приходят за товаром!**

55. Сколько вы зарабатываете?

- от 10 до 15 тыс.
- от 16 до 25 тыс.
- **от 26 до 35 тыс.**
- от 36 до 45 тыс.
- другое _____

56. Какой трудовой договор с Вами заключен?

- **срочный;**
- бессрочный;
- не заключен.

57. Как Вы считаете, Вы занимаете достойную Вас должность? Почему?

Да! У себя на родине я тоже продавал Мне нравится много общаться с людьми.

Раздел образования.

37. Скажите пожалуйста, приходилось ли Вам учиться? Если да, то где и когда?

Да. Я закончил 9 классов школы, а потом училище в Узбекистане.

38. Как Вы оцениваете уровень Вашего образования?

- начальное;
- **среднее;**
- высшее;
- другое _____

39. Повышали ли Вы свое мастерство, чтобы устроиться на желаемую работу?

Нет. Я всегда продавцом работал. Разве что русский язык немного учил, чтобы хорошо работать.

40. Научились ли Вы чему-то новому за последние 12 месяцев?

Нет!

Раздел дохода семей иммигрантов.

37. Из сколько человек состоит Ваша семья?

- я живу один
- 2 человека
- 3 человека
- 4 человека
- **больше 4 человек.**

38. Вы здесь живете со всей своей семьей?

Нет. Здесь живем я и брат.

39. Вы один обеспечиваете семью?

- да;
- **нет.**

40. Ваша заработная плата-это единственный канал дохода в Вашей семье?

Нет! Еще брат работает и мамы пенсия есть!

Раздел жилье.

28. Скажите пожалуйста, как Вы оцениваете уровень жизни своей семьи?

Наверное, средне. У нас есть все, что нужно. Хотелось бы конечно больше получать. Хочется путешествовать.

29. В каких условиях Вы проживаете?

В хороших! Мы снимаем 1 комнатную квартиру. У нас есть 2 дивана, ванная, туалет, кухня, есть еще телевизор! Там есть все, чтобы комфортно жить.

30. Помещение, в котором проживает Ваша семья, это Ваша собственность?

- да;
- *нет, арендуем;*
- нет, живем у знакомых;
- это общежитие;
- другое _____

Раздел здоровья.

44. Как Вы оцениваете свое состояние здоровья?

- слабое;
- нормальное;
- *крепкое.*

45. Часто ли Вы болеете?

- **раз в год;**
- раз в пол года;
- раз в месяц;
- раз в 2 года;
- никогда не болел.

46. Насколько часто Вы обращаетесь в медицинские учреждения?

- раз в год;
- раз в пол года;
- раз в месяц;
- другое *не был.*

47. Нравится ли Вам предоставление медицинских услуг на Дальнем Востоке?

Никогда не был в больницах, сам лечился.

48. Раздел гражданская активность?

19. У кого-нибудь из членов Вашей семьи уже есть гражданство РФ или может кому-нибудь из Вас хотелось бы стать гражданином РФ и почему?

Нет ни у кого, но я бы хотел очень. Здесь жить лучше.

20. За все время нахождения здесь Вы пытались повлиять на политические изменения страны или региона, например, сходить на выборы и т.п.?

Нет! Я не знал, что так можно

Раздел социальной сплочённости.

46. Что Вы можете сказать о населении данного региона:

Люди в основном хорошие. Часто помогают. Есть конечно такие люди, которые ссорятся, злые. Думаю, что это бедные, поэтому и злые. Плохие есть везде, поэтому в принципе хорошие здесь люди.

47. На Ваш взгляд, как местное население относится к приезжим?

Думаю, что хорошо. Прошли уже те времена, когда нас за людей не считали, хотя мы когда-то были одним народом. Сейчас отношение хорошее в основном. Они нас не трогают, мы их.

48. Приходилось ли Вам стать участником в конфликтной ситуации или наблюдать конфликты между местным населением и приезжими?

Нет. Мне не попадалось. Сам не был.

49. Как Вы думаете, почему такие ситуации могут происходить?

От людей зависит! В основном ссорятся пьяные люди.

50. С какими проблемами Вы столкнулись при переезде в Дальневосточный регион?

В основном не было проблем. Только если квартиру долго нормальную найти не могли. Дорого стоит снять жилье. А еще очереди большие для оформления.

Возраст.

10. Сколько Вам лет?

- от 15 до 25;

- *от 26 до 35*

- от 36 до 45;

- *от 46 до 55;*

- от 56 до 65;

- другое _____

2. Какого вы пола?

- *мужчина;*

- женщина.

Спасибо большое за Ваше внимание! Мне было приятно узнать о Вас больше!

Раздел миграция.

41. Скажите, пожалуйста, давно ли Вы здесь проживаете?

- 1 год;
- 2 года;
- *3 года*;
- 4 года;
- 5 лет;
- другое _____

42. Откуда Вы приехали?

Узбекистан

43. Почему именно Дальний Восток? Чем этот регион так привлекателен для Вас?

Что здесь есть такого, чего нет у Вас на родине?

Высокая заработная плата. На родине не хватает рабочих мест, по этой причине приходится ехать в другую страну.

44. Какова цель Вашего приезда?

- *работа*;
- туризм;
- образование;
- личное;
- другое _____

Раздел рынок труда.

21. Какова Ваша трудовая деятельность на данный момент?

Строитель

22. Быстро ли Вы нашли данное место работы?

Нет. Когда я сюда приехал, у меня здесь не было никого знакомого, который бы подсказал куда лучше идти работать. Я очень долго искал.

Раздел занятости.

58. Вы работаете в компании или у Вас свое предприятие?

Работаю на себя.

59. Чем занимается компания, в которой Вы работаете?

- *строительство*;
- сельское и лесное хозяйство;
- торговля;
- ресторанно-гостиничный сервис;
- обрабатывающее делопроизводство;
- другое _____

60. Сколько часов в день Вы работаете?

- *полный рабочий день (8 часов)*;
- неполный рабочий день (4 часа);
- гибкий график;
- другое _____!

61. Сколько вы зарабатываете?

- от 10 до 15 тыс.
- от 16 до 25 тыс.
- от 26 до 35 тыс.
- **от 36 до 45 тыс.**
- другое _____

62. Какой трудовой договор с Вами заключен?

- **срочный;**
- бессрочный;
- не заключен.

63. Как Вы считаете, Вы занимаете достойную Вас должность? Почему?

Да! Потому что то, что я умею делать, подходит только для этой должности. Это выгодно для меня, так как здесь очень много и часто строят.

Раздел образования.

41. Скажите пожалуйста, приходилось ли Вам учиться? Если да, то где и когда?

Да, я закончил среднюю школу в Узбекистане.

42. Как Вы оцениваете уровень Вашего образования?

- начальное;
- **среднее;**
- высшее;
- другое _____

43. Повышали ли Вы свое мастерство, чтобы устроиться на желаемую работу?

Нет, я приехал и сразу нашел работать.

44. Научились ли Вы чему-то новому за последние 12 месяцев?

Русскому языку

Раздел дохода семей иммигрантов.

41. Из сколько человек состоит Ваша семья?

- я живу один
- 2 человека
- 3 человека
- **4 человека**
- больше 4 человек.

42. Вы здесь живете со всей своей семьей?

Нет. Здесь живу и брат.

43. Вы один обеспечиваете семью?

- да;
- **нет.**

44. Ваша заработная плата-это единственный канал дохода в Вашей семье?

Нет! Брат работает тут тоже и мама получает пенсию.

Раздел жилье.

31. Скажите пожалуйста, как Вы оцениваете уровень жизни своей семьи?

Наверное, средне.

32. В каких условиях Вы проживаете?

В нормальных! Мы снимаем 1 комнатную квартиру. У нас есть 2 дивана, ванная, туалет, кухня, есть еще телевизор! Там есть все, чтобы комфортно жить.

33. Помещение, в котором проживает Ваша семья, это Ваша собственность?

- да;
- **нет, арендуем;**
- нет, живем у знакомых;
- это общежитие;
- другое _____

Раздел здоровья.

49. Как Вы оцениваете свое состояние здоровья?

- слабое;
- нормальное;
- **крепкое.**

50. Часто ли Вы болеете?

- раз в год;
- **раз в пол года;**
- раз в месяц;
- никогда не болел.

51. Насколько часто Вы обращаетесь в медицинские учреждения?

- раз в год;
- раз в пол года;
- раз в месяц;
- другое **не был.**

52. Нравится ли Вам предоставление медицинских услуг на Дальнем Востоке?

Никогда не был в больницах, чтобы лечиться!

53. Раздел гражданская активность?

21. У кого-нибудь из членов Вашей семьи уже есть гражданство РФ или может кому-нибудь из Вас хотелось бы стать гражданином РФ и почему?

Нет, но хотелось бы. Хочу остаться тут жить, работать. Тут много возможностей.

22. За все время нахождения здесь Вы пытались повлиять на политические изменения страны или региона, например, сходить на выборы и т.п.?

Нет! Я не знал, что можно так.

Раздел социальной сплочённости.

51. Что Вы можете сказать о населении данного региона:

Здесь много моих соотечественников, поэтому не так сложно здесь. Но русские в принципе хорошие. Помогают часто, подсказывают, если чего-то не знаю.

52. На Ваш взгляд, как местное население относится к приезжим?

Наверное, хорошо. Ругательных слов о себе я не слышал. Наверное, это хорошее отношение.

53. Приходилось ли Вам стать участником конфликтной ситуации или наблюдать конфликты между местным населением и приезжими?

Да, приходилось. Все были пьяные, задели мужчину русского с другой компании случайно. Попросили прощение, конечно, но это не помогло. Везде есть такие люди.

54. Как Вы думаете, почему такие ситуации могут происходить?

Потому что все из-за алкоголя. Выпьешь, становишься храбрым.

55. С какими проблемами Вы столкнулись при переезде в Дальневосточный регион?

Поиск работы, долгая процедура оформления, часами стоял в очереди. Я когда приехал еще не очень знал русский язык, было трудно понимать, что мне говорят.

Возраст.

11. Сколько Вам лет?

- от 15 до 25;
- от 26 до 35
- **от 36 до 45;**
- от 46 до 55;
- от 56 до 65;
- другое _____

2. Какого вы пола?

- **мужчина;**
- женщина.

Спасибо большое за Ваше внимание! Мне было приятно узнать о Вас больше!

Раздел миграция.

45. Скажите, пожалуйста, давно ли Вы здесь проживаете?

- 1 год;
- 2 года;
- *3 года*;
- 4 года;
- 5 лет;
- другое _____

46. Откуда Вы приехали?

Индия

47. Почему именно Дальний Восток? Чем этот регион так привлекателен для Вас?

Что здесь есть такого, чего нет у Вас на родине?

Нас сюда пригласили работать. Здесь красиво. Мне нравится.

48. Какова цель Вашего приезда?

- *работа*;
- туризм;
- образование;
- личное;
- другое _____

Раздел рынок труда.

23. Какова Ваша трудовая деятельность на данный момент?

Официант

24. Быстро ли Вы нашли данное место работы?

Да. Знакомые русские меня сюда пригласили, поэтому я быстро все нашел.

Раздел занятости.

64. Вы работаете в компании или у Вас свое предприятие?

В компании

65. Чем занимается компания, в которой Вы работаете?

- строительство;
- сельское и лесное хозяйство;
- торговля;
- *ресторанно-гостиничный сервис*;
- обрабатывающее производство;
- другое _____

66. Сколько часов в день Вы работаете?

- полный рабочий день (8 часов);
- неполный рабочий день (4 часа);
- гибкий график;
- другое _____ *12 часов. Мы работаем до последнего гостя.*

67. Сколько вы зарабатываете?

- от 10 до 15 тыс.
- от 16 до 25 тыс.

- от 26 до 35 тыс.
- от 36 до 45 тыс.
- другое _____

68. Какой трудовой договор с Вами заключен?

- *срочный*;
- бессрочный;
- не заключен.

69. Как Вы считаете, Вы занимаете достойную Вас должность? Почему?

Да! Мне нравится. Я делаю людей счастливыми и мне это нравится. К нам приходят много иностранцев, я общаюсь с разными людьми, получаю много эмоций. Лучше этого нет.

Раздел образования.

45. Скажите пожалуйста, приходилось ли Вам учиться? Если да, то где и когда?

Да. Я закончил 7 классов школы в Индии.

Как Вы оцениваете уровень Вашего образования?

- *начальное*;
- среднее;
- высшее;
- другое _____

46. Повышали ли Вы свое мастерство, чтобы устроиться на желаемую работу?

Нет.

47. Научились ли Вы чему-то новому за последние 12 месяцев?

Да. Я стал лучше говорить по –русски.

Раздел дохода семей иммигрантов.

45. Из сколько человек состоит Ваша семья?

- я живу один
- 2 человека
- 3 человека
- *4 человека*
- больше 4 человек.

46. Вы здесь живете со всей своей семьей?

Нет. Я здесь живу один. Родители остались в Индии.

47. Вы один обеспечиваете семью?

- да;
- *нет.*

48. Ваша заработная плата-это единственный канал дохода в Вашей семье?

Нет! Папа работает на стройке в Индии!

Раздел жилье.

34. Скажите пожалуйста, как Вы оцениваете уровень жизни своей семьи?

Наверное, средне. Мы живем не богато в Индии, но тех денег, которые я пересылаю, хватает на се нужды.

35. В каких условиях Вы проживаете?

В хороших! Мне мои друзья, которые пригласили меня сюда работать, снимают 1-комнатную квартиру. У меня даже в Индии условия хуже.

36. Помещение, в котором проживает Ваша семья, это Ваша собственность?

- да;
- *нет, арендуем;*
- нет, живем у знакомых;
- это общежитие;
- другое _____

Раздел здоровья.

54. Как Вы оцениваете свое состояние здоровья?

- слабое;
- нормальное;
- *крепкое.*

55. Часто ли Вы болеете?

- раз в год;
- *раз в пол года;*
- раз в месяц;
- раз в 2 года;
- никогда не болел.

56. Насколько часто Вы обращаетесь в медицинские учреждения?

- *раз в год;*
- раз в пол года;
- раз в месяц;
- другое _____

57. Нравится ли Вам предоставление медицинских услуг на Дальнем Востоке?

Никогда не был в больницах в России

58. Раздел гражданская активность?

23. У кого-нибудь из членов Вашей семьи уже есть гражданство РФ или может кому-нибудь из Вас хотелось бы стать гражданином РФ и почему?

Нет, у меня нет ни у кого гражданства. Мне хотелось бы найти русскую жену здесь. Девушки тут очень красивые и хорошие. Думаю, когда-нибудь я решусь позвать одну замуж.

24. За все время нахождения здесь Вы пытались повлиять на политические изменения страны или региона, например, сходить на выборы и т.п.?

Нет!

Раздел социальной сплочённости.

56. Что Вы можете сказать о населении данного региона:

Люди хорошие, вежливые. Приятно общаться. Столько светлой энергии в людях, столько любви, что тебе очень приятно с ними общаться.

57. На Ваш взгляд, как местное население относится к приезжим?

Хорошо! Никаких плохих слов не слышал.

58. Приходилось ли Вам стать участником в конфликтной ситуации или наблюдать конфликты между местным населением и приезжими?

Нет. Мне не попадалось. Сам не был.

59. Как Вы думаете, почему такие ситуации могут происходить?

От людей зависит! Не обязательно русский человек плохой или иностранец. От воспитания зависит!

60. С какими проблемами Вы столкнулись при переезде в Дальневосточный регион?

Не было проблем! Русские друзья во всем помогли.

Возраст.

12. Сколько Вам лет?

- от 15 до 25;

- **от 26 до 35**

- от 36 до 45;

- от 46 до 55;

- от 56 до 65;

- другое _____

2. Какого вы пола?

- **мужчина;**

- женщина.

Спасибо большое за Ваше внимание! Мне было приятно узнать о Вас больше!

Раздел миграция.

49. Скажите, пожалуйста, давно ли Вы здесь проживаете?

- 1 год;
- **2 года;**
- 3 года;
- 4 года;
- 5 лет;
- другое _____

50. Откуда Вы приехали?

Индия

51. Почему именно Дальний Восток? Чем этот регион так привлекателен для Вас?

Что здесь есть такого, чего нет у Вас на родине?

Я до этого работал в Индии официантов в местном кафе. К нам пришли гости из России и пригласили на работу. Сказали, что они тут открывают кафе индийской кухни и им нужен официант. Я не думал, сразу согласился. Здесь условия лучше. В Индии намного хуже.

52. Какова цель Вашего приезда?

- **работа;**
- туризм;
- образование;
- личное;
- другое _____

Раздел рынок труда.

25. Какова Ваша трудовая деятельность на данный момент?

Официант

26. Быстро ли Вы нашли данное место работы?

Да.

Раздел занятости.

70. Вы работаете в компании или у Вас свое предприятие?

В компании

71. Чем занимается компания, в которой Вы работаете?

- строительство;
- сельское и лесное хозяйство;
- торговля;
- **ресторанно-гостиничный сервис;**
- обрабатывающее делопроизводство;
- другое _____

72. Сколько часов в день Вы работаете?

- полный рабочий день (8 часов);
- неполный рабочий день (4 часа);
- гибкий график;
- другое _____ **12 часов. Мы работаем до последнего гостя.**

73. Сколько вы зарабатываете?

- от 10 до 15 тыс.
- от 16 до 25 тыс.
- **от 26 до 35 тыс.**
- от 36 до 45 тыс.
- другое _____

74. Какой трудовой договор с Вами заключен?

- **срочный;**
- бессрочный;
- не заключен.

75. Как Вы считаете, Вы занимаете достойную Вас должность? Почему?

Да! Я и в Индии этим занимался. Мне нравится. Тем более, тут условия намного лучше и платят больше.

Раздел образования.

48. Скажите пожалуйста, приходилось ли Вам учиться? Если да, то где и когда?

Да. Я закончил 9 классов школы в Индии. Потом надо было помогать родителям, потому что не на что было жить, и я пошел работать. Сначала обувь чистил богатым людям на улице, а потом официантом устроился.

49. Как Вы оцениваете уровень Вашего образования?

- начальное;
- **среднее;**
- высшее;
- другое _____

50. Повышали ли Вы свое мастерство, чтобы устроиться на желаемую работу?

Нет.

51. Научились ли Вы чему-то новому за последние 12 месяцев?

Нет! Мне нравится то, чем я занимаюсь.

Раздел дохода семей иммигрантов.

49. Из сколько человек состоит Ваша семья?

- я живу один
- 2 человека
- 3 человека
- **4 человека**
- больше 4 человек.

50. Вы здесь живете со всей своей семьей?

Нет. Здесь живу я один. Родители остались в Индии.

51. Вы один обеспечиваете семью?

- да;
- **нет.**

52. Ваша заработная плата-это единственный канал дохода в Вашей семье?

Нет! Мой мама работает продавцом, а папа грузчиком в Индии!

Раздел жилье.

37. Скажите пожалуйста, как Вы оцениваете уровень жизни своей семьи?
Наверное, средне. У нас есть все, в чем нуждаемся.

38. В каких условиях Вы проживаете?
В хороших! Люди, которые меня сюда привезли, сняли мне 1 комнатную, там есть все, чтобы спать, мыться, кушать.

39. Помещение, в котором проживает Ваша семья, это Ваша собственность?

- да;
- *нет, арендуем;*
- нет, живем у знакомых;
- это общежитие;
- другое _____

Раздел здоровья.

59. Как Вы оцениваете свое состояние здоровья?

- слабое;
- нормальное;
- *крепкое.*

60. Часто ли Вы болеете?

- раз в год;
- *раз в пол года;*
- раз в месяц;
- никогда не болел.

61. Насколько часто Вы обращаетесь в медицинские учреждения?

- *раз в год;*
- раз в пол года;
- раз в месяц;
- другое _____

62. Нравится ли Вам предоставление медицинских услуг на Дальнем Востоке?

Никогда не был в больницах тут

63. Раздел гражданская активность?

25. У кого-нибудь из членов Вашей семьи уже есть гражданство РФ или может кому-нибудь из Вас хотелось бы стать гражданином РФ и почему?

Нет. Я не думал об этом, если честно.

26. За все время нахождения здесь Вы пытались повлиять на политические изменения страны или региона, например, сходить на выборы и т.п.?

Нет!

Раздел социальной сплочённости.

61. Что Вы можете сказать о населении данного региона:

Люди хорошие! Я встречал только вежливых людей, они другие, но все хорошие, много улыбаются.

62. На Ваш взгляд, как местное население относится к приезжим?

Хорошо!

63. Приходилось ли Вам стать участником в конфликтной ситуации или наблюдать конфликты между местным населением и приезжими?

Нет. Я не встречал такого.

64. Как Вы думаете, почему такие ситуации могут происходить?

Наверное, это плохие люди, которых чем-то обидели. У нас нет таких конфликтов на родине. Мне очень сложно предположить.

65. С какими проблемами Вы столкнулись при переезде в Дальневосточный регион?

Не было проблем!

Возраст.

13. Сколько Вам лет?

- от 15 до 25;

- **от 26 до 35**

- от 36 до 45;

- от 46 до 55;

- от 56 до 65;

- другое _____

2. Какого вы пола?

- **мужчина;**

- женщина.

Спасибо большое за Ваше внимание! Мне было приятно узнать о Вас больше!

Раздел миграция.

53. Скажите, пожалуйста, давно ли Вы здесь проживаете?

- 1 год;
- 2 года;
- 3 года;
- 4 года;
- 5 лет;
- другое _____

54. Откуда Вы приехали?

Китай

55. Почему именно Дальний Восток? Чем этот регион так привлекателен для Вас?

Что здесь есть такого, чего нет у Вас на родине?

Много платят, очень рядом с домом.

56. Какова цель Вашего приезда?

- *работа*;
- туризм;
- образование;
- личное;
- другое _____

Раздел рынок труда.

27. Какова Ваша трудовая деятельность на данный момент?

Строитель

28. Быстро ли Вы нашли данное место работы?

Нет. Проблема с русским языком, я не понимал, что говорят люди, которые хотели взять меня на работу. Была проблема с регистрацией.

Раздел занятости.

76. Вы работаете в компании или у Вас свое предприятие?

В компании

77. Чем занимается компания, в которой Вы работаете?

- *строительство*;
- сельское и лесное хозяйство;
- торговля;
- ресторанно-гостиничный сервис;
- обрабатывающее делопроизводство;
- другое _____

78. Сколько часов в день Вы работаете?

- *полный рабочий день (8 часов)*;
- неполный рабочий день (4 часа);
- гибкий график;
- другое _____

79. Сколько вы зарабатываете?

- от 10 до 15 тыс.

- от 16 до 25 тыс.
- от 26 до 35 тыс.
- *от 36 до 45 тыс.*
- другое _____

80. Какой трудовой договор с Вами заключен?

- *срочный;*
- бессрочный;
- не заключен.

81. Как Вы считаете, Вы занимаете достойную Вас должность? Почему?

Да! Меня уважает коллектив, я делаю то, что люблю. Добрый начальник, не ругается, тут хорошо платят.

Раздел образования.

52. Скажите пожалуйста, приходилось ли Вам учиться? Если да, то где и когда?

Да, я закончил школу в Китае.

53. Как Вы оцениваете уровень Вашего образования?

- начальное;
- *среднее;*
- высшее;
- другое _____

54. Повышали ли Вы свое мастерство, чтобы устроиться на желаемую работу?

Нет.

55. Научились ли Вы чему-то новому за последние 12 месяцев?

Русский язык чуть-чуть выучил.

Раздел дохода семей иммигрантов.

53. Из сколько человек состоит Ваша семья?

- я живу один
- 2 человека
- *3 человека*
- 4 человека
- больше 4 человек.

54. Вы здесь живете со всей своей семьей?

Да. Я живу с женой.

55. Вы один обеспечиваете семью?

- да;
- *нет.*

56. Ваша заработная плата-это единственный канал дохода в Вашей семье?

Нет! У меня жена еще работает в кафе официантом.

Раздел жилье.

40. Скажите пожалуйста, как Вы оцениваете уровень жизни своей семьи?

Наверное, чуть выше средне.

41. В каких условиях Вы проживаете?

Мы снимаем 1-комнатную квартиру, там есть стиралка, вода, печка, кровать.

42. Помещение, в котором проживает Ваша семья, это Ваша собственность?

- да;
- *нет, арендуем;*
- нет, живем у знакомых;
- это общежитие;
- другое _____

Раздел здоровья.

64. Как Вы оцениваете свое состояние здоровья?

- слабое;
- нормальное;
- *крепкое.*

65. Часто ли Вы болеете?

- раз в год;
- раз в пол года;
- раз в месяц;
- никогда не болел.

66. Насколько часто Вы обращаетесь в медицинские учреждения?

- **раз в год;**
- раз в пол года;
- раз в месяц;
- другое _____

67. Нравится ли Вам предоставление медицинских услуг на Дальнем Востоке?

Никогда не был в больницах здесь.

68. Раздел гражданская активность?

27. У кого-нибудь из членов Вашей семьи уже есть гражданство РФ или может кому-нибудь из Вас хотелось бы стать гражданином РФ и почему?

Нет гражданства. Но я бы хотел, потому что я люблю России, мне нравится русская культура.

28. За все время нахождения здесь Вы пытались повлиять на политические изменения страны или региона, например, сходить на выборы и т.п.?

Нет!

Раздел социальной сплочённости.

66. Что Вы можете сказать о населении данного региона:

Хорошие люди, вежливые. Всегда помогают.

67. На Ваш взгляд, как местное население относится к приезжим?

Хорошо! Любят китайский народ. Мы друзья.

68. Приходилось ли Вам стать участником в конфликтной ситуации или наблюдать конфликты между местным населением и приезжими?

Нет. Мне не попадалось.

69. Как Вы думаете, почему такие ситуации могут происходить?

Недопонимание, если пьют люди много.

70. С какими проблемами Вы столкнулись при переезде в Дальневосточный регион?

Долго искал работу хорошую, хорошее жилье. Также, были проблемы с русским языком.

Возраст.

14. Сколько Вам лет?

- от 15 до 25;
- от 26 до 35
- **от 36 до 45;**
- от 46 до 55;
- от 56 до 65;
- другое _____

2. Какого вы пола?

- **мужчина;**
- женщина.

Спасибо большое за Ваше внимание! Мне было приятно узнать о Вас больше!

Раздел миграция.

57. Скажите, пожалуйста, давно ли Вы здесь проживаете?

- 1 год;
- 2 года;
- 3 года;
- *4 года;*
- 5 лет;
- другое _____

58. Откуда Вы приехали?

Таджикистан

59. Почему именно Дальний Восток? Чем этот регион так привлекателен для Вас?

Что здесь есть такого, чего нет у Вас на родине?

Здесь лучше. Много работы, много тех, кто также, как и я приехал. Люди добрые. В Москве не очень.

60. Какова цель Вашего приезда?

- *работа;*
- туризм;
- образование;
- личное;
- другое _____

Раздел рынок труда.

29. Какова Ваша трудовая деятельность на данный момент?

Официантка

30. Быстро ли Вы нашли данное место работы?

Нет Я долго искала работу, где хорошо платят.

Раздел занятости.

82. Вы работаете в компании или у Вас свое предприятие?

В компании

83. Чем занимается компания, в которой Вы работаете?

- строительство;
- сельское и лесное хозяйство;
- торговля;
- *ресторанно-гостиничный сервис;*
- обрабатывающее делопроизводство;
- другое _____

84. Сколько часов в день Вы работаете?

- полный рабочий день (8 часов);
- неполный рабочий день (4 часа);
- гибкий график;
- другое 11 часов

85. Сколько вы зарабатываете?

- от 10 до 15 тыс.

- от 16 до 25 тыс.
- *от 26 до 35 тыс.*
- от 36 до 45 тыс.
- другое _____

86. Какой трудовой договор с Вами заключен?

- *срочный;*
- бессрочный;
- не заключен.

87. Как Вы считаете, Вы занимаете достойную Вас должность? Почему?

Нет! Я бы хотела открыть тут что-то свое. Овощную лавку например.

Раздел образования.

56. Скажите пожалуйста, приходилось ли Вам учиться? Если да, то где и когда?

Да. Я закончил школу, а потом училище.

57. Как Вы оцениваете уровень Вашего образования?

- начальное;
- *среднее;*
- высшее;
- другое _____

58. Повышали ли Вы свое мастерство, чтобы устроиться на желаемую работу?

Нет.

59. Научились ли Вы чему-то новому за последние 12 месяцев?

Нет! Но я хочу пойти на какие-нибудь курсы. Мне интересно что-то новое узнать.

Раздел дохода семей иммигрантов.

57. Из сколько человек состоит Ваша семья?

- я живу один
- *2 человека*
- 3 человека
- 4 человека
- больше 4 человек.

58. Вы здесь живете со всей своей семьей?

Да. Я и муж живу здесь.

59. Вы один обеспечиваете семью?

- да;
- *нет.*

60. Ваша заработная плата-это единственный канал дохода в Вашей семье?

Нет! Муж работает строителем!

Раздел жилья.

43. Скажите пожалуйста, как Вы оцениваете уровень жизни своей семьи?

Наверное, средне. У нас есть все, в чем нуждаемся, но мы живем не в роскоши.

44. В каких условиях Вы проживаете?

В хороших! У нас есть все удобства! Мы живем в 2 в 1-х комнатной квартире! Там есть все, чтобы комфортно жить.

45. Помещение, в котором проживает Ваша семья, это Ваша собственность?

- да;
- **нет, арендуем;**
- нет, живем у знакомых;
- это общежитие;
- другое _____

Раздел здоровья.

69. Как Вы оцениваете свое состояние здоровья?

- слабое;
- нормальное;
- **крепкое.**

70. Часто ли Вы болеете?

- раз в год;
- раз в пол года;
- раз в месяц;
- **раз в 2 года;**
- никогда не болел.

71. Насколько часто Вы обращаетесь в медицинские учреждения?

- раз в год;
- раз в пол года;
- раз в месяц;
- другое _____ **не была**

72. Нравится ли Вам предоставление медицинских услуг на Дальнем Востоке?

Никогда не была в больницах тут.

73. Раздел гражданская активность?

29. У кого-нибудь из членов Вашей семьи уже есть гражданство РФ или может кому-нибудь из Вас хотелось бы стать гражданином РФ и почему?

Нет, у нас еще нет гражданства, но мы очень хотим его получить. У нас на родине нет таких возможностей. Тут нам хватает денег, чтобы просто жить, чтобы на все хватало, а там мы постоянно в долгах.

30. За все время нахождения здесь Вы пытались повлиять на политические изменения страны или региона, например, сходить на выборы и т.п.?

Нет! Это наверное, относится к тем, кто получил вид на жительство, но у нас патент. Мы не можем принимать участие в этом.

Раздел социальной сплочённости.

71. Что Вы можете сказать о населении данного региона:

Люди хорошие! Мне нравится население здесь. Все добрые, если обратиться за помощью, то помогут. Есть конечно и те, кто косо смотрит и не принимает, но таких мало.

72. На Ваш взгляд, как местное население относится к приезжим?

Хорошо! Нас никто не обижал

73. Приходилось ли Вам стать участником в конфликтной ситуации или наблюдать конфликты между местным населением и приезжими?

Нет. Мне не попадалось.

74. Как Вы думаете, почему такие ситуации могут происходить?

От людей зависит! Зависит от воспитания. Чаще плохо ведут себя пьяные люди и неважно кто он.

75. С какими проблемами Вы столкнулись при переезде в Дальневосточный регион?

Я долго искала работу и долго потом не могла оформиться. Очень большие очереди, но я в них нашла друзей и жить стало легче.

Возраст.

15. Сколько Вам лет?

- от 15 до 25;

- от 26 до 35

- от 36 до 45;

- от 46 до 55;

- от 56 до 65;

- другое _____

2. Какого вы пола?

- мужчина;

- *женщина.*

Спасибо большое за Ваше внимание! Мне было приятно узнать о Вас больше!

Раздел миграция.

61. Скажите, пожалуйста, давно ли Вы здесь проживаете?

- 1 год;
- 2 года;
- 3 года;
- 4 года;
- 5 лет;
- другое _____

62. Откуда Вы приехали?

Индия

63. Почему именно Дальний Восток? Чем этот регион так привлекателен для Вас?

Что здесь есть такого, чего нет у Вас на родине?

Потому что сюда проще всего попасть. Меньше документов оформлять, хорошо платят, люди добрые.

64. Какова цель Вашего приезда?

- *работа*;
- туризм;
- образование;
- личное;
- другое _____

Раздел рынок труда.

31. Какова Ваша трудовая деятельность на данный момент?

Официант

32. Быстро ли Вы нашли данное место работы?

Да. Потому что тут были знакомые, которые работают в этом же кафе. Они сказали начальнику, что я тоже хочу и меня взяли.

Раздел занятости.

88. Вы работаете в компании или у Вас свое предприятие?

В компании

89. Чем занимается компания, в которой Вы работаете?

- строительство;
- сельское и лесное хозяйство;
- торговля;
- *ресторанно-гостиничный сервис*;
- обрабатывающее делопроизводство;
- другое _____

90. Сколько часов в день Вы работаете?

- полный рабочий день (8 часов);
- неполный рабочий день (4 часа);
- гибкий график;
- другое 11 часов

91. Сколько вы зарабатываете?

- от 10 до 15 тыс.
- от 16 до 25 тыс.
- от 26 до 35 тыс.
- **от 36 до 45 тыс.**
- другое _____

92. Какой трудовой договор с Вами заключен?

- **срочный;**
- бессрочный;
- не заключен.

93. Как Вы считаете, Вы занимаете достойную Вас должность? Почему?

Нет! Потому что я хочу открыть свое заведение здесь, но для этого нужно много работать, много денег.

Раздел образования.

60. Скажите пожалуйста, приходилось ли Вам учиться? Если да, то где и когда?

Да. Я закончил школу в Индии.

61. Как Вы оцениваете уровень Вашего образования?

- начальное;
- **среднее;**
- высшее;
- другое _____

62. Повышали ли Вы свое мастерство, чтобы устроиться на желаемую работу?

Нет.

63. Научились ли Вы чему-то новому за последние 12 месяцев?

Да я бы хотел еще лучше знать русский язык и знать основы бизнеса.

Раздел дохода семей иммигрантов.

61. Из сколько человек состоит Ваша семья?

- **я живу один**
- 2 человека
- 3 человека
- 4 человека
- больше 4 человек.

62. Вы здесь живете со всей своей семьей?

Да.

63. Вы один обеспечиваете семью?

- **да;**
- нет.

64. Ваша заработная плата-это единственный канал дохода в Вашей семье?

Нет! Мне еще приходит пенсия как сироте.

Раздел жилье.

46. Скажите пожалуйста, как Вы оцениваете уровень жизни своей семьи?

Наверное, средне.

47. В каких условиях Вы проживаете?

Люди, которые меня взяли на работу, они снимают нам с другом квартиру, а мы работаем на них. У нас есть все, что нам нужно. Есть на чем спать, на чем еду приготовить, вода, ванная, туалет.

48. Помещение, в котором проживает Ваша семья, это Ваша собственность?

- да;
- *нет, арендуем;*
- нет, живем у знакомых;
- это общежитие;
- другое _____

Раздел здоровья.

74. Как Вы оцениваете свое состояние здоровья?

- слабое;
- нормальное;
- *крепкое.*

75. Часто ли Вы болеете?

- *раз в год;*
- раз в пол года;
- раз в месяц;
- раз в 2 года;
- никогда не болел.

76. Насколько часто Вы обращаетесь в медицинские учреждения?

- раз в год;
- раз в пол года;
- раз в месяц;
- другое _____ *не был*

77. Нравится ли Вам предоставление медицинских услуг на Дальнем Востоке?

Не могу сказать, я не ходил здесь к врачам, но думаю, что тут намного выше медицина, чем в Индии.

78. Раздел гражданская активность?

31. У кого-нибудь из членов Вашей семьи уже есть гражданство РФ или может кому-нибудь из Вас хотелось бы стать гражданином РФ и почему?

Нет. Но я бы хотел, здесь условия жизни лучше.

32. За все время нахождения здесь Вы пытались повлиять на политические изменения страны или региона, например, сходить на выборы и т.п.?

Нет! Я здесь всего год. Вряд ли это возможно.

Раздел социальной сплочённости.

76. Что Вы можете сказать о населении данного региона:

Люди хорошие! Они миролюбивые, добрые.

77. На Ваш взгляд, как местное население относится к приезжим?

Хорошо! У меня был случай в кафе. Я обслуживал семейную пару, они недавно вернулись из Индии. Мы так с ними заговорились, что я совсем забыл, что на работе. Мы сейчас до сих пор общаемся.

78. Приходилось ли Вам стать участником в конфликтной ситуации или наблюдать конфликты между местным населением и приезжими?

Нет.

79. Как Вы думаете, почему такие ситуации могут происходить?

От людей зависит! Наверное, у них такая карма.

80. С какими проблемами Вы столкнулись при переезде в Дальневосточный регион?

Не было проблем!

Возраст.

16. Сколько Вам лет?

- от 15 до 25;

- от 26 до 35

- **от 36 до 45;**

- от 46 до 55;

- от 56 до 65;

- другое _____

2. Какого вы пола?

- **мужчина;**

- женщина.

Спасибо большое за Ваше внимание! Мне было приятно узнать о Вас больше!

Приложение Г

Сценарий интервью экспертов

Уважаемые эксперты!

Вы принимаете участие в интервью, целью которого является получение детальной информации по вопросу адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество Дальневосточного региона. Заранее благодарю за сотрудничество!

1. Какова сфера деятельности Вашей компании и как долго она существует?
2. В чем для Вас выражается преимущество найма на работу иностранных граждан, в отличие от местного населения?
3. На что в первую очередь Вы обращаете внимание при приеме на работу иностранцев?
4. Есть ли у Вас в компании программа по адаптации и интеграции для иностранных работников? Если есть, то, что в нее входит?
5. Как Вы считаете насколько адаптированы и интегрированы те иностранные работники, которые уже осуществляют трудовую деятельность на территории ДВ региона?
6. На Ваш взгляд, уровень адаптации и интеграции иностранных граждан в принимающее общество оказывает влияние на их трудовую деятельность и почему?
7. Какова причина не адаптированности и не интегрированности трудовых мигрантов принимающее общество?
8. Как Вы думаете, каково отношение принимающего общества к иммигрантам?

Приложение Д

Результаты проведения экспертного интервью

Интервью с экспертом Х

1. Какова сфера деятельности Вашей компании и как долго она существует?

Компания «Находремстрой» существует вообще с 1989 года как строительная компания, но в связи с перестройкой была реорганизована в лесоперерабатывающую.

2. В чем для Вас выражается преимущество найма на работу иностранных граждан, в отличие от местного населения?

Изначально – отсутствие кадров. Когда построили только лесопилку, они стали приглашать иностранных граждан, в частности – китайцев, но их было мало. Так как компания была небольшая, то она создавалась в основном из русских специалистов. Но русские рабочие быстро стали уходить. Китайцы более организованные, выносливые, работают по 10 часов, ответственные. Наши же граждане много воровали, пьянствовали. Так как инвесторы китайцы, то им удалось очень быстро продвинуть свои кадры на вышестоящие должности. Таким образом, труд китайского рабочего стал очень дорогим. На данный же момент хозяевами данной компании являются китайцы, а мы им подчиняемся. В связи с этим большинство китайских рабочих было замещено людьми из ближнего зарубежья, которым эта работа вдвойне интереснее по следующим причинам:

- з/п больше, чем у них на родине;
- компания предоставляет им пропитание и жилье.

3. На что в первую очередь Вы обращаете внимание при приеме на работу иностранцев?

Основная масса рабочих – китайцы, но они в основном высококвалифицированные специалисты. Мы приглашаем на работу

иностранных граждан из ближнего зарубежья. У них мы обращаем внимание на их подход к работе, квалификацию. Миграционные документы нас не так сильно беспокоят потому что у нас есть бригадиры, которые занимаются полностью оформлением данных рабочих. Русский язык тоже не так важен в нашей сфере деятельности.

4. Есть ли у Вас в компании программа по адаптации и интеграции для иностранных работников? Если есть, то, что в нее входит?

Какой-то официальной политики адаптации и интеграции, прописанной в уставных документах компании и утвержденной у нас нет. Однако компания предоставляет иностранному гражданину общежитие, столовую. Есть старшие, это как бригадиры, которых мы приставляем к новым сотрудникам, чтобы они ввели их в курс дела, рассказали, как работать, чем. Они же обучают их русскому языку, мастерству своему и прочему. А так вообще, зачастую, иностранных граждан зовут друзья, которые уже работают у нас и она помогают друг другу.

5. Как Вы считаете насколько адаптированы и интегрированы те иностранные работники, которые уже осуществляют трудовую деятельность на территории ДВ региона?

Пробыв здесь лет 5, иностранные граждане становятся очень социально включенными, потому что им их соотечественники уже рассказали как, где и что можно и нужно делать. Единственное, некоторые из местных остаются до сих пор при мнении, что иностранцы занимают их должности, но на самом деле иностранные граждане занимаю должности, которые невостребованные местным населением. Русские конечно более образованные, но все иностранные граждане все равно остаются и неплохо работают, например выступая посредниками в каких-либо делах у своих же соотечественников.

6. На Ваш взгляд, уровень адаптации и интеграции иностранных граждан в принимающее общество оказывает влияние на их трудовую деятельность и почему?

Конечно, через год пребывания в принимающей стране иностранные граждане погружаются в среду этого общества, перенимают культуру русского народа, говорят, и понимаю более менее по-русски, становятся более уверенными. Есть, конечно, и такие, которые уже приезжают сюда грамотными молодыми людьми, но они работают в основном на высоких должностях: бетонщик, арматурщик.

7. Какова причина неадаптированности и неинтегрированности трудовых мигрантов принимающее общество?

По причине того, что в РФ нет разработанной политики адаптации и интеграции трудовых мигрантов, чтобы она была реализована. В основном эта зада просто переложена на коммерческие предприятия. Хотя, наверное, формальная какая-то адаптация и интеграция существует. Например, тот же сертификат о знании русского языка, который необходим для получения патента. В основном, конечно, этими процессами коммерсанты занимаются.

8. Как Вы думаете, каково отношение принимающего общество к иммигрантам?

В основном, нейтрально к иностранным гражданам относится более старшее поколение, которое пережило период СССР. Молодое же – более негативно, но в целом если оценивать, то терпимое отношение.

Интервью с экспертом У

1. Какова сфера деятельности Вашей компании и как долго она существует?

Наша компания называется ООО «Астория». Сфера деятельности нашей организации – гостинично-ресторанный бизнес. Конкретно эта компания существует больше 3 лет. А сфера развивается с давних времен.

2. В чем для Вас выражается преимущество найма на работу иностранных граждан, в отличие от местного населения?

В нашей компании нет преимущества при найме на работу иностранных граждан.

3. На что в первую очередь Вы обращаете внимание при приеме на работу иностранцев?

В первую очередь, это наличие всех необходимых документов, во-вторых, сроки действия документов, на основании которых они находятся на территории нашей страны, в-третьих, это намерения и перспективы иностранных работников в данной организации, да и вообще в стране. Мы должны быть уверены в них по всем показателям.

4. Есть ли у Вас в компании программа по адаптации и интеграции для иностранных работников? Если есть, то, что в нее входит?

Нет. Как таковой программы адаптации новых сотрудников у нас нет, но к каждому новому иностранному сотруднику мы приставляем наставника, который помогает ему во всем, объясняет специфику и тонкости работы.

5. Как Вы считаете насколько адаптированы и интегрированы те иностранные работники, которые уже осуществляют трудовую деятельность на территории ДВ региона?

Зачастую, трудовые мигранты, проработавшие здесь ни 1 год, чувствуют себя, как дома. Интеграция заключается в более углубленном изучении языка, хотя бы на бытовом уровне, многие привычки русских перенимаются, плюс ко всему, они работают в коллективах, где не только

представители их национальности, поэтому происходит обмен и передача знаний и опытом как с одной стороны, так и с другой.

6. На Ваш взгляд, уровень адаптации и интеграции иностранных граждан в принимающее общество оказывает влияние на их трудовую деятельность и почему?

Конечно, оказывает. Иначе, время, которое необходимо на усвоение новой трудовой функции будет уходить на адаптацию и интеграцию. Поэтому работодатель обязан создать все (комфортные) условия для успешной адаптации иностранных граждан.

7. Какова причина неадаптированности и неинтегрированности трудовых мигрантов принимающее общество?

Все просто: работодатель воспринимает их как дешевую рабочую силу, а не потенциальные трудовые ресурсы. Собственно, поэтому, и не считает нужным разрабатывать систему адаптации для такой категории работников, это же дополнительные затраты.

8. Как Вы думаете, каково отношение принимающего общества к иммигрантам?

Негативное. Многие считают, что они занимают чьи-то рабочие места. Но, с другой стороны, сами не хотят работать на данных должностях, в этом весь российский менталитет. А отношение работодателя описано в пункте 7.

Интервью с экспертом Z

1. Какова сфера деятельности Вашей компании и как долго она существует?

ООО «Клининговая компания «Лаборатория чистоты». На рынке действует с 2005 года редоставляет все виды клининговых работ.

2. В чем для Вас выражается преимущество найма на работу иностранных граждан, в отличие от местного населения?

Преимущество найма иностранных граждан:

Во-первых, приезжие граждане целенаправленно едут в РФ на заработки, подходят к работе с большим усердием, и не стесняются многих видов клининговых работ.

Заработная плата операторов уборки не высокая. В связи с чем не каждый местный житель согласится на должность, которая будет мало оплачиваться, но будет предполагать тяжёлый физический труд. Чаще всего, местные жители, которые предлагают свои кандидатуры на должность уборщика или дворника – уже давно вышедшие на пенсию люди. Отсюда следует, что работают они медленно, и договориться с ними куда труднее, тогда как уже отмечалось выше, иностранные представители-приезжающие на заработки в страну – чаще люди работоспособного возраста, готовые много трудиться и охотно хватающиеся за любую предложенную им работу. В отличие от местного населения-иностранцы больше боятся потерять место работы.

Помимо прочего, местное население, придя на работу хочет видеть полный социального пакет, хорошо знает свои права и трудовой кодекс, в отличие от приезжих, которые не требуют ежегодный оплачиваемый отпуск, а работают в полную силу даже без выходных, при увольнении приезжих не возникает серьёзных разбирательств, так как они не знают трудового кодекса и не чувствуют себя столь уверенно в нашей стране, как чувствовали бы себя на своей родине.

Для клининговых услуг нам не нужны дипломированные специалисты, а нужны трудоспособные граждане, которые будут заинтересованы много работать даже за небольшую заработную плату.

3. На что в первую очередь Вы обращаете внимание при приеме на работу иностранцев?

Умение быстро и качественно справляться с уборкой; умение говорить на русском и хорошо понимать русскую речь; Документы, необходимые для того, чтобы их официально провести и принять на работу.

4. Есть ли у Вас в компании программа по адаптации и интеграции для иностранных работников? Если есть, то что в нее входит?

Нет

5. Как Вы считаете насколько адаптированы и интегрированы те иностранные работники, которые уже осуществляют трудовую деятельность на территории ДВ региона?

Большой процент иностранных граждан, которые вполне адаптированы в нашей стране.

6. На Ваш взгляд, уровень адаптации и интеграции иностранных граждан в принимающее общество оказывает влияние на их трудовую деятельность и почему?

Роль адаптации для дальнейшей трудовой деятельности очень важна. Поскольку приток иностранных граждан довольно высокий, и желающих работать среди приезжих – много, работодатель идет по пути наименьшего сопротивления. С адаптированными гражданами легче сработаться. И потом, это не приятно работать с чужаком – обычный психологический фактор. В рабочем коллективе не просто сработаться с тем, кого ты воспринимаешь как чужака. Он «оказывается по другую сторону баррикад». Это затрудняет понимание и возможность дипломатично и, главное, плодотворно договариваться.

7. Какова причина неадаптированности и неинтегрированности трудовых мигрантов принимающее общество?

Нет стремления для адаптации. Привязанность к традициям. Особенности культуры приезжих, которая является не слишком гибкой и имеет множество строгих правил и законов. Привыкшие радикально мыслить иностранцы-тяжело принимают и воспринимают другую, более демократичную культуру.

8. Как Вы думаете, каково отношение принимающего общества к иммигрантам?

Основываясь на мнении наших многочисленных клиентов – приезжих иностранцев воспринимают враждебно, без уважения, с выраженной неприязнью и пренебрежением. Среди людей бытует мнение, что поток приезжих составляют малограмотные, необразованные и малоимущие на своей родине граждане, приезжающие в Россию с глубинки и окраин.

Интервью с экспертом G

1. Какова сфера деятельности Вашей компании и как долго она существует?

Наша компания называется «Pro Clean». Сфера деятельности нашей компании – клининг. Оказание услуг по уборке помещений, химчистке. Лет 13 на рынке.

2. В чем для Вас выражается преимущество найма на работу иностранных граждан, в отличие от местного населения?

На такие условия труда и размер заработной платы местное население не хочет идти, а иностранные граждане – не прихотливы, идут.

3. На что в первую очередь Вы обращаете внимание при приеме на работу иностранцев?

На миграционные документы, разрешение на работу, на ту сферу деятельности, которая у нас, профессиональные навыки. Русский язык не особо важен, так как компания клининговая. Здесь важно их умение справляться со своей работой.

4. Есть ли у Вас в компании программа по адаптации и интеграции для иностранных работников? Если есть, то что в нее входит?

Есть система обучения, которая предназначена для всех сотрудников компании. Мы проводим психологические тренинги. Рассказываем им про средства, которыми они должны пользоваться, как общаться с клиентами.

Если говорить про адаптацию, то есть бригадир на каждой точке, который хорошо говорит по-русски, и она уже включает всех в работу.

5. Как Вы считаете насколько адаптированы и интегрированы те иностранные работники, которые уже осуществляют трудовую деятельность на территории ДВ региона?

Те, которые работают давно, уже хорошо интегрированы, хорошо говорят на русском, хорошо ориентируются, понимают как необходимо работать и вести себя.

6. На Ваш взгляд, уровень адаптации и интеграции иностранных граждан в принимающее общество оказывает влияние на их трудовую деятельность и почему?

Конечно, влияет. Когда человек здесь находится долго, он лучше понимает свои права и обязанности, лучше работает, у него налажена коммуникация. Когда только приезжает – он ничего не понимает и в этот момент большинство нечестных работодателей пользуются этим используя их как рабочую силу.

7. Какова причина неадаптированности и неинтегрированности трудовых мигрантов принимающее общество?

Люди, которые не хотят ни к чему стремиться, не хотят сами адаптироваться и интегрироваться. Они забитые и ленивые. Те, которые образованные стремятся ко всему, а те, кто приехали с аула, им лишь бы платили хоть сколько-нибудь.

8. Как Вы думаете, каково отношение принимающего общества к иммигрантам?

Достаточно доброжелательное. Наши относятся к ним доброжелательно, но смотрят на них как на людей низкого социального статуса, как бы мы к ним хорошо не относились. Недостаточно уважительно. Наша компания придерживается мнения, что необходимо разработать государственную адаптационную политику, чтобы иностранным гражданам объясняли как себя вести в принимающей стране, рассказывали про культуру обычаи законодательство. Обучали языку в прямом смысле слова, а не так, как это происходит на данный момент. Также, мы считаем, что необходимо оказывать поддержку верующих людей в удовлетворении их духовных потребностей, так как верующие люди более порядочные.

Приложение Е

Таблица Е.1 – Контекстуальная информация о направлениях и показателях интеграции и адаптации иммигрантов, используемые при исследовании Дальневосточного региона.

Направление	Описание направления	Показатели направления	Описание показателя
<p style="text-align: center;"><u>Рынок труда</u></p>	<p style="text-align: center;">Участие иммигрантов на рынке труда имеет основополагающее значение, поскольку работа является их главным источником дохода. Для них крайне важно стать частью экономической структуры принимающей страны, а также обеспечить социальный статус ее населения.</p>	<p style="text-align: center;">Занятость и деятельность</p>	<p>Согласно ст. 327.1 ТК РФ иностранные граждане имеют право вступать в трудовые отношения в качестве работников по достижении ими возраста 18 лет. Трудоустроенными являются все те, кто работал не менее одного часа в течение рабочей недели, и те, кто имел работу, но отсутствовал на работе. <i>Уровень занятости</i> обозначает людей, занятых, в процентах от населения трудоспособного возраста [3].</p>
		<p style="text-align: center;">Уровень безработицы</p>	<p>Безработными являются лица, не имеющие работы, доступные для работы и ищущие работу в течение рабочей недели. Уровень безработицы - это процент безработных в составе рабочей силы (общее количество занятых и безработных).</p>
		<p style="text-align: center;">Риск отчуждения рынка труда</p>	<p>Безработица и бездействие могут привести к социальной изоляции, если они будут сохраняться в течение долгого времени. Рассматриваются два показателя риска исключения из рынка труда: i) долгосрочная безработица (число лиц, ищущих работу, которые не имеют работы в течение не менее 12 месяцев в процентах от общего числа безработных); ii) расхоложенные (разочарованные) работники (в процентах от 18-65; экономически неактивного населения). Расхоложенные (разочарованные) работники - это лица, которые, желая и имея возможность трудоустроиться, не занимаются активным поиском работы или перестали искать работу, поскольку они считают, что нет подходящей доступной работы.</p>
<p style="text-align: center;"><u>Занятость или качество работы иммигрантов</u></p>	<p>Работа, получаемая иммигрантами, дает более полное представление о характере их места на рынке труда, чем простой доступ к трудоустройству. Когда речь идет об иммигрантах, показатели качества работы должны оцениваться с учетом их опыта (по возрасту),</p>	<p style="text-align: center;">Тип контракта</p>	<p>Мигрант получает патент на определенное время. Таким образом период его деятельности в стране ограничен. Работодатель не может заключить с ним бессрочный трудовой договор. Однако, ни в 59 статье ТК РФ, ни в Федеральном законе от 25.07.2002 N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" не существует примечаний про патент. Получается, что бессрочный трудовой договор заключать нельзя, а для срочного нет основания. Во избежание предписаний со стороны инспекторов ГИТ, работодатели используют любое, наиболее подходящее условие из приведенного в 59 статье перечня (например, для выполнения сезонных работ или для проведения работ,</p>

<p>уровня их образования и продолжительности их пребывания в принимающей стране.</p>		<p>выходящих за рамки обычной деятельности работодателя). - наличие патента -срочный -бессрочный [3].</p>
	<p>Рабочее время</p>	<p>Частичная занятость - рабочая неделя менее 30 часов. В этом разделе также рассматриваются данные о случаях недобровольной работы на неполный рабочий день - другими словами, о доле работников, занятых неполный рабочий день, которые хотели бы работать дольше. Количество рабочих часов дает представление о том, насколько хорошо рынок труда использует человеческий капитал.</p>
	<p>Профессиональные навыки</p>	<p>Этот раздел делит рабочие места на три основных уровня квалификации: 1) высококвалифицированные-руководители высшего звена, специалисты, техники и ассоциированные специалисты (МСКЗ 1-3); 2) низкоквалифицированные – начальные профессии (МСКЗ 9); 3)среднеквалифицированные – все остальные (МСКЗ 4-8). Эти три уровня квалификации опираются на оценки респондентами своих рабочих мест, о которых они сообщают самостоятельно, и поэтому могут быть завышены или занижены. Кроме того, эти три уровня не указывают на то, действительно ли сотрудники, занимающие должности, обладают навыками, необходимыми для их работы, прошли ли они соответствующую подготовку или же они могут быть квалифицированы для другой работы[5] .</p>
<p>Сверхквалификация или чрезмерная квалификация</p>	<p>В этом разделе чрезмерная квалификация обозначает ситуации, когда уровень формального образования работников выше, чем это требуется для должности, которую они занимают. Здесь оценивается доля лиц, имеющих высшую квалификацию и работающих на должностях, которые классифицируются как низкоквалифицированные или средние по международной стандартной классификации профессий (МСКЗ, см. показатель 6.3). Уровень образования берется из международной стандартной классификации образования (МСКО), которые по 5 и 6 описывают два стандарта высшего образования [5].</p>	

		<p>Доля занятости в секторе "государственных услуг"</p>	<p>Сектор государственных услуг охватывает государственное управление, здравоохранение, социальные услуги и образование. Однако, как правило, работа в государственной администрации не является работой на рынке труда для вновь прибывших иммигрантов. Кроме того, иностранцам, как правило, запрещено занимать некоторые должности в государственном секторе. Такие ограничения еще больше изменяют сравнения между иностранцами и уроженцами. По всем этим причинам в данном разделе рассматриваются только давно заселенные иммигранты, то есть те, кто прожил в стране не менее десяти лет.</p>
		<p>Доля самозанятости</p>	<p>Самозанятые - это люди, которые работают в своих фирмах или создают свой собственный бизнес, иногда нанимая сотрудников. Любой расчет доли самозанятых работников во всем занятом населении исключает сельскохозяйственный сектор.</p>
<p><u>Образование</u></p>	<p>Когнитивные навыки оказывают сильное влияние на карьерные пути иммигрантов и играют решающую роль в их экономической и социальной интеграции. Доступ к профессиональной подготовке в принимающей стране помогает иммигрантам более тесно удовлетворять потребности рынка труда и высвобождать свой профессиональный потенциал.</p>	<p>Уровень образования</p>	<p>В этом разделе используется Международная Стандартная Классификация образования (МСКО) для классификации уровней квалификации. Люди, попадающие в группы МСКО 0-2, характеризуются отсутствием или низким уровнем образования. Они имеют не более чем средне-низкий уровень образования. В рамках этих групп проводится различие между лицами, которые прошли не более чем начальное образование (МСКО 0 и 1). Люди с МСКО 3-4 описываются как имеющие средний уровень образования. Они закончили начальную среднюю школу или послесреднее высшее образование. Что касается тех, кто имеет высшее образование, они относятся к МСКО 5-6 и завершили первый этап высшего образования по крайней мере [5].</p>
		<p>Доступ к образованию и профессиональной подготовке для взрослых</p>	<p>Они касаются всех видов образования и учебных программ, использовавшихся в течение предыдущих 12 месяцев, – образовательных программ, дистанционных учебных платформ, профессиональной подготовки без отрыва от производства, семинаров, рабочих групп и частных уроков. В этом разделе также рассматриваются причины отказа респондентов от использования возможностей для обучения, несмотря на необходимость. Причины делятся на три категории: I) образование или Финансы: "не соответствуют стандарту прохождения курса" или " программа слишком дорогая"; ii) занятость: "отсутствие поддержки со стороны работодателя" или "слишком занята на работе"; iii) семья: "курс запланирован в неудобное время" или "не хватает времени из-за семейных обязательств". Респонденты иногда приводят другие причины, например, что-то придумывают, что остановило их от</p>

			посещения", или не дают объяснения.
		Профессиональная подготовка для взрослых	<p>Данные относятся к наиболее актуальной программе в области образования или профессиональной подготовки (см. показатель 7.3), которая осуществлялась в течение предыдущих 12 месяцев, и в первую очередь к вопросу о том, ориентирована ли она на работу. Обучение может быть связано с работой, потому что сотрудники или начальники организуют его в рабочее время, чтобы помочь сотрудникам более эффективно выполнять свои обязанности, или потому, что его содержание фокусируется на конкретной работе и призвано увеличить шансы стажеров найти работу или обеспечить лучшую работу. Если цель состоит в том, чтобы найти работу или лучшую работу, любой может быть обеспокоен, независимо от их статуса занятости (на работе, безработных или неактивных), когда начинается обучение.</p> <p>В этом разделе также обсуждается, был ли учебный курс признан полезным для участников в их текущей работе или работе, которую они провели в то время. Что информация была получена только от респондентов, которые сообщили, что они работали даже во время курса..</p>
<u>Доходы семей иммигрантов</u>	Доход является решающим фактором при определении многих социально-экономических результатов. Низкий доход влияет на благосостояние иммигрантов и может привести к маргинализации и нарушению социальной сплоченности.	Доля доходов домохозяев	<p>Годовой эквивалентный располагаемый доход домохозяев рассчитывается как доход на душу населения, скорректированный на квадратный корень размера домохозяйства.</p> <p>Доход выражается в рублях. Она включает доходы от трудовой деятельности и капитала до учета подоходного налога, социальных взносов, услуг натурой, предоставляемых правительствами и другими субъектами, налогов на потребление и условно исчисленных доходов, получаемых в результате владения жильем.</p>
		Уровень бедности	<p>Относительный уровень бедности - это доля населения, живущего за чертой бедности. В России принята единая национальная линия бедности, определяемая величиной прожиточного минимума. Также основным официальным показателем бедности в России является доля населения с доходами ниже стоимости прожиточного минимума, который разнится в зависимости от региона. Таким образом, на территории Дальневосточного региона бедным считается то население, чей доход в среднем ниже 13 тысяч 199 рублей.</p>
		Уровень бедности на производстве	<p>Показателем, который рассматривается в настоящем разделе, является относительный уровень бедности среди людей в сфере занятости. Заработная плата является основным источником дохода для большинства населения. Хотя занятость помогает снизить риск нищеты, ее не всегда достаточно для полной защиты</p>

			людей от нищеты, особенно если у них есть дети-иждивенцы.
<u>Жилье</u>	Доступ к достаточному жилью является важным фактором улучшения условий жизни и благосостояния иммигрантов и их семей.	Владения жильем	Землевладение, как правило, дезагрегируется на три вида: размещение владельца, сдача в аренду и бесплатное размещение. В большинстве европейских стран арендаторы арендуют жилье по рыночным или сниженным ставкам (социальное жилье, субсидируемое работодателем жилье или жилье, арендная плата которого установлена законом).
		Доля переполненных жилищ	Общая площадь жилого помещения состоит из суммы площади всех частей такого помещения, включая площадь помещений вспомогательного использования, предназначенных для удовлетворения гражданами бытовых и иных нужд, связанных с их проживанием в жилом помещении, за исключением балконов, лоджий, веранд и террас. Жилое помещение считается переполненным, если количество квадратных метров общей площади жилого помещения меньше 33 м.кв. на одного человека, количество квадратных метров общей площади жилого помещения меньше 42 м.кв. на семью из 2 человек, количество квадратных метров общей площади жилого помещения меньше 18 м. кв. на каждого члена семьи для семьи из трех человек и более. Люди, живущие в одиночестве и бездетные пары, не могут быть затронуты крайней переполненностью, поскольку по определению такие домохозяйства нуждаются не более чем в двух комнатах. Поэтому показатель крайней переполненности не включает две категории [2].
		Жилищные условия	Жилищные условия являются одним из аспектов благосостояния. Качество жилья оценивается по различным критериям. <ol style="list-style-type: none"> 1. Жилые помещения должны располагаться преимущественно в домах, расположенных в жилой зоне в соответствии с функциональным зонированием территории. 2. Несущие и ограждающие конструкции жилого помещения, должны находиться в работоспособном состоянии, при котором возникшие в ходе эксплуатации нарушения в части деформативности не приводят к нарушению работоспособности и несущей способности конструкций, надежности жилого дома и обеспечивают безопасное пребывание граждан и сохранность инженерного оборудования. 3. Жилое помещение должно быть обустроено и оборудовано таким образом, чтобы предупредить риск получения травм жильцами. 4. Жилое помещение должно быть

			<p>обеспечено инженерными системами (электроосвещение, хозяйственно-питьевое и горячее водоснабжение, водоотведение, отопление и вентиляция, а в газифицированных районах также и газоснабжение). В поселениях без централизованных инженерных сетей в одно- и двухэтажных зданиях допускается отсутствие водопровода и канализированных уборных.</p> <p>5. Инженерные системы (вентиляция, отопление, водоснабжение, водоотведение, лифты и др.), оборудование и механизмы, находящиеся в жилых помещениях, а также входящие в состав общего имущества собственников помещений в многоквартирном доме, должны соответствовать требованиям санитарно-эпидемиологической безопасности. Устройство вентиляционной системы жилых помещений должно исключать поступление воздуха из одной квартиры в другую. Не допускается объединение вентиляционных каналов кухонь и санитарных узлов (вспомогательных помещений) с жилыми комнатами.</p> <p>6. Инженерные системы должны быть размещены и смонтированы в соответствии с требованиями безопасности, установленными в действующих нормативных правовых актах, и инструкциями заводов - изготовителей оборудования, а также с гигиеническими нормативами, в том числе в отношении допустимого уровня шума и вибрации, которые создаются этими инженерными системами.</p> <p>7. Наружные ограждающие конструкции жилого помещения должны иметь теплоизоляцию, обеспечивающую в холодный период года относительную влажность в межквартирном коридоре и жилых комнатах не более 60 процентов, температуру отапливаемых помещений не менее +18 градусов по Цельсию, а также изоляцию от проникновения наружного холодного воздуха, пароизоляцию от диффузии водяного пара из помещения, обеспечивающие отсутствие конденсации влаги на внутренних поверхностях несветопрозрачных ограждающих конструкций и препятствующие накоплению</p>
--	--	--	--

			<p>излишней влаги в конструкциях жилого дома.</p> <p>8. Размещение над комнатами уборной, ванной (душевой) и кухни не допускается. Размещение уборной, ванной (душевой) в верхнем уровне над кухней допускается в квартирах, расположенных в 2 уровнях.</p> <p>9. Комнаты и кухни в жилом помещении должны иметь непосредственное естественное освещение и др [4].</p>
<u>Здоровье</u>	Здоровье является неотъемлемой частью благополучия и влияет на степень и способ взаимодействия с обществом в целом.	Самооценка состояния здоровья	Самооценка состояния здоровья человека является тем, как он воспринимает его физиологическое и психологическое здоровье. В этом разделе рассматриваются: 1) восприятие общего состояния здоровья; 2) отсутствие хронических заболеваний или состояний здоровья, таких как инвалидность; и 3) сложный показатель хорошего здоровья, который сочетает в себе воспринимаемое хорошее здоровье и отсутствие хронических болезней или связанных с ними ограничений. В этом разделе пропорции людей, которые оценивают свое здоровье, рассматриваются как "хорошее" или лучше.
		Здравоохранение	Этот показатель определяет, считали ли респонденты за предыдущие 12 месяцев, что они нуждались в медицинской помощи, но не получали ее, и действительно ли они обращались к врачу (либо к врачу терапевту, либо к специалисту). Размеры выборки, как правило, слишком малы, чтобы можно было подробно объяснить причины неудовлетворения медицинской потребности.
<u>Гражданская активность</u>	Активное участие в жизни общества принимающей страны свидетельствует о том, что иммигранты являются неотъемлемой частью их страны.	Приобретение гражданства	Иностранцы граждане и лица без гражданства, достигшие возраста восемнадцати лет и обладающие дееспособностью, вправе обратиться с заявлениями о приеме в гражданство Российской Федерации, если: 1 проживают на территории Российской Федерации со дня получения вида на жительство и до дня обращения с заявлениями о приеме в гражданство Российской Федерации в течение пяти лет непрерывно; 2 обязуются соблюдать Конституцию Российской Федерации и законодательство Российской Федерации; 3 имеют законный источник средств к существованию; 4 обратились в полномочный орган иностранного государства с заявлениями об отказе от имеющегося у них иного гражданства; 5 владеют русским языком [1].
		Участие избирателей	Избиратель в этом разделе рассматривается участие в выборах. Она измеряется с помощью опросов, которые просят респондентов, голосовали ли они на последних парламентских выборах в

			<p>стране их проживания. На основании международных договоров Российской Федерации иностранные граждане, постоянно проживающие на территории соответствующего муниципального образования, имеют право избирать и быть избранными в органы местного самоуправления, участвовать в иных избирательных действиях на указанных выборах на тех же условиях, что и граждане Российской Федерации</p>
<p><u>Социальная сплоченность</u></p>	<p>Будучи неотъемлемой частью общества и активно участвуя в жизни принимающей страны, является ключевым элементом интеграции иммигрантов. Поскольку интеграция - это двусторонний процесс, взаимное признание и доверие являются ключевыми условиями социальной сплоченности.</p>	<p>Предполагаемая дискриминация</p>	<p>Этническая дискриминация обычно понимается как несправедливое обращение с отдельным лицом или определенной группой людей на основании их этнической принадлежности, расы или гражданства. Он может иметь различные формы и может быть присущ индивидуальному поведению и институциональным структурам и практике. Этот показатель отражает этническую дискриминацию, воспринимаемую людьми, родившимися за границей. В зависимости от страны оно отражает дискриминацию, которая воспринимается лично в той или иной ситуации или всей этнической группой респондента.</p>

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
Дальневосточный федеральный университет

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

Кафедра управления персоналом и экономики труда

ОТЗЫВ РУКОВОДИТЕЛЯ

на выпускную квалификационную работу студента (ки) Сидоренко Валентина Васильевна по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» группа М1208ур
Руководитель ВКР зав. кафедрой УПиЭТ, к.г.н., доцент Савинкина Лариса Александровна
на тему: Оценка адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество на примере Дальневосточного региона

Дата защиты ВКР «04» июля 2018 г.

Соответствие содержания работы заданию – полное.

Масштабы международной трудовой миграции значительно увеличиваются. Первостепенной причиной, как правило, является существенная разница в уровнях доходов мигрантов в родной стране и в принимающей, а также в наличии спектра возможностей для самореализации. Россия, как страна-реципиент, вышла на второе место по числу трудовых мигрантов, проживающих на ее территории.

Анализ статистических данных дает представление о том, насколько массовый характер приобрело данное явление, а также помогает понять, что под угрозой находится не только национальная, но также культурная и социальная безопасность общества. На сегодняшний день данная проблема является наиболее актуальной в Дальневосточном регионе.

Основные достоинства и недостатки выпускной квалификационной работы: Исследование адаптации и интеграции трудовых мигрантов в принимающее общество на примере Дальневосточного региона. В работе проведено исследование, позволяющее выявить степень адаптации и интеграции мигрантов в принимающее общество, и разработаны рекомендации по совершенствованию оценки адаптации и интеграции мигрантов в принимающее общество на Дальнем Востоке.

Недостатки работы – к недостаткам работы можно отнести небольшая выборка исследований, но это несколько не умоляет результатов, полученных в исследовании.

Внедрение предлагаемых мероприятий по совершенствованию оценки адаптации и интеграции мигрантов в принимающее общество на Дальнем Востоке, позволит снизить социальную напряженность, повысить качество их жизни и увеличит миграционный прирост на Дальнем Востоке.


Работа написана Сидоренко В.В. самостоятельно. При написании исследовательской работы автор показала умение и навыки искать информацию, обобщать, анализировать материал и делать выводы.

Сидоренко В.В. отнеслась к работе ответственно, добросовестно. Выполнила все поставленные перед ней задачи.

Работа выполнена в соответствии с ГОСТом и нормативными документами. Результаты исследования могут быть использованы организациями, занимающимися адаптацией и интеграцией мигрантов в принимающее общество.

Заключение: студентка Сидоренко Валентина Васильевна заслуживает оценки «отлично» и присвоения квалификации магистр по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Оригинальность работы -89%.

Руководитель ВКР к.г.н., доцент зав. кафедрой УП и ЭТ,  Л.А. Савинкина
«4» июля 2018 г.