

СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ ЭТНИЧЕСКОЙ НЕТЕРПИМОСТИ

# СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ ЭТНИЧЕСКОЙ НЕТЕРПИМОСТИ



Институт этнологии и антропологии им. Н.Н. Миклухо-Маклая  
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК



# **СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ ЭТНИЧЕСКОЙ НЕТЕРПИМОСТИ**

**итоги междисциплинарного исследования**

---

Под редакцией  
В.В. Степанова и В.А. Тишкова

МОСКВА 2014

УДК 394.942  
ББК 63.5



*Издание осуществлено при финансовой поддержке  
Российского фонда фундаментальных исследований (РФФИ)  
проект № 14-06-07004*

**Социальные факторы этнической нетерпимости (итоги междисциплинарного исследования) / Ред. Степанов В.В., Тишков В.А. – М.: ИЭА РАН, 2014. - 364 с. – ISBN 978-5-4211-0105-5**

В книге представлены итоги крупного научного проекта «Социальные факторы этнической нетерпимости», поддержанного РФФИ, осуществленного Институтом этнологии и антропологии РАН и Сетью этнологического мониторинга. Впервые в российской этнологии по единой программе опросов населения и опросов экспертов в регионах Российской Федерации изучена взаимосвязь социальных показателей и показателей этнической нетерпимости. Разработаны рекомендации органам государственной власти и местного самоуправления в сфере социальной политики с учетом обстановки на региональных рынках труда и необходимости противодействия этническим конфликтам и ксенофобии.

Коллектив авторов включает специалистов в области этнологии, социологии, экономики, политологии из 17 регионов России.

Для ученых в области социальных исследований, политиков, специалистов сферы управления, преподавателей и студентов вузов, общественных деятелей.

© Институт этнологии и антропологии Российской академии наук, 2014

© Коллектив авторов, 2014

© Сеть этнологического мониторинга и раннего предупреждения конфликтов (EAWARN), 2014

**ISBN 978-5-4211-0105-5**

---

## Содержание

<b>Введение. Занятость и межэтнические отношения: масштаб исследования</b> (Тишков В.А.)	5
<b>Этническая нетерпимость как объект анализа</b> (Степанов В.В., Тишков В.А.)	13
<b>Каков он – респондент столичного региона (опыт антропологического наблюдения)</b> (Старченко Р.А., Юджина А.Б.)	22
<b>Что говорят столичные эксперты о занятости и межэтнических отношениях</b> (Кульбачевская О.В.)	30
<b>Москва межнациональная: высокие заработки, массовые фобии, умеренная терпимость</b> (Степанов В.В.)	37
<b>Эксперты Подмосковья расходятся во мнении по вопросам занятости и нетерпимости</b> (Подлесных О.Н.)	53
<b>Факторы массовой этнической нетерпимости в предместьях столицы</b> (Степанов В.В.)	55
<b>Этническая [не]терпимость оренбуржцев – социальный барьер и ресурс</b> (Амелин В.В.)	70
<b>Социальное самочувствие самарцев: этнокультурный и экономический аспект</b> (Мухаметшина Н.С.)	82
<b>Местные о мигрантах: надо пройти весь путь, чтобы стать «своим»</b> (Мокин К.С.)	103
<b>Мигранты на рынке труда Татарстана: стимулы и ограничения этнической нетерпимости</b> (Сагитова Л.В.)	121
<b>Местные жители и трудовые мигранты в Ижевске: проблемы занятости и общественного согласия</b> (Воронцов В.С.)	137

<b>Общественные воззрения на культурную инаковость в Чувашии</b> (Бойко И. И.)	153
<b>Оценка этнической нетерпимости в г. Чебоксары: взгляд интервьюера</b> (Никифорова В.В., Кондратьева Е.В.)	178
<b>Повестка миграционных процессов в Северо-Кавказском федеральном округе</b> (Аствацатурова М.А.)	185
<b>Республика Адыгея: настороженная терпимость</b> (Цветков О.М.)	211
<b>Трудовая миграция, рынок труда и межэтнические отношения в Томской области</b> (Нам И.В., Поправко И.Г.)	227
<b>Влияние трудовых мигрантов на этническую напряженность в Тюменской области</b> (Клюева В.П.)	245
<b>Горно-Алтайск – город парадоксов по части толерантности</b> (Тюхтенева С.П.)	258
<b>Толерантная Бурятия: победить дракона</b> (Кальмина Л.В.)	272
<b>Ситуация с занятостью и отношение к мигрантам в Туве</b> (Кан В.С.)	289
<b>Занятость, миграция и межнациональные отношения в Хабаровском крае</b> (Мотрич Е.Л.)	308
<b>Практические рекомендации</b>	326
<b>Инструментарий исследования</b>	342

## Занятость и межэтнические отношения: масштаб исследования

Тишков В.А.

Внимание читателя представляются аналитические итоги междисциплинарного научного проекта «Социальные факторы этнической нетерпимости» под руководством академика В.А. Тишкова. Исследование выполнено с опорой на два источника финансирования – грант Российского фонда фундаментальных исследований (2010 – 2012 гг.)<sup>1</sup> и грант Президента РФ для социально значимых проектов (2012 г.)<sup>2</sup>. Кроме того, использовались собственные ресурсы Института этнологии и антропологии РАН и Сети этнологического мониторинга и раннего предупреждения конфликтов (ЕАВАРН).

В отечественном экспертном сообществе устойчиво представление о том, что межэтническая конфликтность является производным от напряженности на региональном рынке труда. Однако упрощенный взгляд на ситуацию, которая на самом деле динамична, приводит к тому, что столкновения в таких спокойных регионах, как Карелия или волнения в хорошо обеспеченной рабочими местами Москве становятся полной неожиданностью и для властей, и для экспертов. Цель данного исследования заключалась в том, чтобы проверить правильность распространенной точки зрения, согласно которой основной причиной этнической нетерпимости является миграция и связанная с ней безработица. На основе наших предварительных исследований мы полагали, что результаты опросов по данному проекту будут противо-

речить распространяемому через СМИ пониманию феномена межэтнической нетерпимости как результата конкурентной борьбы населения за рабочие места. Считается, например, что в экономически благополучных регионах Российской Федерации, где безработица не столь высока, уровень нетерпимости должен быть ниже. Однако, по данным наших исследований выявлено, что уровень этнической нетерпимости нередко выше в богатых регионах и ниже – в менее социально обеспеченных, в которых наиболее низок уровень занятости. Путем разработки специальной методики тестирования респондентов мы ставили задачу посредством проведения массовых опросов в разных регионах России выявить общественные взгляды и стереотипы на ситуацию в межэтнических отношениях в связи с обострением проблем занятости и иными социальными факторами.

Разработка и апробация методов исследования осуществлялась в марте – сентябре 2010 г., затем в 2011 г. проводились пилотажные исследования в отдельных регионах России (Москва, Чувашия). На специальной сессии семинара Сети этнологического мониторинга в ноябре 2011 г. участники проекта из 18 регионов России обсуждали апробированную методику и промежуточные результаты<sup>3</sup>. Основное исследование проведено в 2012 г. В апреле – мае осуществлены организационные и технические подготовительные работы, в июне – июле осуществлены массовые опросы на предприятиях и в организациях в 16 регионах страны, а также опросы экспертов в тех

<sup>1</sup> Грант РФФИ 10-06-00537-а

<sup>2</sup> Средства государственной поддержки, выделенные Институтом общественного проектирования в качестве гранта в соответствии с распоряжением Президента Российской Федерации от 02 марта 2011 года №127-рп.

<sup>3</sup> XVII Ежегодный Семинар Сети этнологического мониторинга и раннего предупреждения конфликтов. 15-20 ноября 2011, Триест, Италия (Сессия 2. Этнические меньшинства и мигранты).

же регионах. До конца года осуществлялся анализ, описание и окончательная интерпретация полученных данных.

Планом исследования было предусмотрено проведение полевого этапа 2012 г. в 16 регионах с квотой респондентов по 300 чел. и квотой экспертов по 40 человек, т.е. соответствующая выборочная совокупность массового опроса должна была составить 4800 чел., а экспертного опроса – 722 чел.<sup>4</sup> Финансирование массовых социологических опросов на финальном этапе по источникам распределялось следующим образом: из 16 субъектов Российской Федерации, где проведены опросы, в двух регионах исследование оплачено за счет гранта РФФИ, в 11 регионах – за счет гранта Президента РФ, в трёх регионах – за счет обоих источников и собственных средств исследователей. Кроме того, еще в одном (семнадцатом регионе – Хабаровском крае) исследование проведено по сокращенной схеме, профинансировано в 2011 г. из собственных средств, результаты представлены в итоговой коллективной моно-

графии, но в сводный социологический массив данные не помещены.

После проведения контрольных процедур проверки качества полевых материалов, данные введены в базы данных массового опроса и экспертного опросов, затем прошли внешнюю экспертизу<sup>5</sup> и были признаны успешными, как и планировалось, в 16 регионах России.

Таблица 1. Структура выборки по регионам и городам исследования

	эксперты, чел.	респонденты, чел.
Адыгея, г. Майкоп	40	300
Бурятия, г. Улан-Удэ	40	300
Кабардино-Балкария, г. Нальчик	46	300
Москва	50	300
Московская обл.	49	300
Оренбургская область, г. Оренбург	40	300
Республика Алтай, г. Горно-Алтайск	40	300
Самарская область, г. Самара	40	300
Саратовская область, г. Балаково	45	300
Ставропольский край, г. Пятигорск	50	300
Татарстан, г. Казань	40	300
Томская область, г. Томск	65	300
Тува, г. Кызыл	43	300
Тюменская, г. Тюмень	42	300
Удмуртия, г. Ижевск	52	300
Чувашия, г. Чебоксары	40	300
<b>Всего</b>	<b>722</b>	<b>4800</b>

<sup>4</sup> По условиям методики исследования, устанавливался только нижний предел выборочной совокупности экспертов в расчете на каждый регион проекта.

<sup>5</sup> Аудит сводного массива социологических данных по массовому опросу и экспертному опросу проводился специалистами Института общественного проектирования (ИНОП) в августе 2012 г.

Контроль качества проведения полуформализованного интервью экспертов осуществлялся, как и предусматривалось методикой, в два этапа. На первом этапе проверку выполняли региональные координаторы. Проверялись полученные от анкетеров опросники на предмет полноты

ответов (согласно установленному правилу, минимально допустимым было заполнение всех формализованных пунктов опросника). Кроме того, региональный руководитель в ряде случаев связывался с экспертами, давшими свои интервью, на предмет уточнения полученных сведений. Например, в

Таблица 2. Количество полученных интервью экспертов, сводные данные по регионам исследования

Регионы опроса	1. Представители органов государственной власти и местного самоуправления	2. Сотрудники служб занятости	3. Представители руководства обследуемых предприятий и организаций	4. Научные работники	5. Представители общественных организаций	6. Сотрудники федеральной миграционной службы	7. Депутаты	8. Журналисты	итого
Адыгея	7	11	10	2	9	0	0	1	40
Бурятия	10	9	10	2	8	0	0	1	40
Кабардино-Балкария	9	14	10	2	6	4	0	1	46
Москва	13	10	17	2	8	0	0	0	50
Московская обл.	13	10	16	2	8	0	0	0	49
Оренбургская обл. Респ.	10	10	10	2	8	0	0	0	40
Алтай	10	10	10	2	4	2	2	0	40
Самарская обл.	10	10	10	2	8	0	0	0	40
Саратовская обл.	10	10	10	2	8	5	0	0	45
Ставропольский край	10	10	17	2	8	3	0	0	50
Татарстан	7	10	13	2	6	0	0	2	40
Томская обл.	16	18	19	2	7	1	0	2	65
Тува	10	7	14	2	5	1	2	2	43
Тюменская обл.	11	10	10	2	9	0	0	0	42
Удмуртия	10	10	10	2	8	0	10	2	52
Чувашия	8	8	10	2	8	2	0	2	40
<b>Всего</b>	<b>164</b>	<b>167</b>	<b>196</b>	<b>32</b>	<b>118</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>722</b>
<b>В процентах к итогу</b>	<b>22,7</b>	<b>23,1</b>	<b>27,1</b>	<b>4,4</b>	<b>16,3</b>	<b>2,5</b>	<b>1,9</b>	<b>1,8</b>	<b>100,0</b>



Туте таким образом были уточнены более половины экспертных опросников из-за того, что первоначально ответы на пункт о национальном составе мигрантов не были собраны должным образом. Часть экспертных интервью региональные координаторы не верифицировали по той причине, что сами проводили интервьюирование и не считали необходимым дополнительные уточнения. Во многих случаях региональные координаторы проверяли факт проведения экспертного интервью и уточняли спектр обсуждения тем в рамках свободной беседы с экспертом – для этого делался звонок по телефону, при этом эксперту выражали от лица руководства проекта благодарность. Такая форма проверки особенно активно использовалась в Москве и Московской области в адрес чиновников высокого уровня, например, в случае взаимодействия с руководством Департамента службы занятости г. Москвы или администрации г. Одинцово.

В период полевого этапа региональные координаторы постоянно связывались по телефону или электронной почте с руководителем исследования для уточнений и консультаций о составе экспертов по категориям, о возможностях альтернативных замен экспертов, о толковании тех или иных пунктов интервью.

В качестве промежуточной отчетности региональные координаторы заполняли и направляли по электронной почте руководителю проекта установленного образца таблицу о количестве полученных интервью по фиксированным категориям экспертов. После завершения интервьюирования экспертов сведения были направлены в центральный московский офис проекта для проверки и ввода в сводную базу данных.

При проведении проверки часть интервью возвращалась в регион для верификации. Как правило, это было связано с проблемой недостаточного количества текстовых комментариев, получаемых от экспертов.

При вводе материалов интервью некоторые были возвращены в регионы на техническую доработку. Например, в Кабардино-Балкарию эти материалы были возвращены, как не имеющие в ряде случаев необходимой маркировки «№ категории эксперта», «№ анкетера», отсутствия даты заполнения анкеты. В Саратовскую область было направлено требование дополнить состав экспертов до нужного количества по категории представителей администраций предприятий и организаций, где проводился массовый опрос. Часть интервью возвращалась на доработку в связи с технической необходимостью корректного кодирования открытых вопросов.

Согласно методике, первичный контроль качества проведения массового опроса респондентов осуществлялся региональными координаторами (однако позднее первичные данные проверялись также и централизованно – в московском офисе проекта). Во время массового опроса региональный координатор контролировал анкетеров на правильность исполнения задания по выборке, заполняя установленную таблицу. Эта таблица в ее промежуточных вариантах, а затем и финальном направлялась для проверки руководству проектом в Москву.

Региональный координатор проверял факт посещения респондентом обследуемого предприятия. Обычно это происходило путем контакта с руководством обследуемого предприятия (организации) в день проведения опроса или на следующий день.

Таблица 3. Количество полученных анкет массового опроса по категориям предприятий / организаций

Регионы опроса	Категория 1		Категория 2		Категория 3		Категория 4	Категория 5	итого
	А). Органы государственной власти	Б). Органы местного самоуправления	А). Бюджетные престижные	Б. Бюджетные прочие	А). Акционерные, выс. зарпл.	Б). Акционерные прочие	Коммерческие	Безработные	
Адыгея	30	24	0	60	7	23	126	30	300
Бурятия	30	30	30	30	60	60	30	30	300
Кабардино-Балкария	30	30	30	30	60	60	30	30	300
Москва	28	30	30	30	55	66	31	30	300
Московская обл.	30	30	30	30	42	80	27	31	300
Оренбургская обл.	30	30	30	30	60	60	30	30	300
Респ. Алтай	40	36	20	63	47	20	38	36	300
Самарская обл.	25	35	30	30	60	60	30	30	300
Саратовская обл.	30	30	30	30	60	60	30	30	300
Ставропольский край	30	30	30	30	60	60	30	30	300
Татарстан	28	32	18	42	87	44	26	23	300
Томская обл.	28	33	32	31	26	87	30	33	300
Тува	28	27	32	31	64	60	32	26	300
Тюменская обл.	30	29	30	30	58	63	30	30	300
Удмуртия	30	30	30	30	60	60	30	30	300
Чувашия	30	30	30	30	60	60	30	30	300
<b>всего</b>	<b>477</b>	<b>486</b>	<b>432</b>	<b>557</b>	<b>866</b>	<b>923</b>	<b>580</b>	<b>479</b>	<b>4800</b>
в процентах к итогу по всему массиву	9,9	10,1	9,0	11,6	18,0	19,2	12,1	10,0	100,0

Региональный координатор ежедневно принимал заполненные анкеты массового опроса и проверял их на предмет полноты по установленным критериям (как минимум, должны были быть заполнены 15 пунктов теста и 18 вопросов анкеты). Проверялся факт проведения опроса конкретных респондентов на обследуемом предприятии посредством выборочного опроса (каждый 10-й респондент) по номерам телефонов респондентов, сопоставляя с записями в соответствующих анкетах их ответы о годе рождения, поле и ответе на любой другой пункт. Анкетеры не были заранее осведомлены, по каким параметрам будет производиться проверка. В тех случаях, когда контактный телефон респондента не был доступен, региональный координатор осуществлял выборочную проверку через контакты с руководством обследуемого

предприятия. В ряде случаев проверочные процедуры со стороны регионального координатора не требовались, т.к. опрос респондентов проходил под его непосредственным контролем.

В течение полевого этапа 2012 г. региональный координатор периодически направлял по электронной почте руководителю исследования в Москву три регламентные таблицы с нарастающим итогом: о контроле выборки массового опроса; о количестве опрошенных респондентов; список опрошенных респондентов.

В Москве анализировались нарастающие итоги по намеченным квотам и направлялись рекомендации региональным координаторам по коррекции выборки. В частности корректировалось количество предприятий по требуемым категориям.

В итоге в целом по сводному массиву по 16 регионам выявлено, что количество полученных анкет массового опроса по категориям предприятий / организаций в целом соответствует целевым квотам:

– по категории №5 отклонение составило 0 процентных пунктов

Наибольшее отклонение от запланированных квот, наблюдающееся по категориям №3 и №4, расценивается как допусти-

Таблица 4. Количество полученных анкет массового опроса респондентов по полу

Место опроса	мужчины	женщины	итого	м, %	ж, %	сравнительно с переписью 2010 г., в проц. пунктах
Адыгея, г. Макоп	128	172	300	42,7	57,3	+1,6
Бурятия, г. Улан-Удэ	115	185	300	38,3	61,7	+8,1
Кабардино-Балкария, г. Нальчик	120	180	300	40,0	60,0	+4,6
Москва	128	172	300	42,7	57,3	+3,4
Московская обл., городское население	109	191	300	36,3	63,7	+9,5
Оренбургская обл., г. Оренбург	151	149	300	50,3	49,7	-4,7
Респ. Алтай, г. Горно-Алтайск	165	135	300	55,0	45,0	-10,0
Самарская обл., г. Самара	103	197	300	34,3	65,7	+10,4
Саратовская обл., г. Балаково	126	174	300	42,0	58,0	+2,8
Ставропольский край, г. Пятигорск	131	169	300	43,7	56,3	+1,1
Татарстан, г. Казань	145	155	300	48,3	51,7	-3,8
Томская обл., г. Томск	114	186	300	38,0	62,0	+8,4
Тува, г. Кызыл	144	156	300	48,0	52,0	-1,5
Тюменская обл., г. Тюмень	133	167	300	44,3	55,7	+1,6
Удмуртия, г. Ижевск	127	173	300	42,3	57,7	+2,4
Чувашия, г. Чебоксары	137	163	300	45,7	54,3	-0,9
<b>всего</b>	<b>2076</b>	<b>2724</b>	<b>4800</b>	<b>43,3</b>	<b>56,7</b>	<b>+2,0</b>

– по категории №1 отклонение составило +0,1 процентного пункта

– по категории №2 отклонение составило +0,6 процентных пункта

– по категории №3 отклонение составило -2,7 процентных пунктов

– по категории №4 отклонение составило +2,1 процентных пунктов

мое, поскольку совокупное для этих двух родственных категорий (акционерные и коммерческие предприятия) отклонение составляет всего лишь -0,6 процентного пункта. Тем более, что в региональном разрезе действительные отклонения допущены только в трех случаях: в Томской области (-2,3 п.п., допустимо из-за объективно высокой доли в городе бюджетных организа-

Таблица 5. Количество полученных анкет массового опроса по возрастным группам респондентов

	18 - 29 лет	30 - 49 лет	50 лет и старше	возраст не указан	итого
Адыгея	64	129	102	5	300
Бурятия	98	161	41		300
Кабардино-Балкария	107	148	45		300
Москва	55	132	105	8	300
Московская	70	131	81	18	300
Оренбургская	81	119	100		300
Респ. Алтай	95	139	54	12	300
Самарская	103	102	88	7	300
Саратовская	126	120	54		300
Ставропольский	110	122	67	1	300
Татарстан	91	132	75	2	300
Томская	87	136	74	3	300
Тува	103	129	67	1	300
Тюменская	92	144	64		300
Удмуртия	75	136	76	13	300
Чувашия	82	121	97		300
<b>всего</b>	<b>1439</b>	<b>2101</b>	<b>1190</b>	<b>70</b>	<b>4800</b>
В процентах к итогу по всему массиву	30,0	43,8	24,8	1,5	100,0

ций), в Республике Алтай (-17,7 п.п. из-за объективно малого количества производств в единственном на всю республику городе), в Республике Адыгея (-30 п.п.). Высокое отклонение от назначенной квоты по категориям предприятий №3 наблюдается в Адыгее, однако совокупное значение квоты по категориям №3 и №4 целиком компенсирует данный недостаток.

В процессе проведения массового опроса региональные координаторы направляли в московский офис контрольные значения выборки нарастающим итогом по полу и возрасту опрашиваемых. В результате удалось достичь искомых квот по данным признакам. Так, конечное соотношение опрошенных женщин и мужчин составило 1,3: 1, что соответствует структуре занятого населения<sup>6</sup> в городах опроса. Сопоставление структуры опрошенных с данными Всероссийской переписи населения обнаруживает

в отдельных случаях существенные отклонения в сторону дефицита респондентов-мужчин. В Бурятии (соотношение мужчин и женщин по данным опроса 1:1,6) это связано с крайне затруднительной ситуацией проведения опроса по данной теме на производственных предприятиях в этой республике (много отказов в резкой форме). Похожая ситуация на производственных предприятиях в г. Самаре. В Московской области в подмосковных городах опрос отразил ситуацию, при которой значительная часть занятого мужского населения трудится в Москве и не может быть охвачена опросом на местных предприятиях. В Томске, полагаем, картина состава занятого населения по полу, полученная в ходе опроса, отражает реальную картину, тогда как перепись включает значительную долю студенчества. В целом же по сводному массиву массового опроса превышение доли женщин над переписным показателем составило всего лишь 2 процентных пункта, такое отклонение не является существен-

<sup>6</sup> Т.е. населения в трудоспособном и старше трудоспособного возраста.

ным. Кроме того, переписные данные включают все население, в т.ч. и детей, среди которых доля лиц мужского пола высока, а материалы нашего опроса включают только занятое население, среди которых закономерно выше доля женщин, особенно в старших возрастных категориях.

Возрастная структура опрошенных также представлена в выборке адекватно возрастным квотам, которые предусматривали примерно равные возрастные пропорции опрашиваемого занятого населения. В итоговой выборочной совокупности на каждый год рождения в возрастном интервале 50 лет и старше в среднем приходится 40 респондентов, на каждый год в возрастном интервале 30 - 49 лет приходится 105 респондентов, а возрастном интервале 18 - 29 лет – 120 респондентов. Естественно, региональная картина имеет свои особенности, которые соответствуют местным демографическим условиям.

Во время проведения массового опроса ставилась задача обеспечить по возможности равное представительство в выборке лиц высокой и низкой квалификации, либо лиц, представляющих высокие и низкие должности. В каждом регионе обследования данное соотношение колеблется в незначительных пределах. Соответствующие параметры респондентов не фиксировались в анкетах (косвенный признак – уровень образования) и не предусматривалась их верификация каким-либо способом. Однако эти данные использовались при получении в дни проведения опроса в виде нарастающего итога, и на их основе региональные координаторы ориентировали анкетеров на то, какая категория респондентов по уровню квалификации или должности должна на очередном этапе быть опрошена.

Технический контроль качества заполнения анкет массового опроса осуществлялся при централизованном формировании базы данных. Специальные программные модули анализировали полноту данных по каждому респонденту. В итоге небольшая часть анкет (28 штук) изымалась из сводной базы как не соответствующая критериям полноты, и в соответствующих

регионах проводились дополнительные процедуры опроса. Кроме того, некоторые данные в анкетах требовали уточнения или исправления. Прежде всего, это касалось пункта «J1» в тестовой части анкеты, в которой возможные ответы были ограничены значением «3», а не значением «10», как в остальных пунктах теста. Такие анкеты возвращались в регион для уточнения.

В целом выявлено, что полученный массив массового опроса по своим параметрам отвечает задачам исследования – в нем в необходимой мере представлены респонденты всех намеченных категорий по типам предприятий и организаций, где они работают, по полу и возрасту. Косвенным подтверждением соблюдения заданных квот является структура респондентов по уровню образования, а также состав опрошенных по национальной принадлежности, который надлежащим образом представляет население соответствующих регионов. Созданная на основе массового опроса база данных тестировалась на предмет адекватности введенных кодов и на предмет совпадения основных параметров по установленным квотам и совпадению с региональными отчетными таблицами.

После процедуры тестирования производились расчеты необходимых распределений, которые затем направлялись региональным координаторам для предварительного анализа. После многократных проверочных итераций выявленные в базе данных ошибки и пропуски, исправлены, хотя объем и характер таких ошибок не повлиял на основные итоги расчетов. Проверка независимыми экспертами баз данных массового и экспертного опросов показала их валидность.

## Этническая нетерпимость как объект анализа

*Степанов В.В., Тишков В.А.*

В современной России не так много регионов, где межгрупповые / межэтнические отношения имеют открыто выраженный негативный характер. Однако латентные напряжения и конфликтные ситуации распространены по регионам много шире. В данном исследовании отношение респондентов к тематике исследования, связанной с проблемами межнациональных отношений (а из-за применения теста на этническую терпимость, выявлялись персональные рефлексии респондентов) стало своеобразным отражением ситуации в данной сфере. Трудности с проведением исследования имели место в Адыгее, Пятигорске, что вполне объяснимо в условиях северного Кавказа. Но оказалось, что еще более затруднительно провести опрос в этнически спокойных регионах, таких как Бурятия, Татарстан, Томская область, Московская область. Там население и ответственные работники не соглашались участвовать в исследовании, не хотели давать ответы на некоторые «неудобные» вопросы. Свой отказ от участия старались объяснить «некорректностью» и «неуместностью» поставленных в анкете вопросов.

В исследовании респондентам были заданы вопросы о проблемах занятости, с которыми респонденты могли сталкиваться, а также предъявлялся тест на выявление персонального показателя «этнической терпимости» (ЭТ). Затем, при обработке итогов, ответы каждого респондента по анкете сопоставлялись с его персональным показателем ЭТ.

Этническая терпимость в рамках исследования понимается как проявленное отношение респондента к гипотетическим ситуациям, в которые на момент тестирования якобы «вовлечен», с одной стороны, сам респондент, а с другой – категории людей, в отношении которых распространены

общественные предубеждения и предрассудки<sup>1</sup>. Эти категории в тесте данного исследования представлены шаблонными терминами «кавказцы», «трудовые мигранты», «цыгане», т.к. во многих, если не в большинстве, российских регионов именно эти маркеры распространены в качестве объекта для стереотипизации предрассудков. Отношение опрашиваемых проявилось в виде широкого спектра оценок, которые в конечном итоге сводились к приятию или неприятию респондентом названных стереотипных категорий. Далее нами рассчитывался итоговый показатель – уровень этнической терпимости, как персональный показатель ЭТ каждого респондента. На этой основе рассчитывались всевозможные средние показатели – по полу, возрастным, образовательным и иным характеристикам выборочной совокупности респондентов.

Так вот, неприятие в отношении указанных стереотипных терминов и стремление зачислить целиком всю «тему» в разряд табу как раз и было характерно для названных регионов, что заставляет усомниться в афишируемом этими регионами исключительно позитивном имидже при решении проблем межнациональных отношений.

Что касается отдельных категорий населения, то на контакт с исследователями легче всего шли респонденты с высшим образованием, молодежь и население больших городов. Примечательно, что легче соглашались участвовать в исследовании те, кто не состоял на госслужбе или в иных управленческих структурах, и еще те, кто не занят на производствах с применением тяжелого физического труда. Наконец, сравнительно легко шли на контакт с ис-

<sup>1</sup> «Этническая нетерпимость», как термин, не является аналогом «ксенофобии», т.к. под последним понимаются установки на враждебность по отношению к чужакам, формируемые на основе пропаганды.

следователями жители «безэтнических» регионов, т.е. регионов, где не муслируется изо дня в день тема межнациональных отношений, где этнические различия не эксплуатируются как ресурс достижения каких-либо социальных благ. Например, относительно легче продвигалось исследование в Самарской, Саратовской областях (это, конечно, не означает, что в регионах, где исследование продвигалось относительно легко, полученные результаты автоматически свидетельствовали о высокой этнической терпимости).

**Показатели этнической терпимости.** Социологические распределения ответов респондентов на вопросы об их отношении к ситуации с занятостью приводятся в региональных обзорах (см. далее), т.к. они отражают именно положение на соответствующих региональных рынках труда. Здесь мы приводим обобщенные сведения об уровне этнической нетерпимости респондентов на основе выявленных зависимостей этого показателя от социальных параметров, проявивших себя как значимые.

Принцип получения показателя ЭТ следующий. В социологическую анкету вмонтирован тест, состоящий из 19 пунктов, выявляющий отношение к стереотипизированным категориям, о которых сказано выше. Тест составлен таким образом, что может «настраиваться» согласно условиям региона, где проводится исследование. Например, при обкатке теста в Хабаровском крае выяснилось, что стереотипизированная категория «кавказцы» в местных условиях по ряду пунктов теста может быть заменена на «китайцы», и от такой замены итоговые результаты тестирования не имеют особых различий. Однако чтобы избежать необходимость доказывать данное утверждение (для этого необходимы дополнительные ресурсы) в рамках данного исследования все регионы обследовались с применением одних и тех же стереотипизированных категорий. Такие категории применялись, например, в Туве и Бурятии, хотя там кавказское или цыганское население крайне малочисленно, а трудовых мигрантов относительно немного. Примеча-

тельно, однако, что, как уже упоминалось выше, в подобных регионах подчас было трудно «втянуть» население и чиновников в исследование из-за действия негласных табу на тематику межнациональных отношений. Единственная, причем частичная замена стереотипной категории производилась в северокавказских регионах, где шаблон «кавказцы» заменен на «выходцы из соседних республик».

Наличие значительного количества пунктов теста продиктовано необходимостью получения достоверного итогового значения по каждому респонденту даже в тех случаях, когда респондент отказывается дать ответы на все пункты теста, а также, если часть ответов респондента не вполне откровенна. В процессе разработки теста и его апробации 19 пунктов оказались оптимальными. Т.е. с одной стороны, количество пунктов является достаточно большим и способно компенсировать неполные и нечестные ответы, а с другой стороны, это количество не перегружает респондента (по крайней мере, в большинстве случаев интервьюирования) и не занимает большого времени для проведения интервью.

Респондент, отвечая на пункты теста, должен представить не качественный, а цифровой ответ. В условиях заданных в тесте проективных бытовых ситуаций от него ожидается, что он укажет меру своего согласия или несогласия взаимодействовать с каким-либо количеством представителей стереотипизированных категорий. Возможно, что респондент предпочтет указать ноль таких представителей, и это в дальнейшем мы интерпретируем как наименьший уровень терпимости со стороны респондента. В случае, когда респондент заявляет о возможности для себя взаимодействовать с максимальным количеством представителей стереотипизированных категорий (скажем, десять из десяти возможных), это рассматривается, как признак его высокой терпимости. Тест построен таким образом, чтобы собственная идентичность респондента, если даже она совпадает с какой-либо стереотипизированной категорией, не оказывала решающего

влияния на итоги теста. В данном случае крайне низка вероятность, что респондент может одновременно причислять себя к «кавказцам», «трудовым мигрантам» и «цыганам».

В тесте анкеты, наряду с его пунктами, имеются рутинно повторяющиеся вопросы, в которых респондент должен заявить о том, насколько значима для него та или иная обсуждаемая тема. Согласно нашей методике, значимость, которую придает своему ответу респондент на пункт теста, рассматривается нами как «частота» такого ответа или как «количество поданных голосов» в поддержку такого ответа. Это как если бы респондент наделял свой ответ в одном случае большим количеством «мандатов», а в другом случае – минимальным количеством «мандатов». Высокая значимость, которую придает респондент своему ответу, равна максимальным 3-м голосам, средняя значимость – 2-м, минимальная значимость – одному голосу. Если респондент затрудняется определить значимость, то это нами оценивается как «1,5 голоса». Непременное условие метода расчета: значимость не может равняться нулю либо быть пропущенным значением. Далее: цифровой ответ респондента по каждому пункту теста умножается на значимость этого ответа, его «частоту». Затем такие сомножества суммируются по всем пунктам теста, и сумма делится на сумму «частот». Таким образом, персональный показатель этнической терпимости респондента ЭТ представляет собой среднюю величину, полученную на основе ответов теста из 19 вопросов (допустимо до 4 пропущенных пунктов теста). Средний показатель этнической терпимости по всему массиву опрошенных – это среднее арифметическое всех персональных показателей ЭТ респондентов.

Исследование выявило, что уровень этнической терпимости (ЭТ) ни в одном регионе не достигает в среднем по массиву высоких величин. При теоретически максимально возможном показателе, равным 100, средняя величина по обобщенному массиву составила ЭТ 29,08. При этом для

обобщенного массива 4800 респондентов доверительный интервал (при точности 95%) составляет 0,7. Заметим, что и в этнически спокойных регионах, в которых культивируется имидж традиционно толерантного сообщества, но в которых, как уже говорилось, действует своего рода табу на обсуждение межнациональной тематики, полученный по итогам исследования показатель ЭТ оказался в целом невысоким. Так что имидж «толерантных» регионов оказался под большим вопросом. Причем невысокий показатель этнической терпимости даже в тех случаях, когда респондентов спрашивают об отношении к стереотипным категориям, представители которых не характерны для данного региона. Скажем, в Бурятии люди, причисляемые к стереотипным категориям редки, но предубеждения и стереотипы о них, тем не менее, в общественном дискурсе распространены. Считаем данное наблюдение крайне важным результатом нашего исследования.

Обобщенный показатель уровня этнической терпимости для расширения его аналитических возможностей представлен в данном исследовании в виде нескольких компонентов, которые являются расчетными средними по группам пунктов теста характерной тематики. Ниже представлена структура показателя ЭТ по условным сферам общественных взаимоотношений<sup>2</sup>:

«Занятость» (пункты теста A1, B1, C1)  
 «Власть» (пункты теста D1, E1, F1)  
 «Учеба» (пункты теста G1, H1)  
 «Семья» (пункты теста J1-1, J1-2, J1-3)  
 «Медицина» (пункт теста K1)  
 «Общественные контакты» (пункты теста L1, M1, N1-1, N1-2, N1-3, O1-1, O1-2, O1-3, P1-1, P1-2, P1-3, Q1, R1, S1-1, S1-2, S1-3)  
 «Досуг» (пункт теста T1)

Поскольку данное исследование является в своем роде первым, пока нет возможности однозначного сопоставления полученных данных между регионами. Для начального ориентира мы используем пробную шкалу показателя этнической терпимости

<sup>2</sup> См. инструментарий исследования в приложении.



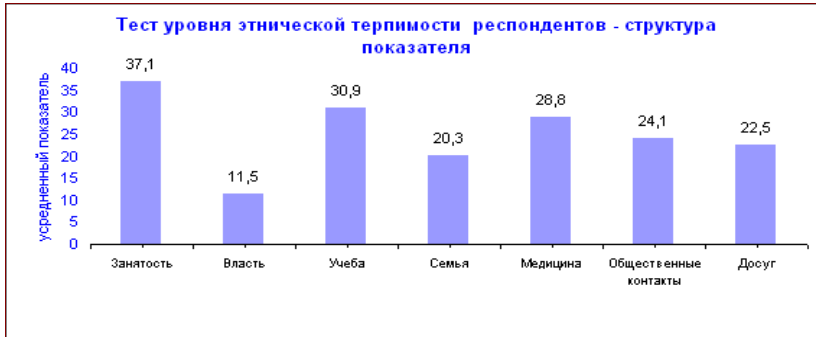


Рис. 1. Структура показателя этнической терпимости респондентов (пример, г. Москва, 2012 г.)

мости, составленную относительно теоретически возможного максимума:

"0 - 10" - крайне низкий уровень этнической терпимости

"10-20" - низкий уровень этнической терпимости

"20-50" - средний уровень этнической терпимости

"50-70" - выше среднего уровень этнической терпимости

"70-100" – высокий уровень этнической терпимости

Исследование выявило, что во всех регионах уровень этнической терпимости респондентов является либо средним (от

максимально возможного), либо ниже среднего. При этом относительно лучшие показатели ЭТ наблюдаются в Кабардино-Балкарии и Бурятии. «Первенство» Кабардино-Балкарии частично объясняется традиционной необходимостью ужиться и сосуществовать крупным группам населения разной этнической принадлежности. При этом, повторим, полученный в ходе исследования показатель по Кабардино-Балкарии, хотя и выглядит лучше, чем в других обследованных регионах, но сам по себе не высок.

Относительно лучший среди прочих регионов показатель по Бурятии, тем не менее, удивляет своим недостаточно высоким

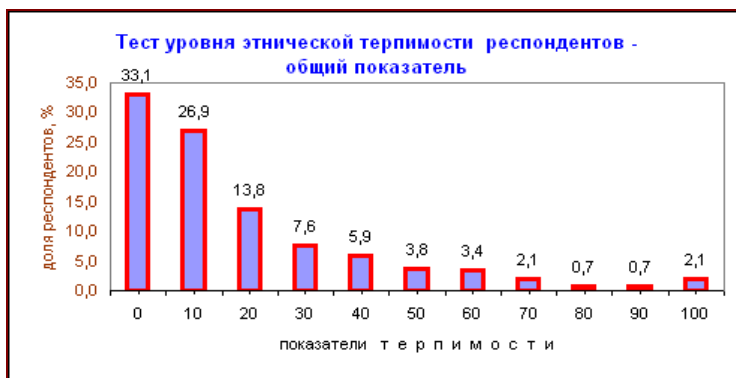


Рис. 2. Распределение показателей этнической терпимости по группам респондентов. В частности, 33,1% опрошенных являются, согласно итогам тестирования, абсолютно нетерпимыми, ЭТ=0 (пример, г. Москва, 2012 г.)

значением, особенно, если учесть имидж толерантного региона и табу на межнациональную тематику, о чем говорилось выше.

Вслед за парой лидеров следуют регионы, в которых полученный показатель ЭТ выше чем в среднем по всему массиву – Тува, Адыгея, Томская область, хотя сами по себе показатели этнической терпимости

Ставропольском крае, Саратовской области. С другой стороны, ожидалось, что показатель будет выше, нежели полученный, в Томской области, Республике Алтай и особенно – в Чувашии. Последняя, против ожиданий, оказалась с худшим показателем среди всех регионов проекта. О факторах подобных различий анализ приводится да-

Таблица 1. Показатели этнической терпимости (ЭТ) в целом и по компонентам

	Общий показатель ЭТ	в т.ч. ЭТ по сферам общественных взаимоотношений						
		занятость	власть	учеба	семья	медицина	контакты	досуг
Кабардино-Балкария	42,89	51,13	32,13	54,51	29,67	58,03	45,72	61,67
Бурятия	41,77	52,81	22,45	59,42	34,89	43,53	46,57	33,58
Тува	36,78	37,03	18,88	48,75	34,22	44,02	41,38	41,17
Адыгея	35,82	42,97	23,91	47,07	22,63	51,37	39,38	53,83
Томская обл.	32,57	46,22	19,63	46,85	26,30	40,73	34,48	28,07
Татарстан	29,99	43,24	17,30	45,38	25,81	36,67	31,00	27,53
Ставропольский край	29,40	49,83	21,67	44,85	22,48	30,57	28,04	37,27
Тюменская обл.	29,29	42,70	18,09	43,55	26,04	32,63	30,15	27,37
Удмуртия	29,24	40,26	13,19	39,44	29,26	32,87	31,94	22,34
Оренбургская обл.	26,55	34,93	14,77	40,36	26,74	28,93	28,10	23,30
Респ. Алтай	24,16	31,06	11,91	35,24	26,89	24,97	24,54	28,20
Саратовская обл.	23,31	40,18	14,39	48,37	19,63	25,37	22,58	28,50
Москва	23,29	37,20	11,51	30,72	20,15	28,47	24,07	22,47
Самарская обл.	22,18	34,98	11,69	32,12	19,33	24,20	22,92	16,93
Московская обл.	19,30	33,96	10,82	29,82	12,30	24,53	19,84	18,23
Чувашия	18,73	22,59	7,75	33,99	16,78	24,37	19,84	16,83

в этих регионах, опять же, невысокие.

Соответствует средним значениям по массиву показатель ЭТ в Татарстане, Ставропольском крае, Тюменской области и Удмуртии. Ниже средних показатели ЭТ в Оренбургской области, Республике Алтай, Саратовской области, Москве, Самарской области. А самые низкие показатели зафиксированы в Московской области и Чувашии.

Полученные данные частично расходятся с ожидаемыми, т.к. по экспертным представлениям, наиболее низкие показатели ЭТ могли быть в первую очередь в Москве,

а также в соответствующих разделах.

Исследование показало, что по сводному массиву в целом, вне зависимости от местных условий, просматриваются общие закономерности. Именно характерные категории респондентов оказываются менее этнически терпимыми. При прочих равных или сходных условиях, высока вероятность, что респондент при прохождении теста обнаружит явные признаки нетерпимости, если по основной своей работе он занят физическим трудом; также это нередко те, кто имеет среднее специальное образование; занятые в сфере обслуживания; пред-

Таблица 2. Показатели этнической терпимости (ЭТ) по группам ответов: «Как вы оцениваете свое материальное положение?»

1). Материальное положение хорошее.	32,67	
2). Затруднительное.	27,20	27% опрошенных
3). Тяжелое.	23,45	5% опрошенных
4). Затрудняюсь ответить	29,79	

Таблица 3. Показатели этнической терпимости (ЭТ) по группам ответов: «Вы родились в этом регионе, в другом регионе или в другом государстве?»

1). Этот регион (обл./респ./край)	29,1	63% опрошенных
2). Другой регион	30,2	
3). Другое государство	34,2	

Таблица 4. Показатели этнической терпимости (ЭТ) по группам ответов: «Если в этом регионе Вы проживаете не с рождения, как давно сюда приехали?»

2). До пяти лет	33,4
3). Свыше пяти лет	30,3

Таблица 5. Показатели этнической терпимости (ЭТ) по группам занятий респондентов

1). Работаю	29,45
2). Учусь	29,74
3). Безработный	25,30
4). Иное	27,82

ставители местных органов власти; представители малого бизнеса; безработные. Кроме того, обычно менее терпимо местное население (либо этнически титульное в данном регионе, хотя есть исключения), а те, кто стал местным за последние несколько лет, более терпимы.

Самооценка материального положения респондента в значительной мере определяет его уровень этнической терпимости.

Среди названных и иных социальных категорий (в т.ч. категорий по возрасту, уровню материального достатка) **низкими показателями ЭТ характеризуются лица, опасющиеся потерять работу**. Особенно низки показатели ЭТ в тех случаях, когда

наряду с опасением утраты рабочего места респондент еще и **вовлечен в конкурентные отношения**. Также показатели ЭТ бывают особенно низкими у тех, кто, помимо названных причин, также **испытывает неуверенность в собственных возможностях социального роста**. С нашей точки зрения, это три базовых слагаемых, являющихся мощным совокупным фактором этнической нетерпимости в современной России.

Как и ожидалось, наиболее низкие показатели этнической терпимости характерны для безработных. Вместе с тем, имеются существенные региональные различия ЭТ у данной категории респондентов, о чем под-

робно говорится в разделах далее. В целом по сводному массиву доля безработных составила фиксированную квотой величину 10%. Однако известно, что в каждом из изучаемых регионов (исключая Кабардино-Балкарию) реальная доля безработных сре-

даже после получения новой работы, продолжают длительный период испытывать стресс, что и отражается на пониженных показателях ЭТ.

Заметим, что в нашей анкете две темы – наличие работы и отношение респондента

Таблица 6. Показатели этнической терпимости (ЭТ) по группам ответов: «Случалось ли Вам за последние 2 года терять место работы?»

1). Да	26,5	17% опрошенных
2). Нет	29,6	

ди занятого населения намного ниже. Из этого следует сделать вывод о том, что **уровень ЭТ безработных не оказывает значительного воздействия на массовые настроения** ни в регионах, ни тем более в целом по России. Однако **нужно учитывать, что безработица, при ее значительном увеличении действительно может быть источником обострения межгрупповых, межэтнических отношений.**

к представителям иной культуры никак не были связаны. Более того, из тех респондентов, кто за предшествующий опросу срок испытал увольнение, крайне редко указывали, что их рабочее место занял кто-то из приезжих. И еще: когда все респонденты отвечали на вопрос о возможных поводах увольнения, в случае, если бы такое произошло в будущем, то еще меньшая доля кивала на приезжих как на источник

Таблица 7. Показатели этнической терпимости (ЭТ) по группам ответов: «Если за последние 2 года Вы лишились места работы, то каковы основные причины?»

1). По возрасту или по состоянию здоровья	28,0	
2). Не сработались с другими сотрудниками	26,4	
3). Мое место занял приезжий	22,5	47 чел.=6% уволенных
4). Другая причина	25,9	
5). Затрудняюсь ответить	27,7	

Таблица 8. Показатели этнической терпимости (ЭТ) по группам ответов: «Если бы так случилось, что Вы потеряли постоянное место работы или постоянный заработок, какие возможные причины?»

1). Возраст или по состояние здоровья	25,5	
2). Трудовой конфликт	29,3	
3). Мое место займет приезжий	22,2	122 чел.=3% опрошенных
4). Другая причина	30,5	
5). Затрудняюсь ответить	30,5	

Исследование выявило, что не только отсутствие работы, но даже сам по себе эпизод увольнения персоны, является очевидным фактором пониженной этнической терпимости. Терявшие свое рабочее место,

подобных бед.

Таким образом, ни фактическая, ни гипотетическая ситуация увольнения не связывается в массовом сознании с «чужаками» и с тем, что они «занимают рабочие

Таблица 9. Показатели этнической терпимости (ЭТ) по группам ответов: «Искали ли Вы за последние 2 года подходящую работу самостоятельно или через знакомых?»

1). Да	28,2	40% опрошенных
2). Нет	29,7	

Таблица 10. Показатели этнической терпимости (ЭТ) по группам ответов: «Возникают ли у Вас опасения, что можете потерять постоянное место работы или постоянный заработок?»

1). Иногда возникают	27,8	43% опрошенных
2). Часто возникают	26,1	
3). Нет, не возникают	31,4	
4). Затрудняюсь ответить	29,6	

места». Иными словами, люди не склонны думать, что на трудовом фронте «чужаки» угрожают им лично. Но СМИ нередко пишут, мол, пришлые отбирают рабочие места. По этой и по ряду иных причин, наши респонденты, не связывая личные проблемы по части занятости с приездом «чужих» и конкуренцией на рынке труда с их стороны, тем не менее, высказывают по отношению к ним явную неприязнь.

Следует учитывать, что в современных российских условиях важна сама социальная среда, в которой осуществляется поиск мест приложения труда. И эта среда, очевидно, не является благоприятной. Уже сам факт поиска работы, как выяснилось, связан со стрессом, оказывающим воздействие на респондента, что и способствует снижению его терпимости, причем показатели ЭТ

снижены даже в том случае, если при поиске работы респондент абсолютно не ощущает конкуренции со стороны приезжих. В нашем сводном массиве доля тех, кто искал работу, составила весомую величину – 40%.

В свою очередь, респонденты, не занимавшиеся поисками работы, оказываются более этнически терпимыми. Таким образом, сам факт поиска работы «переводит» персону в группу риска менее терпимых к людям иной национальности. Учитывая большую долю таких лиц в нашем массиве и, очевидно, в большинстве крупных городов страны, следует рассматривать данный фактор ЭТ как один из наиболее важных в условиях России.

Очевидным стрессом является не только увольнение, но и ожидание того, что

Таблица 11. Показатели этнической терпимости (ЭТ) по группам ответов: «Что для Вас важнее: получать хорошую зарплату или продвигаться по службе (занимать более высокие должности)?»

			В т.ч. без уволенных и безработных
1). Получать хорошую зарплату	27,5		28,0
2). Продвигаться по службе	29,5		29,3
3). И то, и другое	30,0		30,8
4). Ни то, ни другое	33,9	8% опрошенных	37,5
5). Затрудняюсь ответить	30,5		31,7

увольнение может произойти. Исследование показывает, что **в современной России фактор боязни утратить работу является одним из весомых для формирования этнически направленных предубеждений и фобий.**

Вместе с тем, анализ полученных данных показывает, что наиболее терпимы к окружающим «нестяжатели». Но таковых, по понятным причинам, меньшинство. Общий вывод по сводному массиву исследования заключается в том, что даже в усло-

виях благополучия в сфере занятости сама по себе вовлеченность в социальную конкуренцию способствует снижению этнической терпимости. Это, собственно, и наблюдается в тех регионах, где конкуренция особенно высока, например, в столичном регионе.

Далее в разделах настоящего издания читателю предлагается ознакомиться с детальными результатами исследования, полученными в российских регионах.

---

## Каков он – респондент столичного региона (опыт антропологического наблюдения)

*Старченко Р.А., Юджина А.Б.*

В июне-июле 2012 г. Сеть этнологического мониторинга и раннего предупреждения конфликтов (EAWARN) совместно с Институтом этнологии и антропологии РАН провела социологическое исследование по вопросам безработицы и толерантности в Москве и Московской области. Были опрошены сотрудники организаций разного типа (государственных и частных учреждений), а также безработные, обращающиеся в центры занятости. Авторы данной статьи участвовали в этом исследовании в качестве анкетеров.

Само по себе социологическое исследование представляет интересный и весьма характерный объект антропологического наблюдения. Очный контакт с широким кругом людей, приватные беседы с ними о чувствительных проблемах межэтнических (а для самих опрашиваемых – межличностных) отношений позволяет уловить настроение респондента, достаточно важное, но остающееся за пределами формальной социологической анкеты. В процессе анкетирования мы наблюдали реакцию респондентов на те или иные вопросы анкеты, даже удавалось подметить некоторые нормы поведения внутри трудовых коллективов. Анкетирование перерастало в интервью, если у респондента появлялось желание более основательно и в свободной форме поделиться своими соображениями «на тему». Что же более всего волновало нашу аудиторию, какие рефлексии наше исследование порождало? Попытаемся изложить в данной статье.

Нашим главным инструментом была, конечно, социологическая анкета, а все, что сверх того сообщали нам респонденты, мы старались записывать отдельно. Анкета была анонимной, включала по части дан-

ных о респондентах лишь пол, возраст, и образование. Основной блок вопросов был направлен на выявление степени толерантности к трудовым мигрантам в разных сферах занятости и в быту. В другом блоке респондентам были заданы вопросы о их занятости либо безработном состоянии, выявлялась удовлетворенность собственной профессиональной деятельностью. Была еще вторая анкета, предназначенная для экспертов, в частности, для опроса руководителей организаций и заведующих отделами кадров предприятий, где мы опрашивали респондентов. От экспертов ожидалось, что они, отвечая на формальные вопросы, расскажут и об общей ситуации на рынке труда в Москве и Московской области, и дадут оценку, как рынок труда влияет на межнациональные отношения, а также сообщат о ситуации с занятостью в своей организации.

В этой статье мы не будем приводить количественные результаты социологического опроса, а сосредоточимся на наших наблюдениях и некоторых наблюдениях наших коллег. Вопросы анкеты служили базой и задавали смысловое поле для диалога с опрашиваемыми.

Мы встречали различную реакцию респондентов на предложения принять участие в опросе. Сотрудники органов государственного управления – департамента и центров занятости Москвы и области весьма настороженно отнеслись к теме опроса и соглашались принять в нем участие только с разрешения и, порой, личной просьбы их руководителей. Отметим, что в одном из центров занятости в Московской области его глава сначала отказалась отвечать на вопросы экспертной анкеты и не разрешила опрашивать своих сотрудников, но было

получено «добро» на анкетирование безработных. Однако у нее было свое мнение по вопросу толерантности в сфере занятости, и она охотно им делилась, так что разговор вылился в полноценное экспертное интервью.

В одном из столичных департаментов реакция сотрудников на исследование была также настороженной. Высказывали различные аргументы, мотивируя свой отказ, были даже смешные заявления, мол, «нам, как госслужащим, вдвойне запрещено разжигать межнациональную рознь». Некоторые мотивировали свою позицию боязнью проверок и огласки (подчеркнем, люди знали, что опрос анонимный). Особенно часто опасения и нежелание участвовать выражали молодые и амбициозные чиновники, полагая, что «это может навредить карьере». Были и такие сотрудники, которым «нечего терять» (обычно, люди предпенсионного возраста, либо незаинтересованные в продвижении по службе) – они оказались более свободны в своих суждениях и комментариях.

То, насколько важно для участия в исследовании разрешение «сверху», показал уже второй день исследования в одном из департаментов Москвы. Когда руководитель отдела, которому начальство поручило «курировать» проведение опроса, отбыл на выездное совещание, часть сотрудников тут же отказалась отвечать на вопросы анкеты. Они требовали письменного разрешения своего руководителя, а заверения других сотрудников, которые уже были опрошены в первый день, что анкету просмотрело начальство и «дало добро», часто не имели действия. Когда проводилось интервью с начальником отдела кадров, то он давал весьма обтекаемые ответы на вопросы экспертной анкеты и, полушутя, интересовался, где у анкетера спрятан диктофон...

При проведении опроса сотрудников администрации одного из подмосковных городов, нельзя было не заметить, что опрашиваемые отвечают чересчур лаконично, по «шаблону», стараясь не выказывать своего негативного отношения к приезжим. Но

эти же сотрудники вне стен администрации в личной беседе оказывались более словоохотливыми. Были и такие, которые и в неформальной обстановке старались избегать прямых ответов. Одна из сотрудниц говорила, например, о том, что за последние годы наблюдается большой приток иностранцев в ее город и констатировала негативное отношение со стороны местного населения к трудовым мигрантам. Но она избегала упоминаний о своем личном отношении, постоянно ссылаясь на мнение «других», дескать, «люди говорят», «местным жителям не нравится» и т.п.

Некоторые работники обследуемых организаций предлагали нам (анкетерам) «самим что-то придумать» и заполнить анкеты. Эту незаинтересованность они объясняли занятостью и еще говорили: «мое мнение все равно не будет учтено, все равно ничего не изменится». Имела место и радикальная реакция опрашиваемых – отказ от анкетирования. Респонденты указывали на некорректность вопросов анкеты. Так, одна молодая женщина, узнав, какие вопросы ей будут заданы, отказалась отвечать на анкету, назвав опрос «шовинистическим». Все же такие случаи были редко.

Интересна реакция менеджеров-управленцев при проведении опроса в гипермаркете. Мы наблюдали определенные попытки регулировать процесс проведения опроса с их стороны. Например, нас настоятельно просили не посвящать в тематику исследования работающих в том же магазине трудовых мигрантов, дабы «не обострять отношения».

Одной из задач исследования было выявление, осмысление причин и факторов формирования негативного отношения населения к мигрантам. Довольно быстро мы пришли к выводу, что отношения к приезжим может зависеть от многих и очень разных причин и особенностей, например, от сферы деятельности учреждения, в котором проводился опрос; уровня материального достатка респондентов; наличия конкуренции за рабочие места в коллективе; личного опыта общения опрашиваемых с предста-



вителями других национальностей. Очевидно, нельзя определить единые, универсальные причины появления интолерантности. У самих респондентов мы встречали разные мнения на этот счет. По мнению директора центра занятости одного подмосковного города, межнациональные конфликты в сфере труда в столичном регионе маловероятны, ведь трудовые мигранты занимают должности, не требующие высокой квалификации и на эти должности не соглашается местное население из-за непрестижности. Конфликты, если возникают, то в бытовой сфере, из-за того, что трудовые мигранты в большинстве своем неинкультурированы, плохо знают русский язык и местные нормы поведения, и это, в свою очередь, вызывает недовольство местного населения.

Хотя эксперт говорит об отсутствии конкуренции с иностранными мигрантами, тем не менее, этот фактор, как источник нетерпимости, по нашему мнению, исключать не следует. Ситуация сложнее. В подмосковном регионе местным жителям приходится вступать в конкуренцию с мигрантами – как внутренними, так и с внешними. Например, среди сотрудников «низкоквалифицированного» труда (уборщики, грузчики, разносчики, упаковщики и т.д.) в одном из гипермаркетов Московской области было значительное количество трудовых мигрантов из Средней Азии. Большинство из них категорически отказывались отвечать на вопросы анкеты. Они держатся обособленно, общаются, главным образом, между собой, а нам говорили, что плохо знают русский язык и потому не хотят отвечать на вопросы. А другая часть сотрудников, также трудовые мигранты, но из российских регионов (главным образом, из Центральной России), на анкетирование соглашались охотно. Как раз они зачастую открыто говорили о своем негативном отношении (в том числе, в категоричной форме) к трудовым мигрантам из Средней Азии. Доля местных жителей, работающих на низкоквалифицированных должностях в этой организации, на момент проведения исследования, была незначительной, но и

они также негативно выражали свое отношение к мигрантам. Причем опрошенные местные жители, работающие в этой организации, четко разделяли мигрантов на «наших» и «не наших». К категории «не наши» в их понимании относятся мигранты из Средней Азии и Кавказа. К внутренним «русским» мигрантам было более лояльное и терпимое отношение. Поэтому определить причину нетерпимости к мигрантам как вытекающую только лишь из-за повышенной конкуренции за рабочие места, считаем не вполне верным.

У респондентов негативное отношение к приезжим обуславливалось не только экономическими причинами, но и устоявшимися стереотипами. На такие вопросы как: *«Из каждых 10 людей, встречаемых на улицах, в скольких случаях незнание русского языка Вы бы назвали допустимым?»* – предлагалось опрашиваемому указать цифру от 0 до 10. Местные жители чаще всего ставили цифру 0 или 1. В данном случае фактор конкуренции, очевидно, не является единственным в восприятии людей другой культуры и языка.

Интересного мнения о причинах интолерантности россиян придерживается И.М. Бадыштова.<sup>1</sup> В ее докладе приводятся результаты многоэтапного социологического исследования проблемы толерантности местного населения России, проведенного Центром миграционных исследований (ИМИ) в 1999-2004 гг. Автор указывает на устоявшееся представление россиян о мигрантах как о «угрозе», указывает также, что в общественном мнении доминирует маргинальный социальный портрет мигранта. Так главной причиной неприязненного отношения к приезжим, по убеждению автора, является материальное неблагополучие и экономический фактор. В докладе приводятся данные, свидетельствующие о прямой зависимости отношения к

<sup>1</sup> Бадыштова И.М. Истоки интолерантности россиян к мигрантам // Горные страны: расселение, этнодемографические и геополитические процессы, геоинформационный мониторинг / Мат-лы междунар. конф. Ставрополь-Домбай, 25-30 сентября. – М.: Ставрополь, 2005, сс.117-129.

мигрантам от материального состояния местного населения - «чем хуже материальное состояние, тем агрессивнее отношение к мигрантам».<sup>2</sup> Второй причиной формирования интолерантности россиян, по мнению автора доклада, является деятельность СМИ, которые конструируют негативный образ приезжих.<sup>3</sup>

Действительно материальные причины влияют на мнение респондентов. В подтверждение этого вывода укажем, что при проведении опроса в гипермаркете основная часть опрошенных сотрудников занимала низкооплачиваемые должности, низкой квалификации – грузчики, упаковщики, кассиры. Тем не менее, приведенные в упомянутом докладе два ведущих фактора формирования интолерантности (экономический и СМИ), очевидно, не являются исчерпывающими. В нашем исследовании выявлено очевидное влияние и таких факторов, как опыт личного общения местного населения с мигрантами, межкультурного взаимодействия, разности традиций, персональные особенности мировоззрения респондентов, всевозможные претензии и даже обиды. Характерным примером служат суждения опрошенного нами охранника из Брянска, который на протяжении пяти лет работает вахтовым методом на частном предприятии Москвы. Он в шутку называл себя «киргизо-украинским русским» потому что родился и вырос в Киргизии и в 1990-е гг. переехал с отцом в Россию. По его словам, после распада СССР в среднеазиатских республиках русское население столкнулось с ущемлением своих прав и «агрессивным отношением со стороны многих представителей титульных наций». По этой причине его семье пришлось покинуть Киргизию «с двумя чемоданами». Поэтому «у русскоязычных вынужденных переселенцев сохранилась обида на выходцев из среднеазиатских республик».

Проблемам межэтнических отношений и межэтнической нетерпимости в Москве была посвящена коллективная монография

Л.В. Остапенко и И.А. Субботиной, основу которой составил анализ результатов этносоциологического исследования в Москве 1997 и 2006 гг.<sup>4</sup> Исследователи указывают, что уровень толерантности в московском регионе за последние два десятилетия понизился и основными причинами стал массовый приток в столицу инонационального населения – такое мнение выражали опрошенные ими респонденты, при этом фактор конкуренции на рынке труда опрошенные упоминали сравнительно редко.

При всей неоднозначности определения первостепенных причин формирования в полиэтничных трудовых коллективах, мы склоняемся к тому, что фактор конкуренции является важнейшим, но он проявляется не в борьбе за овладение рабочими местами, благо таких рабочих мест, как правило, хватает, а при поиске лучших и более доходных сфер и мест приложения труда и социальной активности. Заметим, уровень конкуренции за рабочие места в разных сферах труда различен, для работников низкоквалифицированного труда - высок, эту работу, по сути, может выполнять каждый, способный к физическому труду человек и нет «незаменимых». В сфере высококвалифицированного труда – конкуренция также высока (особенно среди соискателей с высшим гуманитарным образованием), но к претенденту предъявляются высокие требования, прежде всего опыт, специализированные профессиональные навыки, способности. Эти условия существенно ограничивают круг соискателей на высококвалифицированную должность. Соответственно, в современных социальных условиях Москвы и региона мигранты из Средней Азии не могут участвовать на рынке квалифицированного труда из-за отсутствия должного уровня образования, знания русского языка, опыта работы в специализированных областях. Потому-то мигранты в условиях столицы и я не явля-

<sup>2</sup> Там же, с.123.

<sup>3</sup> Там же, с.127.

<sup>4</sup> Остапенко Л.В., Субботина И.А. Москва многонациональная. Старожилы и мигранты: Вместе или рядом? /Отв.ред. М.Ю. Мартынова. – М.: РУДН, 2007, сс.202-205.

ются прямыми конкурентами местным жителям.

Важен и фактор открытости рынка рабочей силы, который сам способен гасить многие социальные противоречия. В гипермаркетах в среде низкоквалифицированного персонала происходит постоянная сменяемость кадров, что не позволяет установиться прочным социальным связям между сотрудниками разного этнического происхождения. С одной стороны, это защищает среду занятости от острых межгрупповых противоречий, а с другой в тех случаях, когда подобные противоречия есть, не позволяет их нивелировать. Некоторые исследователи говорят о том, что сменяемость и конкуренция (желание работника сохранить за собой рабочее место) приводит к нагнетанию напряжения в коллективе. Усугубляет напряжение в коллективах страхи потерять работу, которые в течение двух последних десятилетий остаются на высоком уровне.<sup>5</sup>

Проблема конкуренции за рабочие места, по всей видимости, глубже, чем об этом говорят респонденты. В Москве и Московской области местные жители и трудовые мигранты, не вступают в прямую конкуренцию за рабочие места, хотя, конечно, есть исключения (упомянутый гипермаркет в Московской области, вспомним также о стройках). Тем не менее, имеются многочисленные формы скрытой конкуренции. Мигранты согласны работать на низкоквалифицированных должностях за низкую плату, на которую жители Москвы и Московской области не соглашаются даже в силу объективной причины – не позволяет прожиточный минимум. Известно, что часть мигрантов низкой квалификации работают и проживают в неприемлемых для нормальной жизни условиях. Получается, что местному жителю для обеспечения своих потребностей нужно быть высоко-

квалифицированным работником и к тому же быть востребованным на рынке труда, а если он не имеет достаточной квалификации, то сталкивается материальными трудностями. Оказавшись безработными, местные жители начинают искать причины личной нетрудоустроенности. При опросе безработных в одном из центров занятости Москвы респонденты указывали на «виновников» проблем, дескать, это «неправильная политика» властей и мигранты. Например, мужчина среднего возраста говорил то, что если бы мигрантов не было, то работодателям «пришлось бы платить более высокие зарплаты местному населению, потому как на такую как сейчас зарплату никто бы не согласился». Он говорил, что мигранты бесправны, а работодателям «выгодно во всех отношениях, можно обмануть с выплатой зарплаты мигранта, не имеющего разрешения на работу, не платить социальные взносы государству». В отличие от этого безработного респонденты в центре занятости зачастую не могли (а может быть не хотели) указать причины своих неудач в поиске работы, но значительная их часть выразила свою неприязнь к трудовым мигрантам. Мы можем предположить, что эта неприязнь к приезжим во многом вызвана восприятием (возможно, не до конца осознанным) мигрантов как конкурентов.

Следует сказать, что в опрашиваемые нами респондентов часто демонстрировали высокую толерантность. По нашему мнению одним из факторов, поддерживающих этническую терпимость в московском мегаполисе, являются продолжительные социальные связи, складывающиеся между людьми разных этнических групп, пролонгированный позитивный опыт трудового и бытового общения, знакомство с разными культурами и традициями. Примечателен пример одного из департаментов Москвы. В небольшом отделе работают русский, родившийся, прошедший срочную военную службу и проживавший до 1990-х гг. в Узбекистане и имеющий там родственников. Другой респондент указал в анкете, что он кумык. Третий сотрудник – молодая жен-

<sup>5</sup> Гимпельсон, В. Е. Уровень и страх безработицы: есть ли между ними связь? /Препринт /В. Е. Гимпельсон, А. Ю. Ощепков; Государственный университет Высшая школа экономики. - М.: ГУВШЭ, 2010 ([http://www.hse.ru/data/2010/10/04/1224594445/WR3\\_2010\\_06-f.pdf](http://www.hse.ru/data/2010/10/04/1224594445/WR3_2010_06-f.pdf)).

щина славянской внешности (она отказалась отвечать на вопросы анкеты). Респондент, назвавшийся кумыком, был смущен вопросами анкеты, затрагивавших тему отношения к людям кавказского происхождения. Респондента, родившегося в Узбекистане, также задевал термин «выходцы из республик Кавказа», по его мнению, в анкете нужно было написать «кавказского происхождения». В своих ответах он выражал безусловную толерантность и неоднократно подчеркивал, что единственным критерием для приема на работу того или иного человека должен являться исключительно его профессионализм, а не регион происхождения или национальность. И пока не будет целенаправленной государственной политики по прививанию толерантного отношения к «другим» гражданам России, нетерпимость никуда не денется.

Заметим, что чем ближе к реальной жизни респондента та сфера, в которой предполагается взаимодействие с людьми иной культурной группы (для респондентов, имеющих детей, например, близка тема детского сада, школы, вуза), тем дальше опрашиваемые раздумывали над ответами и были менее толерантны. Например, при опросе безработного в центре занятости подмосковного города, показал, что его нетерпимость к лицам кавказского происхождения обусловлена рабочими отношениями. Его, преуспевающего в прошлом управленца, знающего несколько иностранных языков и имеющего два высших образования, уволил владелец фирмы-чеченец. По словам респондента, хозяину «нужно было устроить на работу родственника». В силу своего возраста, этот респондент в течение нескольких лет не мог устроиться на работу, соответствующую его уровню подготовленности, и, поэтому вынужденно переехал к родителям-пенсионерам и теперь не может «достойно обеспечивать свою семью».

По мере проведения опроса мы встречали заинтересованность в решении проблемы нетерпимости в российском обществе. Люди высказывали свои пожелания. Так мужчина, долгое время проживший в Тад-

жикистане, предложил акцентировать внимание в будущих исследованиях не на «вопросах толерантности», а на проблеме получения российского гражданства соотечественниками, указав на то, что если был бы упрощен процесс получения гражданства для русского населения бывших советских республик, то многие проблемы регулирования миграционных потоков сошли бы на нет. Другой мужчина, безработный, указал на то, что регулировать, контролировать внутреннюю миграцию бесполезно, пока не будут созданы социально-экономические условия в регионах с высоким уровнем безработицы, обеспечивающие занятость тамошнего населения («создайте сперва рабочие места на Северном Кавказе»).

По такой немаловажной проблеме, как причины безработицы россиян, интересно мнение директора центра занятости одного подмосковного города. Он указал, что в российском обществе существует высокая потребность в получении высшего образования, главным образом, эта потребность проявляется в определении будущих профессий молодого поколения. Молодежи прививают представление о безусловной престижности высшего образования и необходимости его получения, а непоступление в вуз рассматривается чуть ли не как жизненный провал. Существуют разные каналы формирования такой позиции, - говорит этот эксперт, - начиная с родительских наставлений и, заканчивая влиянием СМИ. Желание со стороны родителей во что бы ни стало дать своим чадам высшее образование, как некую «путевку в жизнь», по мнению эксперта, является результатом «неблагополучия» постсоветского периода в российском обществе, а также последнего десятилетия существования СССР. В то время значительно снизилась престижность профессий, требующих среднеспециального образования. Причиной, по мнению эксперта, во многом, служил катастрофический спад (в 1990 –е гг.) производства в различных отраслях экономики, тотальное обнищание населения, расслоение в обществе. Получение высшего образования в сознании граждан виделось основой благо-

получия в будущем. Предпочтение отдавалось получению специальностей в сфере экономики и права из-за недостатка специалистов в молодой рыночной экономике России после крушения плановой системы управления. Но теперь значительная часть выпускников вузов не могут найти подходящую работу, соответствующую полученным знаниям. Выявляется дисбаланс между спросом и предложением, и создается напряженность на рынке труда. Еще одна характерная проблема: чаще всего абитуриенты и их родители не думают о том, будут ли они востребованы по окончании вуза, потребность в том или ином виде труда часто «проигрывает» статусности при выборе профессии. По данным тестирования школьников на профессиональную ориентацию в Московской области, проведенного данным центром занятости, большинство подростков имеют склонность к профессиям, предусматривающим «работу с людьми» (продавцы, социальные работники, сфера услуг, учителя). Но это, как правило, мало оплачиваемые специальности. В итоге абитуриенты выбирают вузы с более престижными и высокооплачиваемыми техническими специальностями или поступают на гуманитарные факультеты и сталкиваются с проблемами, описанными выше.

В процессе опроса в центрах занятости мы находили подтверждения словам эксперта. Среди ищущих работу было много девушек, которые недавно закончили вузы и столкнулись с проблемой поиска работы по специальности. Характерно, что соискательницы имели гуманитарное образование, наименее востребованное на рынке труда. Сотрудники центра занятости указывали на то, что молодые люди отказываются от непрестижных вакансий и не принимают предложения учиться на новую профессию, востребованную на рынке труда.

Интересна реакция одного молодого безработного. На прямой вопрос, почему он не принимает предложения центра занятости, он весьма отреагировал так: «Не для того я учился пять лет на юриста, чтобы работать установщиком пластиковых окон».

Другому респонденту был задан провокационный вопрос: «Почему бы Вам не пойти работать строителем?». Он ответил, что по профессии он не строитель и если устраиваться работать в этой сфере, то можно только на низкоквалифицированные должности, а эти «ниши» заняты мигрантами, которые сбивают уровень зарплат. «Для мигрантов эта заработная плата приемлема, а для москвича, она слишком мала». Поэтому, - говорил, этот молодой человек, - он согласен жить пока на пособие, пусть даже меньшее, чем он бы мог получить работая в строительной сфере, но все же с надеждой, что, в конце концов, он сможет найти подходящую работу.

Значительная часть опрошенных безработных выражали категорическое неприятие к предложению занять низкоквалифицированные должности. Сами респонденты это нежелание чаще всего объясняли экономическими причинами и непрестижностью предложенных им вакансий. Часто фактор конкуренции за рабочие места принимает скрытую форму, когда жители региона не соглашаются работать на низкоквалифицированных должностях в силу их малооплачиваемости, а получить более выгодную работу оказывается затруднительно. Ответственность за свой неуспех местные жители перекладывают с себя на мигрантов, полагая, что если бы не было мигрантов, то работодатели были бы вынуждены платить более высокие заработные платы за низкоквалифицированную работу. Этим можно объяснить выявленную закономерность – чем ниже материальное положение опрашиваемого, тем менее толерантен он к приезжим.

Все это лишний раз подтверждает, что в условиях столицы факторы нетерпимости имеют сложную природу. Видимо, нет прямой корреляции между уровнем образования, квалифицированностью работника и степенью его толерантности. Зависимость тут связана с положительным или отрицательным опытом социальных связей, уровнем различной, не только трудовой, конкуренции, в которую вовлечен опрашиваемый. Мы видели, что влияние оказывают даже

темпы обновления кадров в трудовом коллективе.

Важнейшим фактором этнической терпимости в московском мегаполисе являются устойчивые социальные связи, складывающиеся между людьми разного этнического и регионального происхождения. Роль играет и опыт трудового и бытового общения, знакомство с разными культурами и традициями. Вместе с тем, чем ближе к реальной жизни респондента та сфера, в которой предполагается взаимодействие с людьми иной культурной группы, тем менее толерантны опрашиваемые в своих ответах. Чаще всего опрашиваемые не могли

точно указать на причину своего негативного отношения к мигрантам, по всей видимости, местные жители видят в мигрантах будущую угрозу своего благополучия, но уже сейчас винят их в своих жизненных неудачах. Часть респондентов не хотела мериться с культурной инаковостью приезжих. Впрочем, мнения у опрошенных очень разные. Отметим, что единственный пункт анкеты, по которому практически все респонденты высказались утвердительно, это вопрос о необходимости специальной межнациональной политики в Москве и Московской области.

## Что говорят столичные эксперты о занятости и межэтнических отношениях<sup>1</sup>

*Кульбачевская О.В.*

Опрос экспертов при проведении исследования в Москве проводился с 18 июня по 7 июля 2012 г. Опрошено 50 человек. В экспертном опросе, согласно установленной квоте, приняли участие представители органов государственной власти и местного самоуправления (26% от общего числа опрошенных), сотрудники служб занятости (20%), представители административного звена обследуемых предприятий и организаций (34%), научные работники (4%) и представители общественных организаций различного профиля (16%).

Подбор экспертов осуществлялся согласно инструкции исследования. В условиях Москвы трудности подбора экспертов заключались в том, что предполагаемые кандидаты не всегда охотно соглашались на участие в исследовании. Особенно не хотели идти на контакт еще на стадии предварительных договоренностей представители городских муниципалитетов и районных управ – это оказалась самая труднодоступная категория. Что касается представители администраций обследуемых предприятий, то чаще других они затруднялись с ответами на вопросы интервью, особенно, затруднялись с оценкой по, казалось бы, «профильным» для них проблемам конкуренции в сфере занятости. Определенную сложность составил выбор экспертов от научного сообщества в связи с наличием в Москве большого количества научных учреждений. Применительно к Москве можно было бы выполнить самостоятельное исследование по оценке (про-

тиворечивых) точек зрения ученых на проблему миграции и межнациональных отношений. Чтобы не «утонуть» в противоречиях и не сместить фокус исследования, предпочтение было отдано научным работникам, имеющим многолетний опыт комплексного мониторинга общественно-политической жизни в столице и изучения миграционных процессов. Определенная сложность возникла и при отборе для участия в опросе экспертов, представляющих общественные организации – возник риск скатиться к обсуждению политических проблем развития столицы. В итоге к экспертному опросу были привлечены представители организаций, которые именно по направлениям своей деятельности более всего уделяют внимание национально-культурным проблемам и проблемам трудовой миграции. Далее в тексте эксперты упоминаются или не упоминаются согласно их пожеланиям.

В отношении ситуации на рынке труда мнение большинства опрошенных экспертов разделилось приблизительно поровну. 38% считают, что в Москве за последние несколько лет ситуация на рынке труда в целом не изменилась, чуть меньшее число экспертов (34%) отмечают обострение ситуации в трудовой сфере. По 12% экспертов полагают, что ситуация на рынке труда скорее улучшилась либо улучшилась в отдельных случаях, а в отдельных – обострилась. Среди опрошенных представителей органов государственной власти и местного самоуправления в равной мере встречаются все варианты ответа на вопрос о тенденциях на рынке труда в Москве. Представители службы занятости и представители руководства обследуемых предприятий в большинстве своем считают, что ситуация на

<sup>1</sup> Аналитические итоги и публикация при поддержке РФФИ, проект № 14-06-00117 «Миграционные риски России: анализ интеграционных перспектив», методическая разработка ИЭА РАН и Сеть этномониторинга EAWARN.

рынке труда либо в целом не изменилась, либо обострилась. При этом лидирует мнение о том, что трудовая сфера в последние годы в Москве сохраняет статус-кво. А вот среди представителей общественных организаций больше тех, кто считает, что в трудовой сфере в последние годы наблюдается обострение, одной из причин которого является «либерализация миграционного законодательства, при котором мигрантов легализует работодатель, а не сам мигрант»<sup>2</sup>. По мнению представителей третьего сектора, необходимо вводить льготы для самих мигрантов, выводя их напрямую на субъектов миграционного процесса. В настоящее время взаимодействие с госструктурами–субъектами миграционного процесса осуществляют посредники. «Отсутствие легальных посреднических структур усугубляет коррупцию в миграционной сфере на рынке труда»<sup>3</sup> и тем самым противоречия между обществом и мигрантами как бы возрастает.

Почти 80% экспертов считают, что в Москве существует высокая конкуренция за рабочие места в определенных отраслях, предприятиях и направлениях коммерции. Вместе с тем, пятая часть опрошенных экспертов заявили, что в Москве за последние годы вообще не наблюдается высокой конкуренции за рабочие места.

С точки зрения большинства экспертов, высокая конкуренция за рабочие места в Москве существует в таких отраслях как строительство, госуправление и финансы. По мнению одного из экспертов, конкуренция отмечается среди менеджеров среднего звена. Второе место по высокой степени конкуренции занимают торговля и сфера услуг. Десятая часть опрошенных экспертов отмечает высокую конкуренцию за рабочие места в топливно-энергетическом комплексе, в первую очередь в нефтяной отрасли. Между тем, эксперты не наблюдают особой конкуренции в сфере образования, культуры, здравоохранения, науки, а

также, что представляется парадоксальным, в частном предпринимательстве. Хотя далее эксперты среди особо конкурентных называют именно такие сектора частного предпринимательства как общепит, в данном случае, видимо, имеется в виду, что потенциальных мест приложения труда и возможностей открытия своего дела в условиях мегаполиса так много, что они с лихвой перекрывают конкурентные отношения.

Представители властных структур в своих ответах на вопрос о том, в каких отраслях наиболее высока конкуренция, чаще всего отмечают госуправление, финансы, судебную и правоохранительную систему, строительство и торговлю. Эксперты – представители служб занятости указывают на торговлю, госуправление, финансы и сферу услуг. Многие руководители обследуемых предприятий также отмечают в первую очередь торговлю, строительство и промышленность; научные работники – госуправление и финансы, судебную и правоохранительную систему. Представители третьего сектора видят значимую конкуренцию в промышленности, строительстве, госуправлении, в финансовой сфере, судебной и правоохранительной системе, а также в сфере услуг.

Самая высокая конкуренция за рабочие места в Москве, по мнению экспертов, наблюдается на предприятиях общественного питания – рестораны, кафе, закусочные. Второе место занимают банки, торговые предприятия, а также частные и коммерческие предприятия. На третьем месте стоят производственные предприятия, предприятия по оказанию бытовых услуг и транспортные предприятия и компании (общественный транспорт, такси). Также экспертами были названы конкретные московские предприятия с высокой степенью конкуренции за рабочие места, в частности, ОАО «Микрон», ОАО «Ангстрем».

Представители служб занятости чаще упоминали в качестве наиболее конкурентных мест приложения труда банки и предприятия общественного питания; руководители обследуемых предприятий называ-

<sup>2</sup> Руководитель информационно-правового центра «Миграция и закон» Гавхар Джураева.

<sup>3</sup> Она же.



ли конкретные организации: «Лукойл», «Газпром», «Роснефть», «Тойота», «Лексус».

Наиболее высокая конкуренция, по мнению экспертов, наблюдается в таких направлениях коммерции как автомобильный бизнес, финансовая и банковская сфера, торговля и сфера обслуживания. По уточнению некоторых экспертов, конкуренция существует среди менеджеров высшего и среднего звена. Ко второй группе направлений коммерции, где высока конкуренция за рабочие места, относятся торговля электроникой, оргтехникой, бытовой техникой, строительный бизнес, а также посреднические услуги.

Почти половина экспертов (48%) полагает, что влияние мигрантов в последние годы на ситуацию с занятостью в Москве являлось значительным. Но немалая доля экспертов (38%) придерживается противоположного мнения, считая, что это влияние нельзя назвать существенным. Кроме того, 6% экспертов затруднились оценить степень влияния мигрантов на ситуацию с занятостью. Во всех категориях экспертов встречается больше мнений о том, что влияние мигрантов было все-таки значительным. Эксперты указывают, что лишь в определенных отраслях занятости степень влияния мигрантов была высока. Неоднократно высказывалось мнение о том, что хотя в последние годы в Москве мигранты ощутимо влияют на рынок труда, но такое влияние не затрагивает местное население, поскольку «мигранты занимали свободные, невостребованные местными трудовые ниши»<sup>4</sup>. В первую очередь такие суждения характерны для сферы низкоквалифицированного труда.

О том, как именно – положительно или отрицательно – влияет миграция на занятость в столице у экспертов тоже нет единого мнения. Более трети (36%) экспертов заявили, что влияние мигрантов на ситуацию с занятостью в Москве в последние

годы было скорее отрицательным. Такое же количество экспертов придерживается мнения о том, что это влияние в чем-то положительное, а в чем-то – отрицательное. Положительным – поскольку закрываются вакансии для неквалифицированных работников, отрицательным фактором являются демпинговые зарплаты мигрантов. При этом, отмечают эксперты, «сами мигранты не хотят, чтобы их влияние на ситуацию с занятостью было отрицательным. Таким оно становится за счет принимающей стороны, в первую очередь из-за деятельности посреднических структур»<sup>5</sup>.

Характерно, что большее количество экспертов, представляющих органы государственной власти и местного самоуправления, а также сотрудники служб занятости склонны расценивать влияние мигрантов на ситуацию с занятостью именно как отрицательное. А вот среди представителей руководства обследуемых предприятий и третьего сектора больше тех, кто считает, что такое влияние разнонаправленно – в чем-то оно положительное, а в чем-то отрицательное. «Влияние миграции в Москве ощутимо и неоднозначно, но оно не сказывается ощутимо на местных, т.к. мигранты занимают невостребованные ниши»<sup>6</sup>.

На ключевой вопрос, занимают ли мигранты дефицитные рабочие места, больше половины экспертов (52%) заявили, что из тех рабочих мест на московском рынке труда, которые могли бы занимать местные жители, мигранты претендуют лишь на незначительную часть. Высок процент (16%) и тех, кто уверен в том, что мигранты вообще не занимают те рабочие места, которые могли бы занять местные жители (т.к. заполняют невостребованные профессии). Но менее трети экспертов (28%) считают, что мигранты «забирают у местного населения значительную часть рабочих мест», указывая в первую очередь на от-

<sup>4</sup> В.Р. Филиппов, д. ист. н., зав. сектором этнической регионалистики Центра цивилизационных и региональных исследований Института Африки РАН.

<sup>5</sup> Руководитель информационно-правового центра «Миграция и закон» Гавхар Джураева.

<sup>6</sup> Руководитель РОО «Национально-культурная автономия «Московские лезгины» Амиль Саркаров.

расли строительства и ЖКХ<sup>7</sup>. Таким образом, в экспертном сообществе преобладает мнение о том, что в настоящее время мигранты не вытесняют столичных жителей на рынке труда.

Однако ситуация в миграционной сфере, по оценке экспертов, не исчерпывается лишь балансом трудовых вакансий – важен социальный и психологический аспект. Так, 63% экспертов считают, что в связи с мигрантами в трудовой сфере возникают конфликты, из них 43% говорят о том, что конфликты возникают редко, а 20% – часто. При этом значительная часть опрошенных экспертов (26,5%) затруднилась с ответом на вопрос о конфликтах в связи с мигрантами в трудовой сфере. Примечательно, что такое затруднение с ответом характерно для представителей органов государственной власти и местного самоуправления и руководителей обследуемых предприятий. Лишь пятая часть опрошенных считает, что таких конфликтов в Москве вообще не возникает.

По оценке экспертов, конфликты в связи с мигрантами чаще возникают в сфере услуг (на это указало 44% опрошенных). Второе место по частоте конфликтов в связи с мигрантами занимает строительство, в том числе дорожное строительство (27%), третье – торговля (24%), кроме того, 5% экспертов отметили, что конфликты в связи с мигрантами наблюдаются и в транспортной отрасли. При этом опрошенные представители государственной власти и местного самоуправления чаще указывали на торговлю как на наиболее конфликтную сферу, а сотрудники служб занятости и представители общественных организаций – на строительный сектор, представители же обследуемых предприятий чаще заявляли, что наиболее конфликтна с участием мигрантов сфера услуг. Можно было услышать и такое мнение: «Конфликты могут возникнуть и возникают в любой отрасли – на тех предприятиях, где недобросовест-

ный работодатель не выполняет своих обязательств перед трудовыми мигрантами»<sup>8</sup>.

Что касается названных предприятий, на которых чаще всего возникают конфликты в связи с мигрантами, то здесь «лидируют» организации жилищно-коммунального хозяйства. Эту сферу многие эксперты обозначали в первую очередь. Ряд экспертов считает, что больше конфликтов возникает на государственных предприятиях, таких, например, как ГУИСы (государственное учреждение "Инженерная служба"). Также наблюдаются конфликтные случаи на предприятиях общественного питания, в строительных организациях, на предприятиях, оказывающих бытовые услуги, в таксомоторных организациях, автосервисах.

Среди направлений коммерции по частоте конфликтов в связи с трудовыми мигрантами первое место, по оценке экспертов, занимает торговля, значительную долю которой составляет розничная торговля. На втором месте стоят строительство и сфера услуг, а также сфера общественного питания (включая рестораны, кафе). В меньшей степени, но, тем не менее, возникают конфликты в связи с мигрантами на производствах различного типа, в водочно-табачной сфере и лизинге. Представители государственной власти и местного самоуправления конфликтной сферой чаще называют строительство, а представители руководящего звена обследуемых предприятий – торговлю.

Почти поровну разделились мнения экспертов по вопросу о том, транслируют ли СМИ миф о том, что выгодные рабочие места в Москве занимают мигранты, а местным жителям эти рабочие места не достаются. Среди экспертов 40% заявили, что встречали сообщения такого рода, а 36% сказали, что с такой информацией в СМИ не сталкивались. Шестая часть (16%) экспертов затруднилась ответить на этот вопрос.

Для представителей власти различного уровня и руководителей обследуемых

<sup>7</sup> Руководитель службы персонала ООО «НИАРМЕ-ДИК ПЛЮС».

<sup>8</sup> Президент НП «Международный Альянс "Трудовая миграция"» Николай Курдюмов.

предприятий характерно распределение поровну противоположных по смыслу ответов ("средства массовой информации сообщают о том, что мигранты занимают в Москве выгодные рабочие места" и "...не сообщают"). Представители служб занятости в меньшей степени склонны думать, что СМИ транслируют информацию об обделении местного населения выгодными рабочими местами за счет мигрантов. А представители науки и неправительственного сектора чаще всех указывают на то, что бывают случаи, когда средства массовой информации сообщают о том, что мигранты занимают в Москве выгодные рабочие места. Один из экспертов представителей общественного сектора заявил, что до 80% центральных и столичных СМИ транслируют такого рода информацию<sup>9</sup>.

Поскольку научные работники и общественные деятели более пристально изучают СМИ, можно сделать вывод, что все-таки масс-медиа в Москве играют немаловажную роль в транслировании мифа о том, что трудовые мигранты «забирают у местного населения выгодные рабочие места». Среди руководителей обследуемых предприятий встречается мнение о том, что данную тему СМИ обходят стороной, а мифы и настроения в отношении мигрантов на рынке труда формируются в первую очередь на бытовом уровне.

Несмотря на разногласие по поводу СМИ и мигрантов на московском рынке труда, подавляющее большинство опрошенных экспертов (72%) единодушно в следующей оценке: СМИ в Москве сообщают о мигрантах больше негативной информации. Высказывались мнения о том, что в СМИ встречается недостоверная информация о мигрантах, а «часть СМИ откровенно разжигает межнациональную рознь»<sup>10</sup>. Однако, «бывают случаи, когда журналисты, встретившись с мигрантами и увидев ситуацию изнутри, публикуют объ-

ективные материалы о проблемах мигрантов»<sup>11</sup>. Лишь пятая часть экспертов считает, что информация о мигрантах в СМИ носит нейтральный характер. Такое мнение чаще всего встречается у представителей руководящего звена обследуемых предприятий.

Среди основных сфер, где трудятся мигранты в Москве, эксперты в первую очередь называют сферу ЖКХ. В этой же сфере, по мнению экспертов, наблюдаются наиболее благополучные взаимоотношения мигрантов и местных жителей. Средний балл оценок всех опрошенных соответствует по анкетной шкале отношениям между нейтральными и хорошими (3,4 балла). При этом 7,3% экспертов оценили эти взаимоотношения как "очень хорошие". Правда, столько же экспертов считают, что взаимоотношения можно расценивать как "плохие".

Следующей по частоте упоминаний сферой, где трудятся мигранты, является строительство. Здесь взаимоотношения мигрантов и местных жителей в среднем расцениваются экспертами как нейтральные (2,9 балла). При этом достаточно высока доля опрошенных (23,5%), считающих, что взаимоотношения плохие.

Следующая сфера – торговля. Взаимоотношения – между плохими и нейтральными (2,5 балла). Большинство экспертов (53,6%) считают, что отношения плохие, 35,7% оценивают их как нейтральные. Небольшая часть ответивших (7,1%) полагают, что взаимоотношения можно оценить как "хорошие". И совсем небольшая часть (3,6%), но, тем не менее, она есть, считают, что в сфере торговли взаимоотношения мигрантов и местных жителей очень плохие.

Затем следуют частный извоз и такси. По усредненной оценке, взаимоотношения чуть хуже, чем в торговле (2,4 балла). Почти в равных долях эксперты отдают предпочтение либо оценке "отношения плохие" (43,8%), либо оценке "отношения нейтральные" (50%). Здесь вообще нет экспертов, давших оценку "отношения хорошие",

<sup>9</sup> Руководитель информационно-правового центра «Миграция и закон» Гавхар Джураева.

<sup>10</sup> Руководитель ОО «Миротворческая миссия имени генерала Лебеда» Александр Мукомолов.

<sup>11</sup> Руководитель информационно-правового центра «Миграция и закон» Гавхар Джураева.

а тех, кто считает, что отношения очень плохие набирается 6,3%.

Следующую по частоте упоминаний сферу эксперты обозначают как транспорт (куда помимо частного извоза и такси включаются общественный транспорт, а также грузоперевозки). Здесь взаимоотношения мигрантов и местных жителей еще хуже и приближаются к плохим (2,3 балла). Экспертов, давших оценку взаимоотношениям как "очень плохие", в этой сфере максимальное число – 18,2% от общего числа опрошенных.

И, наконец, рынки. В этой сфере взаимоотношения по усредненной оценке почти нейтральные (2,7 балла). При этом больше трети экспертов (36,4%) считают, что взаимоотношения здесь плохие, 54,5% расценивают как нейтральные, и 9,1% полагают, что взаимоотношения можно назвать хорошими. Оценок "отношения очень плохие" не встречается.

На вопрос о том, мигранты каких национальностей трудятся в Москве, эксперты в первую очередь называют таджиков. Средняя оценка экспертами взаимоотношений таджиков и местного населения находится посередине между плохими и нейтральными (2,5 балла). Большая часть экспертов (45,5% от общего числа упомянувших таджиков) расценивает эти отношения как плохие, чуть меньшая часть (39,4%) – как нейтральные. Есть и такие эксперты, которые считают, что взаимоотношения таджиков и местного населения очень плохие (6,1%), но при этом большее количество (9,1%) экспертов назвали эти взаимоотношения хорошими. Основной вектор распределения ответов направлен все-таки в сторону не очень хороших взаимоотношений.

Следующие по частоте упоминаний идут узбеки. Несмотря на то, что средняя оценка взаимоотношений почти такая же – 2,6 балла, распределение ответов экспертов о характере взаимоотношений узбеков и местного населения свидетельствует о более благоприятном климате этих отношений по сравнению с таджиками. Так, почти половина экспертов (45,8%) расценивают взаи-

моотношения узбеков и местного населения как нейтральные, меньшее число экспертов (41,7%) – как плохие, по 4,2% опрошенных считают, что взаимоотношения очень плохие и хорошие, при этом такая же доля экспертов (4,2%) расценивают их даже как "очень хорошие".

На третьем месте по частоте упоминаний стоят украинцы. Средняя оценка их взаимоотношений с местным населением находится посередине между нейтральными и хорошими (3,5 балла). При этом экспертные оценки расположены только в "верхней части" анкетной шкалы: 52,9% экспертов считают, что взаимоотношения украинцев и местного населения нейтральные, 41,2% - хорошие и 5,9% - очень хорошие.

Четвертое место занимают азербайджанцы. Взаимоотношения азербайджанцев и местного населения в среднем расцениваются экспертами как находящиеся между плохими и нейтральными (2,6 балла). При этом все-таки больше половины экспертов (58,8%) считают, что отношения нейтральные. Сравнительно велика доля и тех, кто считает, что взаимоотношения плохие (29,4%), а 5,9% полагают, что отношения даже очень плохие. Лишь небольшое число экспертов могут назвать эти отношения хорошими (5,9%). Таким образом, вектор экспертных оценок направлен все же в сторону плохих взаимоотношений азербайджанцев с местным населением.

Следующими идут киргизы. Средняя оценка взаимоотношений киргизов и местного населения - нейтральные (3 балла). Так считает большинство экспертов (68,6%). Часть экспертов (18,8%) оценивает взаимоотношения как плохие. По 6,3% экспертов называют их хорошими и очень хорошими. Исходя из картины распределения ответов опрошенных, можно считать, что взаимоотношения киргизов и местного населения ближе всего к нейтральным.

Чуть лучше нейтральных (3,2 балла) – такова средняя оценка экспертами взаимоотношений молдаван и местного населения. 35,7% опрошенных считают их нейтральными. При этом высока доля экспертов, оценивших эти отношения как хорошие

(42,9%). Но, тем не менее, чуть больше пятой части экспертов (21,4%) полагают, что отношения очень плохие. Таким образом, опрос экспертов показывает разброс оценок взаимоотношений молдаван и местного населения между плохими, нейтральными и хорошими с небольшим уклоном в сторону хороших.

Во время исследования в Москве представители руководства предприятий, на которых проводился массовый опрос, отвечали на дополнительные вопросы относительно трудовых ресурсов на своих предприятиях. Результаты этой части опроса показали, что за последние несколько лет на большинстве предприятий (70%), принимавших участие в исследовании, обновление кадрового состава составляло менее одной трети от общего числа трудящихся. На 20% предприятий такое обновление составило менее половины. И лишь на 5% предприятий кадровый состав обновлялся более чем наполовину. Следует заметить, что существенное обновление кадров (менее и более половины) характерно для предприятий, представляющих органы власти и местного самоуправления (центры занятости, муниципалитеты). Таким образом, опрос показал, что в целом руководство московских предприятий различного типа не склонно часто обновлять кадровый состав, а также то, что, по всей видимости, работники этих предприятий устраивает их работа.

На фоне этого и с учетом того факта, что большинство представителей руководства (65,%) указали, что их предприятия практически не испытывают недостатка в трудовых кадрах, можно говорить об определенной стабильности на действующих предприятиях г. Москвы. Тем не менее, четверть опрошенных представителей руководства (25%) заявляет о некотором недостатке трудовых ресурсов на своих предприятиях. Такая ситуация характерна в первую очередь для акционерных производств с малоэффективным или убыточным производством и относительно низкими зарплатами и бюджетных организаций. Причем 5% руководителей говорят об ост-

ром недостатке трудовых кадров. А вот на некоторых успешных коммерческих предприятиях наблюдается даже «избыток» трудовых ресурсов и там очевидно наличие обостренной конкуренции за рабочее место.

На 60% предприятий, принявших участие в исследовании, средний заработок сотрудника считается средним по Москве. На 10% предприятий – высоким. Опрос показал, что высокие зарплаты существуют в коммерческих успешных организациях. Низкий уровень зарплат (30% предприятий) характерен для предприятий, представляющих органы государственной власти (службы занятости), и некоторых бюджетных организаций. По мнению экспертов трудовые мигранты в Москве существенно влияют на ситуацию на рынке занятости, но не отрицательно, т.к. благодаря мигрантам заполняются низкодоходные и низкоквалифицированные места приложения труда. Основными трудовыми сферами в Москве, где наиболее высока конкуренция за рабочие места являются транспортная, финансовая и банковская, торговля и сфера обслуживания (в первую очередь, предприятия общественного питания). Лишь частично эти сферы связаны с активным участием мигрантов-иностранцев. Наибольший конфликтный потенциал из-за соперничества с мигрантами на рынке труда в столице наблюдается в строительстве, торговле, на транспорте и в сфере услуг. Наихудшие взаимоотношения мигрантов и местных жителей характерны в строительстве, на транспорте и в торговле. СМИ в Москве (федерального и регионального уровня) распространяют про мигрантов больше негативной информации, в том числе о том, что мигранты, якобы, отнимают у местного населения выгодные рабочие места. Москвичи к мигрантам-выходцам из Украины и Молдавии относятся лучше, чем к мигрантам с Кавказа и Средней Азии. Наиболее негативные отношения у местного населения к представителям Кавказа – азербайджанцам, а среди представителей Средней Азии – к таджикам.

---

## Москва межнациональная: высокие заработки, массовые фобии, умеренная терпимость

*Степанов В.В.*

Массовый опрос в Москве по стандартной выборке 300 респондентов на предприятиях и организациях проведен в период с 18 июня по 12 июля 2012 г. В зависимости от готовности того или иного предприятия принять у себя анкетеров, возможности проведения опроса не были одинаковыми в продолжение всего исследования. Вместе с тем, даже, когда это было возможно, мы не стремились направлять в поле одновременно большое количество анкетеров – такое ограничение было необходимо для регулирования состава выборочной совокупности согласно установленным квотам. Таким образом, максимальное количество собираемых анкет ежедневно составляло от 15 до 30 штук. Это позволяло в режиме реального времени корректировать выборку путем ручного подсчета первичных распределений, прежде всего, распределение по полу, а также давало возможность параллельно проходящему опросу вводить материалы в базу данных и оценивать складывающиеся тенденции по более широкому спектру признаков. Чтобы общие тенденции могли себя проявить уже на раннем этапе, в первые три дня было собрано «ударное» количество анкет – около сотни, т.е. треть массива, а далее темпы опроса были намеренно уменьшены.

Для опроса были задействованы 9 анкетеров – четверо научных сотрудников и 5 аспирантов Института этнологии и антропологии РАН, все имеют опыт полевых исследований, в т.ч. анкетирования населения. Большинство анкетеров были мотивированы на сбор данных для написания собственных научных статей. Все анкетеры вели наблюдения и делали попутные записи о ходе исследования, реакции опраши-

ваемых, фиксировали условия, в которых проходил опрос на конкретных предприятиях. В большинстве случаев предприятия для опроса посещались анкетером дважды: первый день – организация и начало проведения опроса, второй день – завершение опроса. Средняя нагрузка на каждого анкетера составила три десятка респондентов, хотя реальные показатели существенно различались, что было связано с благоприятными и неблагоприятными условиями исследования на отдельных предприятиях. В случае, когда анкетеры работали на одном и том же предприятии, работу осуществляли в одно и то же время во избежание повторного опроса одних и тех же респондентов. Лимит времени в расчете на каждого опрашиваемого существенно отличался от нормативного (20-25 мин.) опять же из-за различных условий опроса (в ряде случаев приходилось значительную часть времени затрачивать на поиск респондента, который не уклоняется от участия). Скорость получения ответов в ряде случаев определялась уровнем и характером образования респондента – лица с высшим образованием давали более четкие и быстрые ответы, и среди них практически не было случаев отказа продолжать отвечать на вопросы, если они уже пожелали отвечать на вопросы.

При общем в целом доброжелательном отношении опрашиваемых к процедуре и содержанию опроса (что, в общем-то, применительно к Москве, было несколько неожиданным, если учитывать остроту затрагиваемой темы), проблемой, однако, являлось получение от опрашиваемых контактных сведений для осуществления в дальнейшем контрольных проверочных проце-

дур. Собственные номера телефонов давали редко и делали это неохотно, напоминая, что опрос был заявлен как целиком анонимный. В большинстве случаев мы фиксировали контактные данные на группу опрошенных либо записывали телефон начальства производственного участка или администрации, давшей добро на проведение опроса. В связи с таким положением вещей мы стремились проводить контрольные мероприятия и коррекцию содержания анкет по горячим следам – в тот же день опроса или на следующий день. В ряде случаев проверка заполнения анкет осуществлялась непосредственно вслед за анкетером. В подавляющем большинстве случаев анкеты были заполнены правильно, а корректировка, если имела место, касалась дополнения отсутствующей информации. Наиболее распространенным недочетом в ответах респондентов были ответы на пункты теста без указания значимости такого ответа, хотя это предусматривалось требованиями методики. В ряде случаев, когда уточнить позицию респондента не представилось возможным, его оценка значимости собственного ответа на пункт теста была приравнена к варианту «затрудняюсь ответить».

Опросом было охвачено 18 организаций и предприятий в черте Москвы. Такое количество было необходимым, во-первых, для получения численного представительства опрошенных в организациях определенного типа, т.е. по предусмотренным категориям. Во-вторых, был необходим возможно более точный контроль состава опрошенных согласно установленным квотам по полу, возрасту и квалификации респондентов. В-третьих, мы стремились учесть уникальную особенность Москвы, в которой имеется огромное разнообразие предприятий и организаций, поэтому общее требование исследования – провести опрос в 10 предприятиях – в данном случае подверглось некоторой ревизии в сторону «ужесточения» - номинальный список предприятий был увеличен в два раза. Однако опрос на двух предприятиях был прекращен из-за перемены условий опроса и

недостаточного квотного представительства респондентов, и соответствующие анкеты были изъяты из общего массива. При формировании выборки организаций и предприятий мы намеренно избегали такие, которые напрямую связаны с массовым использованием труда иностранных трудовых мигрантов (к их числу в Москве относятся строительные, транспортные, жилищно-коммунальные организации), т.к. считаем, что это – отдельная тема исследования и при небольшом количестве обследуемых предприятий они оказывали бы существенное влияние на результаты опроса.

В категории организаций, представляющих органы государственной власти и местного самоуправления, мы опросили сотрудников управы Гагаринского района и сотрудников трех муниципалитетов в разных районах (районы Покровское-Стрешнево, Коньково, Академический). Выбор управы Гагаринского района связан с благоприятными возможностями доступа к чиновникам, т.к. с этой управой у организаторов данного исследования имелись контакты при совместных мероприятиях (проведение государственных переписей, проведение общегосударственных, городских и муниципальных выборов). Что касается выборки муниципалитетов, то это те, в которых нам попросту не отказали, тогда как в ряде других случаев мы сталкивались, если не с отказами дать разрешение на исследование, то, по крайней мере, с затягиванием решения. Во всех случаях опроса в муниципалитетах количество анкет было получено сверх нормы по той причине, что не имелось возможности эффективно контролировать квоты по полу и возрасту. Далее из полученных анкет выбирались те, которые более всего соответствовали требуемым квотам. Тем не менее, даже при таком подходе в целом по данной категории респонденты-мужчины представлены только как одна треть опрошенных: на 40 опрошенных женщин пришлось 18 опрошенных мужчин, причем последние – это в основном начальники или их заместители, а также сотрудники высокого ранга. Следующим

ет учитывать, что основную массу сотрудников городских управ и муниципалитетов, в особенности сотрудников среднего (самого многочисленного) звена составляют именно женщины. Мы учитывали этот факт в дальнейшем и при любой возможности корректировали выборку по полу в организациях и на предприятиях прочих категорий. Условия опроса в большинстве случаев были благоприятными и доверительными (чему, в частности, способствовали возможности так сказать, «кабинетного уединения»). Были опасения, чиновники, в силу своего должностного положения, будут давать излишне лояльные ответы, но вскоре выяснилось, что разнообразие их ответов является таким же стандартным, как и по массиву респондентов в целом, а суждения относительно межнациональных отношений, порой звучали даже резче, чем в других организациях. Забегая вперед, укажем, что показатель уровня этнической терпимости в одной из названных организаций был таким же, как средняя величина для всего московского массива, в двух других этот показатель был ниже среднего, и в одной – выше среднего. Так что у нас не было оснований усомниться в честности и адекватности ответов, полученных у представителей органов власти и местного самоуправления.

В качестве бюджетных организаций для опроса в Москве были выбраны Городская клиническая больница № 33 им. А.А. Остроумова, Российская государственная академия интеллектуальной собственности, Институт научной информации по общественным наукам РАН (ИНИОН РАН). Первые две организации подобраны как образец весьма характерных для столицы тех бюджетных организаций, услуги которых востребованы на уровне коммерческих услуг и которые отличаются в целом высокой или повышенной оплатой труда своих сотрудников. Учитывая, что в клинической больнице проводить массовый опрос затруднительно, а также тот факт, что значительная часть занятого персонала – женщины, то, чтобы соответствовать требованиям объема выборки и ее пропорциональной

структуре по полу, опрос был проведен также и в указанной академии. В обеих организациях совокупное количество респондентов составило требуемую величину 30 респондентов с пропорциональным возрастным и квалификационным составом. Доля мужской части респондентов, однако, оказалась чуть больше одной трети опрошенных из-за более чем двукратного превышения респондентов-женщин в обследованной клинике. Опрос в обеих организациях проводился по стандартной схеме, предубеждения у респондентов не вызывал, хотя следует заметить, что в академии опрашиваемые высказывали немало сопутствующих комментариев на тему межнациональных отношений, миграции и о личном представлении о том, какая нужна политика в условиях Москвы и окрестностей. Вместе с тем, мы учитывали, что больница, в силу своих активных социальных функций, глубокой вовлеченности в массовые взаимодействия, более испытывающая давление рынка, наконец, имеющая определенную кадровую специфику (текучка в составе среднего и низшего медперсонала, их сравнительно невысокая оплата труда) даст по итогам опроса относительно пониженные показатели, тогда как академия, как более «изолированное» от внешних воздействий место труда, в котором занято большое количество лиц с высоким уровнем образования, даст по итогам опроса относительно повышенные показатели. На деле так и получилось, и это лишний раз подтвердило нашу уверенность, что опрос в указанных организациях был проведен с соблюдением необходимых процедур и отразил реальную ситуацию. Отметим также, что доминирование респондентов-женщин в подвыборке по больнице оказало незначительное влияние на общий показатель для данной организации (колебание между ответами мужчин и женщин составило полтора процента, что в условиях небольшого количества опрошенных не превышает или почти не превышает статистическую погрешность).

Опрос сотрудников всемирно известной, но, увы, плохо обеспеченной в материаль-



ном и социальном плане академической библиотеки ИНИОН, чье положение также весьма типично для бюджетных организаций, проведен по полной программе с выполнением большинства требуемых квот: на тридцать опрошенных почти половина – мужчины, а респондентов-женщин больше лишь на одного человека. В равной мере представлены сотрудники высокой и средней (а также низкой) квалификации. Однако возрастные квоты реализовать не представлялось возможным, т.к. в данной организации работают в основном лица выше среднего и старшего возраста, что, кстати, вообще характерно для московских бюджетных организаций с проблемным финансированием. В итоге из общего количества опрошенных только трое имели возраст молодой или ниже среднего, остальные двадцать семь респондентов находились в возрасте от 50 лет и старше. Это, безусловно, оказывало влияние на результаты порога в данной организации. По опыту исследования в других организациях и других регионах, нам было известно, что значительный возраст респондента зачастую отрицательно влияет на его оценки по тесту этнической терпимости. Однако в случае с ИНИОМ мы предполагали, что скорее не возраст, а высокий уровень образования будет оказывать решающее воздействие на мнение опрашиваемых. Результаты опроса это целиком подтвердили, поскольку сотрудники этой организации показывали во время тестирования намного более толерантные оценки, чем респондент в других московских организациях. В целом же по категории бюджетных организаций основные квотные параметры предстали следующим образом: мужская часть респондентов составила несколько менее половины, на молодежь пришлось 15% опрошенных, средний возраст представлен четвертью опрошенных, респонденты старшего возраста составили несколько более половины. Полученные пропорции в целом адекватно отразили действительный состав занятого населения в бюджетной сфере столицы, возможно, с незначительным наклоном в сторону численности лиц старшего

возраста. В дальнейшем, посредством регулирования выборки в других организациях, мы в значительной мере компенсировали названные отклонения от принятых квот.

Задачей исследования было также опросить сотрудников организаций и предприятий со смешанной формой собственности, в частности, акционерного типа. Для условий Москвы, в которой крупных, средних и относительно небольших организаций подобного типа и вместе с тем разной отраслевой направленности огромное количество, задача была довольно трудная. Мы делали свой выбор, исходя из того, что хорошо бы иметь представительство респондентов, занятых в одной из самых прибыльных сфер в столице – энергетической. При этом мы сознавали, что проникновение анкетеров в соответствующие организации было бы крайне сложной задачей, тем более нереализуемой в сравнительно короткие сроки. Добиться своей цели нам помогло то, что одна из крупных энергетических компаний, переживая этап своего «дробления» и «отпочкования» в дочерний вариант, именуемый Московский филиал ОАО «Южный инженерный центр энергетики», оказалась доступной для внешних контактов, объективно в них нуждаясь с точки зрения рекламы, пиара, повышения собственной узнаваемости на рынке и тому подобного. В этих условиях компания пошла нам навстречу, и исследование было успешно проведено с полным соблюдением требуемых квот по возрасту, полу, квалификации респондентов.

Далее, мы полагали, что применительно к Москве необходимо провести опрос крупного коммерческого предприятия, занимающего прочные позиции на рынке массовых услуг, к числу которых, безусловно, принадлежат медицинские услуги. В качестве подходящего объекта выступила компания «Ниармедик Плюс», где опрос был также выполнен с соблюдением всех требуемых квот.

Мы также стремились найти образчик промышленного производства, которое в значительной мере отражает современное лицо столицы, и для этой цели особенно

подходящим объектом был бы завод по производству легковых автомобилей. Неожиданно доступной для исследования оказалась уверенно действующая в течение более десяти лет на российском автомобильном рынке завод-компания с российско-французским капиталом ОАО «Автофрамос», которая специализируется на выпуске легковых автомобилей «Рено Логан». Учитывая производственную специфику, в число респондентов попало гораздо больше мужчин, нежели женщин, кроме того, в силу той же специфики, среди опрошенных не могли быть представлены лица старше пятидесяти лет. Оба варианта «смещения» для нас были выгодны для улучшения пропорций состава респондентов по московской выборке в целом. Условия опроса позволили собрать полноценную информацию, анализ которой не позволяет усомниться в достоверности полученных от респондентов сведений – например, обобщенные показатели уровня этнической терпимости здесь закономерно ниже, чем в непромышленной сфере, что является характерным для большинства регионов опроса.

Мы также посчитали необходимым провести опрос на каком-либо производстве «средней руки», подвигающемся на рынке товаров массового потребления. Для этой цели был проведен опрос в ОАО «Полимерпленка», – компании, производящей всевозможные упаковочные материалы, а также пластмассовые и резиновые изделия. Компания по своим основным параметрам является типичной из числа небольших, действует уже два десятилетия, ее акции не являются высокодоходными и принадлежат лишь нескольким физическим лицам. В этой организации, опять же в силу ее производственного характера, в выборке респондентов преобладают мужчины, но, учитывая небольшое количество занятых и непрестижный характер физического труда, в выборке доминируют лица старшего и среднего возраста. Впрочем, как и в предыдущей промышленной компании, здесь проявились аналогичные результаты опроса, в частности, относительно пониженный

уровень этнической терпимости респондентов, что также свидетельствует об адекватности полученных данных.

Наконец, еще один, весьма характерный для условий Москвы тип бизнес-организаций со смешанным капиталом – те, что заняты в сфере обслуживания. Нам не удалось привлечь к опросу крупных операторов пищевой индустрии, однако повезло при выборе объектов в сфере гостиничного бизнеса. Конечно, и здесь не представлялось возможным провести опрос в гигантских отелях. Но удалось опросить некоторую часть персонала трех гостиниц, из которых для лучшей представленности мы взяли в общий массив часть анкет только по двум из них – гостинице «Паллада» и гостинице «НИЦЭВТ». Первая ведет успешный бизнес, ориентируясь на деловых людей и иностранных туристов, известна в Москве тем, что в ней предпочитают останавливаться звезды российского шоу-бизнеса. Вторая – типичная ведомственная гостиница для командировочных, принадлежит одноименному акционерному производственному комплексу радиоэлектроники. Обе гостиницы действуют на столичном рынке много более десяти лет. Учитывая особенности данного вида деятельности, среди респондентов значительную часть составили женщины, однако и доля мужчин в выборке все же не была менее трети. Прочие квоты по выборке были в соблюдены. Как и ожидалось, основные показатели по итогам опроса в гостиничной сфере оказались в целом низкими.

Четвертая категория объектов, где по условиям исследования следовало провести опрос – мелкие частные организации. В Москве их великое множество. Мы остановили свой выбор на «интеллектуальных частниках», которые, во-первых, являются важнейшим атрибутом коммерции на столичном рынке, во-вторых, по роду своей деятельности они, как правило, в наименьшей степени связаны с использованием наемного труда мигрантов, а нам было важно, чтобы на результатах опроса как можно меньше сказывался производственный интерес опрашиваемых. В обследова-

нии согласились принять участие две такие частные компании – издательство «Фео-рия» (бывшее, довольно известное изда-тельство «ДИК»), отличающееся длитель-ным пребыванием на рынке качественных полиграфических и издательских услуг в сфере производства учебной литературы, энциклопедий, карт и атласов. Вторая ор-ганизация – ООО «Консалтинговая Группа Лекич и Ко», специализирующаяся на вы-полнении заказных работ аналитической направленности в сфере экономики, права, менеджмента и госуправления. Выборка опрошенных с некоторым перевесом рес-пондентов-женщин (что целиком соответ-ствует реальному составу сотрудников этих организаций), по прочим квотным пара-метрам была полностью соблюдена. Опрос проводился в весьма дружественной обста-новке, что, впрочем, не мешало давать рес-пондентам довольно резкие ответы на пункты теста, что свидетельствует о прав-дивости полученной информации.

Последней категорией опроса являлось условное предприятие, которое, как это предусмотрено методикой исследования, представляло безработных и лиц, занятых активным поиском работы. Опросы прово-дились в нескольких службах занятости центрального, юго-восточного и северо-западного столичных округов при непо-средственной поддержке Департамента труда и занятости населения г. Москвы и лично его руководителя О.В. Нетеребского. Опрошено было количество респондентов больше требуемого – с запасом, т.к. опрос проводился в разных районах одновремен-но, и не было возможности полноценно контролировать качество заполнения и квотные параметры. Позднее случайным методом был произведен отбор нужного количества анкет, затем при проверке вы-борку уточняли, заменяя отдельные анкеты на более соответствующие квотным пара-метрам.

В итоге на основе 18 обследованных ор-ганизаций г. Москвы была сформирована стандартная выборочная совокупность 300 респондентов со следующими параметра-ми. Соотношение мужчин и женщин соста-

вило в целом по выборке 1 : 1,34, что при-ближается к параметрам занятого населе-ния на территории столицы. По официаль-ным данным переписи населения 2010 г., в Москве соотношение мужчин и женщин всех возрастов, включая детей, составляет 1 : 1,17.<sup>1</sup> Данные переписи о соотношении полов среди занятого населения пока не опубликованы, но очевидно, что они еще ближе к нашим показателям, т.к. в соотно-шении полов по той же переписи, женщи-ны многочисленнее мужчин уже с 20-летнего возраста, а начиная с 55 лет, соот-ношение 1 : 1,31 и более. При этом женщи-ны-москвички, при высоком уровне обра-зования, сохраняют трудоспособность и рабочие места дольше официально уста-новленного пенсионного возраста.

В отношении возрастного состава также итоги предстают реалистичными: моло-дежь составил менее пятой части опрошен-ных, занятое население средних возрастов – 44%, на лиц пятидесяти лет и старше при-шло чуть более трети опрошенных, кро-ме того, менее трех процентов респонден-тов не пожелали дать сведения о своем воз-расте (это допускалось условиями опроса). По данным переписи 2010 г. возрастной состав занятого населения пока не опубли-кован, но в отношении всего населения – занятого и незанятого – известно, что лица молодых возрастов в возрасте 20-29 лет составляют в Москве 25% взрослого насе-ления, лица среднего возраста 30-49 лет 45,3%, лица старшего возраста 50-64 года 29,7%. При опубликовании официальных сведений о возрастном составе занятых, совпадение с нашими результатами, види-мо, будет еще большим. Удельный вес мо-лодежи несколько понизится (из-за студен-ческого контингента), а доля пожилых в структуре занятых немного повысится из-за лиц пенсионного возраста, продолжаю-щих трудиться.

Среди лиц, имеющих работу, как и пре-дусматривалось квотными требованиями,

<sup>1</sup> Итоги Всероссийской переписи населения 2010 года. Том 2. Возрастно-половой состав и состояние в браке. – М: Росстат, 2012, табл. 2.

соотношение лиц относительно низкой и относительно высокой квалификации<sup>2</sup> было примерно равным, хотя и с некоторым перевесом численности лиц относительно низкой квалификации.

Учитывая специфику рынка труда в Москве и наше стремление при проведении исследования «миновать» стройки и прочие сферы занятости, где наиболее востребован труд мигрантов, не стало неожиданной высокая доля среди респондентов лиц с высшим образованием, которая составила 72%. При этом, конечно, следует сделать некоторую поправку на то, что мы не осуществляли какой-либо документальной проверки правдивости ответов опрашиваемых. Например, часть респондентов в возрасте 20 и 21 года указали в анкете, что уже имеют высшее образование, причем на вопрос, каково у них в настоящее время занятие, указали, что учатся. По замечаниям некоторых респондентов, которые они давали во время опроса, можно заключить, что некоторые не имеют полного высшего образования, хотя и заявляют об этом. Однако очевидно, что доля лиц, действительно имеющих высшее образование, в нашей выборке составляет не менее двух третьих всех опрошенных. Более 18% респондентов указали на то, что обладают средним специальным образованием и в два раза меньше опрошенных сказали, что кроме средней школы больше никакого образования не получали. Единственный респондент заявил, что у него за плечами только начальная школа. Официальные данные переписи свидетельствуют о том, что среди всего трудоспособного населения Москвы – занятого и незанятого – лица с высшим образованием составляют 50,6%.<sup>3</sup> Очевидно, что соответствующий показатель для занятого населения (официальные сведения о котором пока не опубликованы) будет

еще выше, в частности, из-за вычета студентов, и ближе к показателю по нашей выборке.

В выборке нашего опроса оказалась довольно точно представлена структура этнического состава населения Москвы: по официальным данным переписи 2010 г., в столице русские составили 91,7% населения, а по итогам нашего исследования 92,2%<sup>4</sup>.

Совпадает с официальными данными состав респондентов по месту рождения. Две трети опрошенных являются уроженцами Москвы, пятая часть – уроженцы других российских регионов и десятая доля приходится на уроженцев других государств. В качестве важной характеристики выборочной совокупности следует указать на то, что среди лиц, переехавших в Москву, большинство (свыше двух третьих) постоянно проживают в столице длительный срок – пять лет и более. Официальных аналогичных данных по переписи 2010 г. на этот счет пока нет, но из более ранней переписи 2002 г. известно, что уроженцы в Москве составляли 53,4% всего населения,<sup>5</sup> а среди трудоспособного населения уроженцев и проживавших в столице более 10 лет в совокупности было 86,7%.

Хотя существует мнение о том, что столица в основном наполнена людьми, которые приехали «вчера», наш опрос подтвердил переписные данные: основная масса занятого населения в Москве – это постоянные жители, а опрошенные нами респонденты действительно представляют собой доминирующую часть жителей столицы.

В целом же выборочная совокупность, полученная в нашем исследовании, заслуживает доверия, и представляемые далее итоги опроса следует считать репрезентативными.

Вопросы анкеты были сосредоточены на проблемах занятости, с которыми мог сталкиваться респондент. Наряду с этим, каж-

<sup>2</sup> В инструкции сказано о необходимости контроля при подборе респондентов примерно равного соотношения работников среднего и низшего звена, высокой и низкой квалификации, с большим и с меньшим опытом работы на текущей должности.

<sup>3</sup> Итоги Всероссийской переписи населения 2010 года. Том 3. Образование. – М: Росстат, 2012, табл. 1.

<sup>4</sup> Среди респондентов русскими назвали себя 84,9%, «Россия», «РФ» указали 7,4%.

<sup>5</sup> Итоги Всероссийской переписи населения 2002 г. Том 10. – М.: Госкомстат, 2005, таблицы 1 и 3.

дому опрашиваемому был предъявлен обширный тест, выявляющий персональный уровень этнической терпимости (ЭТ) респондента. При обработке итогов ответы респондента по анкете сопоставлялись с его персональным показателем ЭТ.

Как известно, для современной России, даже в период мирового экономического кризиса, характерен высокий уровень занятости (с учетом, конечно, того факта, что есть и традиционные трудоизбыточные российские регионы). При этом Москва выделяется на общероссийском фоне наиболее благоприятными возможностями участия людей на рынке труда. Известно также, особенно по опыту европейских государств, что кризисные явления в экономике почти напрямую влияют на протяженность очередей на биржах труда. Опрос показал, что москвичи, если и задумываются о новом рабочем месте, то, как правило, не обращаются в службы занятости. Среди наших респондентов за последние два года в эти службы обращались не более двенадцати процентов. Если не учитывать тех, кого мы опрашивали непосредственно в службах, тогда доля искавших работу через подобные официальные структуры составит лишь пять процентов. Все это свидетельствует о том, что основная масса работоспособного населения столицы, если и озабочена проблемами занятости, то не настолько, чтобы принимать эти проблемы, как говорится, близко к сердцу.

От человека, пережившего увольнение и не надеющегося на собственные связи найти работу, а потому обивающего пороги агентств по найму, следует ожидать, что он – раздражен на весь мир и особенно нетерпим к людям другой культуры. Материалы опроса демонстрируют это. Сравним обе неравные по численности группы – малочисленную обратившихся и многочисленную не обратившихся в службы занятости. Результат вполне закономерен: первые менее терпимы, т.к. их показатель ЭТ в сред-

нем составляет 18,9, а показатель терпимости вторых выше – 23,9<sup>6</sup>.

Различия в показателях этнической терпимости оказываются еще выше при сопоставлении ответов людей, имеющих работу, и безработных. По итогам нашего исследования в Москве, респонденты, не имевшие работы на момент опроса, характеризовались более низким показателем этнической терпимости (17,1), а респонденты, кто при опросе указал, что работает или учится, более терпимы (24,0). Заметим, однако, что доля безработных в нашей выборке определена квотой в десять процентов, тогда как в реальности показатель безработицы в московских условиях гораздо ниже и, следовательно, пониженная этническая терпимость безработных оказывает незначительное воздействие на массовые настроения в столице.

Но если очереди в московские службы занятости невелики, тогда, может быть и массовые предрассудки не связаны с проблемами безработицы? Исследование показывает, что причины этнической нетерпимости действительно разнообразны, но среди них фактор занятости играет существенную роль. Правда, источником неприязни к «чужакам» является не сама по себе безработица, которая, повторим, в условиях Москвы – низкая, и не трудности поиска мест приложения труда, а особое восприятие подобных проблем.

Будем анализировать ответы респондентов не по фактическому наличию у них рабочих мест, а по личному отношению опрашиваемых к вопросам занятости. Сопоставим показатели ЭТ у тех, кто озабочен темой поиска работы, сохранения рабочего места и т.п. с показателями тех, кто подобной озабоченности не высказывает.

На вопрос, искали ли они подходящую работу самостоятельно, т.е. без посреднических услуг каких-либо служб, утвердительно ответило из трехсот опрошенных 114 человек, т.е. более трети. Здесь мы ви-

<sup>6</sup> Здесь и далее в качестве значимых различий показателей ЭТ учитываются 2,56 пунктов при вероятности точности 95% и 1,35 пунктов при точности 70%.

дим, что на самом деле тема трудоустройства заботит гораздо больше людей, нежели то количество, которое обращается за помощью к соответствующим госструктурам. Возможно, поиск работы по «своим каналам» свидетельствует о недостаточной эффективности самих служб, но в еще большей степени такой способ искать работу объясняется благоприятными условиями столичного рынка труда. Сопоставление показывает, что искавшие работу обладают показателем ЭТ 20,7, а остальные имеют более высокий показатель 25,1. В данном случае для расчетов ЭТ мы брали всю совокупность респондентов, но если из рассмотрения убрать тех, кого опрашивали непосредственно в службах занятости, то и среди прочих картина будет той же: респонденты, не занимавшиеся поисками работы, оказываются более этнически терпимыми, чем те, кто работу искал.

Впрочем, поиск работы – это не только проблема, но и достижение желаемого. Из тех респондентов, кто занимался поиском работы, отберем только тех, кто опрошен на рабочем месте, а не на бирже труда. В этой подвыборке 54 человека перешли на новую работу, а 33 человека, остались на прежней. У нашедших новую работу уровень терпимости оказывается закономерно выше (ЭТ 26,1), а не нашедшие работу (хотя и имеющие прежнее рабочее место) имеют более низкий показатель терпимости (17,2). Здесь мы видим признак того, что при формировании межэтнических установок существенную роль играет социальная удовлетворенность, в частности, удовлетворенность «трудовая». Очевидно, что показатели могли бы быть еще контрастнее, если из подвыборки убрать испытывавших стресс от увольнения. И действительно: в уровне терпимости между нашедшими новую работу и теми, кто желает перемен, но остался на прежней работе, различия еще более заметны (соответственно показатель ЭТ у первых 28,7 и у вторых 14,1).

Как видим, удовлетворенность в трудовой сфере делает персону менее восприимчивой к негативным этническим стереоти-

пам. Верно и обратное. Мы уже выяснили, что безработные<sup>7</sup> в условиях Москвы, не столь этнически терпимы, как те, кто имеет работу. Но является ли этническая терпимость сиюминутной реакцией на увольнение или же это длительный результат социальной травмы? Чтобы это проверить, будем анализировать ответы только тех респондентов, которые на момент опроса имели работу. Разделим их на две группы – подвергшихся за последние два года увольнению (таковых в подвыборке оказалось 23 чел.) и тех, кто в течение указанного срока не был уволен (240 чел.). Выяснилось, что терявшие за последние два года свое рабочее место, даже после получения новой работы, продолжают испытывать стресс или, по крайней мере, у них сохраняется какая-то психологическая травма. Усредненные показатели этнической терпимости таких респондентов составили 20,9, а у респондентов, не испытавших увольнения, этническая терпимость выше – 23,7.

Мы задавали респондентам, прошедшим через потерю работы, по какой причине это произошло. На этот раз в числе подвергшихся стрессу увольнения рассмотрим всех, включая и безработных. Из восьмидесяти таких респондентов лишь шесть человек, т.е. 5%, заявили, что поводом увольнения стало принятие на их рабочее место приезжих (другие опрошенные указали на возраст, состояние здоровья, проблемы в трудовом коллективе и иные причины). Уровень этнической терпимости этих респондентов чуть ниже остальных уволенных, но их небольшая численность не позволяет рассматривать подобные различия как статистически достоверные.

Мы также задавали вопрос о том, что если бы у респондента возникла ситуация увольнения, то по каким причинам? На этот вопрос откликнулись почти все три сотни опрошенных. Опять же, люди говорили о возрасте, конфликтах с начальством и прочем, но о том, что их могут уволить из-за приезжего, сказали лишь тринадцать человек, это 4,4% всех опрошенных. Пока-

<sup>7</sup> Точнее, лица, опрошенные в службах занятости.

затель этнической терпимости этих тринадцати очень низкий – 10,8, в то время как у остальных двухсот восьмидесяти опрошенных ЭТ 23,9. Как видим, малочисленная группа полагающих, что могут подвергнуться вытеснению со стороны приезжих не в состоянии повлиять на общественные представления. Таким образом, **в условиях Москвы в нашей выборке ни фактическая, ни гипотетическая ситуация увольнения не связывается в массовом сознании напрямую с приездом «чужаков».** Газетная и интернетная риторика, типа «они» отбирают наши рабочие места, в московском дискурсе, судя по всему, не доминирует. По крайней мере, люди не склонны думать, что на трудовом фронте «чужаки» угрожают им лично. Однако, как мы видели, негативное отношение к «чужакам» проявляется опосредованно, например, из-за потери рабочего места, которая обычно не связана с приезжими как таковыми.

Стрессом является не только увольнение, но и ожидание того, что увольнение может произойти. Среди наших респондентов пятьдесят три процента заявили, что опасаются потерять работу. Если же к этой доле добавить и тех, кто при опросе затруднился решить, следует ли им волноваться по поводу своего рабочего места, то общий удельный вес составит две трети респондентов. Этническая терпимость респондентов, которые боятся потерять работу, оказывается заметно ниже (ЭТ 19,6), нежели у тех, кто подобные опасения не испытывает (29,5).

Но, быть может в предыдущем подсчете, на усредненные показатели ЭТ оказывают решающее влияние данные по безработным и респондентам, поскольку их терпимость явно ниже? Уберем из выборки сведения об этих респондентах, уберем сведения и о всех тех, кто искал работу. В подвыборке остались лишь те респонденты, которые имеют работу, их никто не увольнял и, более того, они за последние годы даже не помышляли о другой работе. Из них 80 заявили, что периодически думают о том, что могут потерять работу, а 51 человек

уверены, что подобная перспектива им не грозит. Оказалось, что и в этой благополучной категории различия показателей этнической терпимости весьма характерны – у волнующихся о своем рабочем месте терпимость гораздо ниже (21,1) по сравнению с теми, кто волнения не испытывает (30,2). Как мы помним, ранее перечислявшиеся категории респондентов, подверженные негативным этническим стереотипам, не составляли в выборке большого удельного веса. Особенность же этой категории – многочисленность ее представителей. Следовательно, **фактор боязни утратить работу является одним из наиболее весомых для подпитки массовых этнических предубеждений.**

Выше мы уже показали, что позитивное социальное самочувствие, в частности, стабильная работа или новая работа, способствует повышению этнической терпимости. Но было бы неправильно делать вывод о простой зависимости, дескать, достаточно держать на высоте планку социального обеспечения, и в обществе не будет межэтнической напряженности. Мы спрашивали наших респондентов о причинах, по которым они за последние два года меняли место работы. Откликнулось более трети опрошенных. Из них лишь десятая часть сказали, что сделали это вынужденно, поскольку нужны средства на жизнь. Зато более сорока процентов сказали, что сменили работу из-за того, что им требуется более высокая зарплата, еще семнадцать процентов, – что испытывают потребность в карьерном и профессиональном росте, семь процентов пояснили, что хотят работать по специальности, а около четверти вообще не стали вдаваться в детали. Следовало ожидать, что среди перечисленных категорий наименьшим показателем этнической терпимости обладают «неимущие», т.е. те, кто устроился на работу ради хоть какого-то заработка. Мы не выясняли, какая часть из них действительно испытывает нужду, тем не менее, респонденты, устраивающиеся на работу, как они заявляют, «ради куска хлеба», по результатам тестирования действительно наименее этнически

терпимы в сравнении с остальными. Повторим, данная категория в московской выборке весьма малочисленна. А далее по ранжиру следуют вполне успешные и предприимчивые – те, кто стремится сделать карьеру, они также характеризуются низким показателем этнической терпимости. Общая же картина такова, что вектор улучшения показателя этнической терпимости ориентирован от тех, кто, по их определению, вынужден сводить концы с концами (ЭТ 18,1) – они хуже всех относятся к «чужакам»; далее следуют «карьеристы» (21,4). Относительно лучшие показатели терпимости характерны для тех, кто переходит на другую работу ради высокой оплаты труда (26,3). А самые терпимые среди респондентов, сменивших работу, это те, для кого важнее всего было получить работу по профессии (27,6).

Поясним: даже, если в момент опроса респондент уже имел работу, на которую он устраивался ради пропитания, вряд ли его следует считать удовлетворенным. Также и респондент, который к моменту опроса добился нового рабочего места из карьерных соображений, очевидно, не может быть удовлетворенным. Показатели низкой этнической терпимости в обоих случаях как раз это и подтверждают. Таким образом, не только материальная неудовлетворенность, но и неудовлетворенность карьерная является фактором пониженной этнической терпимости. Верно и обратное: когда при переходе на новое рабочее место респондент считает себя материально удовлетворенным («я получил работу с хорошей зарплатой»), это улучшает его отношение к окружающим. Еще более благотворно на показателях этнической терпимости сказывается его моральное / интеллектуальное удовлетворение («на новой работе я могу заниматься любимым делом»).

Желание получать высокий доход и продвигаться по карьерной лестнице характерно для большинства респондентов. Причем стремящиеся получать высокую зарплату, но не делать карьеру составляют сорок процентов всех опрошенных (у них показате-

тель ЭТ довольно низкий – 21,5). Те, кто в равной мере желает и денег, и карьеры – сорок четыре процента (ЭТ 24,0). Респонденты, которые заявили, что их волнует только карьера, а не деньги, в абсолютном меньшинстве – таковых в нашей выборке лишь 15 человек или пять процентов. Последние отличаются наименьшими показателями этнической терпимости (ЭТ 19,9). Для всех названных категорий опрошенных вместе взятых уровень этнической терпимости довольно низкий (22,6). В противовес им небольшая часть респондентов – 23 человека, т.е. порядка семи процентов, заявили, что им не важны ни карьера, ни высокая зарплата. При этом их уровень этнической терпимости оказался самым высоким (31,9).

В ходе опроса выяснилось, что лишь 12,7% респондентов не хотят карьерного продвижения и именно для них характерны лучшие показатели этнической терпимости (33,9). У прочих респондентов, численность которых абсолютно преобладает, – показатель этнической терпимости низкий (21,8). Для чистоты «эксперимента», уберем из выборки ответы безработных, а также имеющих работу, но искавших другую работу либо прошедших через увольнение. Численность благополучных по части занятости составляет в выборке 166 человек, т.е. более половины респондентов. Из них 137 человек хотели бы продвижения по службе, и у них показатель этнической терпимости заметно ниже (ЭТ 23,8), чем у 29 человек, которые не хотели бы служебного продвижения (ЭТ 33,2).

Этот результат, как и предыдущие, свидетельствует о том, что даже в условиях благополучия в сфере занятости, уже сама по себе вовлеченность в социальную конкуренцию, которая, например, реализуется у респондентов в стремлении повысить свой заработок или продвинуться по служебной лестнице, способствует снижению их этнической терпимости.

Самооценка материального положения респондента также в значительной мере определяет его уровень этнической терпимости. Те, респонденты, которые полагают,



что их материальное положение затруднительное и, тем более, тяжелое, как правило, менее этнически терпимы. В нашей выборке недовольных своим материальным положением сорок три процента, при этом их уровень ЭТ составляет 20,2 (в т.ч. материальное положение затруднительное у 111 чел. – ЭТ 21,3; материальное положение тяжелое у 19 чел. – ЭТ 13,8). В то же время респонденты с высокой самооценкой своего материального положения оказываются более этнически терпимыми (ЭТ 27,0). Заметим, что все указанные соотношения в уровне терпимости сохраняются, если анализировать данные только по успешным в социальном плане респондентам (в нашей выборке это не безработные, те, кого ни разу не увольняли и те, кто не искал работу).

Еще один важный фактор, оказывающий влияние на уровень этнической терпимости, можно назвать «укорененностью». Для респондентов–уроженцев Москвы или Московской области, доля которых по выборке составляет две трети опрошенных, усредненный показатель ЭТ не превышает 20,9. Респонденты, прибывшие в Москву из других российских регионов, в выборке составляют пятую часть, и обладают существенно более высоким ЭТ – 28,3. Практически тот же показатель ЭТ характерен для респондентов, прибывших в Москву из других государств (их удельный вес составляет десять процентов).

Если сравнивать показатель этнической терпимости по национальностям, то может казаться, что русские в Москве менее терпимы (ЭТ 19,8), чем проживающие в столице представители других этнических групп (29,9). В действительности здесь, прежде всего, действует фактор укорененности, поскольку среди русских москвичей намного больше местных уроженцев, чем среди нерусских. Сформируем подвыборку только из русских – расчеты по ней показывают, что на 135 русских, рожденных в Москве, приходится 60 русских, которые прибыли в столицу на постоянное жительство из других российских регионов и из других государств. Для московских уро-

женцев-русских характерен уровень ЭТ 18,0, а для приезжих русских ЭТ равен 23,8. Кроме того, поскольку, как и в самой Москве, русские численно доминируют в нашей выборке, то соответственно высока вероятность и того, что именно среди русских респондентов наибольшее количество безработных, уволенных и т.п. Поэтому необходимо очистить данные и от этих случайных (при данных обстоятельствах) факторов. Таким образом, в подвыборке получаем, что среди респондентов-русских, обладающих хорошей материальной обеспеченностью и имеющих работу, московские уроженцы составляют 43 человека – их уровень ЭТ 23,0. А русские с теми же социальными параметрами, приехавшие в Москву из других регионов России, либо из-за рубежа, составляют 27 человек, и их уровень ЭТ намного выше – 28,7.

Сопоставим также данные об уровне этнической терпимости между нерусскими–уроженцами Москвы (ЭТ 26,7) и нерусскими, приехавшими в Москву (35,6). Также наблюдаются существенные различия в зависимости от укорененности, т.к. уроженцы опять же менее терпимы, чем приезжие.

Таким образом, выявляемые различия между людьми разных национальностей в значительной мере объясняются в условиях Москвы большей или меньшей укорененностью. Русские в Москве, как в основном местное население, проявляют меньшую терпимость к «чужакам», настаивая на неизменности своих общественных устоев и привычек. Нерусские группы в Москве чаще являются по происхождению приезжими, они склонны адаптироваться к местным условиям, и потому нередко более терпимы.

Обратим все же внимание на то, что среди уроженцев Москвы русских и уроженцев нерусских имеются некоторые различия по показателю ЭТ в сторону меньшей терпимости русских. Объяснение тут простое – нерусские москвичи более этнически терпимы, если ощущают себя культурным меньшинством.

Также есть некоторые различия в уровне терпимости между приезжими русскими и нерусскими. Первые несколько менее терпимы из-за стремления, как можно быстрее стать в столице «местными». Кроме того, среди русских, прибывших из государств бывшего СССР иногда бытует мнение, что раз в тех странах их ущемляли, так хотя бы в России, тем более в Москве, они должны быть хозяевами. В этой связи примечательно, что показатель ЭТ у русских, переехавших в Москву из других государств, ниже (21,8), нежели у русских, приехавших в столицу из российских регионов (24,6)<sup>8</sup>.

Особую роль в уровне этнической терпимости играет образование. Вне зависимости от прочих социальных параметров – возраста, обеспеченности работой, удовлетворенности материальным положением, степени укорененности – в условиях Москвы наблюдаются четкие различия: наиболее терпимы лица с высшим образованием (ЭТ 25,9), респонденты со средним образованием менее терпимы (19,0), но самый низкий показатель этнической терпимости характерен для лиц со средним специальным образованием (12,8). Феномен пониженной этнической терпимости лиц, окончивших ПТУ и аналогичные учебные заведения, видимо, объясняется недостаточностью гуманитарного образования.

Таким образом, для условий Москвы очевидно, что конкуренция на рынке труда и, более того, утрата рабочего места, либо даже опасения потерять работу, создают такую напряженную среду, в которой человек не чувствует себя комфортно. Хотя непосредственной «угрозы» своему рабочему месту многие респонденты не чувствуют, тем не менее, заметна явная связь неприязненных ответов в адрес приезжих (и вообще инокультурных чужаков) с ответами о собственном положении по части занятости. Характерно, что среди тех, кто обращался в службы занятости с целью найти работу

чаще можно встретить людей этнически нетерпимых, чем среди тех, кто работу через эти службы не искал. Видимо, в службы занятости чаще обращаются тогда, когда уже нет возможности искать работу через дружеские связи и по знакомству.

Вообще, желание найти работу (при этом человек совсем необязательно является безработным) часто сопряжено с меньшей этнической терпимостью. Поскольку, как правило, для современных условий столицы речь идет не о поиске любой работы, а наиболее выгодного места приложения труда, то из этого можно сделать вывод о том, что само по себе стремление поменять (найти новое) место работы свидетельствует о том, что респондент находится в достаточно высоких конкурентных отношениях со своим окружением, и такое положение является весомой причиной его нетерпимого отношения. Казалось бы, причем в данном случае тема семейных отношений. Но даже и здесь ищущие работу оказываются наименее терпимыми.

Означает ли это, что, получив желаемое – отыскав работу по душе или желаемого уровня оплаты, респондент автоматически становится более терпимым? Отчасти, возможно, это так. Но следует учитывать, что «соревновательная» – конкурентная ситуация, для персоны не исчерпывается приобретением желаемого, ведь чем привлекательней место работы, тем больше на него претендентов, а значит – и больше вероятность ее утратить. Вообще, опасение утратить работу, видимо, является признаком того, что респондент находится в состоянии конкурентного стресса, причем не только связанного с желанием удержать рабочее место, но и стресса по другим параметрам социальных отношений, в которые вовлечен респондент.

Так, респондент, который более склонен к карьерному продвижению, по крайней мере, не отрицает для себя подобной перспективы, обычно менее терпим. Закономерно, что среди таких респондентов самые нетерпимые – это те, кто полагает, что их служебному продвижению «мешает» не

<sup>8</sup> Для нерусских, переселившихся в Москву, характерно как раз обратное – приехавшие из других государств имеют более высокие показатели ЭТ (36,5), чем те, кто приехал из российских регионов (35,0).

кто иной, как мигранты (и вообще любые «чужаки»).

При этом, возможно, что в действительности подобной прямой угрозы от мигрантов конкретно этим респондентам нет. По крайней мере, из их числа многие как раз указывают, что, если и потеряют свою работу, то не из-за приезжих, а, например, из-за трудового конфликта или по причинам, связанным со здоровьем, возрастом и по иным мотивам. Таким образом, опять же, фокус раздражения на «приезжих», «мигрантах», «чужаках» сосредоточен как вариант сублимации напряжений респондента, не связанных ни с первыми, ни со вторыми, ни с третьими.

В условиях московского мегаполиса желание найти более хорошо оплачиваемую работу, чем имелась прежде, если это желание активно реализуется, то, в общем-то, оказывается вполне достижимым. Однако, если амбиции респондента достаточно высоки, то, естественно, и достичь желаемого гораздо труднее и, следовательно, такой человек попадает в условия повышенной конкуренции. То же или нечто похожее испытывает и тот, кто, в силу возрастных особенностей, либо по недостатку образования и иным причинам, имеет действительно низкую оплату труда, но желает ситуацию изменить. Обе категории – и те, кто желает от жизни большего, хотя и имеют достаток, и те, кто выбивается из сил «за кусок хлеба» - находятся в состоянии конкурентного стресса, и это четко отражено на материалах опроса в Москве.

В условиях Москвы желать более высокой должности, как правило, означает, что человек находится в гораздо более конкурентных условиях, чем тот, кто просто хочет получать за свой труд больше денег. Соответственно, те, кто стремится сделать карьеру, чаще менее терпим, чем те, кто хочет больше заработать, а обе категории, в свою очередь, менее терпимы по сравнению с теми, для кого ни карьера, ни деньги не являются важной жизненной стратегией.

Не удивительно поэтому, что, если человек уже потерял работу или не имеет ее на момент опроса, это запечатлевается в неко-

ей психологической травме, которая выражается, помимо прочего в повышенной нетерпимости к окружающим, и тем более – к «чужакам».

Таким образом, условия, которые помещают человека в длительные конкурентные отношения, способствуют тому, что он становится восприимчивым к стереотипам нетерпимости.

Однако среди тех, кто находится в конкурентных условиях, некоторые наиболее подвержены предрассудкам нетерпимости – кто менее всего уверен в своих силах и в личных способностях добиться победы в конкурентном соперничестве. Некоторые из них говорят, что не могут (но желают) заниматься карьерой в силу возраста или недостатка здоровья, кто-то – кивает на «приезжих», мол, тем «достается все лучшее».

Существует устойчивое мнение о том, что именно материальный недостаток лежит в основе нетерпимости и – шире – является основным фактором обострения межнациональных отношений. Самооценка материального достатка респондентов в нашем опросе действительно выявляет четкую зависимость: если опрашиваемый полагает, что обладает по его меркам нормальным материальным положением, то такой респондент вероятнее всего этнически более терпим, чем тот, кто расценивает свое материальное положение как неудовлетворительное.

Возможно, для государств и регионов мира с высоким уровнем бедности, это наблюдение является основополагающим. Но для условий современной России и, тем более, для московского мегаполиса бедность, как фактор межнациональных отношений, не является ведущим и даже – существенным фактором. Те, кто вовлечен в карьерные конкурентные отношения, вне зависимости от того, оценивают ли они свое материальное положение позитивно или негативно, более нетерпимы, чем, те, кто в такие отношения не вовлечен. Причем, конечно, сочетание конкурентного стресса и низкой материальной обеспеченности дает еще более отрицательный эф-

факт, который максимально усиливается в случае, если респондент не уверен в собственных силах и возможностях получить желаемое.

Существует еще один важный фактор, так сказать, культурного свойства: наблюдения показывают, что местные часто менее терпимы, чем приезжие. Является ли он более весомым фактора вовлеченности в конкурентные отношения? Тем более что в обычной ситуации как раз приезжие более всего участвуют в конкурентных отношениях, и это как бы ставит под сомнение сделанные выше выводы.

или не вовлеченных в конкуренцию. Таким образом, фактор конкурентных отношений является ведущим при формировании уровня терпимости местного населения. Что касается приезжего населения, то в данной категории различий в уровне терпимости между участвующими и не участвующими в конкурентных отношениях практически нет. Данный результат можно объяснить тем, что приезжее население, будучи в целом более терпимым, чем население местное, т.к. необходимо адаптироваться. Вместе с тем, по прошествии длительного времени проживания в Москве

Таблица 1. Показатели этнической терпимости местного и неместного населения в зависимости от мотивации на карьерный рост

	все респонденты, ЭТ	Из них имеют ЭТ:	
		не хотят карьерного роста	хотят карьерного роста
Местные уроженцы	20,9	36,4	18,5
Прибывшие из др. регионов и государств	28,2	29,0	28,4

Действительно, приезжие, которые обосновались совсем недавно – менее двух лет, в условиях Московского мегаполиса нередко подвержены многочисленным стрессам и обнаруживают довольно низкий уровень терпимости. Однако через пять лет и, тем более, через более продолжительный срок стрессогенность среды снижается (для тех, кто смог ее преодолеть и остался здесь жить). Среди них, как правило, много уверенных в собственных силах и они знают, что способны добиваться желаемого. Соответственно и уровень терпимости у такой части населения закономерно должен быть выше. Плюс, не следует упускать из виду, что их относительно высокая терпимость объясняется большим сочувствием к «чужакам», т.к. в свое время сами испытывали трудности адаптации.

Между местными, вовлеченными и не вовлеченными в конкурентные отношения различия в уровне терпимости заметно больше, чем, между местными и приезжими внутри любой группы – вовлеченных

процесс адаптации не прекращается, поэтому даже те приезжие, кто не жаждет карьерного роста, не вовлечен в связи с этим в прямые конкурентные отношения, тем не менее, испытывает давление конкуренции.

Наиболее весомыми факторами снижения этнической терпимости являются наиболее массовые. По итогам опроса выяснилось, что в условиях Москвы низкие и вместе с тем наиболее массовые показатели ЭТ характерны для лиц, стремящихся делать карьеру и получать высокие заработки. Прежде всего, именно в этой связи следует рассматривать общественные фобии, связанные с поисками работы, опасениями потерять рабочее место, зарабатывать менее определенного уровня. Подобные страхи также вносят существенный «вклад» в снижение этнической терпимости. Параллельно, в обществе устойчивы представления о «коренных» и «некоренных», обладающих правами и не обладающих. Это проявляется в том, что местное население (уроженцы и длительно проживающие в

столице) характеризуются относительно низкими показателями этнической терпимости.

В целом, травмирующие обстоятельства порождают восприимчивость персоны (и больших групп населения) к предрассудкам и стереотипам нетерпимости к окружающим – прежде всего к тем, кто в наибольшей мере представляется «чужим» – по внешнему виду, по культуре, языку, поведению. Эти травмирующие обстоятельства типологически можно разделить на две составляющие:

- травма, связанная с пережитыми персональными проблемами (в нашем исследовании этой теме не было уделено большого внимания, но в качестве характерного примера мы относим травму респондента в связи с вынужденной потерей работы).

- конкурентный стресс, в котором находится респондент (в нашем исследовании этой теме уделено должное внимание в виде выявления желаний и амбиций респондента карьерного продвижения или в виде банальной борьбы за получение средств на пропитание).

Однако имеется еще и третье обстоятельство, которое зачастую является решающим, будет ли конкретный человек подвержен предрассудкам нетерпимости, или же два первых обстоятельства будут успешно преодолены. Многое зависит от уверенности человека в своих силах и внешней помощи. «Коллективным» персонам – с большим количеством родственников, земляков, друзей, обладающим широкими социальными связями, возможно, легче устоять перед соблазном предубеждений нетерпимости. «Одиноким» персонам пасть жертвой предубеждений намного легче, и это, видимо, объясняет, почему в крупных городах уровень социальной и, конкретнее, этнической нетерпимости выражен острее. Соответственно и профилактические меры для «атомарного» населения должны быть более активными.

Рекомендации органам государственной власти и местного самоуправления в сфере реализации государственной национальной политики с учетом обстановки на регио-

нальном рынке труда применительно к условиям Москвы могут быть следующие. В целях снижения остроты чувства социальной конкуренции у москвичей, являющейся серьезной причиной этнической нетерпимости, московским средствам массовой информации муниципального, регионального и федерального уровня следует:

- публиковать материалы о ситуации на рынке труда в г. Москве с акцентом на то, что благодаря мигрантам заполняются низкодоходные и низкоквалифицированные места приложения труда;

- создавать позитивный образ иноэтничных мигрантов, рассказывая об их трудностях и проблемах существования в многомиллионном мегаполисе.

Необходима регламентация торговли на оптовых и розничных рынках. Нужно отрегулировать присутствие иностранных работников на рынках, в том числе усилить ответственность администраций за нарушение миграционных правил как работниками рынка, так и участниками торговли.

Необходим строгий контроль соблюдения трудовых и миграционных норм в строительном, транспортном секторе и сфере услуг (в первую очередь секторе общественного питания). Здесь также усилить ответственность всех участников трудового процесса.

Все это должно находить свое отражение в СМИ, доноситься до сведения москвичей, поскольку знание о правовом решении экономических проблем в городе помогает, и особенно лицам с низким уровнем дохода, узнать о возможностях личной социальной защищенности и почувствовать внимание со стороны государства и муниципальных органов самоуправления.

## Эксперты Подмосковья расходятся во мнении по вопросам занятости и нетерпимости<sup>1</sup>

*Подлесных О.Н.*

В соответствии с избранной методикой отбора экспертов в выборку для опроса по Подмосковью вошли представители органов государственной власти и местного самоуправления (13 чел.), сотрудники служб занятости (10 чел.), представители руководства обследуемых предприятий (16 чел.), научные работники, изучающие проблемы труда (2 чел.) и представители общественных организаций этнокультурной и миграционной направленности (8 чел.). Таким образом, в экспертном опросе по Московской обл. участвовали 49 чел. Опрос экспертов по категории "представители органов государственной власти и местного самоуправления" проводился в Администрации Одинцовского р-на Московской области, г. Одинцово; Пенсионном фонде РФ Одинцовского р-на Московской области, г. Одинцово и Централизованной бухгалтерии муниципальных учреждений Одинцовского муниципального района Московской области, г. Одинцово. В качестве экспертов из числа сотрудников служб занятости были опрошены сотрудники ГУ МО Мытищинский центр занятости населения г. Мытищи, квалификация которых, по мнению руководителя центра занятости, позволяла им выступать в роли экспертов. В выборку опроса, помимо руководителей вышеназванных предприятий, вошли также руководители предприятий, на которых проводился массовый опрос: ФГБНУ "Росинформагротех" ("Российский научно-исследовательский институт информации и

технико-экономических исследований по инженерно-техническому обеспечению агропромышленного комплекса"), пгт. Правдинский; ОАО "Среднерусский банк "Сбербанк России, Щелковское отделение № 25 /75 г. Щелково; ОАО "Мосэнергосбыт-Щелково", г. Щелково; ГУП МО «Мособлгаз», г. Мытищи; ОАО «Одинцовский лакокрасочный завод», г. Одинцово; ООО «Инженерно-производственный центр «Афина» (промышленное оборудование, спортивные товары), г. Люберцы; ООО «КВО-АРМ» (производство запорной и трубопроводной арматуры), г. Щелково; Рекламное агентство «АЮС-групп», г. Мытищи; ООО «Арт-деко», г. Мытищи.

В качестве трудностей и особенностей в подборе экспертов в Московской области следует отметить наличие большого количества предприятий существующих лишь номинально, а в действительности не имеющих штата сотрудников и не ведущих производственной деятельности, что существенно затрудняло, как подбор предприятий для массового, так и руководителей предприятий для экспертного опросов. Неожиданно сложным оказался подбор экспертов из числа сотрудников служб занятости населения из-за позиции руководства Комитета по труду и занятости населения Московской области, которое посчитало невозможным официально разрешить своим сотрудникам участвовать в опросе. Провести экспертный опрос исключительно под свою ответственность из всех руководителей центр занятости населения области, с которыми нам удалось связаться, согласился только руководитель центра занятости населения г. Мытищи.

<sup>1</sup> Аналитические итоги и публикация при поддержке РФФИ, проект № 14-06-00117 «Миграционные риски России: анализ интеграционных перспектив», методическая разработка ИЭА РАН и Сеть этномониторинга EAWARN.

При оценке ситуации на рынке труда ответы экспертов распределились следующим образом: почти 40% экспертов считают, что она скорее обострилась и около 30% полагают, что она в целом не изменилась; еще около 15% ответивших считают, что она в некоторых отношениях улучшилась, но в других – обострилась. Таким образом, можно считать, что около половины опрошенных считают, что ситуация ухудшилась и только около 10% из них склонны видеть улучшение ситуации.

При ответе на вопрос «в каких отраслях, на каких предприятиях, в каких направлениях коммерции наиболее высока конкуренция за рабочие места в Вашем городе?» около 35% опрошенных назвали промышленность и строительство, за которыми шла торговля (около 20%), госуправление, финансы, судебная и правоохранительная системы (немногим более 15%) и сфера услуг (около 7%).

Распределение оценок в отношении конкуренции в аспекте типов предприятий дает несколько иную картину: на первых местах оказались магазины, коммерческие предприятия и рынки (то есть, в сфере торговли – соответственно 9, 6 и 6%) и банки (6%). Все остальные предприятия оценивались одинаково (около 3% опрошенных назвали другие предприятия). Это же распределение подтвердил вопрос о направлениях коммерции, где лидером по уровню конкуренции оказалась торговля (25% опрошенных).

При оценке влияния мигрантов на ситуацию с занятостью ответы экспертов распределились следующим образом: около 47% опрошенных посчитали, что это влияние было значительным, и лишь немногим более 30% оценили его как незначительное. При этом 45% ответивших сочли это влияние отрицательным и лишь 12% положительным. Половина опрошенных также считает, что мигранты занимают значительную часть рабочих мест местных жителей, но около 30% ответивших на вопросы экспертов полагают, что конфликты в трудовой сфере возникают в связи с ми-

грантами редко, а если и возникают – то больше всего в сферах торговли и в строительстве, на рынках, в магазинах, на предприятиях транспорта и в ЖКХ.

Лишь 20% опрошенных полагают, что СМИ сообщают о мигрантах негативную информацию – что они занимают выгодные рабочие места, тем не менее, при прямом вопросе какой же информации больше, негативной или позитивной – около половины опрошенных считают, что негативной информации о мигрантах больше.

По оценкам экспертов наибольшее число мигрантов трудятся в сферах ЖКХ, строительства и торговли. Эксперты также перечислили национальности мигрантов, которые трудятся в их городах (таджики, узбеки, молдаване, азербайджанцы, украинцы и армяне), оценив, по большей части, взаимоотношения местных жителей со всеми этими группами как нейтральные или (в отношении украинцев) – как хорошие.

В опрос входила также группа вопросов о состоянии кадров на предприятии (обновление кадрового состава, недостаток кадров) и об уровне заработка. Около 40% опрошенных заявили, что на их предприятиях кадры обновлялись менее чем на треть; менее 20% посчитали, что обновление затронуло менее половины кадров и еще столько же – более половины, при этом более 80% из них отметили, что недостатка кадров практически нет, или он невелик. В выборку вошли в основном предприятия со средним и низким уровнями заработка, поскольку именно так оценили опрошенные уровни заработка на их предприятиях по сравнению со средними зарплатами в их городе.

## Факторы массовой этнической нетерпимости в предместьях столицы<sup>1</sup>

*Степанов В.В.*

Массовый опрос населения в Московской области (Подмосковье) был проведен с 26 июня по 12 июля 2012 г. Тактика опроса предусматривала первоначальную апробацию поля, при этом заполнялось небольшое количество анкет, для их первоначального анализа. По предварительным оценкам, проведенным в мае – первой половине июня, мы предполагали, что опрос в Подмосковье будет проходить с большими сложностями. Мы оценивали возможности проведения очных опросов по длительности и трудности переговоров, которые мы вели с администрациями предприятий и организаций, чтобы те разрешили исследование, по высокому уровню выбраковки подмосковных предприятий по причине их фиктивного существования (многие имеют неадекватно малый штат сотрудников или вообще бездействуют), по затратам времени, которое необходимо потратить анкетеру, чтобы добраться до точки опроса (расстояние + время ожидания в дорожно-транспортных заторах).

Сама процедура опроса строилась таким образом, при которой некоторое количество опрошенных в первый или второй день исследования как бы служило примером другим потенциальным респондентам и самой администрации, что опрос не является обременительным, не раскрывает персональных данных и не связан с поиском «проблем» на самих предприятиях. В отличие от Москвы, сама тема исследования, волновала и в ряде случаев «отпугивала» некоторых управленцев. Некоторые из них

вначале соглашались, потом отказывались дать разрешение на исследование, затем вновь соглашались. Нечто похожее происходило на самих предприятиях при опросе респондентов. В первые два дня опроса мы опрашивали по два десятка респондентов, затем анкеты тщательно анализировались на предмет полноты и логичности заполнения (согласно инструкции, имелись нормы минимального заполнения анкеты и теста). В последующие дни в среднем опрашивалось по 30-40 человек и более. В течение каждого дня опроса осуществлялся текущий контроль квотных параметров выборки. Это делалось при помощи стандартных процедур просмотра заполненных анкет координатором исследования и ручного подсчета соотношения квотного представительства респондента. Кроме того, через день или два после получения анкет, каждая уже была введена в локальную базу данных по опросу в Подмосковье, и на этой основе подсчитывались нарастающим итогом распределения респондентов по квотным параметрам – пол, возраст, а также по вторичной квоте – образование. При наблюдавшихся отклонениях от целевого показателя анкетерам давались соответствующие указания по корректировке выборке; в ряде случаев подыскивалось предприятие, где лучше представлены необходимые квоты. Все же в связи с трудностями подбора самих предприятий и организаций и буквально в режиме реального времени меняющейся на них обстановкой (утром администрация дала добро, а в середине дня решение могло быть отменено или выставлены какие-либо условия), исполнить квотные требования полностью оказалось затруднительно.

<sup>1</sup> Аналитические итоги и публикация при поддержке Российского научного фонда, грант №14-18-03090, рук. академик В.А. Тишков. Разработчики методики В.А. Тишков, В.В. Степанов.



## Факторы массовой этнической нетерпимости

Таблица 1. География опроса в ближнем Подмоскowie

Город	количество предприятий / организаций, ед.	численность респондентов	
		чел.	доля, %
г. Одинцово	4	102	34,00
г. Мытищи	4	88	29,33
г. Щелково	3	58	19,33
пгт. Правдинский	1	30	10,00
г. Люберцы	1	22	7,33
всего	13	300	100%

Поскольку опрос происходил одновременно в разных городах, не было возможности жестко координировать и направлять действия анкетеров. Мобильная связь не во все часы опроса была уместна, т.к., например, нахождение анкетера в службе занятости сопровождалась требованием администрации не использовать телефон для частных переговоров. Похожая ситуация была при работе в иных властных госучреждениях. Анкетерами работали аспиранты ИЭА РАН, имели высокую профессиональную квалификацию в области этнологических исследований (соответственно - интервьюирования). Все анкетеры были мотивированы не только сдельной оплатой своего труда, но и перспективой написания собственных научных статей на тему исследования. В связи с этим инструкцией допускалось, что анкетер может опросить несколько больше респондентов, нежели требуется. В общий массив таким образом попало более 340 анкет, отвечающих минимальным критериям полноты заполнения. Все они были введены в локальную базу по подмосковному опросу, из которых в финальную базу данных были отобраны 300, что соответствовало требованиям инструкции по формированию конечной выборочной совокупности. При автоматизированном анализе в первую очередь отбраковывались те анкеты, которые были получены при опросе в первые дни исследования – именно из их количества оставались наиболее заполненные и отвечающие квотным критериям по возрасту и полу респондентов.

Опрос проведен в организациях и на предприятиях пяти городских поселений вокруг Москвы, расположенных к северу,

востоку и юго-западу от столицы – города Одинцово, Мытищи, Щелково, Люберцы и поселок городского типа Правдинский (Пушкинский р-н). В качестве резервного рассматривался вариант проведения опроса в г. Химки. Населенные пункты в ареале присоединяемых территорий в границах новой Москвы были исключены из выборки.

Как и предусмотрено программой исследования, опрашивалось взрослое население, занятое на попавших в выборку предприятиях, плюс опрашивались безработные – посетители одного из центров занятости. По условиям, указанным в программе исследования, необходимо было обследовать порядка десяти предприятий примерно по 30 сотрудников на каждом. Распределение количества обследованных предприятий по городам опроса является произвольным и практически случайным и определяется только требованиями выборки предприятий по фиксированным категориям. То, что в выборке предприятий присутствует несколько больше обследованных организаций в городах Одинцово и Мытищи объясняется, прежде всего, наибольшими возможностями выбора. Когда подготавливалось поле, предварительные переговоры с администрациями различных предприятий осуществлялись в разных городах ближайшего Подмоскowie практически в равной мере. Часть организаций и предприятий не могла оказаться в выборке по той причине, что являются режимными и какой бы то ни было допуск туда закрыт, кроме того, некоторые предприятия специализируются на вредных производствах и доступ туда также ограничен.

Поскольку определенное количество предприятий и организаций открыли нам двери при условии полной анонимности результатов, далее мы не будем представлять результаты именно по таким предприятиям. Однако полагаем, что принцип анонимности не пострадает, если в общем списке все обследованные предприятия будут перечислены. Согласно установленной методике, выборка предприятий опроса формировалась по категориям. В категорию организаций, представляющие органы государственной власти мы включили сотрудников Администрации Одинцовского района Московской области (г. Одинцово) и сотрудников Пенсионного фонда РФ по тому же району – в подвыборках представлены работники среднего и низшего звена. Общее количество опрошенных составляет 60 респондентов, как и предусмотрено программой. Вместе с тем, оказалось крайне затруднительным выполнить квоту по полу, т.к., во-первых, численность женщин, работающих в сфере госуправления в городах Подмосковья намного превышает численность мужчин, особенно, что касается исполнителей среднего управленческого звена и ниже; во-вторых, сотрудники высокого ранга, среди которых немало мужчин, попросту отказываются участвовать в исследовании даже, если об этом были достигнуты договоренности. Возможно, при наличии более продолжительных сроков обследования можно было бы склонить их к участию, т.к. имели место не столько прямые отказы от участия, сколько избегание встречи с анкетером под разными предлогами занятости. Вместе с тем пропорциональные квоты по возрасту были в основном реализованы. В целом обстановка в названных организациях для опроса была благоприятной, т.к. и в том и в другом случае имелась санкция высокого начальства, предварительно и весьма детально ознакомившегося с содержанием программы исследования и самой опросной анкетой. И в том, и в другом случае для аспирантов-анкетеров были выделены «кураторы», которые, впрочем, не мешали опросу и не присутствовали при непосредствен-

ной процедуре интервьюирования каждого респондента в отдельности.

В категории бюджетников по условию программы также требовалось опросить сотрудников двух организаций, ими оказались Централизованная бухгалтерия муниципальных учреждений Одинцовского муниципального района (опрошено руководство и среднее исполнительское звено), а также Российский научно-исследовательский институт информации и технико-экономических исследований по инженерно-техническому обеспечению агропромышленного комплекса (ФГБНУ «Росинформагротех») в пгт. Правдинском (опрошена администрация и работники среднего и низшего звена). В обоих случаях квотирование респондентов по полу не могло быть пропорциональным, при том, что в централизованной бухгалтерии (в основном женской по составу работников) зеленый свет для проведения опроса был обеспечен благодаря помощи администрации Одинцовского района. В случае же с НИИ, где также среди штатных постоянных сотрудников преобладают женщины, вообще не было препятствий при опросе, т.к. эта организация имеет длительные контакты в сфере сотрудничества с нашей организацией.

Программой было предусмотрено также проведение опроса в четырех организациях категории акционерных. Как и в других регионах исследования данная категория, предполагаемая нашей программой как самая многочисленная по составу, была одновременно и одной из самых проблемных по возможностям доступа. Проиллюстрируем это на некоторых примерах. При обращении к директору промышленной компании ООО «Высокие технологии» (г. Мытиши) вначале имеем длительные переговоры с заместителем, далее получаем телефонные рассуждения от самого директора о том, дескать, что он лично может ответить на любые вопросы анкеты, а его сотрудники будут отвечать так, как он посчитает нужным. Когда мы поясняем, что опрос должны проводить наши анкетеры, получаем отказ в категоричной форме. В г.

Химки в ЗАО Электросвязьстрой нам было отказано под предлогом, что, дескать, в организации очень мало сотрудников и они все крайне заняты. В г. Одинцово при обращении в ОАО «Стройиндустрия» вообще не получаем никакого ответа. В ЗАО «Производственное объединение» получаем отказ через секретаря: «У нас производство и нет времени заниматься такими вопросами». При обращении в компанию «Аластер», занимающейся производством алюминиевых изделий, ее гендиректор заявила, что не будет с нами сотрудничать («нам это не нужно»). Тот же результат – в компании «Пласт-Р». На Одинцовском предприятии автомобильного транспорта выясняется, что в наличии очень мало – чуть более десятка сотрудников. При обращении в промышленную кампанию «Сигма» оказалось, что официальные сведения о ней устарели, а в самой организации очень мало сотрудников. При обращении в ЗАО «Экостройпроект» выяснилось, что такая организация существует лишь в лице ее гендиректора. В том же городе при обращении в ОАО «МосНИИПИземлеустройства» выясняется, что организация находится в процессе ликвидации. У сотрудников ОАО «ЛЗ Монтажавтоматика» (г. Люберцы) выясняем, что уже три года как «завод срыт до котлована» и до сих пор «строится», а в наличии работников мало, хотя «требуемые 30 человек для опроса найдутся». На наш официальный запрос разрешить провести исследование некоторое время не получаем ответа, затем – отказ без какой-либо мотивировки. При нашем обращении на Люберецкий авторемонтный завод мы получили мягкий отказ – руководство было согласно провести опрос только «своими силами». На заводе «Спецмонтажконструкция» (также г. Люберцы) нам не разрешили проводить исследование, передав через секретаря в устной форме, что «этого из-за того, что изучаете безработицу». В том же городе директор АО «Хлебокомбинат», длительное время не дававшая никакого ответа, в конце концов заявила: «некогда этим заниматься». При обращении на ОАО Люберецкий молокозавод выяснилось, что

данная организация фактически бездействует, т.к. реально в штате есть только два человека...

Подготовка исследования выявила характерную закономерность: коммерческие торговые гиганты с огромным штатом сотрудников, рассыпанные в виде сети филиалов по границам Москвы, но юридически находящиеся на территории Московской области (так проще получить землю под застройку и платить налоги), оказываются абсолютно закрытыми для исследования. Если прочие предприятия и организации можно, что называется «уговорить» или, по крайней мере, вступить с ними в диалог, то в случае, например с такими акулами торгового бизнеса иностранного происхождения как «Ашан» (торгующий продуктами питания и ширпотребом), «Оби» (торговля инструментами и товарами для частных ремонтных работ, садово-огородным инвентарем) и др. нет возможности даже вступить в первичный контакт. Все «переговоры» завершаются на уровне менеджеров среднего звена, а если удается добиться минимального контакта с центральным офисом, то там абсолютно исключена возможность узнать не только на чье имя адресовать просьбу о допуске к исследованию, но даже остается неизвестным в какое именно подразделение следует направить такую просьбу. В одном из филиалов нам запросто дали «совет»: вообще не пробовать посылать официальное письмо, его, мол, при первой же сортировке опустят в мусорную корзину.

При многочисленных трудностях, естественно, были в немалом количестве акционерные организации и частные предприятия, которые шли навстречу. В выборке обследованных по данной категории, в частности, представлены ОАО «Среднерусский банк» Сбербанк России (Щелковское отделение № 25 /75, г. Щелково), ОАО "Мосэнергосбыт-Щелково" (г. Щелково). В обеих организациях квотные требования по полу и возрасту в целом удалось соблюсти. Однако в сбербанке не было возможности опросить требуемое количество респондентов из-за ограниченности доступа в режим-

ные помещения (всего в банке опрошено 12 человек, что считаем достижением работы анкетеров, учитывая, что опрос, естественно проводился во время рабочего дня). Недостаток респондентов по данной категории компенсирован дополнительным количеством респондентов по другим организациям данной категории, что было допустимо в рамках утвержденной методики. Для этой цели в выборку было включено еще два предприятия и таким образом по категории «акционерных» представлено не четыре, а шесть организаций с общей численностью респондентов, соответствующей требуемой квоте (120 чел.). В качестве дополнительного предприятия опрос проведен также в ОАО «Одинцовский лакокрасочный завод» (г. Одинцово). Было поручено специальное разрешение генерального директора, опрос проводился перед началом работы и во время перерыва, т.к. на предприятии вредное производство, куда посторонние не допускаются. Замечено, что во время рабочих перерывов опрос проводить затруднительно, респонденты отвечают неохотно, поэтому не ожидалось, что количество опрошенных будет соответствовать нормативу в 30 человек. Так оно и оказалось – было возможным получить полноценные ответы от 12 персон и еще столько же заявили, что не являются постоянными жителями столичного региона (соответственно, данные о последних были исключены из дальнейшей разработки). Положительным моментом, однако, было то, что на лакокрасочном заводе работают в основном мужчины, так что количество опрошенных в значительной мере компенсировало нарушение квоты по полу при опросе в предыдущих организациях. При этом заводе имеется также (как отдельное юридическое лицо) магазин по оптовой продаже изделий этого предприятия, интервьюирование работников которого также осуществлялось, но не вошло в базу анкет, хотя мы посчитали возможным использовать для целей исследования суждения этих работников за рамками анкет. Еще три предприятия требуемой категории включили: ГУП МО «Мособлгаз» (г. Мы-

тищи), ООО Инженерно-производственный центр «Афина» (г. Люберцы), ООО «КВО-АРМ» (г. Щелково). Из них Облгаз, хотя и не является в строгом смысле акционерным, но фактически представляет собой полноценную коммерческую организацию, активы которой находятся в доверительном управлении,<sup>2</sup> ее особенность состоит в том, что устанавливаемые цены за предоставляемые услуги населению и организациям являются лишь отчасти рыночными, да к тому же монопольными. Средний уровень зарплат в данной организации по основным группам работников не отличается от аналогичных (по уровню рентабельности) акционированных организаций. Еще две организации обладают статусом общества с ограниченной ответственностью, т.е. формально принадлежат одному собственнику, однако фактически оба также относятся к акционерной системе, т.к. являются дочерними предприятиями более крупных коммерческих образований. Так, ООО Инженерно-производственный центр «Афина» (г. Люберцы), действующий с 1991 г., представляющий собой многопрофильную промышленно-сбытовую организацию, занимающейся сборкой и реализацией промышленного оборудования и иной широкой номенклатуры изделий вплоть до производства спортивных товаров. Организация сама имеет отпочковавшиеся коммерческие структуры. Вторая организация ООО «КВО-АРМ» (г. Щелково) также представляет собой крупную промышленную организацию (по производству запорных механизмов для трубопроводов) с коллективным капиталом, обслуживающая таких промышленных гигантов как Газпром, Роснефть, Лукойл и др. В обеих организациях основной контингент занятых составляют мужчины, поэтому за счет опросов в них в значительной мере удалось компенсировать несоответствие квотного представительства по полу, сложившееся

<sup>2</sup> В 2010 г. правительство Московской области начало изучать проблему акционирования Мособлгаза, но пока не решилось прийти к окончательному решению по данному вопросу.

при опросе в других организациях. Названные предприятия относятся к категории рентабельных, выделяются в соответствующих городах по уровню оплаты труда. Вместе с тем, на самих этих предприятиях уровень оплаты дифференцирован в зависимости от занимаемой должности. В выборке представлены все основные варианты работников по уровню оплаты.

Четвертую категорию обследуемых составили, как и предусматривалось методикой, небольшие коммерческие предприятия. Допускалось провести опрос в одном коммерческом предприятии, но, если численность сотрудников такого предприятия составляла менее нормы, установленной в программе опроса, необходимо было дополнить проведя также опрос еще на одном или нескольких небольших коммерческих организаций. В нашем случае мы остановили свой выбор на двух мелких частных организациях, занимающихся рекламным и дизайнерским бизнесом – рекламное агентство «АЮС-групп» и ООО «Арт-деко» (оба расположены в г. Мытищи). Условия труда, уровень зарплат, численность сотрудников, характер и масштаб коммерческой деятельности, равно как и местопребывание в одном и том же небольшом городе, позволяют рассматривать итоги опроса в них как в одной условной организации, что как раз соответствует утвержденной методике исследования. В данном случае совокупное количество опрошенных составило близкую к требуемой величину – 27 респондентов – и их сбалансированную структуру по полу и возрасту. Опрос проходил в благоприятной атмосфере, в результате был опрошен практически весь наличный штат сотрудников, в котором, таким образом, представлены все оплачиваемые категории.

Наконец, пятая категория организаций, как и предусмотрено требованием программы исследования, – условная «организация безработных», точнее, лица, обращающиеся в центры занятости. Опрашивались любые обращающиеся в такие центры, вне зависимости от того, имеют ли они на текущий момент работу или нет. Первоначально планировалось, что будет прово-

диться опрос по нескольким посетителям в центрах занятости каждого города, где проходит опрос на иных предприятиях. Однако тут мы столкнулись с неожиданными трудностями. Как и в условиях Москвы, при нашем официальном обращении в дирекцию какого-либо центра занятости, наш запрос перенаправляли выше по инстанции. Поэтому в Москве мы почти сразу стали действовать с самого «верха», обратившись с официальным письмом к руководству департамента, и в короткий срок получили разрешение на исследование. Полагая, что в Подмосковье возможна аналогичная стратегия, мы первоначально обратились непосредственно в несколько центров разных городов, где, не получали отказа, но нам выдвигали условие либо подождать, либо самостоятельно обратиться к более высокому руководству. Мы направили запрос в самую верхнюю инстанцию – в Комитет по труду и занятости населения Московской области на имя его руководителя Ю.И. Рагозина. В письме указывалось, что проводится общероссийское исследование, что оно, в частности, уже проведено в Москве, и что нам достаточно опросить в центрах занятости в любых подмосковных городах в общей сложности не более 30 обращающихся в поисках работы. Содержалась также просьба об опросе небольшого количества сотрудников служб занятости. К нашему письму прилагались образцы анкеты. В короткий срок мы были поставлены в известность, что председатель Комитета назначил заведующего отделом методологии работы центров занятости А.В. Тарасова «заниматься этим вопросом». Далее мы связывались только с самим Тарасовым, который заявил, что должен написать заключение относительно нашего исследования, но время шло, и ответа мы не получали. Чиновник сначала сообщал нам, что его «по данному вопросу пока не вызывали». Мы уговаривали решить вопрос в короткие сроки, мотивируя тем, что общероссийский опрос уже завершается и возникшая заминка грозит нарушить сроки. Мы указывали на те подмосковные службы занятости, где у нас уже

имелись предварительные договоренности о проведении исследования, повторяли, что, согласно нашему регламенту, опрос целиком анонимный и количество опрошенных лиц, ищущих работу, должно быть очень небольшим – всего три десятка человек. Дебаты и увещевания длились три дня, затем Тарасов нам сообщил, что итогом его встречи с председателем Комитета стали следующие рассуждения, которые Тарасов и собираются изложить в записке на имя того же председателя: мол, данное исследование не значится в планах Комитета и оно – частное дело научных работников, мол, поручение своим подчиненным участвовать в исследовании председатель Комитета «давать не правомочен», хотя «запрета центрам занятости не будет, они вправе поступать по своему усмотрению». От себя Тарасов добавил в том смысле, что если желаете, опрашивайте на улице, а не в службах занятости. И еще (цитата): «По вопросам межнациональных отношений никто вам, сидя на рабочем месте, честного ответа не даст – я 20 лет в службе занятости и знаю. А среди безработных, которые и так приходят озлобленные, такие вопросы будут вызывать скандалы». По поводу заявлений данного сотрудника службы занятости следует заметить, что «озлобленность» посетителей центров занятости действительно встречается, но, прежде всего, в случаях неуважительного или наплевательского отношения со стороны работников самих служб. Заметим также, что ни в одном из 16 российских регионов, где мы провели данное исследование, не было ни одного «скандала» со стороны безработных. Более того, наше исследование показало, что безработные нормально, а зачастую даже охотно участвуют в опросе, причем по некоторым вопросам их ответы выглядят лояльнее в сравнении с ответами занятого населения. К этому добавим, что лица, обращающиеся в центры занятости, ищут отнюдь не только работу, но и внимание со стороны государства, и предоставление участвовать в подобных опросах видится ими как часть такого внимания.

После отказа в помощи со стороны Комитета по труду и занятости Московской области, соответствующая информация, по всей видимости, была доведена до директоров центров занятости в городах региона, поскольку в одном месте за другим эти директора или их подчиненные начали отказывать нам теперь уже в жесткой форме. Так было, в частности, в центре занятости в г. Химки, то же – в г. Одинцово. Мнение директора Л.В. Ковалевой химкинской службы занятости резко изменилось после высказанной нам оценки Тарасова: «Я не буду давать разрешения на анкету, даже для своих работников, т.к. во всех вопросах анкеты – плохой подтекст. У меня работают разные национальности и я не хочу плохих отношений в своем коллективе. Если желаете, опрашивайте людей на улице». Мнение замдиректора одинцовской службы занятости С.Ш. Киракосян: «Мы проанализировали ваши анкеты и поняли, что ваше исследование не поможет решению проблем с занятостью». Понимая, что теперь уже обходных маневров не существует, мы предприняли тактику открытого «наступления» - обращались в городские службы занятости и сразу сообщали, что руководство «наверху» не поддерживает наше исследование из-за позиции конкретного чиновника-исполнителя. В итоге нам все же удалось провести опрос среди посетителей только одного центра занятости в г. Мытищи. Количество опрошенных в этом центре соответствует нормативу и составило 31 респондент. В сложных условиях дефицита доверия к нашему исследованию и, как результат, дефицита времени (в любой момент опрос на «территории» центра занятости мог попасть под запрет), не было возможности точно соблюдать требуемые квоты, поэтому среди обращающихся для поиска работы в нашей выборке мужчины составили лишь одну треть. Вместе с тем, как заверили нас сами сотрудники центра занятости, структура обращаемости действительно часто смещена в сторону преобладания соискателей-женщин.

В целом по всем обследованным предприятиям и организациям названных стандартных категорий было получено 300 анкет, целиком отвечающих нормативам заполнения (почти все анкеты заполнены с превышением минимального норматива заполнения). На 109 респондентов-мужчин пришлось 191 респондент-женщина, что, конечно не является равным в квотном представлении, тем не менее, поскольку соотношение составило 1:1,75, оно не намного отклоняется от уровня, характерного для занятого населения в соответствующих городах исследования. Дело в том, что поставленная в программе исследования задача проводить опрос по равной квоте полов являлась ориентиром, но не была самоцелью, поскольку организаторы исследования отдавали себе отчет, что различные предприятия, в зависимости от специализации и количества сотрудников далеко не всегда способны обеспечить равное представительство полов. Дальнейшая проверка ответов респондентов по контрольным вопросам анкеты показала, что в произвольно организованных подвыборках (на основе исключения «лишних» анкет по генератору случайных чисел), в которых численность респондентов-женщин примерно равно численности респондентов мужчин, но при этом выдерживается квотное представительство женщин по возрастным группам, колебания показателей не являются существенными. Поэтому отклонение от квотного представительства по полу считаем в нашем исследовательском массиве допустимым.

В структуре выборочной совокупности удалось выдержать целевые квоты по возрастным группам: на лиц в возрасте 18 – 29 лет пришлось в среднем по 6 человек опрошенных на каждый год рождения; на возрастную группу 30 – 49 лет пришлось в среднем по 7 респондентов на каждый год рождения, и на возрастную группу занятых от 50 лет и старше также в среднем пришлось по 7 лет на каждый год рождения.

В целом по массиву полностью удалось выдержать равное соотношение лиц, относимых к работникам высокой и низкой ква-

лификации (134 и 135 респондентов соответственно), хотя по отдельным организациям и предприятиям, как уже говорилось, наблюдалось неизбежное отклонение в ту или другую сторону. Как результат, выборочная совокупность адекватно представлена по уровню образования опрошенных: 62% - лица с высшим образованием, 29% - со средним специальным образованием, 9% - с образованием не выше среднего. Поскольку опрос проводился *tête-à-tête*, можно предположить, что некоторая часть респондентов завышала свой уровень образования. Однако сопоставление анкетных данных на предмет нелогичных сведений, как правило, не выявляло ошибок. В ряде случаев были внесены исправления в анкеты после повторного (проверочного) уточнения сведений у самих опрошенных. Анализ данных, представленных некоторыми отделами кадров по составу сотрудников также свидетельствует о том, что абсолютное доминирование лиц с высшим образованием среди занятых является фактом. О том же косвенно свидетельствуют материалы всероссийских переписей населения 2010 и 2002 гг. Следует учесть, что в населенных пунктах ближнего Подмосковья ситуация в сфере занятости довольно острая – получить «нормальную» работу и удержаться на ней могут, прежде всего, квалифицированные работники. Те, жители ближнего Подмосковья, кто не имеет квалификации и образования, участвуют на столичном рынке труда, благо там за последние годы сложилась огромная потребность (и соответственно множество мест приложения) именно в малоквалифицированных видах деятельности. Забегая вперед, скажем, что по опыту предварительных исследований, нам известно, что высокий уровень этнической терпимости чаще характерен как раз для лиц с высшим образованием. Поэтому, при высокой доле лиц с высшим образованием по итогам опроса в городских поселениях Подмосковья могла возникнуть ситуация, что полученные данные отразят неоправданно благостную картину. Однако и при доминировании лиц с высшим образованием «благостной карти-

ны» не получилось, о чем будет сказано ниже.

Хотя официальные данные о ситуации на рынке труда по Подмосковию не отражают особого напряжения, социально-психологическая атмосфера, видимо, совершенно иная, что показывают данные нашего опроса.

Неустойчивость подмосковного рынка труда, к тому же при довольно низком его инфраструктурном обеспечении (слаба дорожно-транспортная доступность к местам приложения труда<sup>3</sup>), даже при небольших официальных цифрах безработицы, создает для населения нервную обстановку. Опасения потерять работу вместе с доволь-

Таблица 2. «Обращались ли Вы за последние 2 года в службы занятости с целью найти работу?»

	ответов	эtn. терпимость	ЭТ-семья
1). Да	34	18,22	16,99
2). Нет	266	19,44	11,70

В Московской области, в особенности, в городах ближнего Подмосковию ситуация с занятостью переменчива. Большое количество подмосковных предприятий фактически прекратило свое существование. Хотя многие из них все еще числятся «на бумаге», но «живут» лишь в лице администра-

но низкими заработками на фоне столицы (но при почти столичных ценах на потребительские товары и услуги) усиливает уровень психологического дискомфорта, создает атмосферу нездорового соперничества. По этой причине неприязненно относятся к «чужакам» как те, кто не имеет ра-

Таблица 3. Сочетание вопросов: «Искали ли Вы за последние 2 года подходящую работу самостоятельно или через знакомых?»; «Обращались ли Вы за последние 2 года в службы занятости с целью найти работу?»

Искали ли...	2. Обращались...	ответов	эtn. терпимость	ЭТ-семья
1). Да	1). Да	31	19,00	17,92
1). Да	2). Нет	75	19,35	11,41
2). Нет	2). Нет	191	19,48	11,81

ции и мизерного количества работников за счет сдачи своих площадей и мощностей в аренду (обычно такое использование не является для предприятия профильным). Иные предприятия, хотя и действуют, но зачастую в ином качестве и в сильно редуцированном виде (т.е. буквально сокращены в размерах занимаемой площади, сокращены по ассортименту продукции, численности работников и т.д.). Характерен частый переход собственности, производственных и торговых объектов из одних руки в другие, характерна частая смена арендаторов из-за скачков цен и часто меняющихся условий аренды. На подмосковные предприятия постоянно давит столичная конъюнктура сбыта товаров и услуг.

боты, так и те, кто работой обеспечен (в Москве этническая нетерпимость более характерна в первую очередь для потерявших работу).

Практически нет различий в уровне терпимости между теми, кто искал работу собственными силами, либо через службы занятости и теми, кто за последние два года имел занятость и не искал рабочее место (в Москве такие различия существенны и они, конечно, проявляются в сторону большей терпимости лиц, устойчиво обеспеченных работой). Это свидетельствует о том, что вне зависимости от своего положения на

<sup>3</sup> Например, некоторые производства расположены в небольших поселках и потому возможность трудоустройства там связан с транспортными ограничениями.



Таблица 4. «Если бы так случилось, что Вы потеряли постоянное место работы или постоянный заработок, какие возможные причины? (укажите один ответ)»

Если...	ответов	этно. терпимость	ЭТ-семья
1). Возраст или по состоянию здоровья	71	19,43	11,58
2). Трудовой конфликт	40	22,81	10,83
3). Мое место займет приезжий	11	18,50	9,09
4). Другая причина	75	18,77	13,33

рынке труда в условиях Подмосковья респондент находится в постоянном стрессе неопределенности и конкурентных отношениях, и является серьезной причиной его

опасается, не столь разительны, как в столице. Вероятность потери рабочего места является дополнительным стрессом к уже имеющемуся. Заметим, что речь идет о

Таблица 5. «Возникают ли у Вас опасения, что можете потерять постоянное место работы или постоянный заработок?»

Возникают...	ответов	этно. терпимость	ЭТ-семья
1). Иногда возникают	103	17,61	9,82
2). Часто возникают	21	18,62	17,99
3). Нет, не возникают	108	21,60	11,63
4). Затрудняюсь ответить	26	20,42	13,25

нетерпимого отношения. Если в Москве наличие удовлетворительного рабочего места в значительной степени снимает напряжение респондента, то в предместьях столицы наличие заработка не гарантирует стабильности и не приносит спокойствия.

Как и в Москве, в подмосковных городах большинство респондентов не чувствуют непосредственной «угрозы» своему рабочему месту со стороны каких-либо мигрантов или иноэтнических «чужаков». Лишь малая часть респондентов заявили, что опасаются, что их рабочее место может занять приезжий. Но для всей массы опрошенных, особенно, для тех, кто не имел или искал работу, характерны показатели низкой этнической терпимости.

Учитывая, что в Подмосковье ситуация в сфере занятости неопределенна по сравнению с Москвой, соответственно и суждения подмосковных респондентов о том, что они могут потерять свое рабочее место, встречаются чаще. Характерно, что и различия по уровню терпимости между теми, кто опасается потерять работу и теми, кто не

респондентах, проживающих поблизости от мегаполиса и имеющих возможность трудоустроиться в Москве, тогда как ситуация с более отдаленными районами Подмосковья по части занятости хуже и показатели терпимости там могут быть еще ниже.

Характерно, что нервозность в сфере занятости не компенсируется даже уровнем дохода. Те респонденты, которые оценивают свое материальное положение как хорошее, но опасаются потерять место работы, еще менее терпимы, чем те, у кого доходы низкие.

Следует обратить внимание на такой феномен, который подтверждает сказанное об общем уровне нервозности в сфере занятости в подмосковных городах: среди респондентов, которые опасаются потерять работу, но не ищут иного места приложения труда, уровень терпимости, как правило, ниже, чем среди тех, кто также опасается быть уволенным, но подыскивает варианты иного трудоустройства.

Факторы массовой этнической нетерпимости

Таблица 6. Сочетание вопросов анкеты: «Возникают ли у Вас опасения, что можете потерять постоянное место работы или постоянный заработок?»; «Искали ли Вы за последние 2 года подходящую работу самостоятельно или через знакомых?»

Возникают...	Искали ли...	эtn. терпимость	ЭТ-семья
1). Иногда возникают	1). Да	17,07	7,89
1). Иногда возникают	2). Нет	17,84	10,65
2). Часто возникают	1). Да	28,00	28,28
2). Часто возникают	2). Нет	8,31	6,67
3). Нет, не возникают	1). Да	18,79	7,25
3). Нет, не возникают	2). Нет	22,36	12,81

Таблица 7. Сочетание вопросов анкеты: «Возникают ли у Вас опасения, что можете потерять постоянное место работы или постоянный заработок?»; «Искали ли Вы за последние 2 года подходящую работу самостоятельно или через знакомых?»; «Как вы оцениваете свое материальное положение? (укажите один ответ)»

Возникают...	Искали ли...	Как вы...	эtn. терпимость	ЭТ-семья
3). Нет, не возникают	1). Да	1). Материальное положение хорошее.	17,79	11,11
3). Нет, не возникают	2). Нет	1). Материальное положение хорошее.	23,33	12,66
3). Нет, не возникают	2). Нет	2). Затруднительное.	18,48	8,59
3). Нет, не возникают	2). Нет	4). Затрудняюсь ответить	24,55	17,78

Таблица 8. «Если Вы хотели бы продвигаться по службе, то какие существуют препятствия? (укажите один ответ)»

Если...	ответов	эtn. терпимость	ЭТ-семья
1). Не хочу продвижения по службе	48	25,29	15,74
2). Препятствий для продвижения по службе у меня нет	48	22,58	10,19
3). Есть препятствия по возрасту или по состоянию здоровья	31	18,90	13,26
4). Более высокие должности получают приезжие	12	14,46	5,56
5). Другая причина	74	16,12	11,41
6). Затрудняюсь ответить	80	18,21	13,33

Категория респондентов, которые полагают, что устойчиво занимают свое рабочее место, но они, тем не менее, подыскивают себе другую работу, имеют показатели терпимости ниже. А среди прочих респондентов, кто также имеет стабильное рабочее место и не ищет другую работы, показатель терпимости выше.

Подвыборка показывает, что среди лиц, которые считают свое положение на рабочем месте устойчивым, а уровень собст-

венного материального обеспечения нормальным, менее терпимы именно те, кто подыскивает другую работу. Это также свидетельствует о том, что конкурентные отношения и желание сделать карьеру способствуют снижению терпимости.

Как и в Москве, в условиях Подмосковья склонность респондентов к карьерному продвижению, как правило, сочетается с низкими показателями терпимости, при этом характерно аналогичное московскому

Таблица 9. «Если Вы за последние 2 года меняли место работы, то каковы основные причины? (укажите один ответ)»

Если Вы...	ответов	этно. терпимость	ЭТ-семья
1). Нужны средства на жизнь	15	15,64	11,11
2). Необходима более высокая зарплата	24	17,43	10,19
3). Необходима работа по специальности	8	22,92	1,39
4). Мне нужен карьерный и профессиональный рост	22	17,12	12,12
5). Затрудняюсь ответить	29	21,22	20,31

распределение показателей: из соответствующей группы опрошенных самые нетерпимые те, кто уверен, что не может сделать карьеру из-за засилья приезжих, но количество таких респондентов небольшое. Низкие (но все же не такие низкие как в предыдущем случае) показатели терпимости свойственны респондентам, которые хотят продвижения по службе, но полагают, что у них есть такие преграды как возраст, состояние здоровья и др. Все названные категории можно представить как группу лиц, для которых характерна неуверенность в своих возможностях, но желающих сделать карьеру. Именно такой группе (та же картина в Москве) свойственны наиболее низкие показатели терпимости.

В отличие от Москвы, в Подмосковье найти удовлетворительную и, тем более, высоко оплачиваемую работу намного сложнее. Поэтому конкурентные и психо-

теми, у кого более амбициозные планы – занять должность повыше. Сходство с московскими условиями лишь в том, что наименьшую терпимость обнаруживают те, кто находится «на краю», борется за выживание и по этой причине меняет одну работу на другую. Причем такие респонденты в Подмосковье встречаются несколько чаще, чем в Москве, и уровень терпимости у них заметно ниже московского.

В Подмосковье, при дефиците высоких (и средневысоких) должностей, вертикальная социальная мобильность, по сути, подменяется «зарплатной» мобильностью. Если человек желает продвижения по службе, то, вероятнее всего, ему придется сменить работу, а на другом месте он, если получится, найдет не столько более высокую должность, сколько лучшие условия оплаты труда. Например, был экономистом на одном предприятии, а перешел в другую

Таблица 10. «Что для Вас важнее: получать хорошую зарплату или продвигаться по службе (занимать более высокие должности)? (укажите один ответ)»

Что...	ответов	этно. терпимость	ЭТ-семья
1). Получать хорошую зарплату	129	18,51	11,02
2). Продвигаться по службе	10	22,17	13,33
3). И то, и другое	137	18,58	10,46
4). Ни то, ни другое	8	54,40	68,06
5). Затрудняюсь ответить	15	13,32	10,37

логически напряженные условия возникают практически у каждого, стремящегося к улучшению. Потому и отсутствуют различия в уровне терпимости между теми, кто хочет только увеличения оплаты труда и

организацию фактически на ту же должность, но с большей ставкой. Поэтому конкурентные условия поощряют любой желающий найти более привлекательную работу, т.е. всех таких желающих можно

## Факторы массовой этнической нетерпимости

считать «карьеристами», конкурирующими между собой. Заметим, что доля тех, у кого населения составляет 24,0 против 19,3 в Подмосковье).

*Таблица 11. «Укажите Ваше основное занятие»*

Укажите...	ответов	этн. терпимость	ЭТ-семья
1). Работаю	266	19,25	11,65
2). Учусь	2	45,17	11,11
3). Безработный	32	18,16	17,71

*Таблица 12. «Случалось ли Вам за последние 2 года терять место работы?»*

Случалось...	ответов	этн. терпимость	ЭТ-семья
1). Да, один раз	35	21,78	18,10
2). Да, более одного раза	8	14,25	8,33
3). Нет	257	19,12	11,63

карьера и деньги не являются главной целью в жизни, в подмосковных городах заметно меньше (2,7%), чем в столице (7,7%). Так что, конкурентная нагрузка в расчете на каждого занятого в Подмосковье, видимо, превышает ту, что сложилась в столице, и этим в значительной мере объясняется более низкий уровень показателей терпимости.

Если в Москве человек, терявший работу, сохраняет моральную травму (а, возможно, несет и материальный ущерб), и потому почти всегда отличается повышенной нетерпимостью, то в Подмосковье травма или, по крайней мере, дискомфортная атмосфера характерна как раз для занятого населения. Состояние ожидания худшего, неопределенность, слухи оказывают угнетаю-

*Таблица 13. «Как вы оцениваете свое материальное положение?»*

Как вы...	ответов	этн. терпимость	ЭТ-семья
1). Материальное положение хорошее.	110	19,34	11,41
2). Затруднительное.	99	19,64	10,66
3). Тяжелое.	26	18,07	14,96
4). Затрудняюсь ответить	65	19,24	15,21

В Подмосковье невелики различия по уровню терпимости между теми, кто имеет работу и теми, кто работы не имеет – безработные чуть менее терпимы. Это опять же объясняется тем, что значительно количество занятых ощущает неопределенность своего положения и опасается потерять работу; следовательно, они испытывают сходный с безработными стресс. В Москве же ситуация иная: хотя безработные там в такой же (или даже в большей мере) нетерпимы, но преобладающая масса занятого населения куда более терпима в сравнении с занятым населением предместий (в Москве показатель этн. терпимости занятого

еще воздействие. Поэтому те из подмосковных жителей, кто уже прошел через увольнение, частично избавляются от стресса и оказываются даже более терпимыми, чем остальные.

По причине широко распространенной нервозности на рынке труда в Подмосковье все в равной мере нетерпимы: и те, кто оценивает удовлетворительно свое материальное положение, и те, кто своим материальным положением не удовлетворен. В данном случае представление о том, что материальный достаток гарантирует терпимость не подтверждается. На примере Подмосковья как раз можно сказать, что в основе спокойствия межнациональных от-

ношений скорее нужно видеть отсутствие острой социальной конкуренции и социальных фобий. А поскольку в городах ближнего Подмосковья нет ни того, ни другого, то и общий уровень этнической терпимости очевидно будет низким.

женец, то велика вероятность, что он более терпим. В небольших подмосковных городах и поселках анонимных взаимоотношений между жителями гораздо меньше, чем в Москве, а персонифицированных – больше. Память о том, кто является местным, а

Таблица 14. «Вы родились в этом регионе, в другом регионе или в другом государстве?»

Вы родились...	ответов	эtn. терпимость	ЭТ-семья
1). Этот регион (обл./респ./край)	200	17,33	10,17
2). Другой регион	77	24,18	16,88
3). Другое государство	23	20,12	15,46

При общем низком уровне терпимости занятого населения Подмосковья, здесь те, кто вовлечены в карьерные конкурентные отношения, еще более нетерпимы. Например, среди респондентов, оценивших собственное материальное положение, как успешное, высокие показатели терпимости характерны именно для тех, кто не претендует на карьерный рост (правда, таких среди обеспеченных лишь одна десятая), прочие же респонденты «с достатком», будучи «карьеристами», характеризуются низкими показателями терпимости.

Как и в случае с Москвой, респонденты, не являющиеся местными уроженцами, демонстрируют лучшие показатели терпимости. При этом феномен меньшей терпимости выходцев из других государств (в сравнении с уроженцами российских регионов) проявляется в Подмосковье еще более отчетливо, и это требует дальнейшего изучения.

В свою очередь, среди всех неместных уроженцев более терпимы именно те, кто проживает в Подмосковье уже длительный срок, тогда как недавно прибывшие демонстрируют низкую терпимость. Это опять же, согласуется с аналогичными выводами по Москве.

В отличие от Москвы, в Подмосковье на уровень этнической терпимости огромное влияние оказывает происхождение респондента – является ли он местным уроженцем или приезжим. Если это не местный уро-

кто – нет, сохраняется долго, и такая «разделенность» оказывает свое влияние на массовые стереотипы. Это накладывает отпечаток и на ситуацию с терпимостью в условиях конкурентных отношений. Как и в Москве, вовлеченность в конкурентные отношения способствует снижению терпимости. Но при общем низком в Подмосковье уровне терпимости, различия показателя между «карьеристами» и теми, кто карьеру делать не желает, не такие значительные, как в столице. В то же время различия велики среди приезжих. Те из них, кто не вовлечен в карьерную конкуренцию, демонстрируют крайне высокий (по меркам региона) уровень терпимости, а среди вовлеченных в конкуренцию уровень терпимости, конечно, ниже.

И все же фактор конкурентных отношений в Подмосковье оказывается более значимым для формирования этнической терпимости, ведь между местными и неместными уроженцами различия в уровне терпимости меньше (17,3 против 23,2), чем между вовлеченными и не вовлеченными в конкурентные отношения (25,3 против 18,3).

Таким образом, при неустойчивом рынке труда в Подмосковье практически все категории трудоспособного населения подвержены психологическому дискомфорту, поэтому между ними нет значительных различий в показателях этнической терпимости и эти показатели одинаково низкие. Соответственно, у лиц, имеющих постоян-

ную занятость, не намного лучше отношение к приезжим, чем у безработных, а те, кто не хочет менять работу, не намного терпимее к «чужакам», чем те, кто желал бы сменить работу. Как показало исследование, в целом психологическая конкурентная нагрузка в расчете на каждого занятого в Подмоскowie, превышает ту нагрузку, которая имеет место в столице, и этим в значительной мере объясняется более низкий уровень подмосковных показателей терпимости занятого населения. Поэтому те из подмосковных жителей, кто

также для тех, кто искал работу. Низкие показатели терпимости характерны и для тех лиц, кто переживает по поводу возможного увольнения – причем люди с хорошим материальным положением оказываются (в условиях дефицита потенциальных мест приложения труда) наименее терпимыми. Нетерпимы и те, кто стремится к социальной мобильности. Просматривается общая (с московской) закономерность: конкуренция на рынке труда существенно усиливает межгрупповую / межэтническую нетерпимость, если в обществе доминирует

Таблица 15. Показатели этнической терпимости местного и неместного населения в зависимости от мотивации на карьерный рост  
Сочетание вопросов анкеты: «Вы родились в этом регионе, в другом регионе или в другом государстве?»; «Если Вы хотели бы продвигаться по службе, то какие существуют препятствия? (укажите один ответ)»

	все респонденты, ЭТ	Из них имеют ЭТ:	
		не хотят карьерного роста	хотят карьерного роста
Местные уроженцы	17,3	20,3	16,6
Прибывшие из др. регионов и государств	23,2	41,9	20,9
<b>Обе категории</b>	<b>19,3</b>	<b>25,3</b>	<b>18,3</b>

уже прошел через увольнение, частично избавляются от стресса и оказываются даже более терпимыми, чем те, кто работу не терял, однако последних – большинство. Как и в случае с Москвой, респонденты, не являющиеся местными уроженцами, демонстрируют лучшие показатели терпимости, однако они не составляют большинства населения.

Как показало исследование, большинство респондентов не чувствует непосредственной «угрозы» своему рабочему месту со стороны мигрантов. Однако общий нездоровый ажиотаж по поводу занятости и заработков выливается не только в социальное недовольство, но и недовольство «чужаками».

При общем низком уровне этнической терпимости особенно низкие показатели характерны для лишившихся работы (психологическая и имущественная травма), а

низкая самооценка и у людей нет достаточной уверенности в собственных возможностях.

Применительно к ситуации межнациональных отношений Подмоскowie не подтверждается расхожее представление о том, что материальный достаток гарантирует межгрупповую терпимость. **Межнациональные отношения здесь более зависят от остроты социальной конкуренции и распространенности социальных фобий, прежде всего, боязни, что можно быстро утратить материальный достаток. Неуверенность в завтрашнем дне является питательной средой для этнических и межгрупповых предрассудков.**

## Этническая [не]терпимость оренбуржцев – социальный барьер и ресурс

Амелин В.В.

Итоги Всероссийской переписи населения 2010 г. свидетельствуют о некотором изменении этнической структуры населения Оренбуржья. Это связано с миграционными процессами. По данным Федеральной миграционной службы, самая большая доля граждан Таджикистана по отношению к местному населению приходится не на Москву, а такие регионы как Оренбургская область.<sup>1</sup> За период между переписями (с 2002 по 2010 гг.) в области увеличилась численность узбеков (с 3 тыс. до 5 тыс.), таджиков (с 2,5 тыс. до 4 тыс.), киргизов, корейцев и представителей других национальностей. Растет и количество этнических общностей.<sup>2</sup> Если, по результатам всеобщей переписи населения в 1989 году в регионе проживали представители 80 национальностей, то по результатам всероссийской переписи в 2002 г. – 119, в 2010 году перепись зафиксировала уже 126 национальностей. Однако при всех этих увеличениях совокупный удельный вес всех этих групп остается незначительным.

Несмотря на то, что доля русского населения в общей численности населения области за межпереписной период увеличилась с 74,0% до 75,9%, в абсолютных показателях численность русского населения сократилась на 146,5 тыс. человек. Стабильна доля татарского (7,6%) и башкирского (2,3%) населения. Соответственно

по этим этническим общностям также наблюдается сокращение численности: татары – на 14,5 тыс. человек, башкиры – на 6 тыс. человек. Несколько увеличилась процентное соотношение казахского населения (с 5,8 до 6,0%), при этом общая численность казахского населения сократилась на 5,3 тыс. человек.

В последние годы в регионе наблюдается рост трудовой миграции. Если в 2010 году пункты пропуска оренбургского участка российско-казахстанской границы зафиксировали 1 млн. 597 тыс. выезжавших и въезжавших, то в 2011 году их насчитывалось уже 1 млн. 938 тыс. человек. В 2010 году в Оренбуржье в режиме временно прибывшие зарегистрировались 95775 чел., а в 2011 г. уже 96329 человек.

Анализ потоков миграции свидетельствует о том, что с 2000 г. по 2012 г. наблюдается минусовое сальдо миграции в регионе. К примеру, в 2011 году оно достигло наибольшего уровня (– 7047 человек). Миграционные потоки уже не компенсируют убыль населения из региона.

За первое полугодие 2012 г. приток мигрантов наблюдался из Узбекистана - 43%, Казахстана - 23,4%, Таджикистана - 14,6%, Азербайджана - 4,9%, Киргизии - 2,5% и Армении – 3,8%.<sup>3</sup> Поэтому за последние десятилетия в составе мигрантов преобладают представители узбеков, таджиков, киргизов, а также армяне, азербайджанцы. Они же и составляют основную массу т.н. гастарбайтеров. **Вместе с тем трудовая миграция по-прежнему не оказывает**

<sup>1</sup> Тереньгев Д. Из России с зарплатой // Аргументы и факты. № 27.19 июля 2012 г.

<sup>2</sup> Основные итоги Всероссийской переписи населения 2010г. по Оренбургской области (национальный состав) Экспресс-информация // Федеральная служба госстатистики. Федеральный орган Федеральной службы госстатистики по Оренбургской области. 2012 г.

<sup>3</sup> Текущий архив Управления Федеральной миграционной службы по Оренбургской области. Справка о состоянии миграционных процессов в Оренбургской области за 6 месяцев 2012 года.

**заметного влияния на региональный рынок труда, а безработица в Оренбуржье остается низкой** (например, в 2012 г. составила всего 1%) **и не меняется под влиянием миграционного притока.**

Однако общественное восприятие рисует совсем иные картины. Оренбуржцы убеждены, что мигрантов в области слишком много, и мифы о так называемом «засилье «азиатов» и «кавказцев» по-прежнему характерны для некоторой части населения. Лозунг «Россия для русских» - поддерживают в Оренбуржье в 2009 г. 18%, в 2010 г. 24%, в 2011 г. - 25% опрошенных<sup>4</sup>, в том числе среди студентов пяти вузов – 28%. На общероссийском фоне все названные показатели почти в два раза ниже, но негативная тенденция сохраняется. И предубеждения проецируются на представителей новых этнических групп, т.е. нетрадиционных для региона меньшинств.

Отношение к приезду мигрантов у местного населения различное. По данным тех же опросов, 39% опрошенных относятся к мигрантам нейтрально, 18% - в целом положительно, 26% - настороженно, 13% - негативно. Антимиграционные настроения в наибольшей степени распространены среди славянского населения: 12% украинцев, 26% русских считают лучшим средством улучшения межнациональной стабильности ограничение количества мигрантов в регионе. Специалисты полагают, что это вызвано беспокойством представителей вышеназванных этнических групп «резким изменением этнокультурного облика региона, поскольку большинство людей не имеют опыта прямого столкновения интересов с мигрантами». На вопрос: «Есть ли национальность, к представителям, которой респонденты испытывают недоброжелательное отношение?» - в 2005 г. утвердительно ответили 41% участников опроса. В

2006 г. их было – 34%, в 2009 – 34,4% , в 2010 – 43%, в 2011- 36%. Уровень недоброжелательного отношения к людям другой национальности, по своим абсолютным показателям за все годы измерений, колеблется в пределах от 33% до 43%<sup>5</sup>.

Сравнивая вышеназванные результаты, полученные, по итогам проведенных ранее социологических опросов, с данными исследований, о которых далее пойдет речь, можно утверждать, что в целом этническая неприязнь, нетерпимость к представителям различных социальных групп, этнических общностей присутствует на том же уровне в Оренбуржье и сегодня.

Проект «Занятость и безработица в регионах Российской Федерации как источник межэтнической напряженности», осуществленный в Оренбурге совместно с ИЭА РАН и Сетью этнологического мониторинга EAWARN, позволил выявить настроения оренбуржцев по данной проблеме. Согласно выборке исследования было опрошено 300 респондентов по предложенным категориям предприятий, организаций. Под условным названием «предприятие» (с 1 по 10) были внесены следующие наименования:

коммерческая организация,  
безработные,  
престижный университет,  
отстающий институт,  
органы исполнительной власти,  
органы местного самоуправления,  
предприятия промышленности,  
предприятия транспорта,  
предприятия строительства.

При опросах в целом были соблюдены предложенные квоты. Так, в нем приняли участие: мужчины - 50,3%, женщины – 49,7%.

По возрастным группам отмечались следующие результаты: лица от 18-29 лет –

<sup>4</sup> Отчёт «Состояние межэтнических отношений и этноконфессиональных отношений в Оренбуржье» (Оренбургская область). Выборка квотная, соответствующая генеральной совокупности на территории опроса по признакам: пол, возраст, национальность. Опрошено 500 человек в 2 городах и 4 районах. Рук исслед. Амелин В.В., Виноградова Э.М. 2011 г.

<sup>5</sup> Отчёт «Профилактика интолерантности в молодежной среде» (Оренбургская область). Выборка квотная, соответствующая генеральной совокупности на территории опроса по признакам: пол, возраст, национальность. Опрошено 250 студентов в 4 ВУЗ(ах) г Оренбурга. Рук исслед. Амелин В.В., Шешукова Г.В. 2011 г.



27%, от 30 - 49 лет – 39,7%, лица от 50 лет и старше – 33,3%. Данные по образованию: высшее – 60,9%, средне-специальное – 13,7%, среднее – 25,4%, по национальности - 86,7% - русские, а так же 6,3% - татары, 3,8% - украинцы, белорусы, евреи, чувашаи, казахи, корейцы.

Свою национальность, кроме указанной национальности в анкете, респонденты регистрировали и такие: «россиянин, россиянка», «русская еврейка», «кавказец».

Основная масса опрошенных – это 229 чел. из 300 чел. – родились в Оренбуржье. Этническая терпимость у данной категории лиц – 19,9%. Отношение т.н. «старожителей» к участию во власти кавказцев, мягко говоря, отрицательное - (13,8%). Особого желания иметь среди родственников цыган, кавказцев, представителей мигрантов, также не наблюдается - (20,3%), да и к общественным контактам предрасположены лишь 18,4% из опрошенных.

Из обращающихся за последние 2 года в Службу занятости с целью найти работу этническая терпимость составляет 21,8%. Может, этим и объясняется невысокий процент этнической терпимости к позиции занятости (29,7%). Традиционно низок процент терпимости к участию во власти (12,4%), в общественных контактах (22,1%), в досуге (16,4%). Аналогичные оценки у тех респондентов, которые не обращались в Службу занятости, чтобы найти работу.

Из числа тех, кто за последние 2 года искал работу самостоятельно или через знакомых, этническая терпимость составила 28,8%. Эта категория лиц не против учебы мигрантов (40,1%), но не очень жалуется участие во власти кавказцев (18,1%), не очень приветствует общественные контакты (29,5%).

Те, кто не искал работу самостоятельно, так же лояльно настроены к учащимся (40,6%), но показывают ниже этническую терпимость к участию во власти (12,7%).

У людей, сменивших за последние 2 года хотя бы один раз место работы, этническая терпимость составляет 27,7%. Они лояльны к проблеме занятости (36,3%), учебе - (40,8%), но у них снижена этническая тер-

пимость к участию во власти (17,7%), к досугу (18,6%).

У людей, потерявших работу за последние 2 года, этническая терпимость не высока – 22,9%. У них очень занижены оценки этнической терпимости к участию во власти – 14,2%, к полинациональным семьям – 24,7%, общественным контактам – 23,4%, к этническому досугу – 12,3%.

Но вместе с тем, из них лишь только 2,8% полагают, что это произошло потому, что его рабочее место занял гастарбайтер (мигрант). Основная масса респондентов, кто лишился работы, указывают на другие причины (59,4%).

*Таблица 1.* Распределение ответов на вопрос «Если за последние 2 года Вы лишились места работы, то каковы основные причины? (укажите один ответ) (в% к числу респондентов, потерявших место работы)»

Ответы респондентов	Результат
По возрасту или по состоянию здоровья	6,6
Не сработались с другими сотрудниками	2,8
Мое место занял приезжий	2,8
Другая причина	59,4
Затрудняюсь ответить	28,3

То, что существующий миф о том, что «мигранты занимают их рабочие места», несостоятелен, говорит и тот факт, что из числа опрошенных, если бы они потеряли работу, лишь 1% назвали причину: «мое место занял мигрант».

У респондентов, не потерявших работу, этническая терпимость несколько выше – 21,8%, как, впрочем, и другие оценки. К примеру, к тому же этническому досугу – 25,2%, к занятости – 35,7%, учебе – 41,4% и т. д.

Респонденты, имеющие постоянное место работы и постоянный заработок, не многим отличаются от тех, кто не имел их. Этническая терпимость у них составляет 26,9% и 16,3% соответственно. Да и остальные оценки не многим разнятся. К примеру, отношение к власти у имеющих

постоянный заработок и не имеющих его составляет 14,9% и 14,2%, к учебе – 39,7% и 41,4%, к медицине – 29,1% и 28,7%, к общественным отношениям – 28,0% и 22,2%, к досугу – 23,15% и 21,2%, соответственно.

*Таблица 2.* Распределение ответов на вопрос «Если бы так случилось, что Вы потеряли постоянное место работы или постоянный заработок, какие возможные причины (укажите один ответ) (в% к числу респондентов)

Ответы респондентов	Результат
Возраст или состояние здоровья	18,7
Трудовой конфликт	8,8
Мое место займет приезжий	1,0
Другая причина	34,4
Затрудняюсь ответить	37,1

Оренбуржцы, у которых возникают опасения потерять постоянную работу или постоянный заработок (126 чел.), показывают этническую терпимость - (24,5%). И примерно такую же аналогичную оценку дают своего отношения к возможной полиэтничной семье - (23,3%). Не приветствуют общественные контакты - (25,4%), этнический досуг- (18,8%), хотя терпимо относятся к возможности мигрантов поработать уборщиками, на транспорте, строительстве (34,8%) и учебе - (36,7%).

Те, у которых не возникало таких опасений (около одной трети опрошенных, 86 чел) этническая терпимость составила 27,4%. Отношение к занятости различных этнических групп – 35,8%, к участию во власти – только 11,7%, к семье – 27,6%, медицине – 24,7%, к общественным контактам – 29,5%, досугу – 23,9%. Значительно терпимее эта категория людей относится к учёбе – 39,4%.

Те, у кого часто возникают опасения потерять и работу, и заработок, показывают наименьшую этническую терпимость по сравнению с первой и второй группами. Люди, которые в качестве причины возможной потери работы или постоянного заработка, указали возраст. Не приветствуют

участие во власти кавказцев – 22,5%, меньше согласны иметь в семьях своих родственников представителей других этнических групп – 13,9%, нацелены на общественные контакты – 46,5%, проведение в их обществе досуга – 45,2%. Хотя они полагают, что мигранты могут работать и занимать должности, о которых речь идет выше (39,0%), учиться (53,1%).

Из-за трудового конфликта работу может потерять незначительное число опрошенных. Их оценки этнической толерантности значительно разнятся с теми, кто думает, что может потерять работу по возрасту. Они более терпимы к мигрантам, указанным в категории занятости (39,0%), к представителям других национальностей в семье (22,9%), к работникам медицины (32,2%). Но по отношению участия во власти единодушны с людьми, боявшимися потерять работу по возрасту (19,1%). Они показывают этническую терпимость 31,7%, к занятости – 39,0%, к учебе – 53,1%, семье – 32,8%, медицине – 52,3%, общественным контактам – 30,7%, досугу – 45,2%.

Одна треть опрошенных, боящихся потерять работу по другим причинам (101 чел.), более этнически терпима к мигрантам, цыганам, кавказцам по сравнению с двумя предыдущими группами (21,0%). Однако в оценке участия во власти они солидарны с ними – 13,8%, как, впрочем, и по проблеме занятости – 32,2%, учебы – 39,7%.

Затруднились ответить 109 человек. Их этническая толерантность несколько выше – 22,8%. Отношение к занятости мигрантов и к учебе в целом позитивное: 39,1% и 48,1%, соответственно.

У опрошенных оренбуржцев, предпочитающих получать хорошую зарплату (110 чел.), этническая терпимость составляет 22,7%. Не высока толерантность и по отношению к участию во власти кавказцев – 11,4%, к межнациональным семьям – 21,9%, к общественным контактам – 23,8%, несколько выше к занятости мигрантов на должностях в строительстве, транспорте, ЖКХ (уборщикам улиц) (34,2%).

Из общего числа опрошенных половина хочет продвигаться по службе и получать

хорошую заработную плату. У этой группы представителей этническая терпимость выше, чем у предыдущей – 32,0%. Да и другие позиции, касающиеся этнической терпимости, выглядят более или менее позитивно по сравнению с ответами остальных респондентов. К примеру, не против занятости мигрантов (44,0%) учебы – 45,2%, 65,0% пойдут на приём к врачам, если они кавказцы. К участию во власти кавказцев оценка этнической терпимости высока – 32,3%, как и к общественным контактам – 20,8%.

У респондентов, которые не хотели продвигаться по службе, этническая терпимость составляет 10,0%, отношение к участию во власти кавказцев – 10,7%, к общественным контактам – 7,3%. Самый высокий уровень этнической терпимости они указали к учебе мигрантов – 45,7%, а 2,5% пошли бы на прием к врачам-кавказцам.

Люди, не имеющие препятствий продвигаться по службе, проявляют меньшую терпимость (25,7%). Еще меньшую терпимость представители этой группы проявляют к участию во власти кавказцев – 13,8%, к общественным контактам – 26,3%, к досугу в кругу представителей других этносов – 17,7%.

Люди, указывающие на другие препятствия по продвижению по службе, показывают этническую терпимость в пределах 16,7%, но еще ниже уровень этнической терпимости у них к участию во власти кавказцев – 13,8%. Отношение к учебе (22,1%), межэтническим семьям (12,1%), к занятости (14,3%).

Особого внимания заслуживает анализ полученных результатов этнической терпимости по предприятиям.

Так, в коммерческой организации проявляют этническую терпимость всего 21,8% из опрошенных. Самым низким показателем этнической терпимости из опрошенных на этом предприятии является показатель участия выходцев с Кавказа во власти – 10,6%. Наибольшую терпимость опрошенные демонстрируют к учебе мигрантов, выходцев с Кавказа - (44,8%). Возможность работать мигрантам на

стройке, на транспорте, уборщиками улиц – 37,1%. Врачами из числа представителей кавказского происхождения предпочли бы – 30,6%. Готовы к общественным контактам с мигрантами, цыганами, кавказцами – 18,9%. Согласились бы на брак своих родственников с представителями вышеназванных этнических групп – 23,1% респондентов.

Самый низкий уровень этнической терпимости отмечают респонденты-безработные. В частности, по показателю участия представленных национальностей во власти – 3,8%. Аналогичное отношение и к созданию межнациональных браков с участием своих родственников (5,2%), примерно аналогичные показатели и по общественным контактам (9,2%), так называемого этнического досуга (10,7%). В целом этническая терпимость у безработных составляет 10,2%.

Один из самых низких показателей этнической терпимости по занятости из всех категорий также у безработных (20,2%).

Достаточно высокий уровень терпимости у опрошенных в Институтах – 30,9%, позитивное отношение к занятости мигрантов – 47,4%, учебе – 47,1%, медицине – 40,6%, семье – 33,8% и, в отличие от других, к участию во власти – 32,4%. Несколько ниже этническая терпимость в отношении участия в общественных контактах (27,2%), к досугу (28,0%).

У респондентов университета несколько ниже этническая терпимость – 21,3%, нежели у их коллег в Институте. Но взгляды по проблемам занятости мигрантов (38,8%), учебы (44,5%), в общем-то, если чуть и не совпадают, но, тем не менее, созвучны. Однако отношение к участию во власти – 16,9%, к семье – 18,8%, к общественным контактам – 18,6%, к медицине – 25,6%.

Что касается отношения исполнительной и муниципальной власти, то этническая терпимость у них составила 19,9% и 20,4%, соответственно, отношение к участию во власти выходцев с Кавказа разные – от 8,2% до 18,5%, соответственно. Хотя этническая терпимость во многом совпадает, к примеру, по отношению занятости – 34,4% и

38,0%, к медицине – 28,0% и 24,3%, к семье – 16,0% и 19,4%, к общественным контактам – 20,6% и 18,4%, этническому досугу – 20,0% и 33,0%, соответственно. Муниципалы более этнически терпимы к учебе (42,9%), нежели представители исполнительной власти (42,9%).

У транспортников выше этническая толерантность к учебе (50,4%), в отличие от строителей (25,9%), к медицине (42,6%), к досугу (40,3%), к этнической занятости (35,8%). Немного занижена этническая толерантность в отношении семьи (27,0%) и общественным контактам (23,4%).

На предприятиях транспорта и в других организациях оценки этнической толерантности разнятся от 13,2% в строительстве до 25,0% - у транспортников и 22,0% - у промышленников. Самый низкий уровень этнической толерантности у представителей промышленности - по отношению к проблеме участия во власти выходцев с Кавказа (13,3%), но в то же время самый высокий – по отношению к учебе мигрантов и выходцев с Кавказа (51,3%). Наиболее нейтральными они оказываются к медицине (30,6%). Более низкие оценки по этнической терпимости работники промышленности предприятий высказывают по отношению досуга (18,6%), общественных контактов (21,0%), межэтнических семей (20,1%). Отношение к занятости мигрантов – 38,2%.

Группа респондентов, имеющих хорошее материальное положение, этническую терпимость указывают 19,6%. У респондентов с затруднительным материальным положением она составляет – 17,1%, с тяжёлым – 16,5%. Ещё ниже оценки наблюдаются у названных респондентов по отношению ранее указанных групп их участия во власти: 17,3%, 13,0% и 16,5%, соответственно. Вместе с тем, респонденты с тяжёлым материальным положением позитивно относятся к возможной работе мигрантов в качестве уборщиков, водителей, строителей (33,1%), а так же к возможности их обучения (38,5%). Среди респондентов, затрудняющихся ответить о своём материальном положении, уровень этнической терпимости составил 26,6%, отноше-

ние к занятости – 43,5%, к власти – 17,1%, к учёбе – 49,7%, к семье – 30,8%, к медицине – 33,4%, к общественным контактам – 24,8%, к этническому досугу – 33,3%.

Работающие респонденты, а их большинство (264 чел.), своими оценками также демонстрируют невысокую этническую терпимость (21,1%). Наиболее толерантной у них остается оценка в отношении мигрантов, работающих уборщиками, водителями, строителями (35,9%), хотя опять же участие во власти кавказцев приветствуют только 15,4%, а межнациональные семьи – 19,2%.

В возрастных группах этническая терпимость выше у респондентов 18-23 лет (25,5%), затем идут лица 30-49 лет (20,5%). И только потом – люди старше 50 лет (15,8%). Самыми толерантными в оценке возможного родства с представителями других национальностей в своей семье оказались представители молодого поколения (27,7%). Среди людей в возрасте 30-39 лет такую возможность указывают 21,9% опрошенных. Самым консервативным, по итогам опроса, оказались представители старшего поколения, межнациональные браки одобряют только 11,7% опрошенных. Молодёжь в большей степени проявляет этническую терпимость к студентам и учащимся (мигрантам, кавказцам, цыганам) – 48,2%. Старшее же поколение, по итогам опроса, проявляет больше негативизма к взаимодействию с мигрантами, кавказцами, цыганами во власти (12,3%). В общественных контактах (14,%) и даже досуга (18,4%). 33,1% опрошенных не против того, чтобы приезжие работали уборщиками улиц, строителями, водителями общественного транспорта. Но опять же у молодёжи этот показатель составляет 40,0%, то есть выше.

Следует отметить, что молодые женщины в возрасте от 18 до 29 лет проявляют большую этническую терпимость (29,8%), нежели женщины среднего и старшего возрастов (18,2% и 14,5%, соответственно). Молодые женщины более лояльно относятся и к присутствию в семье представителей других национальностей (37,6%), в отличие

от женщин старше 50 лет (только 8% из опрошенных допускают возможность заключения браков их родственников с цыганами, кавказцами, мигрантами). Между тем, мужчины в этом возрасте менее терпимо относятся к межэтническим бракам (15,0%). Более лояльны молодые женщины к представительству во власти других национальностей (28,9%), в отличие от своих сверстников мужского пола. Только 17,8% молодых мужчин предполагают, что такое возможно. Полностью солидарны в этом с ними и мужчины среднего возраста (17,4%) и люди старшего поколения (12,0%).

Люди со средним и высшим образованием проявляют равную этическую терпимость (22,7% и 21,4%, соответственно), в отличие от лиц со средне-специальным образованием (10,7%). Приветствуют они и учёбу представителей мигрантов, кавказцев, цыган в Оренбуржье: 44,9% лиц со средним и 41,2% с высшим образованием. Единодушны образованные люди и в подходах к участию во власти указанных категорий: 17,4% лиц со средним образованием и 16,0% опрошенных с высшим образованием, хотя, как мы видим по цифрам, они дают более скромную оценку по этой позиции.

Среди опрошенных основная масса - это русские. Следует отметить, что предыдущие социологические исследования фиксировали наименьшую толерантность у русского населения к представителям других этнических групп. В данном случае также зафиксирована наименьшая этническая терпимость у русских (19,3%) в отличие от опрошенных татар (32,4%). Поэтому вполне объяснимы цифры отношения русских к участию представителей этнических групп во власти (14,0%), к межэтническим бракам (17,0%), к общественным контактам (17,7%). Вместе с тем, 34,5% русских не возражают против работы мигрантов в строительстве, транспортном обслуживании, уборщикам улиц. Эти люди – не являются сторонниками тезиса «Приезжие занимают наши рабочие места».

Представители второй по численности этнической общности (татары) более этнически терпимы к представителям молодёжи

в учебных заведениях области (54,5%), а так же к тем, кто работает в медицине (56,4%), но менее терпимыми из опрошенных оказались к участию цыган, мигрантов, кавказцев - во власти (24,6%).

**В целом по всему числу опрошенных в Оренбурге усреднённый уровень этнической терпимости по отношению к «занятости» – 34,9%, к «власти» – 14,8%, «учёбе» – 40,4%, «семье» – 26,7%, «медицине» – 28,9%, «обществу» – 28,1%, «досугу» – 23,3%.** Таким образом, уровень этнической терпимости в Оренбурге составил 26,5%.

Проблемы межнациональных отношений в России по-прежнему сегодня актуальны. Поэтому совсем не случайно одним из первых указов Президента РФ Путина В.В. стал Указ «О межнациональном соглашении». В этой связи, вопрос, поставленный в данном исследовании: Как Вам кажется, нужна ли в Вашем городе социальная политика властей по регулированию межнациональных отношений? – очень важен. 76,3% оренбуржцев утвердительно ответили на этот вопрос, нет – 9,7%, затруднились с ответом 14%.

Этнический фактор по-прежнему важен для оренбуржцев. Во время переписи населения в 2010 г. 90% из опрошенных были учтены, и 64,8% указали свою национальность.

Было опрошено 40 экспертов согласно структуре, представленной организаторами опроса.

По мнению 35,0% опрошенных, ситуация в г. Оренбурге на местном рынке труда в целом не улучшилась, такое же количество (35,0%) экспертов полагают, что она скорее улучшилась, а 15,0% считают, что она обострилась. Ещё 15,0% также подтверждают, что ситуация обострилась, но в отдельных случаях.

68,4% экспертов утверждают, что наиболее высокая конкуренция в промышленности и строительстве. Часто упоминается в этой связи «Газпром Добыча Оренбург», предприятия энергетики и нефтехимии. 21,1% указывают финансовые структуры и структуры государственного управления.

85% опрошенных полагают, что в городе нет конкуренции за рабочие места. И как бы в подтверждение этого, 75% экспертов отмечают, что влияние мигрантов на ситуацию с занятостью является незначительным. Лишь 17,5% полагают, что влияние значительное, но из них 23,7% считают его отрицательным, 28,9% – положительным, а 36,8% оценивают и так, и так.

Из тех рабочих мест, которые могли бы занимать местные жители, мигранты занимают лишь незначительную часть. Так полагают 76,3% опрошенных экспертов и только 10,5% считают, что они занимают значительную часть. С мигрантами конфликты в трудовой сфере возникают редко (32,5%), часто (2,5%), нет (25,0%), затруднились ответить (40,0%). Из экспертов полагающих, что конфликты возникают, 68% выделяют 2 отрасли – промышленность и строительство.

В регионе большой спектр общественных национальных организаций: центров, просветительских обществ, автономий (как местных, так и региональных).

По данным на конец 2011 года в области созданы и действуют 131 национальное общество, в том числе 74 организации официально зарегистрированы в органах юстиции, остальные 58 обществ действуют без регистрации. Свои национально-культурные объединения имеют представители 24 этнических общностей.

Поэтому большой интерес вызывает мнение экспертов (руководителей из числа вышеназванных национальных общественных организаций) по вопросам подачи материала о мигрантах в СМИ: позитивного, негативного или нейтрального. Большинство из опрошенных экспертов полагают, что средства массовой информации сообщают о мигрантах больше нейтральной информации. Это мнение подтверждается результатами опросов и по общему массиву экспертов: 42,5% экспертов считают, что они дают больше нейтральной информации, а 35% – что больше негативной.

По мнению 47,4% экспертов, мигранты в основном заняты в строительстве, 7,7% – на рынке, 6,4% – в сфере услуг. Называют-

ся следующие представители группы мигрантов по национальности: узбеки, таджики, киргизы, азербайджанцы, армяне.

Руководители предприятий, организаций, выступавшие в качестве экспертов, заявляли, что за последние несколько лет на их предприятиях обновление кадрового состава составило менее одной трети (58,3%). На то, что их предприятие испытывает острый недостаток трудовых кадров, указали 8,3%, некоторый недостаток – 58,3%, что недостаток в трудовых кадрах практически нет – 33,3%.

58% экспертов утверждают, что заработок на их предприятии средний, 25,0% – высокий, 8,3% не указали совсем.

В целом, по мнению экспертов, мигранты не оказывают существенного влияния на рынок труда Оренбургской области.

В сложившихся условиях огромную роль играют процессы своевременной адаптации интеграции мигрантов в оренбургский социум. В какой то мере эту функцию берут на себя (этнокультурные) национальные общественные организации о которых упоминалось выше.

По мнению Мукомеля В.И., «интеграция мигрантов – как процесс встречного движения культур принимающего социума и культур мигрантов, смешение культурных норм и ценностей, изначально функционировавших сепаратно и, возможно, противоречащих друг другу, - предполагает «размывание» границ между принимающим сообществом и мигрантами. Эти границы, маркерами которых выступают культурно-символические и социально-экономические различия, достаточно условны и подвижны. Однако присущая российскому социуму мифологизация культурно-символических различий является важнейшим фактором распространения ксенофобных настроений, затронувших все слои российского общества».<sup>6</sup>

По мнению специалистов, во избежание конфликтов, требуется выработка несколько типов взаимодействия. Л.М. Дробужева

<sup>6</sup> Мукомель В.И. Вызовы политики адаптации и интеграции мигрантов //Этнопанорама. 2011. № 3-4, с. 30.

называет три таких типа: первый – интеграция, которая предполагает стремление иммигрантов стать частью сообщества, к примеру, Оренбургского, и в то же время сохранить культурную и этническую идентичность. Второй тип – ассимиляция. Она предполагает отказ иммигрантов от своей культуры, устоев нравов, обычаев, ценностей. И, наконец, третий – сегрегация – отделение.<sup>7</sup>

Трудящиеся мигранты сталкиваются с жесткой реальностью нашего общества, присущим ему нестабильным правовым, экономическим, социальным, политическим и культурным пространством. По мнению респондентов, у мигрантов есть масса трудностей, с которыми они сталкиваются на территории Оренбургской области. Так, 37% отмечают бюрократические преграды (трудности с регистрацией, разрешение на работу, постановкой на миграционный учет); 22% – трудности взаимоотношения с местным населением; 11% – влияние преступных групп; 29% – низкий уровень оплаты труда; 22% – проблему трудоустройства; 19% – проблема медицинской помощи, 12% – в покупке и аренде жилья.

Как же происходит интеграция новых этнических групп в оренбургский социум? Этот процесс проходит медленно, нередко наблюдается сегрегация, хотя это, как правило, не относится к тем же выходцам с Кавказа или из стран Центральной Азии, которые приехали в регион 30-40 лет назад. Основные проблемы социальной и культурной адаптации связаны с положением в регионе «новожителей».

В последние годы изменился и состав мигрантов. Если ранее большинство мигрантов хорошо знало русский язык, то сегодня многие его не знают. Это связано с тем, что расширилась география исхода мигрантов. Если ранее в российские города выезжали трудовые мигранты из столич-

ных областей: Ташкентской, Самаркандской, Намаганской или Бухарской (Узбекистан), – то сегодня едут молодые люди из самых отдаленных районов Узбекистана: Хивы, Карши или Горного Бухарстана Республики Таджикистан, где русский язык в сельских школах давно уже не изучается.

В связи с проблемой эффективной адаптации представителей новых для региона этнических групп интерес представляет разработка проекта об обучении мигрантов русскому языку. Эта работа уже ведется в Москве. Данная мера представляется очень важной и своевременной, т.к. все больше мигрантов, прибывших в область, не владеют в достаточной степени, русским языком. Особую роль в данной связи способны играть общественные национальные организации, о которых уже упоминалось выше. Они в значительной мере способствуют адаптации мигрантов. В Оренбуржье функционирует одна региональная областная и несколько местных таджикских национально-культурных автономий (в Оренбурге, Орске). Существуют также узбекское общество «Дустлик» (Дружба), узбекский центр «Бирлик», киргизский национально-культурный центр, ООО «Алатао – Оренбург». Эти организации занимаются не только этнокультурными проблемами, но и сугубо практическими вопросами, в частности, «выбиванием» денег (которые причитаются их соотечественникам) у недобросовестных предпринимателей, оказывают помощь тем, кто потерял документы, отправляют тела умерших родственников на родину и т.д.

Из этого следует сделать вывод, что многие активисты национальных организаций видят свою первоочередную задачу не в решении вопросов, связанных с культурной спецификой, а, в первую очередь, в решении социальных проблем своей диаспоры.

Так, Таджикская Национальная Культурная Автономия (НКА) совместно с органами власти организует семинары-тренинги: «Вместе против наркотиков», издаются газеты «Вахдат», «Соғдиана». В Оренбурге этой организации выделена зем-

<sup>7</sup> Дробижина Л.М. Политика межнациональной интеграции и адаптация мигрантов в московский социум // Государственная национальная политика и принципы межэтнического согласия в Москве. – М., 2011, с. 30.

ля под строительство чайханы национально-культурного центра таджиков. Оренбургские власти и структуры гражданского общества постепенно осознают, что предстоит многое сделать для преодоления местными жителями негативного восприятия приезжих. В свою очередь, представители новых этнических групп должны понять, что самоизоляция и подчеркивание своей «инаковости» уменьшает возможности их интеграции, ухудшает их групповой имидж.

Руководитель Оренбургской областной общественной организации «Узбекский общественный центр» «Билик (Единство)», А.Х. Камалов, одной из главных задач своей организации, помимо изложенных в Уставе, считает обучение приезжих гастарбайтеров (узбеков) русскому языку. По его мнению, это повысит защищенность узбеков перед работодателями, а также освободит их от произвола «бригадиров» - узбеков, которые привозят в Россию своих земляков и нещадно эксплуатируют их, забывая львиную долю денег за их труд.<sup>8</sup>

13 июня 2012 года Президент РФ Путин В.В. утвердил Концепцию государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года.

Следует отметить, что Концепцию государственной миграционной политики ждали в российском обществе. Ведь в современных условиях миграция стала важнейшим фактором экономического, демографического, политического и культурного развития российского социума. Вместе с тем миграция имеет и другую сторону: растёт межнациональная напряженность, этническая преступность, порой бывают и погромы. Концепция направлена на то, что бы отрегулировать эти процессы. Это научно обоснованный программный документ, обозначивший основные подходы к регулированию внешней и внутренней трудовой миграции. В документе ставятся цели, задачи, определяются направления го-

сударственной миграционной политики России до 2025 года.

Для Оренбургской области крайне важно положение Концепции о создании условий для адаптации и интеграции мигрантов, включая их обучение русскому языку, информирование о культурных традициях и нормах поведения. Ведь основная масса мигрантов в Оренбурге из стран Центральной Азии. Молодежь очень плохо знает русский язык, т.к. его перестали преподавать в школах этих государств. В этой работе, как нам представляется, работники миграционной службы должны тесно сотрудничать с национальными диаспорами, этнокультурными организациями.

Практика сдачи тестов по языку существует в западноевропейских странах: Великобритании, Германии, Голландии, Франции и т.д.

Как известно, в Госдуме разрабатывается законопроект об обязательном изучении русского языка для мигрантов работников с сфере ЖКХ, торговли и больничного обслуживания. За обучение будут платить сами мигранты, что многим не под силу, т.к. это самые низкооплачиваемые категории работников в России. В качестве примера можно привести ситуацию с попыткой организации обучения русскому языку мигрантов в г. Оренбурге. В Совет Ассамблеи народов Оренбургской области обратились руководители ряда национальных диаспор центральноазиатских стран, с просьбой помочь организовать курсы русского языка для своих соотечественников. Руководство ОГПУ пошло на встречу Совету Ассамблеи, на кафедре русского языка были подготовлены программы, для обмена опытом педагоги посетили г. Челябинск. Однако, попытка обучения провалилась, из-за якобы высоких цен за обучение, хотя желающих было много. Руководство ВУЗа и здесь опять пошло на встречу и снизило цены. Однако занятия так и не начались. По мнению некоторых представителей национальных диаспор на рынке можно купить сертификат по знанию русского языка за более низкую цену, нежели пройти курс обучения, но уплатив большую сумму.

<sup>8</sup> Амелин В.В. Этнокультурная политика в полиэтничном регионе // Вестник Российской нации, № 6, 2011, сс. 106-108.



На территории области не следует создавать этнических анклавов мигрантов, т.е. избегать сегрегации (отделения), или проще говоря компактного их поселения. Международный опыт свидетельствует, что это чревато бунтами (как это было несколько лет в городах Франции) или же межэтнической напряженностью между местным населением и приезжими. К примеру, сегодня в Москве уже есть районы, где родители-москвичи вынуждены искать школы, детсады подальше от своего местожительства т.к. в близлежащих образовательных учреждениях, по их мнению, много детей мигрантов.

Ценным посылом в Концепции является направление, посвященное совершенствованию работы с иностранными студентами, особенно из стран СНГ. Автор ранее писал об этом. По итогам социологических опросов более 90% студентов из центральноазиатских государств связывают свою будущую судьбу после окончания ВУЗа с Россией, и хотят стать ее гражданами. В 2011 г. в учебных учреждениях области обучалось 2365 иностранцев, в т.ч. в ВУЗ(ах) 964 студента – из Казахстана, Узбекистана, Кыргызстана, Армении и др. стран. Это потенциальные граждане России.

Ещё одним важнейшим направлением Концепции является «содействие формированию конструктивного взаимодействия между мигрантами и принимающим сообществом». Не секрет, что в российском обществе достаточно высокий уровень неприятия и враждебности в отношении иностранных мигрантов. По социологическим исследованиям более 50% оренбуржцев полагают что мигранты представляют угрозу для России, а более 30% высказывают негативное отношение к представителям определенных национальностей.

Необходимо изменить психологию принимающего населения, так как чувствуется некий социально-культурный дискомфорт между «новожителями» (мигрантами) и «старожителями» (местным населением). Предлагаются три типа взаимодействия – интеграция, ассимиляция, сегрегация. Ко-

нечно же предпочтительнее интеграция иммигрантов в российский социум.

Как показывают прогнозы социально-экономического демографического развития в ряде центральноазиатских стран миграционные потоки в Россию из этих государств сокращаться не будут. Совсем недавно автор этих строк спросил у молодого узбека (гастарбайтера) плохо знающего русский язык: «Зачем приехал в Оренбург?» «Иш ёк?» (узб) - Работы нет? и получил ответ: «Иш бор» - Работа есть, «Пул ёк» - Денег нет. За работу, выполненную на родине по его словам платят копейки.

Большое внимание в документе уделено проблемам противодействия незаконной миграции. По различным оценкам экспертов таковых в России насчитывается от 3 до 5 млн. чел. Концепция разработана с учетом интеграционных процессов со странами СНГ, Таможенного союза и Единого экономического пространства.

Предусматривается три этапа реализации Концепции. Первый до 2015 года, предусматривающий создание инфраструктуры для интеграции и адаптации мигрантов (центры информационной и правовой поддержки, курсы по изучению русского языка и культуры России и т.д.). Второй этап (2016-2020 гг) анализ правоприменительной практики правовых актов РФ. Третий этап (2021-2025) уточнение стратегических ориентиров и приоритетов миграционной политики.

Поэтому, несомненно, принятие Концепции своевременный и необходимый шаг, но этот документ останется просто на бумаге, если не принять законы стимулирующих миграцию, снижающие риски людей приезжающих в Россию. И не только иностранцев, но и россиян переезжающих в другие регионы нашей страны. Без принятия этих законов внутренний потенциал миграции останется просто невостребованным.

Для снятия возникающих общественных напряжений в сфере занятости необходимо предоставить Оренбургской области, предположительно в рамках эксперимента, воз-

возможность в рамках установленной квоты на привлечение иностранной рабочей силы определять потребность по специальностям и должностям, а также по мере необходимости перераспределять квотные объемы между работодателями.

Для преодоления «серого» рынка занятости и пресечения коррумпированных схем выделения рабочих мест, что в особенности характерно для приграничных российских регионов, в Оренбургской области, в рамках частного и государственного партнёрства, необходимо развивать частные агентства занятости, которые осуществляли бы организованный набор трудовых мигрантов.

С целью снятия общественных стрессов, связанных с социальными проблемами, необходимо практиковать в районных, городских, областных газетах публикации позитивных материалов об интеграции, адаптации мигрантов в Оренбуржье. Думается, что властям следует стимулировать разнообразные публикации и анонсы на эту тему. В частности, необходим заказ видеороликов, рассказывающих о демографической ситуации в регионе, о вкладе мигран-

тов в социально-экономическое развитие области и конкретно г. Оренбурга.

Необходима поддержка форм гражданской самоорганизации мигрантов, например, было бы неплохо, если бы возник профсоюз трудовых мигрантов.

Министерству образования Оренбургской области было бы целесообразно совместно с руководством национальных организаций узбекской, таджикской, киргизской диаспор следовало бы детально изучить проблему языковой компетенции и организовать обучение приезжих русскому языку.

Думается, что при муниципальных образованиях Оренбуржья положительную роль сыграли бы общественные советы из числа руководителей национальных организаций (диаспор). Они могли бы взаимодействовать с органами власти и органами местного самоуправления по вопросам трудовой миграции и использования иностранной рабочей силы, а также в связи с необходимостью разрешения конфликтных ситуаций и решения проблем взаимной социально-культурной адаптации мигрантов и местного населения.

---

## Социальное самочувствие самарцев: этнокультурный и экономический аспект

*Мухаметшина Н.С.*

Ранее мы уже отмечали<sup>1</sup>, что интенсивное миграционное освоение российских регионов, в частности, территории Самарской области, иностранными трудящимися сопряжено для местного населения с чувствами социально-культурного дискомфорта и фрустрации под влиянием общественных предубеждений. В модели восприятия миграции среднестатистическим жителем Самарской области присутствуют, а нередко и доминируют, неприязнь и нетерпимость. Но каковы причины подобных фобий? Ведь при переменчивой картине миграции в разные годы, приезжих в Самарской области все равно не так много, чтобы они существенно изменили культурный ландшафт.

По результатам наших исследований в 2008-2009 гг., неприязнь к инокультурным мигрантам испытывали до четверти респондентов Самарской области. «Смягчали» свою позицию респонденты лишь тогда, когда говорили об использовании труда мигрантов в таких отраслях экономики региона как строительство, жилищно-коммунальное хозяйство, промышленность, торговля. Среди факторов, которые усиливают напряженность или содержат конфликтогенный потенциал – культурные различия между местным населением и

мигрантами с одной стороны, а с другой – несовершенство правового регулирования процесса миграции.<sup>2</sup> И тот и другой факторы, безусловно, поддаются регулированию. Культурные различия можно превратить из взаимной преграды во взаимный интерес. Несовершенно законов можно исправить. Но что именно следует предпринять на данный момент, чтобы результат оказался положительным – это решить довольно трудно, ведь ситуация постоянно меняется. Для этого требуются исследования и нужен регулярный мониторинг миграционных процессов и этноконфессиональной сферы.

Неприязнь к представителям иной культуры – этническая нетерпимость носит избирательный характер: по отношению к одним группам неприязнь проявляется в большей мере (в оценках, суждениях, иногда – и действиях), по отношению к другим ее нет либо возникает эпизодически. В определенных ситуациях и обстоятельствах неприязнь эмоционально насыщена, иррациональна, но нередко – это просто умозрительное мнение. При опросах респондентов, экспертов, в фокус-группах очень часто можно слышать: «да, отношусь с предубеждением, но смотря к кому», «в зависимости от ситуации», «когда как», «люди бывают разные» и т.п. Очевидно, что личный опыт существенно корректирует типичные установки, однако большинство предпочитает ориентироваться на стереотипы и часто – на предрассудки и предубеждения. Поэтому этническая нетерпимость, первоначально как бытовое и ситуа-

---

<sup>1</sup> См.: Мухаметшина Н. «Новые мигранты» в локальном сообществе //Этноконфессиональная ситуация в ПФО. Сеть этнологического мониторинга и раннего предупреждения конфликтов. №140. – М., 2008. – С.33-38; она же, «Новые мигранты» как часть местного сообщества //Новые этнические группы в России. Пути гражданской интеграции./ Под ред. В. Степанова, В. Тишкова. – М.: ИЭА РАН, 2008, сс.236-249; Мухаметшина Н.С., Кандауров С.П., Явкин Н.В. «Новые мигранты» в региональном сообществе: практики взаимодействия и интеграционный потенциал. – Самара, 2011, сс.91-95.

---

<sup>2</sup> Мухаметшина Н.С., Кандауров С.П., Явкин Н.В. «Новые мигранты» в региональном сообществе: практики взаимодействия и интеграционный потенциал. – Самара, 2011, сс.33, 95.

тивное явление, является, тем не менее, благоприятной средой для возникновения этнофобии, мигрантофобии, иных разновидностей ксенофобии. Если, конечно, власти и общество позволяют этнической нетерпимости беспрепятственно существовать и развиваться.

Открытая нетерпимость, доходящая до ксенофобии, это, в общем-то, явление редкое. Ксенофобию позволяют себе отдельные анонимы – пользователи интернета. Но следует учитывать, что наряду с активными носителями ксенофобии, которые свои чувства и мнения выражают открыто, существует «молчаливое большинство». А что думает и чувствует это большинство? Методология опроса, реализованного в рамках социально значимого проекта «Занятость и безработица в регионах Российской Федерации как источник межэтнической напряженности» осуществленного летом 2012 г., позволила выявить, прежде всего, установки этого большинства.<sup>3</sup> Далее мы представим подробные результаты этого исследования в г. Самаре и попытаемся сделать выводы о причинах этнической нетерпимости и дать рекомендации, что следует предпринять для преодоления ее масштабов.

По условиям опроса, все участвующие в опросе респонденты – жители г. Самары или пригородов, проживающие здесь более 2-х лет. Опрашивалось только взрослое население 18 лет и старше, занятое на предприятиях или в организациях, поскольку целью исследования было подтвердить или поставить под сомнение тезис о том, что именно ситуация в сфере занятости и низкий уровень достатка стимулируют

нетерпимость местного населения к приезжим. Как отдельная категория, опрашивались безработные того же возрастного диапазона.

В массовом опросе приняли участие работники 14 предприятий и организаций городского округа Самара, представляющие различные формы собственности, с разными условиями и перспективами труда, уровнем оплаты и состоянием социальной защиты. Более конкретно это работники следующих предприятий: категория 1А. Дом дружбы народов – 15 человек, Министерство труда, занятости и миграционной политики – 10 человек, (организации, представляющие органы государственной власти); категория 1Б. Администрация г.о. Самара – 20 человек, налоговая инспекция Октябрьского района г.о. Самара – 15 человек (организации, представляющие органы местного самоуправления); категория 2А. Архитектурный факультет Самарского государственного архитектурно-строительного университета – 30 человек (бюджетная организация, престижный факультет); категория 2Б. Инженерно - экономический факультет СГАСУ – 30 человек (бюджетная организация мало престижный факультет); категория 3А. ОАО «Самараметаллопласт» - 30 человек, ОАО «Теплохот» - 30 человек (акционерные предприятия с высокими зарплатами); категория 3Б. ОАО «Металлист» - 30 человек, ОАО «Волготанкер» - 30 человек (акционерные предприятия с малоэффективным или убыточным производством и относительно низкими зарплатами)); категория 4. Центр эстетической медицины «DANNE» - 10 человек, ООО «Глазная клиника Бранчевского» - 6 человек, ИП «Кафе «Кофе и мысли» - 6 человек, ИП Салон красоты «Ваниль» - 8 человек (коммерческие организации); категория 5. Соискатели Государственного центра занятости г.о. Самара – 30 человек. Всего было опрошено 300 респондентов.

Подавляющее большинство респондентов (72,3% ) – это коренные жители, родившиеся в Самарском регионе. Еще 22,7%

<sup>3</sup> Грант Института общественного проектирования. Опрос респондентов и экспертов проведен 6.06 – 4.07. 2012 г. Использовалась квотная целевая выборка, объект исследования население г.о. Самара от 18 лет и старше, стратифицированное по сферам занятости (работники и руководители предприятий промышленности, транспорта, торговли, сферы услуг, учреждений образования, медицины, служащие муниципальных и государственных органов власти, лидеры общественных организаций, безработные граждане). Было опрошено 300 респондентов и 40 экспертов.

приехали из других регионов России, 5,0% приехали из других государств.

Равный половозрастной состав респондентов среди работников, включенных в исследование предприятий и организаций, формировался в выборке по мере возможности, однако в целом соблюсти равные пропорции удалось не вполне. Это объясняется половозрастной диспропорцией предприятий и организаций, где проводились опросы. Всего было опрошено 197 женщин и 103 мужчины, что составляет 65,9% и 34,3% соответственно.

Возрастной состав респондентов:

18 – 29 лет – 35,2%,

30 – 49 лет – 34,8%,

50 и старше лет – 30,0%.

По уровню образования респонденты распределились следующим образом:

без образования или начальное – 0,7%,

среднее – 8,2%,

среднее специальное – 17,9%,

высшее – 73,2%.

В качестве основного занятия на момент проведения опроса 87,9% респондентов назвали работу, 2,3% учебу, 7,0% имели статус безработного, 2,7% какой – либо иной статус.

Национальный состав респондентов:

русские – 91,3%,

чуваши – 2,5%,

татары – 2,1%,

украинцы – 1,7%,

мордва – 0,8%,

армяне – 0,4%,

коми – 0,4%,

узбеки – 0,4%,

немцы – 0,4%.

Таким образом, полученный срез характеризует этнокультурный и экономический аспекты социального самочувствия русских самарцев. А, учитывая образовательный уровень респондентов, следует отметить, что в основном это люди, имеющие высшее образование.

Все участники опроса владеют русским языком. Помимо русского 55 респондентов на работе или дома пользуются другими языками:

английским – 27,

немецким – 4,

татарским 4,

мордовский – 2,

армянский, башкирский, чувашский, украинский, французский – по 1.

Задача опроса состояла в том, чтобы оценить уровень этнической терпимости каждого отдельного респондента, спроецировав ему во время опроса ситуацию взаимодействия с представителями кавказских народов, инокультурных мигрантов и цыган. Такие предполагаемые ситуации касались сферы трудовой занятости, властных отношений, учебы, семьи, медицинского обслуживания, общественных контактов, досуга.

Бытует мнение, что этническая нетерпимость, межэтническая напряженность, ксенофобия в первую очередь обусловлены конкуренцией на рынке труда. Под влиянием мирового финансово-экономического кризиса в 2009-2011 гг. на российском рынке труда отмечался рост удельного веса безработных и частично занятых. Такая же ситуация была характерна и для регионального рынка труда<sup>4</sup>. В этой связи респондентам был задан ряд вопросов, связанных с занятостью, перспективами трудоустройства, материального благосостояния, возможностями карьерного роста.

На вопрос «Обращались ли Вы за последние 2 года в службы занятости с целью найти работу?» подавляющее большинство (83,2%) респондентов ответили отрицательно. Менее одной пятой (16,8%) искали работу через службу занятости. Значительно большее количество респондентов (48,7%) в последние два года искали более подходящую работу, чем та, на которой они трудятся, самостоятельно либо через знакомых. Это в три раза превышает число

<sup>4</sup> В конце декабря 2009г. в области было зарегистрировано 54,2 тыс. безработных, что в 2,26 раза превысило уровень декабря 2008г. «Скрытая» безработица по экспертным оценкам составляла 120тыс. человек. По состоянию на 22. 12.2010 г. численность зарегистрированных безработных составила 1,98% (34,5тыс. человек), в декабре 2011 г. было зарегистрировано 23,9 тысячи безработных (1,4%) (<http://www.samarastat.ru>).

самарцев, обращавшихся в службу занятости. Более половины респондентов (51,3%) не искали другую работу. В итоге только около трети респондентов (93 человека, 31,1%) сменили место работы в последние два года, при этом основная часть из этой группы (25,4%) – один раз, более одного раза сменили место работы 5,7% респондентов. Подавляющее же большинство респондентов (68,9%) не меняли место работы.

Обращают на себя внимание причины, побудившие сменить место работы. Основная причина – это необходимость более высокой оплаты труда (41,3%). Мотивация на карьерный рост встречается нечасто: 17,4% отметили вариант «мне нужен карьерный и профессиональный рост». От общего количества участников опроса это составляет 7%. Еще 6,6% отметили, что они сменили место работы, так как им необходима работа по специальности. Вынуждены были сменить место работы из-за нехватки средств на жизнь 13,2%. От общего количества участников опроса это составляет 5,3%. Примерно пятая часть (21,5%) из тех респондентов кто сменил в последние два года место работы, вообще затруднились объяснить причины своих действий.

Как видим в условиях экономического кризиса основная часть самарцев (68,9%) сохранила свои рабочие места, а две трети (65,3%) сменивших место работы сделали это, руководствуясь такими рациональными мотивами, как более высокая оплата труда, возможности карьерного роста, желание работать по специальности. В принципе стратегии трудовой карьеры, в частности мотивы, толкающие работника искать новое место приложения его профессиональных знаний и навыков, являются индикаторами рынка труда. На основании полученных результатов можно констатировать, что ситуация на региональном рынке труда достаточно благополучная. Подтверждается этот вывод и незначительным количеством самарцев, вынужденно лишившихся своего рабочего места.

В условиях общего для России и Самарской области роста безработицы, обуслов-

ленного мировым финансово-экономическим кризисом, помимо добровольной смены работы часть работников могла лишиться своих мест и по другим, вынужденным причинам. Однако подавляющее большинство участников опроса (80,8%) не теряли своей работы в последние два года, и только пятая часть респондентов оказались в числе тех, кто потерял работу. На вопрос «Случалось ли Вам за последние 2 года терять место работы?» утвердительно ответили 19,2% (Таблица 1).

Таблица 1. Распределение ответов на вопрос «Если за последние 2 года Вы лишались места работы, то каковы основные причины? (укажите один ответ)» (в% к числу респондентов, терявших место работы)

Варианты ответов	Результат
По возрасту или по состоянию здоровья	6,3
Не сработались с другими сотрудниками	9,5
Мое место занял приезжий	5,3
Другая причина	47,4
Затрудняюсь ответить	31,6

Из них только 5,3% полагают, что это произошло потому, что его рабочее место занял приезжий (мигрант). То есть пятеро из 57 респондентов, потерявших работу в последние два года, полагают, что причина заключается в том, что их место занял приезжий работник. От общего числа участников опроса это составляет 1,7%.

Только 28 респондентов (9,3% от числа участников опроса) ответили, что в настоящее время не имеют постоянного места работы или постоянного заработка. Из них женщин в два раза больше, чем мужчин. Все эти респонденты были опрошены в Государственном центре занятости г.о. Самара. Остальные 90,5% респондентов имеют постоянное место работы или постоянный заработок. Среди имеющих в настоящее время постоянное место работы не-

сколько больше мужчин, чем женщин: соответственно 95,0% и 88,2%.

Хотя фактический опыт потери рабочего места либо постоянного заработка приобрел в последние два года примерно каждый пятый участник опроса (19,2%), но страхи быть уволенным возникают у каждого второго респондента. На вопрос «Возникают ли у Вас опасения, что можете потерять постоянное место работы или постоянный заработок?» 58,5% ответили утвердительно. Из них «иногда возникают» – 46,9%, «часто возникают» – 11,6%. При этом у женщин такие опасения возникают чаще, чем у мужчин: 61,0% и 54,0% соответственно. Следовательно, фрустрации экономического характера довольно широко распространены среди жителей Самары. Только треть респондентов (32,9%) не опасаются оказаться на положении уволенного, 8,7% затруднились ответить.

Несмотря на то обстоятельство, что у значительной части участников опроса хотя бы иногда возникают опасения остаться без работы или постоянного заработка, треть из них не смогли объяснить причину подобного состояния. Часть респондентов связали свои опасения с возрастом или состоянием здоровья, трудовыми конфликтами (Таблица 2).

*Таблица 2. Распределение ответов на вопрос «Если бы так случилось, что Вы потеряли постоянное место работы или постоянный заработок, какие возможные причины? (укажите один ответ)», (в % к числу респондентов)*

Варианты ответов	Результат
Возраст или по состоянию здоровья	17,7
Трудовой конфликт	14,3
Мое место займет приезжий	1,7
Другая причина	33,0
Затрудняюсь ответить	33,3

Как видно из таблицы свои опасения потерять постоянную работу либо постоянный заработок только 1,7% респондентов связывают с тем, что их место займет приезжий. Принципиальных различий в определении каких-либо причин вероятной потери работы между мужчинами и женщинами не обнаружено.

Несмотря на распространенность среди самарцев фрустраций экономического характера, многие из них настроены оптимистично и готовы строить либо строят планы на будущее. Такой вывод можно сделать, проанализировав результаты ответов на вопрос «Что для Вас важнее: получать хорошую зарплату или продвигаться по службе (занимать более высокие должности)?» Большинство респондентов хотели бы получать хорошую зарплату и продвигаться по службе (в целом 43,3%, среди мужчин 40,8%, среди женщин 44,7%), примерно столько же (в целом 41,3%, среди мужчин 41,7%, среди женщин 41,1%) довольствовались бы хорошей зарплатой. Только 16 участников опроса (5,3%, среди мужчин 6,8%, среди женщин 4,6%) индифферентны: их не интересует ни карьера, ни материальное благополучие. Возможно, что такие настроения результат личных неудач, но определенное, как видим, в данном случае незначительное влияние на социальный пессимизм оказывает ситуация «социального риска». Возможны и иные причины подобных настроений, однако очевидно, что большинство опрошенных самарцев можно охарактеризовать как социальных оптимистов. Принципиальных различий в позициях мужчин и женщин не обнаружено.

Практически все участники опроса (290 человек) ответили на вопрос «Если Вы хотели бы продвигаться по службе, то какие существуют препятствия?». Четверть из этой группы (24,1%) ответили, что для их продвижения по службе препятствий нет. При этом мужчины чаще, чем женщины не склонны видеть причины, препятствующие их продвижению по службе (31,4% и 20,2% соответственно). Часть респондентов отметили, что они «не хотят продвижения по

службе» (14,5%, среди мужчин 14,7%, среди женщин 14,4%). Возраст и состояние здоровья – это достаточно редкая причина, препятствующая карьерному росту: по мнению только 11% (12,7% мужчин и 10,1% женщин) участвующих в опросе самарцев именно эти обстоятельства мешают им продвигаться по службе. О такой причине, мешающей карьерному росту, как то, что «более высокие должности получают приезжие», заявили только 2,1% респондентов (2,9% мужчин и 1,6% женщин).

Социальный оптимизм, отмеченный выше, еще более отчетливо проявился при ответах самарцев на вопрос «В ближайший год или два будете ли Вы стараться что-то делать, чтобы доходы Вашей семьи (или Ваши личные доходы) существенно возросли?» Помимо нацеленности на карьерный рост и высокую зарплату, более трех четвертей (84,7%) участников опроса готовы к определенным действиям, способствующим росту их материального благополучия. Принципиальных различий между мужчинами и женщинами не отмечено: 86,4% мужчин и 83,8% женщин выразили готовность к каким-либо действиям, способствующим росту материального благосостояния семьи или их лично.

Более того, подавляющее большинство участников опроса (72,7%) намерены приложить усилия к улучшению жилищных условий. Принципиальных различий между мужчинами и женщинами не отмечено: утвердительно ответили на вопрос «Будете ли Вы стараться что-то делать, чтобы Ваши жилищные условия существенно улучшились?» 71,8% мужчин и 73,1% женщин.

Таким образом, несмотря на влияние мирового финансово-экономического кризиса на экономику и региональный рынок труда, **работники предприятий и учреждений Самары не связывают свой профессиональный статус, наличие либо отсутствие работы с приезжими (мигрантами), не видят в них конкурентов. Для подавляющего большинства самарцев, принимавших участие в опросе, характерен социальный оптимизм.**

В опрос был включен блок тестов, направленных на определение уровня этнической терпимости / нетерпимости местного населения. В целом уровень этнической терпимости респондентов составил 22,18%. Уровень этнической терпимости/нетерпимости дифференцирован по сферам жизнедеятельности, в которых собственно и происходят контакты местного и приезжего (мигрантского) населения. Распределение показателей уровня этнической терпимости (суммарный результат) по сферам контактов приводится ниже:

занятость – 34,98%  
учеба – 32,12%  
медицина – 24,20%  
общественные контакты – 22,92%  
семья – 19,33%  
досуг – 16,93%  
власть – 11,69%

Самый высокий уровень этнической терпимости самарцев отмечен в сфере занятости: суммарно по трем индикаторам 34,92%. Индикаторы: «В Самаре из каждых 10 уборщиков улиц, какое количество мигрантов Вам кажется допустимым?», «В Самаре из каждых 10 рабочих-строителей, какое количество мигрантов Вам кажется допустимым?», «В Самаре из каждых 10 водителей общественного транспорта, какое количество мигрантов Вам кажется допустимым?».

Такой результат вполне коррелирует с выводами, сделанными по итогам исследовательского проекта «Изучение адаптационно-интеграционного потенциала старожильческого населения и культурно отличимых мигрантов в региональном сообществе». В частности авторами исследования было отмечено, что в целом местное население готово поддерживать усилия государства по привлечению мигрантов для решения проблем трудовых ресурсов в таких отраслях как строительство, ЖКХ, промышленность. При этом более трети представителей местного населения счита-



ют, что мигранты могут занимать должности только рабочих низкой квалификации<sup>5</sup>.

Самый низкий уровень этнической терпимости самарцев отмечен в сфере власти: суммарно по трем индикаторам 11,69% Индикаторы: «В Самаре из каждых 10 полицейских, какое количество выходцев с

Вы бы предпочли?», каждый второй (50,1%) отметил «ноль»<sup>6</sup>. Столь категорическое, массовое неприятие «кавказцев» в качестве попутчиков на отдыхе едва ли базируется на личном опыте. Можно с уверенностью сказать, что перед нами «плоды» сконструированных фобий и предубе-

Таблица 3. Распределение показателей уровня этнической терпимости/ нетерпимости (в % от количества ответивших респондентов)

Сфера	Абсолютная терпимость - оценка 10	Медианный показатель - оценка 5	Абсолютная нетерпимость - оценка 0
занятость	8,2	9,6	21,0
учеба	11,1	9,4	20,2
медицина	14,8	5,4	45,6
досуг	7,5	6,5	50,3
общественные контакты	1,5	3,8	38,1
власть	3,4	2,1	66,7
семья	10,0	1,4	56,0

Кавказа Вам кажется приемлемым?», «Из 10 кандидатов на пост главы Самары, сколько выходцев с Кавказа Вам кажется приемлемым? », «Из каждых 10 руководителей предприятий Самары, сколько выходцев с Кавказа вам кажется предпочтительным?». Представляется, что отчасти сама формулировка тестовых ситуаций провоцировала респондентов, но и ответы респондентов свидетельствуют о том, что предубеждения в отношении «кавказцев» широко распространены и продолжают воспроизводиться. Многие респонденты мотивировали свои ответы тем, что если кавказец станет начальником или полицейским, «он тут же своих потянет», «будет вынужден покрывать своих». По этой же причине низкий уровень этнической терпимости проявили самарские респонденты в сфере досуга: около 17% готовы отправиться в туристическую поездку в одной группе с кавказцами. На вопрос «Представьте, что Вы направляетесь в туристическую поездку с группой из 10 незнакомых людей. Сколько кавказцев в такой группе

ждений. А вот в сфере медицины респонденты чаще руководствовались не расхожими стереотипами или предубеждениями, а здравым смыслом: «лишь бы врач был хорошим специалистом», «когда болеешь, не до национальности врача» и т.п. На вопрос «Из 10 обращений к врачам, в скольких случаях Вы бы предпочли врача кавказского происхождения» абсолютную терпимость (10 баллов) проявили 14,8% респондентов. Это самый высокий показатель абсолютной терпимости (таблица 3).

Если в целом по массиву уровень этнической терпимости респондентов составил 22,18%, то для мужчин этот показатель составляет 20,23%, для женщин – 23,20%. По сферам жизнедеятельности (контактов) принципиальных различий в уровне этнической терпимости мужчинами и женщинами не отмечено, но некоторые отличия все-таки существуют. Например, по всем сферам, кроме сферы трудовой занятости, женщины проявили себя несколько толерантнее, чем мужчины. В сфере трудовой занятости уровень этнической терпимости мужчин составил 36,06%, женщин –

<sup>5</sup> Мухаметшина Н.С., Кандауров С.П., Явкин Н.В. «Новые мигранты» в региональном сообществе: практики взаимодействия и интеграционный потенциал. – Самара, 2011., с. 94.

<sup>6</sup> Каждый индикатор оценивался по шкале от 0 (абсолютная нетерпимость) до 10 (абсолютная терпимость) баллов.

34,41%. Возможно это небольшое расхождение в позициях мужчин и женщин можно объяснить тем, что мужчинам чаще приходится работать совместно с мигрантами из государств Средней Азии и Закавказья, так как сами сферы наибольшего потребления мигрантского труда (строительство, ЖКХ, сельское хозяйство) по преимуществу являются «мужскими». Женщины несколько лояльнее, чем мужчины, настроены в отношении студентов – кавказцев и школьников из мигрантских семей: 34,30% и 27,96% соответственно. Уровень этнической терпимости в сфере учебы определялся на основании ответов на следующие вопросы: «В Самаре из каждых 10 студентов, какое количество выходцев из республик Кавказа Вам кажется предпочтительным?», «В Самаре из каждых 10 школьников, какое количество детей трудовых мигрантов Вам кажется приемлемым?».

Женщины более терпимо относятся к бракам с мигрантами, кавказцами и цыганами: уровень этнической терпимости женщин составил 21,49%, мужчин – 15,21%. Индикаторы, по которым замерялась этническая терпимость в семейной сфере: «Представьте, что трое Ваших родственников заключили брак и имеют свои семьи или собираются заключить брак. Из трех случаев, какое количество браков с кавказцами Вам кажется приемлемым?», «Представьте, что трое Ваших родственников заключили брак и имеют свои семьи или собираются заключить брак. Из трех случаев, какое количество браков с цыганами Вам кажется приемлемым?», «Представьте, что трое Ваших родственников заключили брак и имеют свои семьи или собираются заключить брак. Из трех случаев, какое количество браков с трудовыми мигрантами Вам кажется приемлемым?».

На вопрос «Из 10 обращений к врачам, в скольких случаях Вы бы предпочли врача кавказского происхождения» женщины также отвечали более лояльно, чем мужчины. В сфере медицины уровень этнической терпимости женщин составил 25,13%, мужчин – 22,43% (в целом этот показатель составил 24,20%). При этом следует учесть,

что женщины обращаются к врачам значительно чаще, чем мужчины, следовательно, с одной стороны, женщин можно считать более компетентными, с другой стороны у женщин больше возможностей повлиять на характер взаимодействия представителей местного населения и кавказцев. В сфере досуга уровень этнической терпимости женщин составил 17,87%, мужчин – 15,15% (в целом этот показатель составил 16,93%).

В сфере общественных контактов уровень этнической терпимости женщин составил 23,99%, мужчин – 20,87% (в целом этот показатель составил 22,92%). Этот показатель замерялся на основании блока вопросов - индикаторов: «Из каждых 10 людей, встречаемых на улицах Самары, в скольких случаях незнание русского языка Вы бы назвали допустимым?», «Если бы на телевидение появилась программа на языках, которые Вы не знаете, то из каждых 10 программ, какое количество на других языках Вы бы назвали допустимым?», «Представьте, что в связи с Вашей работой нужно поддерживать деловые отношения с 10 людьми. Какое количество среди них Вы бы предпочли, чтобы они были кавказцами?», «Представьте, что в связи с Вашей работой нужно поддерживать деловые отношения с 10 людьми. Какое количество среди них Вы бы предпочли, чтобы они были цыганами?», «Представьте, что в связи с Вашей работой нужно поддерживать деловые отношения с 10 людьми. Какое количество среди них Вы бы предпочли, чтобы они были трудовыми мигрантами?».

Как уже отмечалось, самый низкий уровень этнической терпимости наши респонденты проявили в сфере власти, при этом мужчины настроены более жестко, чем женщины: уровень этнической терпимости соответственно составил 10,52% и 12,31% (в целом – 11,69%).

Возраст оказывает достаточно заметное влияние на установки респондентов. Хотя представители трех возрастных групп проявили единодушие в своих позициях, в целом наиболее лояльными оказались участники опроса от 18 до 29 лет, несколько

уступают респонденты из группы 30 – 49 лет, самый низкий уровень этнической терпимости отмечен в старшей возрастной группе: соответственно 24,95%, 22,55%, 18,63%. По всем выделенным в опросе контактными сферам, кроме семьи, представители старшей возрастной группы показали самый низкий уровень этнической терпимости: занятость – 28,36%, учеба – 24,79%, медицина – 19,55%, общественные контакты – 19,93%, досуг – 14,55%, власть – 8,52%. В сфере семейных отношений позиции представителей старшего поколения практически совпало с позициями средней возрастной группы: уровень этнической терпимости составил 17,93% и 17,86% соответственно. Молодежная группа показала самый высокий уровень этнической терпимости в таких контактных сферах как занятость (40,62%), учеба (40,83%), медицина (26,90%), досуг (19,51%), семья (21,09%), медицина (26,60%), общественные контакты (24,96%). В сфере власти позиции представителей молодежной группы практически совпало с позициями представителей средней возрастной группы: 12,83% и 13,46% соответственно.

В связи с такими результатами закономерно возникает вопрос: почему представители старшего поколения, выросшие в условиях советского интернационализма, столь категорично не приемлют мигрантов из бывших республик СССР, а молодежь, социализация которой проходит в совершенно иных условиях, настроена вполне лояльно, особенно в сфере трудовой занятости и учебы. Выше уже отмечалось, что, несмотря на влияние мирового финансово-экономического кризиса на региональную экономику и рынок труда, работники предприятий и учреждений Самары не связывают свой профессиональный статус, наличие либо отсутствие работы с мигрантами, не видят в них конкурентов. Вероятнее предположить, что представители старшего поколения, более остро переживая ситуацию «социального риска», утрату привычных ценностей экстраполируют эти переживания на межличностные контакты, которые, в силу непривычности, «инаково-

сти», несут дополнительную психологическую нагрузку и возможные стрессы. Молодежь, выросшая в «эпоху перемен», подходит к восприятию и оценке подобных жизненных ситуаций, видимо, более рационально. Данное исследование показывает, что ставшие уже привычными заявления чиновников, прессы, правозащитников, а вслед за ними и части научных работников о том, что именно молодежь наименее терпима к инокультурным приезжим позволяет уточнить ракурс этой нетерпимости. Применяемый в опросе метод тестирования дает возможность произвести более точную оценку, чем обычные социологические вопросы анкеты.

Следует учитывать, что 90% участников опроса – это работающие самарцы (только 10% были опрошены в центре занятости). Поэтому возраст как фактор снижения конкурентоспособности на рынке труда оказывал «давление» при выборе позиции, той или иной точки зрения. Отвечая на вопрос «Возникают ли у Вас опасения, что можете потерять постоянное место работы или постоянный заработок?», 27,3% представителей старшего поколения отметили, что они не волнуются по поводу рабочего места, среди средних возрастов таких еще меньше – 20,6%, а среди молодежи – 41,7%. То есть, подавляющее большинство респондентов старшей возрастной группы в большей или меньшей степени переживают по поводу рабочего места и постоянного заработка. Страхи и переживания по поводу вероятной потери работы и постоянного заработка, необходимости сменить привычное место работы еще более характерны для респондентов, включенных в среднюю возрастную когорту (30 - 49 лет). В этом возрасте, как правило, на попечении работающих членов семьи находятся дети, поэтому вероятность потери постоянного заработка воспринимается особенно остро. Провоцируют и подпитывают переживания такого рода среди представителей старшей и средней возрастных групп безрадостная перспектива проживания на пенсию, состояние государственной

(бесплатной) медицины, постоянный рост платы услуг ЖКХ.

Переживания по поводу возможного увольнения – очевидный признак социальной фрустрации. И этот признак отражает связь с наименьшей терпимостью к «чужакам». Уровень этнической терпимости респондентов, у которых опасения потерять работу или постоянный заработок возникают иногда, составил 20,84%, у тех, кто часто переживает такие опасения – 22,8%. Респонденты, ответившие, что у них таких опасений не возникает, характеризуются более высоким уровнем этнической терпимости – 24,17%. Даже затруднившиеся сказать, есть ли у них комплекс боязни потерять постоянное место работы, занимают промежуточное положение по показателям терпимости – 23,75%. Напомним, что в целом уровень этнической терпимости составил 22,82%. Следовательно, результаты опроса подтверждают мнение тех исследователей, которые базовую причину этнической нетерпимости и ксенофобий видят в ситуации «социального риска», неизбежным спутником которой являются массовые социальные фрустрации. Так, анализируя состояние и перспективы внешней трудовой миграции в российские регионы, социологи отмечают противоречивость и конфликтность взаимодействий мигрантов и местных сообществ. «Противоречивость и конфликтность этого взаимодействия предопределены неразрывной связью с современным этапом трансформации российского социума на принципах капиталистического жизнеустройства с присущими ему социальными антагонизмами, всплесками этнофобий и национализма, жесткой борьбой за вытеснение либо подчинение конкурентов»<sup>7</sup>. По справедливому замечанию К. Мокина, «ксенофобия – реакция населения на воображаемые или реальные угрозы в ситуации, когда у населения, по его мнению, ограничены ресурсы выживания или ограничены

возможности сохранения своих позиций или интересов»<sup>8</sup>. Этническая нетерпимость, конечно, не обязательно принимает такие радикальные формы как этно - или мигрантофобии, но в основе последних всегда обнаруживается этническая нетерпимость.

В ситуации «социального риска», (по терминологии Э. Дюркгейма - «социальной аномии») депривация, то есть поиск виновников личных и ингрупповых неудач и проблем, поиск «врагов народа», «врагов нации» включает в свою орбиту всех «других», «ненаших», «подозрительных». Таким образом, инокультурные приезжие или местные социальные изолянты типа цыган сравнительно легко превращаются в объект депривации. Этому способствует и недолгий срок непосредственного, «лицом к лицу» общения представителей местного населения и приезжих, когда культурная дистанция, культурная граница не абстрактные научные понятия, а повседневность, материализованная в манере поведения, культуре питания, организации досуга и прочем.

Подтверждение этим рассуждениям находим при сопоставлении результатов ответов на вопрос анкеты «Что для Вас важнее: получать хорошую зарплату или продвигаться по службе (занимать более высокие должности)?» с распределениями уровня этнической терпимости. Среди ответивших на данный вопрос наименее терпимо проявили себя те, кто желает увеличения материального достатка (общий уровень этнической терпимости – 21,73%) либо одновременного продвижения по службе и увеличения материального достатка (общий уровень этнической терпимости – 21,79%). Более терпимы те респонденты, кто хотел бы продвигаться по службе, но по каким-то причинам не связывают это с материальным достатком (общий уровень этнической терпимости 25,72%). Наиболее терпимыми оказались индивиды, которым не надо ни материального достатка, ни

<sup>7 7</sup> Дмитриев А.В., Пядухов Г.А. Мигранты в новой среде. Практики взаимодействия. – М.: Альфа – М., 2011. – С.77.

<sup>8</sup> Мокин К. Групповые стратегии интеграции этнических миграционных сообществ. – Саратов, 2006. – С.140.

продвижения по службе: общий уровень этнической терпимости этой группы (16 человек) – 31,0%, в сфере занятости – 40,12%, власть – 14,12%, учеба – 43,27%, семейная сфера – 31,25%, медицина – 38,75%, сфера общественных контактов – 32,77%, досуг – 33,75%. Этническая терпимость представителей этой группы<sup>9</sup> во всех выделенных для изучения контактными сферами заметно превосходит средние показатели. Подавляющее большинство опрошенных активно стремятся к материальному благополучию, возможно по этой причине проявили интолерантность, хотя, как показывают ответы на прямые вопросы, конкурентов в лице приезжих самарцы не видят.

Сопоставляя результаты ответов на вопросы «Что для Вас важнее: получать хорошую зарплату или продвигаться по службе (занимать более высокие должности)?» и «Если Вы хотели бы продвигаться по службе, то какие существуют препятствия?», обратим внимание на две группы респондентов: на тех, для которых первостепенное значение имеет карьера (назовем их условно «карьеристы») и тех, кто не хочет продвижения по службе. В целом несколько менее терпимыми оказались «карьеристы» и, напротив, не ставящие перед собой цели продвижения по службе – более терпимыми. Общий уровень этнической терпимости «карьеристов» составил 25,72%, не стремящихся к карьере – 26,19%. Однако ситуация «плавает», если сопоставлять ответы представителей двух этих групп по контактными сферами: занятость соответственно 41,84% и 44,93%; власть соответственно 12,85% и 16,68%; учеба – соответственно 39,41% и 34,6%; семья – соответственно 20,26% и 22,22%; медицина – соответственно 27,38% и 18,82%; общественные контакты – соответственно 26,5% и 25,79%; досуг – соответственно 18,57% и 20,0%. Другими словами, в нашем случае такое значимое социальное качество как нацеленность на карьеру не оказывает

влияние на этническую терпимость, на восприятие инокультурных «других». Возможно, что полученный результат обусловлен возрастом «карьеристов»: все-таки стремление к карьере в первую очередь характерно для молодых, а именно эта группа респондентов оказалась наиболее терпимой.

В исследовании принимали участие работники 14 трудовых коллективов, представляющие 8 категорий предприятий, учреждений, организаций. Самый высокий уровень этнической терпимости отмечен у работников учреждений категория 1А, в которую были включены государственное казенное учреждение «Дом дружбы народов» и министерство труда, занятости и миграционной политики (всего опрошено 25 респондентов). Уровень этнической терпимости составил 41,86%. Это в два раза выше среднего показателя по массиву (22,18%). Уровень этнической терпимости во всех без исключения контактными сферами существенно отличается как от показателей работников других категорий предприятий, так и от средних распределений по массиву опрошенных респондентов: в сфере занятости он составил 55,02% (средний показатель 34,98%), в сфере власти – 39,34% (средний показатель 11,69%), учеба – 49,27% (средний показатель 32,12%), медицина – 41,33% (средний показатель 24,2%), семья – 56,8% (средний показатель 19,33%), общественные контакты – 39,8% (средний показатель 22,92%), досуг – 30,4% (средний показатель 16,93%). Конечно столь высокий уровень этнической терпимости, прежде всего, характерен для респондентов, представляющих коллектив «Дома дружбы народов», хотя сотрудники областного министерства труда, занятости и миграционной политики также отличаются толерантностью.

Государственное казенное учреждение «Дом дружбы народов» Самарской области – ресурсный центр реализации этнонациональной политики, создан в 2001 г. В настоящее время входит в структуру администрации губернатора. В качестве респондентов были опрошены 15 работников это-

<sup>9</sup> В.В. Степанов называет представителей данной группы «кнестяжатели» (см. в данном издании).

го учреждения, непосредственно контактирующие с активом общественных национально-культурных организаций, творческими коллективами. В «Доме дружбы народов» наряду с другими расположены офисы общественных национально-культурных организаций, представляющих интересы мигрантских общин и народов российского Северного Кавказа: «Лига азербайджанцев Самарской области», общество таджикстанцев «Пайванд - Единство», «Благотворительный фонд помощи киргизскому народу «Манас-Ата» «Национальный грузинский культурный центр «Мамули», армянская организация «Наири», чеченская «Вайнах». Ряд организаций, хотя и не имеют постоянного офисного помещения в «Доме дружбы народов», получают организационную, методическую, информационную и финансовую поддержку в рамках областных целевых программ и планов. К числу таких организаций относятся две узбекские общественные организации «Алишер Навои» и «Узбекская община», туркменский национальный центр «Ватан», «Гуманитарная ассоциация туркменского землячества в Поволжье», осетинский культурный центр «Алания», «Армянская община», цыганская «Романи Дума»<sup>10</sup>.

Таким образом, сотрудники «Дома дружбы народов» имеют постоянный опыт общения с представителями тех народов, которые в массовом сознании занимают нишу нежелательных «других» и по отношению к которым в нашем исследовании замерялась этническая терпимость. Относительно иных включенных в опрос работников предприятий и учреждений города сотрудники «Дома дружбы народов» отличаются высокой этнической терпимостью. Объясняя этот «феномен», как нам кажется, следует учитывать не только подбор кадров, но и опыт общения. Именно непосредственное, повседневное общение нивелирует влияние ложных стереотипов, клише, пре-

дубеждений<sup>11</sup>. В этой связи приведем высказывание В. Мукомеля: «Частота контактов местных жителей и вновь прибывших позитивно влияет на их взаимоотношения. Но для этого требуются годы и опыт многих поколений, по крайней мере, в местах компактного расселения этнических общин»<sup>12</sup>. Опыт наших наблюдений свидетельствует, что дисперсное расселение, а в условиях Самары, Тольятти, других городов, ряда сельских территорий области такой тип расселения является преобладающим, интеграция инокультурных внешних и внутренних мигрантов происходит значительно быстрее<sup>13</sup>.

Самый низкий уровень этнической терпимости зафиксирован у работников предприятия ОАО «Теплохот», на котором было опрошено 30 респондентов (категория 3А). Уровень этнической терпимости работников этого предприятия составил 10,94%. Это в два раза ниже среднего показателя по массиву (22,18%). «Теплохот» – это акционерная компания, занимающаяся поставками от европейских производителей оборудования, материалов, монтажом инженерных систем водо- и теплоснабжения. Компания относится к группе предприятий с высокоэффективным производством. Уровень этнической терпимости в сфере занятости составил 25,12% (средний показатель 34,98%), власть – 0,43% (средний показатель 11,69%), учеба – 15,53% (средний показатель 32,12%), медицина – 8,89% (средний показатель 24,2%), семья – 10,0% (средний показатель 19,33%), общественные контакты – 12,16% (средний показатель 22,92%), досуг – 7,33% (средний показатель 16,93%).

<sup>11</sup> См., например: Лебедева Н.М., Лунова О.В., Стефаненко Т.Г. Тренинг этнической толерантности для школьников. М., 2004, сс.207 – 234.

<sup>12</sup> Мукомель В. Миграционная политика России. Постсоветские контексты. – М., 2005, с.224.

<sup>13</sup> Проект «Анализ институционализированных адаптационно-интеграционных практик старожильческого населения и культурно отличимых мигрантов в региональном сообществе». Исполнители: Н. Мухаметшина (рук.), С. Кандауров, Н. Явкин Грант РГНФ, 2012г., №12 – 13 -63001.

<sup>10</sup> <http://www.samddn.ru>

В целом результаты ответов работников конкретных предприятий настолько противоречивы, что объяснить их только на основании предложенных исследовательской группой критериев выделения категорий не представляется возможным. Разберем несколько таких казусов. Категория «престижная и непрестижная бюджетная организация» была представлена профессорско-преподавательским и учебно-вспомогательным составом архитектурного и инженерно-экономического факультетов Самарского государственного архитектурно-строительного университета. Архитектурный факультет котируется как престижный внутри самого университета, на региональном и федеральном уровнях. Условия труда здесь лучше, а суммарный доход выше, чем на инженерно-экономического факультете, который в последние годы потерял привлекательность. Однако уровень этнической толерантности оказался обратно пропорционален социально-материальной ситуации на факультетах: общий уровень этнической терпимости на АФ составил 17,28%, на ИЭФ – 23,33%; в сфере занятости уровень этнической терпимости составил соответственно 34,75% и 28,29%; власть – соответственно 6,68% и 9,15%; учеба – соответственно 29,92% и 34,15%; семья – соответственно 10,74% и 20,37%; медицина – соответственно 16,67% и 25,33%; общественные контакты – соответственно 17,42% и 25,34%; досуг – соответственно 12,67% и 16,0%.

Как было представлено выше, самый низкий уровень этнической терпимости был зафиксирован у работников благополучного в финансово-экономическом плане акционерного предприятия «Теплохот». Однако увидеть в этом некую закономерность, опираясь на результаты данного исследования, не представляется возможным, поскольку совершенно иной алгоритм установок отмечен у работников другого предприятия, входящего также в категорию благополучных – ОАО «Самарапласт». Общий уровень этнической терпимости работников ОАО «Самарапласт» составил 22,45%, работников ОАО «Теплохот» –

10,94%; уровень этнической терпимости в сфере занятости составил соответственно 42,06% и 25,12%; власть – соответственно 8,84% и 0,43%; учеба – соответственно 36,7% и 15,53%; семья – соответственно 19,63% и 8,89%; медицина – соответственно 23,33% и 10,0%; общественные контакты – соответственно 23,05% и 12,16%; досуг – соответственно 28,33% и 7,33%. Как видим результаты заметно отличаются между предприятиями одной категории. При этом на одном из них, ОАО «Самарапласт», уровень этнической терпимости, как в целом, так и по выделенным контактным сферам практически не отличается от средних распределений по массиву. Полученный на ОАО «Теплохот» срез явно «сигнализирует» о неблагополучной ситуации, возможно затяжном социальном конфликте, не имеющем ничего общего ни с негативной практикой взаимодействия с инокультурными мигрантами, кавказцами, цыганами<sup>14</sup>, ни с межэтническим (межнациональным) конфликтом.

Еще один пример – это результаты опроса работников предприятий, также отнесенных к 3 категории, но представляющих малоэффективные акционерные производства – это ОАО «Металлист» и «Волготанкер». И в этой паре зафиксированы довольно заметные различия, хотя в целом уровень этнической терпимости укладывается в средние показатели. Общий уровень этнической терпимости работников ОАО «Металлист» составил 20,99%, работников ОАО «Волготанкер» – 24,56%; уровень этнической терпимости в сфере занятости составил соответственно 23,66% и 43,06%; власть – соответственно 10,59% и 15,33%; учеба – соответственно 27,75% и 37,67%; семья – соответственно 25,19% и 19,26%;

<sup>14</sup> Полагаем, что и цыгане не оказали исключительного влияния на столь явно выраженную этническую неприязнь работников предприятия. Негативное восприятие цыган, обусловленное, чаще всего голословными обвинениями в наркоторговле, других неблагоприятных «промыслах», «неправедно нажитом богатстве» широко распространено среди населения. Но это предубеждение оказывало воздействие и на другие категории респондентов.

медицина – соответственно 26,33% и 24,0%; общественные контакты – соответственно 23,7% и 23,7%; досуг – соответственно 12,0% и 16,67%.

Более низкий уровень этнической терпимости, чем в среднем по массиву, оказался у работников благополучных коммерческих предприятий (4 категория) – Центра эстетической медицины «DANNE», «Глазной клиника Бранчевского», кафе «Кофе и мысли», салона красоты «Ваниль» (опрошено 30 человек). Общий уровень этнической терпимости работников коммерческих предприятий составил 19,31% (средний показатель 22,18%), Только в сфере трудовой занятости работники этой группы предприятий проявили лояльность к «чужакам»: уровень этнической терпимости составил 40,5% (средний показатель 34,98%). В сфере власти – 6,72% (средний показатель 11,69%), учеба – 29,97% (средний показатель 32,12%), медицина – 12,22% (средний показатель 24,2%), семья – 20,0% (средний показатель 19,33%), общественные контакты – 20,45% (средний показатель 22,92%), досуг – 10,0% (средний показатель 16,93%). Можно предположить, что повышенные требования к качеству труда, конкуренция за рабочее место в условиях сравнительно высокого вознаграждения формируют у работников этих предприятий установки неприятия любых других (возможных конкурентов), некий «синдром кастовости», который и проявился в ходе опроса. К тому же в кавказцах, в частности армянах, могли увидеть реальных конкурентов.

У респондентов категории 5, к которой были отнесены соискатели Государственного центра занятости г.о. Самара (опрошено 30 человек) также отмечен низкий уровень этнической терпимости – 14,94%. При этом у респондентов этой группы зафиксирован самый низкий уровень этнической терпимости в сфере занятости (18,89%). В целом именно в сфере занятости отмечен самый высокий уровень этнической терпимости самарцев (34,98%). В других сферах уровень этнической терпимости соискателей Государственного цен-

тра занятости также ниже средних показателей: власть – 7,19% (средний показатель 11,69%), учеба – 21,33% (средний показатель 32,12%), медицина – 14,67% (средний показатель 24,2%), семья – 11,11% (средний показатель 19,33%), общественные контакты – 16,08% (средний показатель 22,92%), досуг – 15,0% (средний показатель 16,93%).

Особого внимания, несмотря на немногочисленность (5 человек, 1,7% от общего числа респондентов), заслуживает группа респондентов, которые в последние два года потеряли работу и при этом полагают, что произошло это потому, что их «место занял приезжий». Уровень этнической терпимости этой группы респондентов крайне низкий – 10,40%, что в 2 раза ниже среднего показателя по массиву. Эта группа «лидирует» и по отдельным сферам: занятость – 15,83% (средний показатель – 34,98%), власть – 0,0% (11,69%), учеба – 14,4% (32,12%), медицина – 0,0% (24,2%), общественные контакты – 7,00% (22,92%), досуг – 4,0% (16,93%). Респонденты этой группы проявили неадекватную толерантность в семейной сфере: уровень этнической терпимости в семейной сфере составил 40,0% (средний показатель 19,33%). Не желая контактировать с кавказцами, цыганами, трудовыми мигрантами в сфере труда, учебы, досуга, раздражаясь от звучания на улицах и общественных местах города, на экранах телевидения незнакомой речи, полностью отказываясь признавать кавказцев в качестве полицейских, руководителей городской администрации, руководителей предприятий, врачей, эти респонденты, более, чем кто-либо готовы вступать в браки, поощрять браки родственников с теми же кавказцами, цыганами и трудовыми мигрантами. Поэтому мы назвали позицию представителей этой группы неадекватной. Но из-за малочисленности данной категории какие-либо дальнейшие наблюдения социологическим методом невозможны.

Суммарный уровень этнической терпимости тех респондентов, которые полагают, что их продвижению по службе препятствует практика предоставления более



высоких должностей приезжим (6 человек, 2,1% от общего числа опрошенных), несколько отличается от среднего по массиву: 15,88% и 22,18% соответственно. Наиболее заметны отличия в сфере власти (0,56%, в целом по массиву 11,69%), досуга (6,67%, в целом по массиву 16,93%), медицины (11,67%, в целом по массиву 24,2%), занятости (22,8%, в целом по массиву 34,98%).

На примере трех описанных выше групп респондентов можно в очередной раз увидеть, что **обиженные, испытывающие психологический дискомфорт люди склонны винить в своих неудачах и проблемах других**, в том числе этнических «других». Следует отметить, что **статус безработного либо пережитый опыт потери рабочего места, постоянного заработка снижает уровень этнической терпимости**.

Уровень материального благосостояния, точнее его субъективное восприятие, как оказалось, практически не повлиял на уровень этнической терпимости респондентов. Уровень этнической терпимости респондентов, определивших свое материальное положение как «хорошее» составил 23,09%, как «затруднительное» - 22,31%, как «тяжелое» - 21,31%. Уровень этнической терпимости респондентов затруднившихся определить свое материальное благосостояние также практически не отличается от среднего показателя и составляет 21,05%.

Рассмотренные выше распределения свидетельствуют о слабой или, по крайней мере, не прямой зависимости показателей этнической терпимости от экономических факторов.

Таким образом, респонденты проявляют определенную лояльность в трудовой сфере (занятость) и образовании (учеба), но не готовы допустить инокультурных мигрантов, представителей кавказских народов и цыган в семейную сферу, во властные структуры, каждый второй испытывает фрустрацию при контактах в туристической поездке, в транспорте, магазинах, на улице и т.п. (досуг, общественные контакты), почти столько же не хотели бы обращаться

к врачу, имеющего кавказское происхождение.

О том насколько удовлетворяются этнокультурные запросы населения, о самочувствии самарцев в этой сфере можно судить по ответам на вопрос «Как Вам кажется, нужна ли в Вашем городе специальная политика властей по регулированию межнациональных отношений?». Подавляющее большинство респондентов (80,7%) убеждены в том, что власти Самары должны проводить специальную политику по регулированию межнациональных отношений. Каждый десятый полагает, что такая политика не нужна, нет мнения по этому вопросу также у каждого десятого респондента. Зафиксированы определенные различия мнений по этому вопросу между мужчинами и женщинами: 84,3% женщин и 73,8% мужчин убеждены в необходимости политики по регулированию межнациональных отношений; среди мужчин почти в 4 раза больше тех, кто считает, что самарские власти не должны заниматься вопросами регулирования межнациональных отношений (18,4% и 4,6% соответственно). Фактически единодушный подход к политике в сфере межнациональных отношений можно объяснить различными причинами: поликультурным составом населения, предполагающим специальные усилия органов управления по удовлетворению этнокультурных запросов, по предотвращению социальной напряженности, конфликтов; неудовлетворенностью населения состоянием дел в сфере межэтнических отношений, недовольством тем, как удовлетворяются этнокультурные запросы; напротив, удовлетворенностью населения состоянием дел в сфере межэтнических отношений и этнокультуры, желание в дальнейшем сохранить внимание властей к этим направлениям. Очевидно, что мнение самарцев обусловлено не экономическими, а социокультурными факторами. Инструментарий опроса не предусматривал выяснение мотивации позиций. Тем не менее, столь убедительный результат позволяет рекомендовать властям города не только продолжать деятельность в сфере межнациональных

отношений, но использовать адекватные формы ее реализации, разрабатывать новые технологии.

Помимо массового опроса в ходе исследования были опрошены 40 экспертов. Все эксперты, в том числе руководители общественных национально-культурных организаций, представляющих интересы культурно отличимых мигрантов, являются гражданами Российской Федерации, относят себя к местному населению. В экспертном опросе приняли участие:

Категория 1. Представители органов государственной власти и местного самоуправления и журналисты.

Заместитель директора государственного учреждения «Дом дружбы народов»

Специалисты аппарата правительства Самарской области – 3 человека

Заместитель руководителя Управления Федеральной миграционной службы по Самарской области

Специалист Администрация г.о. Самара

Руководители подразделений Администрации губернатора Самарской области – 2 человека

Журналисты – 2 человека

Категория 2. Сотрудники служб занятости.

Сотрудники государственного центра занятости г.о. Самара – 10 человек

Категория 3. Представители руководства обследуемых предприятий и организаций.

Декан архитектурного факультета СГАСУ

Декан Инженерно-экономического факультета СГАСУ

Директор ОАО «Самараметаллопласт»

Директор ОАО «ТеплоХот»

Директор государственного учреждения «Дом дружбы народов»

Главный бухгалтер ОАО «Волготанкер»

Директор ПБОЮЛ «Центр эстетической медицины «DANNE»

Директор ООО «Глазная клиника Бранчевского»

Директор ИП «Кафе «Кофе и мысли»

Директор ИП «Салон красоты «Ваниль»

Категория 4. Научные работники, изучающие проблемы труда, социальных, этнических и миграционных процессов.

Научные работники СГАСУ – 2 человека

Категория 5. Представители общественных организаций этнокультурной и миграционной направленности.

Руководители азербайджанской, армянской, киргизской, узбекской, татарской, туркменской, чувашской, русской национально-культурных организаций – 8 человек.

Самарская область является регионом-донором и до октября 2008 года, когда в орбиту мирового финансово-экономического кризиса оказались втянутыми целые отрасли российской экономики, по ряду показателей занимала ведущие позиции. Осенью 2008 г. динамичное развитие экономики и социальной сферы региона приостановилось. Существенно, как уже отмечалось выше, выросла безработица: в декабре 2008 г. она составляла 23,9 тысяч, в декабре 2009 г. - 54,2 тысячи, или 3,1% от экономически активного населения. На протяжении 2009г. влияние мирового кризиса продолжало нарастать. По итогам года индекс промышленного производства составил 71,1% к соответствующему периоду 2008г., ВВП области снизился на 17,7%, что вдвое выше показателей по Российской Федерации. По экспертным оценкам негативное влияние кризиса в наибольшей степени ощутили предприятия машиностроения, являющиеся основной экономически образующей отраслью для Самарской области<sup>15</sup>. Благодаря комплексу мер, принятых региональными и федеральными властями, кризисные явления удалось достаточно быстро купировать, а затем восстанавливать экономику. В ноябре 2010 г. в своем выступлении на заседании Губерн-

<sup>15</sup> Самарская область // Этнополитическая ситуация в России и сопредельных государствах. Ежегодный доклад 2010 /Сеть этнологического мониторинга и раннего предупреждения конфликтов// Под ред. В.А. Тишкова и В.В. Степанова. - М., 2011. - С.315.

ской Думы, бывший в то время губернатором области В. Артяков констатировал, что «практически во всех секторах экономики области наблюдается посткризисный восстановительный период», «при сохранении нынешнего темпа восстановления экономики докризисный уровень может быть достигнут уже в 2012 году»<sup>16</sup>. Продолжала улучшаться ситуация на рынке труда, в частности сократилась безработица. Если в конце 2009 г. она достигала 54,2 тысячи официально зарегистрированных безработных, то в декабре 2010 г. было зарегистрировано 34,5 тысячи безработных, в декабре 2011 г. 23,9 тысячи (соответственно 3,1%, 1,98% и 1,4% от экономически активного населения)<sup>17</sup>.

Помимо такой важной составляющей как уровень безработицы состояние рынка труда определяется спросом на рабочую силу, качеством рабочей силы и иными макро- и микроэкономическими показателями. По мнению большинства экспертов (45%, 18 человек) в последние годы ситуация на самарском рынке труда, несмотря на мировой финансово-экономический кризис, остается неизменной. Более четверти (27,5%, 11 человек) считают, что ситуация обострилась, 17,5% (7 человек) экспертов отметили, что в городе бывают ситуации, свидетельствующие об обострении отношений на местном рынке труда. Два эксперта (5%) полагают, что ситуация на рынке труда даже улучшилась.

На вопрос «Существует ли в Самаре конкуренция за рабочие места?» большинство экспертов ответили утвердительно (29 человек, 72,5%). Только 11 экспертов (27,5%) считают, конкуренции за рабочие места в городе нет. Абсолютное большинство (57,6%) полагают, что наибольшая конкуренция за рабочие места существует в промышленности и строительстве. В целом 29 экспертов (72,5%) назвали предприятия, на которых есть конкуренция за рабочие места, в частности это завод «Прогресс»,

СНТК им. Н.Д. Кузнецова, «Самараэнерго», «Нефтехимпроект», транспортные предприятия Самары, ЖЭУ, ТСЖ и РЭУ. Отмечена экспертами и конкуренция за рабочие места в таких направлениях коммерческой деятельности как торговля продуктами питания (7 ответов), торговля непродовольственными товарами (7 ответов), сфера услуг (3 ответа), финансы и частный извоз (по 1 ответу).

При этом абсолютное большинство (22 человека, 55,0%) экспертов считают, что влияние мигрантов на рынок труда незначительно, что мигранты занимают незначительную часть рабочих мест, «отнимая» их у местных жителей. Часть экспертов (13 человек, 32,5%) занимают противоположную позицию: по их мнению, мигранты оказывают значительное влияние на местный рынок труда. Некоторые эксперты (10 человек, 25%) считают, что мигранты занимают значительную часть мест, на которых могли бы работать местные жители. Противоречиво выглядят оценка экспертами характера влияния мигрантов на ситуацию с занятостью: 32,5% полагают, что это влияние скорее отрицательное, 25,0% - скорее положительное, 37,5% отметили, что в использовании труда мигрантов есть как положительные, так и отрицательные моменты. По мнению экспертов, больше всего мигрантов трудится в строительстве (36 ответов). Также мигранты трудятся в торговле (17 ответов), частном извозе (16 ответов), на рынке (16 ответов), в сельском хозяйстве (13 ответов), в ЖКХ (10 ответов). В принципе это мнение совпадает с той информацией, которой располагает Управление Федеральной миграционной службы по Самарской области<sup>18</sup>. Хотя сразу же оговоримся, что эта информация далеко не полная, так как часть мигрантов не сообщают о своем рабочем месте в соответствующие службы УФМС.

По мнению абсолютного большинства экспертов (60,0%) в трудовой сфере бывают конфликты, связанные с мигрантами, и чаще всего такого рода конфликты возни-

<sup>16</sup> <http://www.adm.samara.ru>

<sup>17</sup> Рассчитано по данным Самарстата/<http://www.samarastat.ru>

<sup>18</sup> <http://www.ufms63.ru>

кают в самых конкурентных отраслях – промышленности и строительстве (20 ответов). При этом часть экспертов считают, что такого рода конфликты бывают редко (37,5%), другие, напротив, – часто (22,5%). Для нескольких экспертов (12 человек, 30%) этот вопрос оказался сложным и они не смогли на него ответить. Еще 4 эксперта полагают, что в трудовой сфере конфликтов с мигрантами нет. Отмечены конфликты на предприятиях РЭУ, ЖЭУ, ТСЖ (3 ответа), на рынках и в кафе (3 ответа), в торговле продуктами питания (13 ответов), в торговле непродовольственными товарами (11 ответов), в сфере услуг (1 ответ), в финансовой сфере (2 ответа). Такие противоречивые мнения заставляют предположить, что большинство экспертов опирались на личный опыт, частную информацию, публикации в СМИ. Это естественно, так как никакого мониторинга ни органами власти, ни организациями предпринимателей, ни профсоюзом мигрантов «Опора» не ведется.

В действительности конфликтные ситуации, в которых, так или иначе, задействованы трудовые мигранты, явление достаточно распространенное. Согласимся с оценкой ситуации российских исследователей миграционных проблем А.В. Дмитриева и Г.А. Пядухова, которые отмечают, что «произвол работодателей, высокая степень эксплуатации при заниженной оплате труда вполне закономерно порождают недовольство трудящихся-мигрантов, создают пространство потенциальных конфликтов»<sup>19</sup>.

Перечислив основные сферы занятости мигрантов в Самаре, эксперты оценили их взаимоотношения с местными жителями по следующей шкале: 5 – отношения очень хорошие, 4 – отношения хорошие, 3 – отношения нейтральные, 2 – отношения плохие, 1 – отношения очень плохие. Результаты оценок приведены в таблице 4.

Таблица 4. Оценка экспертами взаимоотношений местных жителей и мигрантов в основных сферах занятости

Сферы занятости мигрантов	Средний балл
Частный извоз	2,3
Строительство	2,8
Торговля	2,7
Сельское хозяйство	3,2
ЖКХ	3,0
Рынок	2,6

Как видим, ни в одной сфере занятости эксперты не сочли возможным оценить взаимоотношения трудовых мигрантов и местного населения как «плохие» или «очень плохие». Практически во всех сферах, по мнению экспертов, взаимоотношения можно определить как нейтральные. Только в сфере частного извоза, по мнению экспертов, взаимоотношения трудовых мигрантов и местного населения очень напряженные (мы бы назвали эту экспертную оценку «чуть лучше, чем плохие»).

В последнее десятилетие в Самарскую область приезжают на заработки десятки тысяч мигрантов из бывших республик СССР. Преобладают среди них этнические таджики, узбеки, киргизы, азербайджанцы, армяне. По данным УФМС по Самарской области в 2011 г. на миграционный учет было поставлено 243 тысячи иностранных граждан. Это на 17,2% больше, чем в 2010 г. По данному показателю Самарская область находится на первом месте в ПФО<sup>20</sup>. За 7 месяцев 2012 г. на миграционный учет поставлено более 133 тысяч иностранных граждан, из них свыше 53,5 тысяч приехали из Узбекистана, около 27 тысяч из Таджикистана, около 8 тысяч из Киргизии, свыше 8 тысяч из Казахстана, свыше 9 тысяч из Азербайджана, свыше 7 тысяч из Армении<sup>21</sup>.

Перечислив национальности мигрантов, которые живут и работают в Самаре, эксперты должны были оценить их взаимоотношения с местными жителями.

<sup>19</sup> Дмитриев А.В., Пядухов Г.А. Мигранты в новой среде. Практики взаимодействия. – М.: Альфа – М., 2011. – С.33.

<sup>20</sup> <http://www.ufms63.ru>

<sup>21</sup> Справка УФМС по Самарской области. 10.08.12г. Архив автора.

ношения с местными жителями по следующей шкале: 5 – отношения очень хорошие, 4 – отношения хорошие, 3 – отношения нейтральные, 2 – отношения плохие, 1 – отношения очень плохие. Результаты оценок приведены в таблице 5.

Таблица 5. Оценка экспертами взаимоотношений местных жителей и мигрантов

Национальность мигрантов	Средний балл
армяне	3,5
киргизы	3,3
казахи	3,2
таджики	2,8
узбеки	2,8
азербайджанцы	2,6

По мнению экспертов наиболее благополучно складываются отношения местного населения и армян, хотя их тоже нельзя назвать однозначно хорошими. Однозначно плохих взаимоотношений эксперты не видят: с кем-то они почти нейтральные (таджики, узбеки), с кем-то более чем нейтральные со знаком плюс (киргизы, казахи), несколько напряженнее отношения с азербайджанцами.

Помимо личного опыта общения с инокультурными мигрантами, а он у жителей Самары достаточно активный, на стереотипы восприятия и характер взаимоотношений большое влияние оказывают СМИ. По мнению большинства экспертов (19 человек, 47,5%) СМИ занимают скорее нейтральную позицию по использованию труда мигрантов в экономике области: информация о том, что мигранты занимают рабочие места, отнимая их у местных жителей, в СМИ отсутствует. Часть экспертов (8 человек, 20%), напротив, полагают, что СМИ размещают такого рода материалы. Четверть экспертов затруднились с ответом. При этом большинство экспертов (19 человек, 47,5%) полагают, что та информация о мигрантах, которую предлагают СМИ, носит негативный характер. Всего 2 эксперта позитивно оценили освещение миграционной тематики СМИ, а каждый пятый эксперт (9 человек, 22,5%) проявил осторож-

ность в оценке материалов СМИ по проблемам миграции и мигрантов. Наш опыт анализа материалов СМИ по указанной тематике свидетельствует о том, что материалы по проблемам миграции и мигрантов конструируют в массовом сознании скорее негативный образ мигранта, однако собственно трудовые аспекты освещаются крайне редко<sup>22</sup>.

По мнению экспертов, мигранты не оказывают сколь либо заметного влияния на местный рынок труда. Конфликты в основных сферах приложения труда мигрантов возникают нечасто. Вместе с тем взаимоотношения местных жителей и мигрантов, учитывая мнение экспертов, скорее следует назвать нейтральными. Наиболее напряженные сферы – это частный извоз, торговля, рынок. Наиболее благополучно складываются отношения местного населения с армянами, достаточно напряженные отношения с азербайджанцами. Позиции, высказанные экспертами, коррелируют с результатами массового опроса.

Таким образом, экономическое самочувствие самарцев, проблемы занятости в регионе не являются непосредственным источником межэтнической напряженности. Вместе с тем, положение безработного, безусловно, оказывает негативное влияние на уровень этнической терпимости. В целом же довольно низкий уровень этнической терпимости, характер взаимодействия местного населения и мигрантов обусловлен не столько экономическими, сколько социокультурными факторами, что и пре-

<sup>22</sup> См., например: Мухаметшина Н. «Новые мигранты» в локальном сообществе: изменения в правовом положении и социально-культурная адаптация // Бюллетень Сети этнологического мониторинга и раннего предупреждения конфликтов. №81. – М., 2008; Мухаметшина Н. «Новые мигранты» как часть местного сообщества // Новые этнические группы в России. Пути гражданской интеграции / под ред. Степанова В. В., Тишкова В. А. - М.: ФГНУ "Росинформгротех", 2009. – С.269-282; Мухаметшина Н. Деятельность общественных институций диаспор по защите прав трудовых мигрантов // Права и свободы человека, защита национальных меньшинств в Российской Федерации: сб. науч. статей. – Саратов: Поволжский институт им. П.А. Столыпина, 2012, сс. 78-83.

допределяет конкретный круг рекомендаций в адрес властей. Суть таких рекомендаций заключается в том, что было бы заблуждением и даже стратегической ошибкой рассматривать общественные, в т.ч. межнациональные отношения как механическое продолжение проблем, возникающих в сфере занятости на региональном рынке труда. Одним только решением трудовых и миграционных вопросов нельзя добиться социального мира, а значит – и социального благополучия.

По итогам исследования необходимо сказать о рекомендациях в адрес органов власти. На основе специальных исследований мониторингового типа (а не просто на основании запросов работодателей) необходимо определить на уровне региона и муниципальных образований сферы экономики, отрасли, типы и группы предприятий, нуждающихся в притоке рабочей силы, в том числе иностранных трудовых мигрантов; определить профессиональный, квалификационный, образовательный состав потенциальных работников.

В условиях Самарской области необходимо создавать условия для притока мигрантов с определенными возрастными, образовательными, профессиональными и иными важными для региона характеристиками.

В целях устранения нелегальных посредников необходимо создавать дополнительные и оптимизировать деятельность существующих легальных посредников на рынке труда – служб найма мигрантов, служб юридического сопровождения, информационных агентств. Кроме того, требуются специализированные службы, занимающиеся профессиональной подготовкой, переквалификацией и трудоустройством мигрантов. Важно организовывать и проводить адаптационные курсы для мигрантов, в том числе курсы по изучению русского языка.

В целях предотвращения конфликтов, профилактики ксенофобии и экстремизма организовывать и проводить совместные тренинги для мигрантов и работников различных структур, предоставляющих соци-

альное, правовое, медицинское, образовательное сопровождение пребывания мигрантов на территории области; совместные тренинги («школы толерантности») для школьников, студентов, работающей молодежи, активистов общественных организаций.

Используя СМИ, социальную рекламу, праздничные и другие массовые мероприятия, властям разного уровня следует организовать этнокультурное просвещение местного населения, включая презентации образцов этнической культуры, быта, языка, форм праздничного досуга мигрантских этнических общин. На базе Дома дружбы народов Самарской области следует создать информационно-обучающий центр культуры коммуникации и «банк технологий» толерантного взаимодействия в поликультурном и поликонфессиональном регионе. Следует проводить мультикультурные мероприятия (фестивали, декады, конкурсы, спартакиады) при непосредственном участии представителей различных групп местного населения и мигрантов, оказывать финансовую и организационную поддержку таким мероприятиям.

Необходимо усилить методическое обеспечение этнокультурно ориентированных общеобразовательных и воскресных школ; проводить олимпиады родного, в том числе русского, языка, конкурсы чтецов на родном, в том числе русском, языке. В учебные программы общеобразовательных школ, учреждений среднего и высшего профессионального образования включить курсы этнокультурной направленности; разрабатывать и внедрять региональные программы «религии в Самарской области». Было бы правильно развивать систему воскресных школ, в программы которых включать изучение культуры народов России, сопредельных государств, в том числе русской культуры, изучение основ религиозной этики.

Необходимо на практике обеспечить равный доступ представителей всех национальных сообществ к государственным СМИ. Поддерживать национально-культурные и иные общественные органи-

зации, деятельность которых направлена на позитивное правовое, культурное, языковое, социальное просвещение местного населения и мигрантов. Стимулировать совместные для разных общественных организаций социально ответственные виды деятельности, связанные с проблемами трудоустройства и социальной защиты, как мигрантов,

так и местного населения. Крайне полезно проводить конкурсы журналистских работ по этнокультурной, этноконфессиональной тематике, в качестве специального направления выделять работы, способствующие интеграции общин мигрантов и местного сообщества.

---

## Местные о мигрантах: надо пройти весь путь, чтобы стать «своим»

Мокин К.С.

Саратовская область является одним из наиболее принимающих регионов России. По оценке областной миграционной службы, с конца 1990-х до 2010 г. в Саратовскую область прибыло примерно 260 тыс. человек, что составляет почти 10% от численности населения области. Это большой показатель с точки зрения влияния миграции на все сферы жизнедеятельности территории, в том числе и на сферу межнациональных отношений.

Область привлекательна для мигрантов, она обладает большим производственным и научным потенциалом, развитой инфраструктурой. Привлекательность Саратовской области обусловлена также относительной социально-политической стабильностью.

Кроме того, складывающаяся демографическая ситуация в области, как и в целом по стране, объективно требует дополнительного привлечения трудовых ресурсов для обеспечения экономики региона. население области сокращается. Ежегодное отрицательное сальдо населения региона составляет 18-22 тыс.чел. При этом, согласно данным официальной статистики, после пика миграции из новых независимых государств в начале 1990-х гг., естественная убыль населения области уже не покрывается его миграционным приростом, который имеет тенденцию к снижению.

Упрощенная процедура постановки мигрантов на учет, введенная в последние несколько лет, позволила, отчасти, стабилизировать потоки трудовых мигрантов в регион. Так по официальным данным Министерства труда, занятости и миграции Саратовской области в 2011 г. было выдано 53 положительных заключения на привле-

чение и использование 443 иностранных работников, в т.ч. по видам экономической деятельности: 371 чел. – «строительство», 22 чел. – «обрабатывающие производства»; 15 чел. – «гостиницы и рестораны»; 5 чел. – «оптовая и розничная торговля»; 30 чел. – «предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг». Иностранная рабочая сила предполагалась к поступлению в область из 18 стран дальнего зарубежья и Туркменистана. В рейтинге основных стран, из которых привлекались рабочие и специалисты, лидирующие места заняли Турция (288 чел.), Германия (52 чел.) и Китай (12 чел.)<sup>1</sup>.

Однако, по оценкам местных экспертов, реальное количество мигрантов на территории области значительно превышает данные официальной статистики. То есть большинство мигрантов проживают здесь незаконно, чаще всего без регистрации по месту жительства или пребывания. Основную роль в формировании такой ситуации играет, по мнению экспертов, наличие фактически открытой границы с Казахстаном, через которую идет большой поток нелегальных мигрантов.

Если рассматривать официальные данные по странам выбытия, то с территории Казахстана, Киргизии, Турции, Узбекистана прибыло лиц больше, чем вернулось на родину. Таджикистан тоже достаточно активно поставляет мигрантов. Наиболее часто повторяющейся официальной причиной прибытия является туризм. Чаще всего мигранты расселяются в городах.

---

<sup>1</sup> <http://www.mintrud.saratov.gov.ru>



Исследование проводилось в г.Балаково Саратовской области. Город представляет собой крупнейший промышленный и административный центр Саратовской области, «точкой роста» региональной экономики. В городе активно развиваются все виды бизнеса (крупный, средний, малый бизнес). В Балаковском муниципальном районе реализуются мощнейшие инвестиционные проекты по строительству металлургического завода Северсталь, российско-французского завода по производству инертных газов, комплекса по переработке твердых бытовых отходов.

Значительный спрос на рабочую силу привлекает в город жителей не только окрестных поселений, малых городов и сел, но из ближнего зарубежья (Казахстан, республика Средней Азии).

Город в течение последних 7-10 лет является «точкой притяжения» мигрантов. По данным УФМС в 2011г. в Балаковском районе поставлено на миграционный учёт 3491 иностранных граждан и лиц без гражданства, из них 489 в визовом порядке, 698 на основании почтовых уведомлений, 79 на основании уведомлений с гостиниц. Основная цель визита иностранных граждан в г. Балаково – работа, частный туризм. Наибольшее количество мигрантов прибывают из Узбекистана, Азербайджана, Казахстана, Турции, Армении, Таджикистана, Украины, Туркмении.

В городе высок уровень конкуренции среди высококвалифицированных специалистов за высокооплачиваемые места, особенно в таких секторах экономики, как энергетика и смежные с ней отрасли. много подрядных организаций на Балаковской атомной станции, на Саратовской ГЭС и т.д.

Ситуация на рынке труда города формируется под влиянием множества факторов, ключевыми из которых являются старение экономически активного населения, миграционный отток молодых квалифицированных кадров в центральные регионы России (Москва, Московская область), - с одной стороны, а с другой – ростом потребности в квалифицированной рабочей силе в индустриально-технологических отраслях.

К текущим стратегическим преимуществам рынка труда Балаковского муниципального района относятся качественные характеристики имеющегося трудового потенциала – сравнительно высокая квалификация и образованность работающих. Одна из проблем – значительное сокращение числа специалистов индустриального профиля. Основные причины – снижение числа предприятий с законченным циклом производства, падение престижности сложного труда, отток наиболее эффективных работников в новые сектора экономики, либо переезд в центральные части России (Москва, Московская область, С.-Петербург).

в Балаковском муниципальном районе сложилась ситуация, когда при наличии вакансий в производственной сфере потребность в кадрах не может быть удовлетворена, что является одним из факторов, сдерживающих потенциальные возможности экономического роста.<sup>2</sup>

Значительная часть работающих сосредоточена на крупных и средних предприятиях. По прогнозу Управления Пенсионного фонда Российской Федерации в Балаковском районе количество пенсионеров будет расти и к 2015 году составит 66,4 тыс. человек. Неравномерность замещения поколений отражается на показателе демографической нагрузки на трудоспособное население. Так, на 1000 человек трудоспособного населения (137 210 человек) в 2010 году приходилось 592 человека нетрудоспособного возраста (моложе трудоспособного - 31 780 человек и старше трудоспособного – 49 480 человек).

В ближайшие годы ожидается дальнейшее сокращение численности населения трудоспособного возраста, что станет сдерживающим фактором воспроизводства трудовых ресурсов и определит увеличение демографической нагрузки на трудоспособное население.

<sup>2</sup> Концепция социально-экономического развития Балаковского муниципального района до 2020 года ([www.admbal.ru](http://www.admbal.ru)).

В 2010 году число зарегистрированных безработных составило 1,6% от экономически активного населения района при уровне 1,3% по Саратовской области, 2,1% в среднем по России. Уровень регистрируемой безработицы составил 0,9%.

В связи с этим повышение качества трудовых ресурсов как нематериального фактора конкурентоспособности экономики и инвестиционной привлекательности района, оптимальное распределение и использование человеческого потенциала будет являться одной из главных задач социально-экономического развития.

Именно в контексте этого вызова ключевым видится стимулирование миграционных процессов, повышение миграционной привлекательности и города, и региона, в целом.

Однако население города и региона достаточно негативно относится к потенциальной возможности увеличения числа мигрантов. Образ мигранта, как правило, представленного в СМИ, составлен из набора отрицательных черт и характеристик. Более того, официальные лица, в т.ч. и в УФМС по Саратовской области вместо того чтобы стимулировать интеграционные процессы как со стороны мигрантов, так и местных жителей, стремятся как можно жестче отмаркировать линию между ними. В частности, заместитель начальника областного управления ФМС Петр Кропивец в своем интервью центральной областной газете заявил, что (орфография, стиль и слог сохранены) *«Если по отношению к прибывшим происходит 10 преступлений, то они совершают против местных 100. При этом на выездной комиссии по правам человека в Энгельсе было зафиксировано, что нетерпимость у приезжих друг к другу выше, чем у местных жителей. Значит, мы более лояльны, более толерантны, терпимы к ним. Я объяснил это представителям диаспор, на что они ответили, что, мол, нами проводится мало разъяснительной работы. Тогда посоветовал им сделать памятку о поведении в России не только на русском, но и на их национальных языках. Ведь, как узбек, ехая к нам ра-*

*ботать, может ее прочитать, если он не знает русского языка. Поэтому мы с уполномоченным по правам человека Ниной Лукашовой договорились, что диаспоры сделают памятки и передадут их на границы. И чтобы они потом знали, что приезжие иностранцы должны соблюдать законы, традиции, не поворачиваться задом к христианским святыням, не есть где нипопада и т.д. А то получается, что в России они ведут себя хуже, чем мы, принявшие их здесь».*

Далее он вообще заявляет что *«Процент иностранцев в любом населенном пункте не должен превышать 10%. Если эта цифра выше, то местному населению становится неуютно. Думаю, что лет через 20 проблема мигрантов в России примет более напряженный характер.... Но надеюсь, что к тому времени в России будет другая политика, другие условия, законодательство по мигрантам. И тогда уже с ними церемониться не будут: неправильное поведение - ликвидация гражданства - отправка на этническую родину. А там пусть кричат, сколько хотят».*<sup>3</sup>

Приведенный пример показывает, насколько распространено подобное отношение к проблеме миграции в современных условиях не только среди жителей региона, но и среди должностных лиц, занимающихся вопросами миграции, межэтнических отношений. Связь миграции и преступности, миграции и этнической нетерпимости, миграции и угрозы терроризма, миграции и антисанитарных условий – подобные дискурсы формируют весь контекст межэтнических отношений в регионе. Практически отсутствуют публикации, позитивно оценивающие миграционные процессы и роль трудовых мигрантов в развитии экономики региона в целом и отдельных отраслей – сельском хозяйстве, строительстве жилья, развитии малого бизнеса.

Проведенный мониторинг региональных печатных и электронных СМИ за последние 3 года показал, что отсутствуют публи-

<sup>3</sup> <http://www.ufms-saratov.ru/press/publications>

кации, позитивно описывающие мигранта<sup>4</sup>. О мигрантах пишут негативно, реже – нейтрально (в основном, когда дело касается официальной информации). Упоминания о мигрантах, как правило, происходит в контексте описания происшествий, аварий, конфликтов. При этом, чаще всего, контекстуально, или прямо, артикулируется, что инаковость мигранта – один из факторов, приведших к происшествию (незнание культурных особенностей современной урбанистической жизни приводит к конфликтам с соседями, незнание языка – к проблемам в оперативном управлении на стройках, стычками с другими рабочими). Иными словами, весь пласт дискурсивных практик ориентирован на то, чтобы:

- подчеркнуть инаковость мигранта, сплести образ если не изгой, непрерывно нарушающего общепринятые нормы и практики поведения, то, по крайней мере – маргинала, лишённого права равного сосуществования с основной массой городских жителей;

- поддержать устойчивые образы, стереотипы потенциальной угрозы «захвата наших территорий», «выдавливанию местного населения со своих мест», «оккупации целых отраслей экономики», «появления новых этнических преступных группировок».

Для проведения исследования уровня этносоциальной нетерпимости в отношении инокультурных мигрантов нами были отобраны крупные предприятия города, коммерческие организации, органы государственной власти и местного самоуправления. Отбор коммерческих предприятий и организаций осуществлялся в соответствии с требованием представленности в континууме «успешные - неуспешные». Также помимо опроса на предприятиях города был проведен опрос экспертов, связанных с проблематикой миграции и этнической нетерпимости.

Целью исследования являлась проверка правильности распространенной посредством дискурса точки зрения, согласно кото-

рой основной причиной этнической нетерпимости является миграция и связанная с ней безработица.

Подавляющее число (более 60%) опрошенных респондентов в последнее время не меняло место работы. Более 30% опрошенных меняли место работы в связи с переходом на новые должности или в другие предприятия и с более высокой оплатой труда или возможности карьерного роста.

При этом 20% опрошенных указали, что они в последние 2 года теряли работу. Основная причина – ликвидация или банкротство предприятий (особенно в кризис 2008-2010 годов), реорганизация, вынужденное увольнение по состоянию здоровья. Лишь менее 3% (что само по себе статистически не значимо) респондентов отметило, что их увольнение связано с появлением приезжего на его месте.

Больше половины респондентов отметили, что они опасаются потерять постоянное рабочее место и постоянный доход, что неизбежно приведет к снижению их уровня жизни. Потенциальными причинами были названы банкротство предприятия, возрастные ограничения или ограничения по здоровью, трудовые и межличностные конфликты. А на предприятиях, где используется неквалифицированная / малоквалифицированная рабочая сила (формовщики в горячих цехах Балаковорезинотехники (БРТ), грузчики и т.д.) были опасения, что их места займут приезжие, т.к. *«они меньше будут просить за свою работу»*<sup>5</sup>.

Почти 60% респондентов отметили, что хотели бы гармоничного сочетания возможностей карьерного роста и достойной заработной платы, хотя более четверти опрошенных отметили первичную важность высокого дохода и лишь 7% отметили, что для них важнее карьерный рост.

Указанная малая группа (7%) – это, в основном, молодые, квалифицированные специалисты. Часть из них честно указали, что у них есть перспективы и ничто не ме-

<sup>4</sup> www.socis-nisi.ru

<sup>5</sup> Здесь и далее курсивом выделены слова информантов, зафиксированные в процессе формализованного интервью.

шает их карьерному росту (27%). Это, в основном, как представители активно развивающихся перспективных или уже «раскрученных» предприятий, как и представители органов государственной власти и местного самоуправления.

Другой немаловажной подгруппой, для которой «другой причиной» (более 30%) стало, как правило, отсутствие карьерных вакансий («вертикальных лифтов»), либо недостаточная компетентность. Несколько респондентов указывали, «что при отсутствии связей» продвинуться невозможно, «отсутствует честный подход к назначению». Таким образом, система «протекции» и негласных поддержек (особенно в крупных холдингах и государственных структурах) является как фактором вертикальной мобильности, так и фактором сдерживания.

В целом, можно отметить, что в организациях, в которых существуют условия карьерного роста, роста доходов, перспективы развития самой организации, существует достаточно высокий уровень конкуренции между ее сотрудниками. При этом конкуренция достаточно высока на всех уровнях организационной иерархии – от низового до высшего звена.

С одной стороны, высокая конкуренция между сотрудниками предприятий и потенциальными иммигрантами объясняется устойчивостью организационной структуры, четкими, прозрачными внутренними правилами взаимодействия и фиксированными условиями карьерного роста, а с другой,- наличием устойчивой связи между карьерным ростом и ростом заработной платы.

Ярким примером может являться распределения уровней терпимости в организациях представляющих органы государственной власти и местного самоуправления, в которых отмечается одни из самых низких показателей уровня терпимости как в целом, так и в сфере властных отношений, семейных отношений.

В организациях, находящихся в условиях стагнации и рецессии уровень конкуренции достаточно высок только в высшем звене управления. Среднее и низовое звено

допускают состязательность, но «не видят в этом смысла» - перемещение по вертикали вверх на одну ступень «ничего не дает, кроме новых обязанностей, за которые никто не платит». Часто бывает, что хозяин (владелец, директор) фирмы, вместо повышения заработной платы пересматривает новую должностную сетку, чтобы повысить самооценку работников – «ну да, был я просто продавец-кассир, а теперь я менеджер по продажам. Даже в трудовой книжке переписали. И что? Кроме как названия новой, более respectable должности ничего нет...».

Таким образом, можно констатировать, что уровень конкуренции за высокооплачиваемые места, особенно в успешных, перспективных предприятиях/организациях достаточно высок.

Особо необходимо отметить группу безработных, опрошенных в центре занятости населения. Это, как правило, лица потерявшие работу вследствие реорганизации (сокращения) на предприятии, либо банкротства предприятий. В основном, это люди, относящие себя к среднему и низовому звену организационной структуры, имеющие, в основном, среднее техническое и высшее образование и имеющие значительный опыт работы.

Однако, по мнению респондентов, в силу сокращения предприятий или их подразделений, устроиться на работу по специальности практически невозможно, а предлагаемые вакансии центром занятости населения их не удовлетворяют - другой вид деятельности и, как правило, существенно ниже уровень оплаты и т.д. Если и предлагаются высокооплачиваемые места квалифицированных рабочих – то, в свою очередь, у респондентов нет требуемых навыков или требуемой квалификации.

Важным элементом деятельности Центра занятости является предоставление информации о вакансиях, заявляемых организациями и предприятиями в рамках будущих квот на привлечение иностранной рабочей силы. Организация или предприятие прежде чем дать заявку на привлечение иностранной рабочей силы должно размес-

тить заявку в Центре занятости, с целью возможности предоставления рабочих мест местному населению, и в случае, если в течении определенного срока вакансии не заполняются, подают квотную заявку в региональное министерство труда и занятости. Подобные объявления организаций играют существенную роль в официальной статистике – число вакансий, как правило, всегда превышает число поставленных на учет как безработных. Однако предъявляемые высокие квалификационные требования предлагается оплачивать по низкому тарифу. Так, например, сварщикам 4-5 разрядов для работы на стройках города предлагается зарплата в 6-7 тыс.рублей, хотя на предприятиях города подобная квалификация оценивается в 12-14 тыс.рублей.

Таким образом, происходит отсечение потенциальных рабочих мест в пользу иностранной рабочей силы, имеющей низкую стоимость, и соответственно, более конкурентную, что приветствуется предпринимателями (организациями), поскольку позволяет снизить себестоимость продукции (услуг).

В процессе исследования респондентам (жителям города) был предложен тестовый материал, направленный на определение уровня терпимости по отношению к инокультурным мигрантам, прибывающим в регион.

В целом, уровень терпимости, согласно полученным результатам тестов среди жителей города - работников предприятий и организаций, оказался низким. Лишь немногим более 4% опрошенных респондентов позитивно оценили присутствие мигрантов в различных аспектах социальной, политической и экономической жизни города. Подавляющая часть (более 77%) настороженно, либо негативно отнеслись к возможности появления культурно отличительных лиц в городе.

Наиболее приемлемыми с точки зрения респондентов, сферы, где могли бы присутствовать мигранты – это учеба. Учеба рассматривается респондентами как механизм длительной адаптации, способствующий смиранию маркеров культурных и лингвистических различий.

Предполагается, что в процессе учебы недавний мигрант усвоит необходимые социальные и культурные стандарты принимающего сообщества. Учеба (обучение в вузе, техникуме) в современных условиях сама по себе не влияет на структурную конкуренцию на рынке труда и в борьбе за «социальные лифты». И при этом – образование – контекстуально предполагает гуманизацию отношений между людьми и социальными группами, выступая своего рода триггером.

Женщины, в отличие от мужчин, более позитивно относятся к появлению иммигрантов в сфере образования, поскольку именно в системе дошкольного, школьного и высшего образования женщины (в роли родителей) сталкиваются с родителями (тоже чаще всего женщинами) и детьми недавних иммигрантов, находят общий язык, обретают позитивные практики взаимодействия.

Характерно, что респонденты «позднесоветского возраста» (30-49 лет), как и молодежь наиболее толерантны к появлению иммигрантов и их детей в системе российского образования. Опрошенные молодые люди – как правило, получили навыки взаимодействия с инокультурными представителями в процессе получения высшего образования, совместной трудовой деятельности. Это – представители наиболее мобильной прослойки общества, активно перемещающиеся как по России, так и посещающие другие страны, они ориентированы на высокие стандарты потребления и соответственно имеющие высокую достигательную мотивацию, в отличие от патерналистской ориентации старшего поколения (от 50 лет и старше).

Молодежь, особенно недавно окончившие местные ВУЗы, отчетливо понимают, что существующая система профессионального образования не является предметом состязательности между местным населением и приезжими, формируя, таким образом, специфическую лагуну «предельно допустимого присутствия» иммигрантов. На наш взгляд именно этим объясняется

высокий уровень этнотерпимости среди лиц с высшим образованием.

Вторая, наиболее значимая сфера, где, по мнению респондентов, приемлемо нахождение мигрантов – работа. При этом подавляющее большинство опрошенных в той или иной мере указали, что это – занятость низового звена, малопрестижная и малооплачиваемая – дворники, озеленители, уборщики подъездов, грузчики, разнорабочие на стройках города и т.п. Появление культурно отличительных мигрантов даже на среднем уровне иерархии скорее рассматривается как экзотика, исключение из правил. По мнению информантов, *«они настолько отличаются от нас, что трудно себе представить, что бы они прошли весь путь от подмастерья до директора...»*, *«у них своя дорога, у нас своя»*, *«цыгане, вот у них есть свой ансамбль в городе, пусть и занимаются своим шоу-бизнесом, а то кроме как попрошайничать и торговать наркотиками ничего не могут»*. В целом, мигрантам отводится роль второстепенной, черновой рабочей силы, не обладающей ни конкурентными преимуществами, ни необходимыми квалификационными навыками.

Рассмотренные выше доводы являются доминирующими среди большей части местного населения города. Респонденты, как и опрошенные эксперты, практически исключают возможность появления мигрантов в структурах государственного управления, предприятиях, связанных с обслуживанием стратегических объектов, таких как Балаковская АЭС, Саратовская ГЭС. По мнению респондентов, это связано с двумя факторами. Первое, – существует достаточно жесткая система подбора и отбора кадров в подобные организации и предприятия, и недавние иммигранты «автоматически» попадают в разного рода «списки не рекомендуемых», поскольку заведомо не обладают необходимым уровнем лояльности – *«кто на самом деле приехал, мы же не знаем...»* *«кто он, откуда, – неизвестно! А если он сторонник терроризма?»* *«нужно туда на работу брать только своих»*.

Второе. Работу в подобных предприятиях (с их высокими зарплатами и социальными пакетами) получить сложно, но можно. Однако, конкуренция при трудоустройстве чрезвычайно высока, и в этой ситуации наличие родственных, межсемейных или дружеских связей является определяющим фактором – *«устроится на атомную? Невозможно. Если у тебя нет знакомых начальников – и не мечтай...»*.

В этой ситуации, появление в наиболее престижных предприятиях и организациях города [недавних] иммигрантов респондентами практически не рассматривается – *«это невозможно, у них нет ни знакомых, ни связей...»*. Таким образом, иммигрантам отказывается в возможности иметь необходимый социальный капитал для включения в существующие социальные лифты и интеграции в существующие высокоэффективные экономические проекты.

Несмотря на декларируемую респондентами в процессе исследования относительную терпимость к иммигрантам в сфере трудовых отношений, «аргументация приемлемости» сводится к допущению, что иммигранты будут работать в сфере обслуживания и за низкую заработную плату. Результат подобных доминирующих представлений несомненно сказывается на конкретных паттернах взаимодействия. Особенно ярко это проявляется в сфере малого и среднего бизнеса. В этой сфере, где широко распространены «серые» практики трудоустройства мигрантов, считается вполне приемлемым брать мигрантов на работу без оформления, предоставления социальных гарантий. Например, некоторые городские такси зарегистрированы как службы по оказанию информационных услуг, и предлагает всем имеющим транспортную работу по перевозке пассажиров. Необходимые требования – автомобиль, права собственности на автомобиль или доверенности, водительские права и мобильный телефон. Диспетчер принимает заявки от жителей города и по телефону передает их водителям. Водители отдают от 10 до 15% полученной за сутки суммы диспетчеру. Именно в эту нишу, активно устраиваются

мигранты из республик Средней Азии, Армении, Азербайджана – никаких особых документов для этого не нужно, официально договоров не заключают, - им «разрешают» работать на машинах которые не соответствуют никаким требованиям и не имеют отличительных знаков такси. В случае аварий, несчастных случаев вся ответственность лежит на мигранте-водителе.

Подобных каналов трудоустройства мигрантов в малом бизнесе достаточно много. У мигранта, приехавшего в Россию на заработки, есть всего один год, после чего он должен выехать из страны. В столь сжатый промежуток времени мигрант стремится реализовать свои прагматические устремления (заработать денег, переслать их в страну исхода, либо найти легитимные способы получения вида на жительство), и соглашается любые условия, диктуемые местными бизнесменами. Экономический характер современной миграции отражается на целевых установках и поведении мигрантов. Мигранты ищут на рынке труда такие ниши, где они могли бы быть конкурентоспособны. Часто единственный и доступный для них ресурс – готовность на тяжелый, мало оплачиваемый, неформальный труд.

Можно с высокой долей уверенности говорить о том, что полученное распределение спектра оценок этнической терпимости является результатом отсутствия индивидуального опыта взаимной интеграции у подавляющего числа местного населения, ориентации на доминирующие стереотипы в отношении инокультурных мигрантов. Жители города редко взаимодействуют с представителями иммигрантов «лицом-к-лицу», поскольку Балаково в своей основе продолжает оставаться моноэтнической средой, где доля языковых и фенотипически отличных меньшинств незначительна. Исключенность мигрантов из принимающего сообщества, использование по отношению к ним более низких стандартов в работе и быту формирует идеологию «двойных стандартов» и образ мигранта – «человека ворового сорта» в общественном сознании.

Несмотря на то, что г.Балаково характеризуется достаточно высоким уровнем женской безработицы, характерным нюансом является более высокая терпимость к инокультурным мигрантам в сфере трудовых отношений среди женщин. На наш взгляд это объясняется рядом факторов:

- опрошенные женщины работали на предприятиях (в организациях), имели стабильный доход и занимали места, требующие достаточно высокой квалификации;

- по оценкам респондентов-женщин (что подтверждается официальной статистикой) в Россию, и Балаково в частности, приезжают в основном мужчины и трудоустраиваются в сегменты рынка труда не пересекающийся с занятость респондентов-женщин.

Таким образом, в обозримой перспективе, секторам рынка труда, где доминирует женская занятость (школы, ВУЗы, бухгалтерии, диспетчера пассажирского автотранспортного предприятия) существующая структура миграционных процессов практически не угрожает, и воспринимается женщинами как приемлемая.

На третьем месте в доверительном интервале стоит сфера досуга, что вполне объяснимо, поскольку на досуге (если это не связано с непосредственными личными контактами), не влияет на самооценку и конкурентные преимущества «местных» жителей. Более того, появление в процессе досуга «иных» создает специфический, «экзотический» колорит времяпрепровождения досуга. А с учетом того, что досуговые компоненты кратковременны (встречи, переезды в отпуск, экскурсии, обеды) то контакты с «иными» не воспринимаются через призму угрозы, а как элемент развлечения.

Отдельно необходимо отметить такой сегмент как «этнические кафе». С одной стороны, это можно воспринимать как бизнес (форму занятости иммигрантов), а с другой – как специфическую форму досуга. С точки зрения досуговой компоненты, - появление инокультурных элементов, обладающих «экзотическим даром» приготовления специфических (аутентичных)

блюдов местным населением приветствуется. *«Мы все равно не умеем делать такой шашлык из баранины как азербайджанцы. Они и мясо маринуют по-другому, и жарят по-другому...»*. При этом «кавказский» колорит кафе – специфическое меню, музыка, фотографии горных сел и аулов на стенах кафе, акцент повара и/или обслуживающего персонала воспринимаются как естественные, как необходимое условие существования подобных «этнических» кафе. Точно также существуют грузинские, армянские, китайские, японские кафе. С другой стороны, «этнические кафе» - это бизнес, подверженный конкуренции за признание потребителя, его привлечение и удержание, и в этом смысле – универсальные правила – это правила бизнеса и экономики, лишённые «этнической ценности». Возможно, именно поэтому, значительная часть персонала в подобных учреждениях – представители местного населения. При этом набор персонала проводит хозяин (управляющий) лично, и один из критериев – это не только знание этнической кухни, но и знакомство с культурой той страны которую персонал «представляет», с ее специфическими социокультурными стандартами.

По сути, мы можем говорить о форме коммерциализации привнесённой этничности. Это наиболее очевидное и наиболее приемлемое направление визуализации этнокультурного разнообразия современного города. Наслаждение жителями города яркой формой и удовлетворение потребности в необычном, экзотическом, собственно, сейчас и воспринимается как культурное разнообразие и культурное богатство. Все это показывает, что значительная часть этнических заведений, часто обставленных со скрупулезностью этнографического музея ориентирована на визуализацию культурного многообразия, но не на самопрезентацию этнокультурных меньшинств.

Исследование показало, что женщины, особенно имеющие высшее образование, более толерантно относятся к появлению инокультурных мигрантов в сфере досуга.

При этом, молодежь в возрасте до 29 лет менее терпима в данной сфере, а старшая возрастная когорта - более терпима. На наш взгляд это объясняется прошлым опытом межэтнического взаимодействия, полученным в процессе социализации в советское время, когда доминировали идеологемы интернационализма.

Наименее приемлемыми для информантов видятся межличностные контакты с мигрантами на уровне семьи. Лишь 12% респондентов допускают в той или иной мере вступление в семейные отношения с инокультурным «иным». Отчасти это объясняется страхами утраты как собственной идентичности, так и потенциальной потерей доминирующих ролей (В условиях патриархата – доминирующая роль принадлежит мужчине,- и не всегда старшему по возрасту, а тому кто *«приносит в дом деньги»*). А в современном представлении – мигрант, в первую очередь, мужчина, активно работающий и обладающий существенным предпринимательским потенциалом). С другой стороны, низкий уровень толерантности в семейных отношениях с инокультурными представителями может быть объяснен возможными (с высокой вероятностью, по мнению респондентов) конфликтами (в первую очередь межкультурными, включающими в себя весь континуум отношений – от культуры принятия пищи до сексуальных предпочтений).

Не меньшую проблему в системе семейных отношений в би-этнической семье представляет процесс надления идентификациями детей. От проблем языка, до проблем отношения к взрослым и сверстникам. Несомненно, каждая культура предполагает свое отношение к маркерам социальной структуры - будь то отношение к женщинам, старшим по возрасту, детям. По мнению информантов именно здесь возможны и чаще всего происходят конфликты. *«Мы ее воспитали как современную, русскую девушку. Она любит танцы, посылки с друзьями и подружками. Помогли найти хорошую работу. Она ездит в отпуск за границу. А теперь что будет? Ее*



*закроют дома, наденут паранджу? Нет! Ни в коем случае!».*

Еще одной из причин низкого уровня терпимости в семейных отношениях выступает несоразмерность социального и экономического статусов «местного населения» и мигрантов. Подавляющее число информантов исходит из допущения, что мигранты не обладают достаточным социальным (статусным) и/или экономическим капиталом для включения в семейные отношения «на равных». Местные жители имеют стабильную работу, жилье, достаточно четко очерченные перспективы, в то время как мигрант «ничего не имеют, ... пусть даже есть какое-то образование. Он все равно не «включен» в наш город. Даже если у него есть деньги. И что? Ну, получит он гражданство, но кто его возьмет к себе на работу? нет... ему надо пройти весь путь, чтобы стать «своим»...».

При этом для «местных» важным является потенциальное осуждение со стороны окружения в случае вступления в брак с «иным». До сих пор поддержание близких (интимных) контактов с инокультурным мигрантом «автоматически» понижает статус женщины и ее семьи (если мы говорим о мигрантах из республик СА и Кавказа). Женщина переходит в более низкий статус, поскольку «выбрала кавказца. хотя своих пацанов нормальных много...». Часто причины смешанных браков (в основном, с представителями Кавказа) объясняются тем, что «Она за деньги его любит. Он как все [кавказцы] крутится, деньги зарабатывает. Русские мужики так не умеют. Она не его, она деньги любит...Ничего... Скоро он себе другую найдет... А что она будет делать?». Вопрос оказывается не риторическим, поскольку в случае развода с мигрантом, «запятнанное прошлое» по местным меркам будет являться фактором выталкивания. Особенно это проявляется в случае межрасовых браков, когда - «непривычной окраски» дети, потом представляют мишень не только для националистических группировок, но и для повседневной осуждающей молвы и в адрес ребенка, и в сто-

рону матери со стороны «дворового окружения».

Результаты обследования показывают, что наименее приемлемым факто межэтнических браков является для людей старшего поколения и людей, имеющих высшее образование. Лица старшего поколения не желают, что бы их дети вступали в межэтнические браки – в этом случае придется осваивать новые культурные нормы, отличные от привычных для них, «делиться» семейным социальным капиталом, предоставляя межсемейные связи, а в ряде случаев и материальные ценности (деньги, жилую площадь) – «я все это для дочери по крупицам собирала. А него что есть? Он нам не ровня..»

Увеличивающиеся разнообразие, неосвоенное и не преобразованное в социальный капитал, фактически становится опорой деструктивных процессов, о чем свидетельствуют латентные конфликты, социальные и межличностные по сути, но межкультурные по своей форме. Приходится констатировать, что рост культурного многообразия стал одним из факторов дестабилизирующим сообщество. Большая часть жителей оказалась не готова проявить такие качества как психологическая гибкость и адаптивность, широта взглядов, терпение и толерантность, готовность принять в свое сообщество новых членов. Напротив, не чувствуя потребности в диалоге с инокультурными мигрантами и испытывая определенный дискомфорт даже от мысли, что необходимо учиться жить с ними бок о бок, люди стали воспринимать появление «иных» как внешнее насилие и угрозу.

Не менее критичным является отношение местных жителей к возможности появления инокультурных представителей в органах власти – соответствующий вопрос был в нашей анкете. Причиной низкого уровня терпимости в этой сфере, на наш взгляд, также является предрассудочный страх «утратить контроль» над символическим полем воспроизводства социальных иерархий. Респонденты откровенно заявляли, мол, они и так недолюбливают власть, а если там появятся инокультурные предста-

вители, *«все это плохо кончится...», «им нельзя туда – мы будем жить в итоге, по их законам и по их меркам...».*

На наш взгляд, стремление ограничить присутствие инокультурных людей в органах власти со стороны местного населения имеет серьезную подоплеку. Властный ресурс позволяет регулировать всю систему социальных отношений в региональном сообществе по определенным правилам. Изменение баланса сил (пусть даже окрашенных в этнические тона) неизбежно повлечет за собой изменение как системы социальных иерархий, так и системы социальных отношений (в широком смысле), основанных на социальных стереотипах и повседневных практиках взаимодействия, что в современных условиях «неустойчивого социального равновесия» не может не вызвать рост социальной напряженности и роста депривации.

Рост депривации может быть объяснен увеличением рассогласования между ожиданиями населения в отношении деятельности местной и региональной власти и реальными действиями последних. Население ожидает действий по развитию территорий, улучшения качества жизни, порядка, чистоты и безопасности на улицах – все то что «традиционно» декларирует местная власть. Однако, вместо это получает рост коммунальных платежей, коммунальные аварии, низкое качество дорог и соответственно высокий уровень аварийности на дорогах. В этой ситуации уровень доверия к местным и региональным властям чрезвычайно низок. Появление инокультурных специалистов в органах власти становится для местного населения еще более неприемлемым.

Появление «новых лиц» во власти и мелькание в СМИ приведет к появлению новых символов (в терминах М. Вебера), связанных с расширением этнической представленности. Это, в свою очередь, может влиять и на символизм существующих социальных, политических и экономических иерархий. С учетом инертности и консервативности городского сообщества (как провинциального), это также приведет

к росту социальной напряженности, ломке или отказу от привычных схем взаимодействия между индивидами и социальными группами. По мнению информантов, мигранты и их деятельность, должны быть ограничены экономическими рамками: *«Пусть себе работают, мы не против, а власть и управление городом мы оставим себе...».*

Общественное мнение, негативно настроенное по отношению к власти, по всей видимости, продолжает гомогенизировать и этнические группы, проводя черту схожести между этническими криминальными авторитетами и всей этнической группой, между отдельными чиновниками и всей системой местной власти в целом. При этом даже не допускается и мысли, что этнические сообщества, как любые социальные группы не монолитны, а глубоко дифференцированы по социальным, статусным, имущественным признакам.

В истории местного самоуправления в Балаково за последние десятилетия был только единственный случай, когда депутатом городского совета стал армянин (В. Манукян) – местный уроженец. Он стал известным в регионе успешным бизнесменом, проявлял себя как меценат и спонсор городских мероприятий. Несмотря на свое «фенотипическое» отличие, местным населением он квалифицируется как «свой», что позволило ему быть наравных с прочими и выиграть выборы. Но, повторим, подобное для нынешних условий города является исключением. Таким образом, появление этнически отличительных лиц в органах власти и местного самоуправления местным населением практически не допускается.

Важно отметить, что наиболее высокий уровень нетерпимости в данной сфере проявляют мужчины, причем старшего возраста. Молодежь более лояльно относится к проблеме появления этнически отличительных лиц в коридорах власти. На наш взгляд это объясняется тем, что молодежь стремится максимально дистанцироваться от власти. Категория «власть» в символическом поле молодежи занимает перифе-

рийное место и не представляет собой площадку конкурентной борьбы.

Старшее поколение относится более щепетильно к вопросу рекрутирования во власть, чем объясняется более высокий уровень нетерпимости. Наглядный «опыт» реформирования местной власти, полученный ими в течение последних 15-20 лет, в том числе и под воздействием СМИ, привил им твердое убеждение, что современная местная власть не в достаточной мере компетентна, коррумпирована, и появление во власти «новых» лиц, с точки зрения старшего поколения, неизбежно приведет к появлению новых коррупционных цепочек, снижению общего качества управления городом – *«..раньше городом хорошо управляли. Чисто было, улицы освещены. А потом начался развал. Дорожное хозяйство Джавалаян захватил. Одни армяне на ремонте дорог работали, - все они озолотились, - а мы теперь по разбитым дорогам ездим...»*.

Более или менее терпимым признается общественным мнением присутствие инокультурных представителей в медицине. В данном случае, медицина представляет собой сферу квалифицированных услуг, где, по мнению респондентов, *«случайных людей не бывает»*. Предполагается, что если человек работает в медицине (вне зависимости от его этнического происхождения), он обладает набором знаний, конвертируемых вне контекста межэтнических отношений. *«Какая разница, кто он? Он же учился в медицинском вузе. Он специалист...», «мне все равно, кто он... лишь бы доктор был хороший...»*. В данном случае доминирует профессиональная маркировка, а не этническая принадлежность. Но есть и группа респондентов, которая высказывается иначе: *«У нас вся медицина продажная...Если туда еще и этих пустить... Совсем все развалится. Без подарка врачу нечего делать в поликлинике...Эти будут брать еще больше. Им же надо свою семью кормить, да еще какую!»*. Таким образом, фобии основываются на убежденности, что с появлением «иных» в системе здравоохранения ситуация еще более ухудшит-

ся. Это весьма важный фактор межгрупповых отношений. Следует учитывать, что в городском здравоохранении нехватка младшего и среднего медицинского персонала почти что тотальная. Катастрофически не хватает и высококвалифицированных специалистов-хирургов, онкологов, маммологов. Средняя зарплата медсестры в городской больнице не превышает 5-7 тыс. руб., при средней зарплате по городу 17-18 тыс. руб. и при реальном прожиточном минимуме в 8-9 тыс. руб. Отсутствие перспектив в зарплате и карьере выталкивает из этой сферы, практически, всю молодежь и квалифицированные кадры. Появление мигрантов в этой сфере деятельности, с одной стороны, могло бы поддержать отрасль, а с другой – вызвать нелицеприятную общественную дискуссию.

Во время опроса руководители медицинских учреждений говорили нам, что они с удовольствием бы взяли на должности техник, младшего медицинского персонала недавних иммигрантов, однако существующая система трудоустройства в подобные учреждения (государственные) практически не допускает этого. *«Я не могу взять негражданина... плюс требования к квалификации, обязательное прохождение медицинского обследования...и потом, мне нужны люди на постоянную работу – а у них срок нахождения на территории страны - до года. Какой смысл? Я их даже посудомойкой в больничную столовую взять не могу...»*. Таким образом, несмотря на существующую потребность в младшем медицинском персонале, с его низким уровнем заработной платы, восполнить эту нишу за счет мигрантов, в силу законодательных и нормативных ограничений не представляется возможным. И, судя по некоторым признакам, в силу общественных предрассудков – тоже.

А каковы установки респондентов на повседневные контакты с «чужаками»? Лишь незначительная доля опрошенных допускает их появление/презентацию в системе межгрупповых отношений. При этом достаточно позитивно оцениваются скорее «свои» мигранты (мордва, чуваш,

украинцы), нежели относящиеся к группе «других» (фенотипически отличимых выходцев с Кавказа, цыган, выходцев из республик Средней Азии). Заметим, что в «официальную» структуру национально-культурных организаций города входят именно «свои». Общины армян, грузин, азербайджанцев, цыган зарегистрированы как некоммерческие организации, они не входят в «Дом национальных культур» города Балаково, а действуют и финансируются исключительно за счет пожертвований и вклада своих соплеменников. Как результат, такие организации практически не принимают участия в городских мероприятиях, сосредоточив свою деятельность на решение внутриобщинных проблем. Лишь община цыган, которые имеют свой национальный ансамбль, выступают в городском парке с музыкальной программой. Характерно, что групповая солидарность миграционных сообществ активно используется на выборах разного уровня. Лидеры общин привлекаются к мобилизации «своего» электората, оказывая существенную поддержку (иногда и финансовую) кандидатам в депутаты.

Нельзя не согласиться с доводом, что в современных условиях диаспора (община диаспоры) становится одной из ключевых форм территориальной организации (со)общества<sup>6</sup>. Община диаспоры заинтересована в интеграции с принимающим сообществом, поскольку это дает дополнительные возможности саморазвития, в том числе и за счет коррумпированной власти. Это определяет непростые отношения между общиной диаспоры и властными структурами на всех уровнях, требующие постоянного согласования отличающихся интересов, в том числе и в сфере общественных контактов, презентации этнокультурной общины в социальном, культурном и экономическом поле городского сообщества. Опять же характерным выглядит распределение ответов респондентов на во-

прос «Как Вам кажется, нужна ли в Вашем городе специальная политика властей по регулированию межнациональных отношений?». Более 66% ответивших отметили, что такая политика необходима, и лишь 15% ответили отрицательно. Вопрос о специальной политике в области межэтнических отношений на уровне города за последний год широко обсуждался. Вызвано это тем, что в Балаково резко выросло число группировок с ксенофобскими убеждениями. Нередки случаи, когда стены домов и гаражей расписаны антикавказскими лозунгами, происходят столкновения на межнациональной почве. Только за последние несколько месяцев произошли ряд физических избиений студентов-представителей Закавказья. Официальные версии правоохранительных органов – «межличностный или бытовой конфликт», хотя сами потерпевшие отмечали, что риторика «победившей стороны» была напрямую связана с этническим происхождением избитых. СМИ города стараются по возможности избегать упоминания подобных инцидентов, и тем более проводить собственные журналистские расследования, поскольку существующее правовое поле не предусматривает гарантий безопасности ни журналистам, ни их информантам.

В этнически разнообразном сообществе местные СМИ чаще подчеркивают различия, что еще более разрушает однородность городского социума.

Несмотря на то, что органы местного самоуправления (городская администрация) в соответствии с федеральным законом об основных принципах местного самоуправления имеет все полномочия в сфере регулирования межэтнических отношений на своей территории, до сих пор отсутствует положительный опыт разработки целевых программ на уровне города. Таких программ попросту нет. Даже концептуальное представление о том, что необходимо в этой сфере сделать – и то отсутствует. Чиновники администрации убеждены, что лучший способ решить проблему межэтнических отношений – это «убрать ненужные меньшинства», мол,

<sup>6</sup> Coben R. Diasporas and nation-state: from victims to challenge // International Affairs. 1996. vol.72. No.3. P.507-520.

*«нужно жестко ограничить появление мигрантов на территории города», а если те и приезжают на стройки, то «пусть живут там же, в бытовках и вагончиках – они же приехали работать...».*

Еще один факт, выявленный в процессе исследования, заключается в том, что уровень конкуренции и соответственно уровень нетерпимости выше у тех лиц, которые сами в недавнем прошлом являлись мигрантами, приехавшими в Россию в последние 5-15 лет. В основном это русские, приехавшие из республик бывшего СССР после его распада. Будучи вынужденными начинать жизнь «с нуля», приобретать жилье, бороться за социальный статус, за места с более высоким заработком, длительная жизненная и бытовая неустроенность, потеря имущества в местах прежнего проживания – все это предопределяет обостренное чувство состязательности. А с учетом часто негативного опыта «убытия» из стран СНГ (многие уехали из-за угроз, или насилия) определяет высокое чувство неприязни к инокультурным мигрантам, и убежденность в необходимости реванша – «теперь посмотрим, кто здесь хозяин!». В отличие от бывших беженцев, уровень терпимости у местных уроженцев более высок. Они имеют более широкие социальные связи, более «ликвидный» социальный капитал, более «далекий» горизонт планирования, и потому появление «новых людей» никак не угрожает их социальному, экономическому и культурному статусу. Мигранты же вынуждены конкурировать в первую очередь между собой – за более высокооплачиваемые рабочие места, за более выгодный найм помещения и прочая, и прочая, в общем – за допуск к «коллекторам» социального капитала.

И еще исследование выявило, что в различных показателях терпимости между «местными» и «неместными» материальная обеспеченность не является решающим фактором. Факт, на наш взгляд, весьма примечательный, поскольку подтверждает выдвинутый тезис, что нетерпимость – продукт в первую очередь социальных отношений, а также стереотипов – общест-

венных, культурных, личностно-психологических. Последние порождаются дискурсивными практиками, проводниками которых в значительной мере являются СМИ.

Таким образом, исследование подтвердило, что распространена посредством дискурса, точка зрения, согласно которой основной причиной этнической нетерпимости является миграция и связанная с ней безработица. Даже, если действительные причины иные, общество и управленцы верят именно в такую схему. При этом в социально-экономических подсистемах (секторах экономики), где существуют вертикальные «профессиональные» лифты (напрямую связанные с уровнем дохода, социальным статусом), уровень конкуренции достаточно высок. В этих условиях этничность как фактор может играть существенную роль. С одной стороны, этнокультурная идентичность может выступать «пропуском» в определенные сектора бизнеса (форм занятости), обеспечивая включение мигранта в существующие социально-экономические сети миграционного сообщества, наделяя ее носителей поддержкой, информационным, а в ряде случаев и финансовым обеспечением, лоббированием его интересов.

С другой стороны, артикулируемая этнокультурная идентичность выступает в качестве сдерживающего фактора, а в ряде случаев – выталкивающим фактором. Существующая система интеграции инокультурных мигрантов в социально-экономическую систему городского хозяйства и бизнеса страдает рядом «родовых» пятен. В частности можно отметить, что, несмотря на востребованность трудовых ресурсов в городском (муниципальном) хозяйстве, существуют серьезные ограничения в возможности приема на работу иностранных граждан. Также, успешные предприятия (организации) малого, среднего и крупного бизнеса стремятся избегать приема на работу иммигрантов, предъявляя им либо завышенные квалификационные требования, либо предлагая заниженную заработную плату. Причиной является заведомо

более высокая конкурентоспособность иммигрантов, их готовность работать за меньшую зарплату, часто с потерей социального статуса, и «не артикулируемые обязательства» - отдавать предпочтение при приеме на работу местным жителям. В результате иммигранты продолжают оставаться людьми «второго сорта», для которых недоступны существующие вертикальные социальные лифты (и без того не многочисленные, особенно в провинциальных городах). При этом, на исследуемых предприятиях, относящихся к группе успешных (перспективных, устойчивых) уровень структурной конкуренции<sup>7</sup> достаточно высок, и соответственно высок уровень нетерпимости к представителям инокультурных сообществ. Полученные результаты позволяют говорить о том, что в целом уровень толерантности местного населения по отношению к инокультурным мигрантам будет низким и впредь, если не принимать специальных мер.

Результаты исследования наглядно доказывают, что доминируют представления о том, что существующая система централизации СМИ, социальная мобильность и усиление экономических связей направлены на сглаживание этнокультурных различий и формированию «единой общегородской идентичности», т.е способствуют созданию однородной культуры. Однако, мы вынуждены отметить, что усиление связей между инокультурными мигрантами и принимающим населением, в условиях «диктатуры большинства» чаще приводит к

<sup>7</sup> Под структурной конкуренцией этнических сообществ в данном случае мы понимаем конкуренцию/сопоставимость различных этнических групп (индивидов, [не]активно артикулирующих свою этническую принадлежность) за доминирование как в организации (системе организаций), так и в отдельных отраслях занятости; опирающихся на этничность как символ, позволяющий мобилизовать для достижения целей символические, экономические, политические ресурсы своей этнической группы для обеспечения как равного положения с группой большинства, так и доминирования в отдельных сферах занятости (рынка труда).

противоречивым результатам, в силу существующих ценностно-нормативных установок и авто- и гетеро- стереотипов большинства.

Отдельным элементом исследования являлся опрос экспертов о ситуации на рынке труда под влиянием факторов миграции. Почти треть экспертов отметили, что ситуация на рынке труда в последнее время существенно обострилась, при этом отметив что это в основном отрасли реального сектора экономики, такие как промышленность и строительство. Отчасти это объясняется растущим спросом на квалифицированную рабочую силу, при стабильно снижающемся объеме экономически активного населения. С другой стороны- это следствие конкуренции между агентами внутреннего рынка (квалифицированными рабочими) и трудовыми мигрантами, которые активно продают свою квалификацию и/или готовность выполнять больший объем работ за меньшую заработную плату.

На втором месте по уровню конкуренции, с точки зрения экспертов, стоит отрасли торговли, и сельское хозяйство, которые без присутствия иммигрантов (дешевой рабочей силы) по мнению экспертов «просто не выживут». Готовность мигрантов работать в нечеловеческих условиях, по 10-12 часов в день, и при любой погоде – главный компонент конкурентоспособности, и главный элемент функционирования большинства сельскохозяйственных предприятий региона.

При этом, эксперты отмечают, что ключевыми отраслями, в которых конкуренция за рабочие места чрезвычайно высока, являются предприятия топливно-энергетического комплекса (Балаковская АЭС, Саратовская ГЭС, ТЭЦ-4), а также крупные градообразующие предприятия - ЗАО «Балаковорезинотехника» (БРТ) – спутник ВАЗа и ГАЗа, завод минеральных удобрений (БМУ) - выпускающий продукцию на 100% реализуемую на экспорт в страны Юго-Восточной Азии. Эксперты отмечали, что возможность появления мигрантов на этих предприятиях практически нулевая. Исключение составляют должно-

сти низового звена, связанные с обслуживанием - дворники на предприятиях, либо чернорабочие, или рабочие «грязных» производств (вулканизаторы в горячих цехах, рабочие по переработке отходов кислот).

Оценивая влияние мигрантов на занятость, лишь немногим более 15% экспертов отметили, что это влияние было существенным. Большая часть экспертов признала, что мигранты не оказывают значительно влияния на существующую структуру рынка труда. Более того, почти четверть опрошенных экспертов отметили, что влияние миграции на рынок труда стало отрицательным фактором, по их мнению, стимулировав «рост напряженности». Лишь 12% экспертов отметили позитивный эффект миграции за счет увеличения емкости рынка трудовых ресурсов и снижения их себестоимости.

Более 15% экспертов ( в основном из органов власти) убеждены, что мигранты занимают значительную часть рабочих мест, которые по «праву» должны принадлежать местным жителям, хотя при этом 20% экспертов убеждены, что мигранты «занимают свои места», поскольку туда «кроме них никто не пойдет, а дело надо делать...».

По оценкам экспертов конфликты с мигрантами возникают достаточно редко, - в основном в торговле – сфере связанной с непосредственным контактом с местным населением. Причем большая часть этих конфликтов скорее предопределена ролевыми идентификациями «продавец-покупатель», а не этническим контекстом взаимоотношений. Тем не менее, население, по мнению экспертов «*проводит явные параллели между их национальностью и честностью, порядочностью...*». Основные разочарования в отношении мигрантов у местного населения, по мнению экспертов, связаны со сферой услуг – кафе, рестораны, столовые - предприятия, где активно используется труд мигрантов.

Основываясь на результатах исследования, полагаем необходимым предложить рекомендации органам государственной власти и местного самоуправления в сфере

регулирования этнокультурной политики, миграционных процессов и управления трудовыми отношениями, поскольку в региональной прессе практически отсутствуют публикации, позитивно оценивающие миграционные процессы и роль трудовых. Необходимо проведение целенаправленных информационных акций (информационных проектов) по формированию позитивного отношения к мигрантам со стороны принимающего сообщества. Следует внести изменения в действующую «Программу национально-культурного развития народов Саратовской области», поправки, усиливающие блок информационного освещения деятельности национально-культурных центров, некоммерческого центра по содействию мигрантам. Данные акции также могут проводиться негосударственными правозащитными организациями с привлечением известных людей (лидеров позитивного общественного мнения) – представителей науки, искусства, социально ориентированного бизнеса путем размещения видеороликов, баннеров, отражающих, с одной стороны, необходимость привлечения мигрантов в регион для развития экономики и социальной сферы, а с другой, направленных на нейтрализацию существующих негативных стереотипов.

Информационная политика должна ориентироваться на создание условий солидаризации молодых людей и последующих поколений, на расширение доступности форм социальной мобильности, демонстрацию взаимодополнительности культур.

Поскольку в настоящее время все мероприятия по «управляемому развитию» этнокультурных отношений в регионе находятся в областном правительстве (и как следствие – там же концентрируются соответствующие бюджетные средства), то на муниципальном уровне практически отсутствуют специалисты в сфере межэтнических отношений и опыт управления практиками адаптации и интеграции инокультурных сообществ. Однако, в реальности, весь груз роста культурного разнообразия и его «побочных эффектов» несут на себе администрации малых поселений. Послед-

ствия сказываются незамедлительно – кровавые бытовые инциденты, выливающиеся в межэтнические конфликты в селе Ивантеевка, поселке Ровенском, напряженная ситуация в Ершовском и Озинском районах.

Развитие региона и его городов только в ограниченной мере является результатом целенаправленных политик. Поэтому, не отрицая значимость государственного регионального управления процессами этнокультурного развития, предлагаем значительный объем управленческих практик в сфере межэтнического взаимодействия (программы адаптации, интеграции) перенести на муниципальный уровень. Необходимо, как минимум, обучение одного - двух специалистов поселений навыкам кросс-культурной коммуникации, ослаблению (хотя бы на начальном этапе) возникающих межэтнических противоречий. В идеале видится создание единой (социальной, информатизированной) сети специалистов поселений региона, в рамках которой они могли бы оперативно обмениваться информацией, получать консультации, дополнительную информацию, связываться с экспертами и правоохранительными органами. Они же могли стать проводниками информационной политики региона по поддержке и развитию этнокультурного разнообразия.

Несмотря на высокие риски для иностранной трудовой миграции в Россию (противоречивость законодательства, малая доступность информации о правовых аспектах пребывания, низкая вероятность легального трудоустройства, практически нулевая вероятность реализации профессионального потенциала), миграционные потоки в Россию и, в частности, в Саратовскую область не уменьшаются, и в ближайшей перспективе сохранят свои объемы и направления.

Упрощенная система постановки трудовых мигрантов на учет, введенная два года назад, существенно облегчила привлечение трудовых ресурсов. Трудовая миграция позволяет региону отчасти восполнить нехватку трудовых ресурсов, заполнить определенные трудовые ниши. При этом инте-

грация трудовых мигрантов носит ограниченный характер и зачастую оканчивается на этапе адаптации. Статус «временного пребывания» противоречит интеграционной стратегии постоянного пребывания. Отсутствующее стремление к интеграции зачастую объясняется «временным» статусом трудового мигранта.

«Требования» государственных органов исполнительной власти по привлечению в регион высококвалифицированных специалистов (ВКС), ориентированных на длительное или постоянное проживание, жестко ограничиваются действующим законодательством. В частности, привлечение иностранного специалиста (мигранта) на работу ограничено сроком один год. После это требуется «обоснованное» представление причин, почему мигрант должен работать еще год. В отношении ВКС дополнительно действует ограничение, при котором лицо признается иностранным ВКС при окладе более 800 тыс. руб. за год. На малых предприятиях соблюдение подобных условий чаще всего невозможно.

Миграционное законодательство позволяет привлекать рабочую силу из-за рубежа только после утверждения заявки (квоты) в Министерстве регионального развития и экономики области, причем только на следующий (!) год. Поэтому у руководителей организаций (фирм) практически нет возможности оперативно, в зависимости от текущей экономической конъюнктуры, легально принять на работу иностранного специалиста.

Исходя из этого, предлагается внесение изменений в региональные нормативные акты, позволяющие дополнительно упростить процедуру приглашения на работу мигрантов: сокращение сроков уведомления с одного года до одного месяца, увеличение сроков пребывания с одного года до трех лет), упрощающих процедуру их регистрации (уведомление, а не запрос на разрешение), предоставления информации о потенциальных вакантных местах в регионе (с указанием телефонов и адресов в приграничных районах области), прекращение практики «охоты» на не оформившихся



мигрантов со стороны правоохранительных органов (или введение временного ценза на подобную «охоту» с момента пресечения границы – мигрант имеет право выбрать место работы и место жизни – хотя бы в течение одного месяца), предоставление

работодателю возможности принимать решение о продлении трудовых отношений с мигрантом, используя уведомительную процедуру соотношений с УФМС, без уплаты сборов.

---

## Мигранты на рынке труда Татарстана: стимулы и ограничения этнической нетерпимости

*Сагитова Л.В.*

Последние два десятилетия характеризуются возрастающим потоком миграции бывших граждан СССР и их детей, теперь уже граждан независимых постсоветских государств, в свою бывшую метрополию – Россию. Приезжающие на заработки мигранты воспринимаются как проблема и для власти, и для принимающего населения. Государству – сложно контролировать нахлынувший поток, а принимающее население видит в приезжих конкурента в сфере занятости и культурного «чужого». Что происходит с мигрантами на региональных рынках труда? Каков алгоритм их адаптации в различающихся регионах России, и как их воспринимают их местные сообщества? На эти вопросы пытались найти ответ исследователи в рамках всероссийского проекта «Перспективы занятости и решение проблем безработицы» в регионах Российской Федерации». Важным его аспектом, наряду с другими, стало выявление специфики каждого их регионов-участников. Татарстан в этом ряду имеет свои характерные черты: как социально-экономическую инфраструктуру, так и фактор культурной близости, основанный на тюркских корнях и общей местного татарского населения с мусульманскими народами Средней Азии и Кавказа. В предлагаемой статье предпринимается попытка рассмотрения влияния названных факторов на положение мигрантов на местном рынке труда и отношения к ним местного населения на примере г. Казани.

Положение этнических групп на рынке труда и связанный с этим потенциал конфликтности исследовались западными и отечественными учеными особенно активно с середины прошлого века. Для нас ин-

терес представляют теории этнической сегрегации и этнической конкуренции, из которых выводится, что положение этнических групп в системе разделения труда влияет на вероятность возникновения этнического конфликта.

Так, Э. Бонавич исследовал случай, когда представители этнических групп, выполняя одну и ту же работу, вознаграждаются по-разному. Он использовал категории «первичного» и «вторичного» рынков труда.<sup>1</sup> Вытеснение определенной этнической группы в сферу вторичной занятости воспринимается ее представителями как дискриминация, что приводит к конфликтной ситуации.

Наряду с этим, существует обратная точка зрения. Ее последователи – создатели теории этнической конкуренции – Хечтер и Леви – считают, что конфликт возникает тогда, когда распадается жесткое культурное разделение труда. Пока этнические группы занимают изолированные социальные ниши, взаимодействие между ними минимально, и это уменьшает конфликтный потенциал.<sup>2</sup>

Использование коммуникационной парадигмы дает новые фокусы для анализа взаимодействия местного населения и этнических мигрантов. Сам феномен этниче-

---

<sup>1</sup> Первичный рынок: постоянная работа, социальные гарантии, медицинское страхование, льготное жилье и др. для работников. Вторичный рынок – нет права на отпуск, бюллетеня по болезни, гарантий против увольнения, низкая оплата труда.

<sup>2</sup> Подробный обзор теорий культурного разделения труда проведен В. В. Коротеевой. См.: Коротеева В. В. Экономические интересы и национализм. – М.: Российский государственный гуманитарный университет, 2000. – Гл. I. – с. 9-55.

ской терпимости/нетерпимости возникает во время коммуникации, непосредственно-го взаимодействия, хотя здесь следует учитывать и влияние посредников, к которым следует отнести средства массовой информации и слухи. Процесс коммуникации имеет сложную структуру, поскольку соединяет инерционную и динамическую составляющие. Первая, инерционная составляющая включает такие факторы, как этнический и конфессиональный состав населения, опыт и историю сосуществования этнических групп в регионе; социально-производственную инфраструктуру региона, сложившуюся в советский период. Динамическая составляющая – включает постоянно идущие процессы как в социально-производственной сфере, так и в коммуникационном пространстве повседневности – контактах и общении людей между собой. Важно помнить, что сама по себе коммуникация людей в повседневности и в сфере трудовых отношений строится на базе социальных институтов и наряду с этим, сильно зависит от особенностей установок и ориентаций, закладываемых массовым сознанием.

Исследование проводилось в Татарстане в июне – июле 2012 года. Для массового опроса состав респондентов формировался по выделенным в Техническом задании (ТЗ) категориям предприятий. В соответствии с ТЗ, для г. Казани были отобраны организации представляющие:

- органы государственной власти:

а) республиканского уровня - Аппарат Президента РТ;

б) местного самоуправления – Мэрия г. Казани, Центр занятости населения г. и Национальный культурный Центр «Казань». Мотивация выбора строилась на том, что сотрудники перечисленных организаций работают в управленческих структурах разного уровня и по роду занятий связаны с решением проблем занятости, миграции, урегулированием межнациональных и религиозных отношений в Казани.

- бюджетные организации наиболее типичных сфер деятельности: здравоохранение, образование и наука (Республи-

канская клиническая больница; Казанский гос. технический университет им. Туполева; Казанский Приволжский федеральный университет; муниципальное образовательное учреждение школа № 33 и Академия наук). Часть из них относится к успешным организациям (КПФУ; МОУ №33); другая часть – со средним уровнем зарплат ниже официально принятой в республике средней заработной платой (РКБ, КГТУ, АН РТ);

- 5 акционерных предприятий, которые также подразделялись на успешные, с высоким уровнем зарплат (ОАО «Казаньоргсинтез», ОАО «Казанский вертолетный завод», «АК Барс Банк») и с невысоким уровнем зарплат (ОЛАО «Хитон», ТД «Бахетле»);

- 1 коммерческая организация – Межрегиональный клинико-диагностический центр.

- центр занятости Советского района г. Казани – для отбора респондентов из числа безработных.

Выборка массового опроса по отмеченным категориям составила:

- по полу – 48% мужчин и 52% женщин;

- по возрасту – от 18 – до 29 лет – 30,5%; от 30 до 49 лет – 44,3%; 50 лет и старше –

25,2%;

- по уровню образования – со средним – 10,7%; со средним специальным – 22,7%; с высшим образованием – 66,7%;

- по этнической принадлежности – 53,6% татар и 43% русских.

В целом, был выдержан количественный состав организаций и предприятий, отобранных по намеченным в ТЗ категориям, но при этом пришлось искать дополнительные организации из бюджетной сферы, так как не на всех отобранных для исследования объектах удавалось набрать нужное количество респондентов, например, в Республиканской клинической больнице удалось опросить только 10 человек, так как весь персонал был сильно загружен работой, и людей сложно было отвлекать на долгое время.

Результаты исследования по остальным квотам (половозрастным и квалификационным) имеют отклонение от выборки. Так, возрастные категории 18 – 29 лет и 50 лет и старше, а также группа низкоквалифицированных работников - оказались меньше запланированной по ТЗ. На наш взгляд, это стало отражением объективной кадровой ситуации на опрашиваемых предприятиях и организациях: молодежь и лица старше 50 лет являются наименее востребованными на рынке труда. Первые - в связи с отсутствием нужных навыков в работе и с завышенными требованиями; вторые - в связи с предпенсионным возрастом. Небольшое отклонение численности мужчин (10 ч. относительно женщин) также отражает ситуацию, сложившуюся на рынке труда, где женщин объективно работает больше. Вторая причина в том, что в бюджетных организациях (здравоохранение и образование) также работают преимущественно женщины. Что касается этнического состава, то основные группы (русские и татары) с небольшим отклонением соответствуют пропорциям переписи 2010 года. (См. Приложение 2)

Первой трудностью оказались сроки проведения опроса: этап организации поля оказался довольно длительным, так как прямого доступа на организации не было, а письмо руководителя исследования В. А. Тишкова в местном контексте, как оказалось, малоэффективно. Требовалась поддержка местной власти, и она была получена от Аппарата Президента РТ. Потребовалось время на оформление писем, затем согласование с руководителями предприятий и организаций, где существует свой алгоритм рассмотрения поступающих писем<sup>3</sup>. Таким образом, данный первый подготовительный этап занял интервал от недели – до двух недель.

<sup>3</sup> Практика выявила универсальную для включенных в исследование предприятий бюрократическую процедуру работы с поступающими письмами: письмо должно дойти до директора, затем оно отписывается заместителю, а заместитель находит куратора, с которым и осуществлялось последующее взаимодействие.

Второй трудностью оказался доступ на предприятия интервьюеров: на несколько предприятий (Хитон, Ак Барс Банк) они не были допущены и работали через кураторов, для чего была разработана подробная, пошаговая инструкция по заполнению анкет, которая оказалась очень полезной и эффективной.

Что касается экспертного опроса, то здесь также соблюдались квоты по ТЗ, которые, в основном, были выдержаны. Так, были опрошены сотрудники высокого уровня всех предприятий и организаций – начальники отделов кадров и в нескольких случаях руководители, или их заместители. Кроме того, были отобраны эксперты - лица, которые по роду своих профессиональных, общественных или научных занятий связаны с решением проблем занятости, миграции, урегулированием межнациональных и религиозных отношений в республике и в Казани. Так, были опрошены:

- сотрудники Аппарата Президента РТ и мэрии г. Казани, занимающиеся межэтническими и межконфессиональными отношениями;
- представители общественных организаций – Ассамблеи народов РТ; лидеров этнических общин; Центра толерантности «Поволжский мир»;
- депутат Госсовета РТ;
- ученые АН РТ;
- журналисты.

В экспертном опросе особых сложностей не было, за исключением одного случая, когда сотрудница Комитета РТ по социально-экономическому мониторингу отказалась дать интервью, объясняя это тем, что не разрешает начальство.

Говоря об экспертных интервью, следует отметить, что часть экспертов затруднялась ответить на вопросы № 2 и 7, поскольку отсутствовала компетенция по этим темам. Кроме того, вызывал затруднение вопрос № 10, эксперты не понимали по какому основанию оцениваются отношения местных жителей к мигрантам: как получатели услуг у мигрантов, или же как конкуренты на рынке труда.

Полученные данные нельзя считать репрезентативными для всей республики Татарстан, поскольку было опрошено 300 человек, занятых на рынке труда отдельно взятого города - Казани. К критериям репрезентативности для населения Татарстана в целом следует отнести специфику социальной и производственной инфраструктуры регионов республики, половозрастные, этнокультурные показатели последней, 2010 года переписи населения РТ. Однако при этом следует отметить, что опрошенный на предприятиях и в организациях столицы РТ массив, в целом, отражает тенденцию республиканского рынка труда – представленность основного спектра экономического сектора в городах республики; половозрастные и образовательные характеристики трудоспособного населения. Поэтому можно говорить о том, что результаты опроса отражают общую тенденцию как в сфере занятости в условиях города, так и установки и ориентации по восприятию трудовых мигрантов среди населения РТ.

Республика Татарстан - один из наиболее развитых в промышленном отношении регионов России. Традиционно, ведущими отраслями экономики являются нефтехимия, автомобилестроение, электроэнергетика. Татарстан играет весомую роль в производстве таких товаров, как автошины, синтетические каучуки, грузовые автомобили, холодильное оборудование, пластмассы и др. Роль и место Республики Татарстан в экономике и социальном положении Российской Федерации характеризуется следующими показателями: доля территории РТ в России - 0,4%; доля РТ в промышленном производстве РФ составляет более 3%. По объему промышленной продукции Республика Татарстан занимает восьмое место в Российской Федерации

Ведущую роль в экономике региона играют крупные бизнес-структуры. Такие фирмы, как ОАО «Татнефть», ОАО «Казаньоргсинтез», ОАО «Нижнекамскнефтехим», ОАО «Нижнекамскшина», ОАО «Вертолетный завод», ОАО «Нефискосметикс», ОАО «Хитон» обеспечивают более половины поступлений в доходную

часть бюджета Татарстана. В легкой промышленности успешно работают на российском рынке ОАО «Спартак» и ОАО «Мелита»; в торговой – ОАО «Бахетле».

Крупные фирмы расположены в больших городах республики (в Казани, Альметьевске, Чистополе, Нижнекамске, Набережных Челнах). В сельской местности преобладают мелкие и средние предприятия.

По данным министерства экономики РТ, в январе-феврале 2012 г. основные макроэкономические показатели продемонстрировали значительные темпы роста. Индекс промышленного производства превысил уровень первых двух месяцев предыдущего года на 6,2%. В январе 2012 года средняя заработная плата составила 20138,9 руб. и возросла на 21,4% по сравнению с аналогичным периодом 2011 года, реальная заработная плата возросла на 17,5%. Денежные доходы на душу населения в январе 2012 г. составили 18093,7 руб. и превысили в номинальном выражении уровень января предыдущего года на 16,4%, реальные денежные доходы – на 12,7%. На конец февраля в государственных учреждениях службы занятости состояли на учете 31 тыс. безработных граждан, или 1,52% экономически активного населения.<sup>4</sup> Приведенные данные свидетельствуют о положительной динамике социально-экономического развития региона в рамках РФ и благоприятной ситуации на региональном рынке труда.

По данным переписи населения 2010 г., в Татарстане проживает 3 млн. 786 тыс. 488 человек.

Татарстан в значительной степени урбанизированный регион: городское население – составляет 2 млн. 853 тыс. 661 чел.; сельское – 932827 чел. Соотношение горожан и сельских жителей составило в 2010 г. 75,4% и 24,6%, соответственно.

По данным переписи населения 2010 г. численность женщин превышает численность мужчин на 289,6 тыс. человек. На

<sup>4</sup> <http://mert.tatarstan.ru>

1000 мужчин в 2010 г. приходилось 1166 женщин<sup>5</sup>

При переписи населения 2010 г. лица, имеющие образование основное общее и выше, составили 93,6% от общей численности населения в возрасте 15 лет и более. Из общей численности лиц с высшим профессиональным образованием большинство имеют степень специалиста – 203 на 1000 человек в возрасте 15 лет и более. Увеличилась доля лиц, имеющих высшее (полное и неполное) и среднее профессиональное образование. Сократился удельный вес населения, имеющего начальное профессиональное, основное и начальное общее образование, а также не имеющего начального образования.

По переписи 2010 г. В республике проживает свыше 115 национальностей. К основным этническим группам, составляющим большинство, относятся татары и русские – 53,2% и 39,7%, соответственно.

По данным Федеральной миграционной службы по РТ, в республику ежегодно приезжает более 100 тысяч иностранцев, около 75% которых - представители стран СНГ. Ежегодно увеличивается число иностранных студентов. Определенное количество иностранцев остается в республике на постоянное жительство.

Количество иностранных граждан, постоянно и временно проживающих в Республике Татарстан, составляет более 15 тысяч человек. Ежегодно 5-6 тысяч иностранных граждан оформляют разрешения на временное проживание и вид на жительство, около 2,5 тысяч человек принимается в гражданство Российской Федерации. За 2 месяца 2012 года на миграционный учет поставлено 14 859 иностранных граждан. В порядке продления – 2 961.

Динамику прибытия иностранных граждан из стран СНГ характеризуют данные ФМС по РТ, согласно которым, в 2011 году из стран СНГ прибыло 85 487 иностранных граждан, что на 7,7 % больше

предыдущего года. Наибольшее число прибывающих - из Узбекистана – 34 761, Таджикистана – 10752, Азербайджана – 9676. За 2 месяца 2012 года из стран СНГ прибыло 10620 человек, что на 31% больше аналогичного периода 2011г. Наибольшее число из Узбекистана – 4774, Таджикистана – 1475, Азербайджана - 1088.<sup>6</sup>

Основными отраслями, в которых используется труд иностранных работников, являются: строительство (занято 59,4% трудовых мигрантов), коммунальные и социальные услуги (10,2%), общественное питание (8,4%), оптовая и розничная торговля (8,0%), транспорт (5,8%), обрабатывающее производство (2,6%), сельское хозяйство (3,7%).<sup>7</sup>

Квота на выдачу разрешений на работу на 2012 год для Республики составляет 26 482. На первый квартал 2012 г. в рамках квоты оформлено 2262 разрешения на работу (8,5% от установленной квоты). Ежегодно официально квота выбирается не более чем на 40%. Временно проживающим иностранным гражданам для осуществления трудовой деятельности необходимо иметь разрешение на работу. В 2011 году им было оформлено 2969 разрешений на работу, за истекший период 2012 года – 477.

С 1 июля 2010 года иностранные граждане, прибывшие из стран с безвизовым порядком въезда, могут оформить патент, который дает им право работать у граждан Российской Федерации по найму для нужд, не связанных с осуществлением предпринимательской деятельности. В 2011 году оформлено более 18 тысяч патентов, в текущем году - 2,5 тысячи. В большинстве случаев, иностранцы оформляют патент с целью легализации своего пребывания в РФ. Разрешительные документы на осуществление трудовой деятельности иностранных граждан оформляются в Казани, Аль-

<sup>5</sup> Об окончательных итогах Всероссийской переписи населения 2010 года в Республике Татарстан <http://www.tatstat.ru/>

<sup>6</sup> Информация о деятельности УФМС России по Республике Татарстан в области миграционной политики и работе с мигрантами.

<sup>7</sup> Данные Федеральной миграционной службы по РТ за первый квартал 2012 года.

метьевске, Набережных Челнах и Нижнекамске в десятидневный срок.<sup>8</sup>

Несмотря на социально-экономическую стабильность региона, продолжающаяся трансформация экономической жизни, неравномерность развития отдельных ее секторов создают проблемные зоны в сфере занятости, способствуют росту конкуренции на рынке труда. В связи с этим, возникает вопрос, как принимающее сообщество относится к потенциальным конкурентам в трудовой сфере, так же как и к появлению культурного «Другого» в повседневности. Данные последних (октябрь 2007г.) социологических исследований межэтнических отношений в Татарстане<sup>9</sup> свидетельствовали о том, что почти половина (45,8%) опрошенных относилась на период опроса к приезжающим мигрантам нейтрально, а 38,8% - положительно; и чуть более десятой части населения относились отрицательно. Значительный приток мигрантов в Республику Татарстан объясняется миграционной привлекательностью региона. Все без исключения респонденты чаще всего указывали в качестве доминирующего мотива в выборе места работы, то, что Татарстан - мусульманский регион. Именно это, по их мнению, предопределяет, в первую очередь, гарантированную выплату зарплаты. Другая важная черта для приезжающих гастарбайтеров-мусульман – наличие мечетей: почти все мужчины в разной степени ходят в мечеть.

Данные приведенного выше исследования показывают, что принимающее общество учитывает исламскую составляющую миграции. Самые высокие показатели

демонстрируют группы согласных с тем, что Татарстан должен принимать представителей народов, исповедующих ислам (43,5%) и тех, кто выступает за прием всех мигрантов, желающих жить и работать в республике (46,1%)

Еще одним индикатором отношения местного населения к мигрантам может служить реакция на Постановление правительства 2006г. о запрете не-гражданам РФ заниматься торговлей на рынках. Две трети опрошенных по РТ отнеслись нейтрально, либо осудили это решение, и 28% - оценили положительно.

Результаты приведенного в 2007 году исследования по восприятию мигрантов принимающим сообществом свидетельствуют о довольно высоком уровне этнической толерантности. В то же время, приведенные выше данные ФМС показали высокий уровень миграции за последние годы, что не могло не повлиять на ситуацию на местном рынке труда. В связи с этим, ныне проведенное исследование поможет ответить на вопросы: каким образом внешняя миграция отражается на региональном рынке труда? Произошли ли изменения в установках и ориентациях местного населения на положительное восприятие трудовой миграции за истекшие 5 лет среди трудоспособного населения РТ?

По стандартной методике Сети этномониторинга и ИЭА РАН мы провели изучение мнения экспертов о ситуации на региональном рынке труда. Оценка изменения ситуации на местном рынке труда среди опрошенных экспертов не оказалась консолидированной: треть опрошенных считает, что ситуация в целом не изменилась (32,5%); 30% опрошенных отметили улучшение ситуации; 17,5% - отметили как улучшение, так и ухудшение; и 15% оценили изменения в худшую сторону. Ухудшение связывают прежде всего с тем, что постепенно происходит замещение высококвалифицированных кадров – низкоквалифицированными.

Подавляющее число экспертов (95,4%) выразило мнение о том, что в Казани на сегодняшний день существует конкуренция

<sup>8</sup> Решение постоянно действующей межведомственной рабочей группы по вопросам гармонизации межэтнических отношений в Республике Татарстан «О работе с мигрантами в Республике Татарстан от 28 марта 2012 г.

<sup>9</sup> Республиканское социологическое исследование «Изучение межнациональных отношений в Республике Татарстан» (2007г.; опрошено 1090 человек) - разрабатывалось сотрудниками «Центра Аналитических исследований и разработок» и «Центра этносоциологических исследований Института Истории АН РТ». Автор принимала участие в разработке инструментария.

за рабочие места. При оценке степени конкуренции за рабочие места экспертами были названы такие отрасли, как промышленность и строительство (40,8%); на втором месте сферы государственного управления, финансовая и судебная системы (16,3%); в торговле – 10,2%; и в других сферах – 32,7%. Среди предприятий были названы крупные, бюджетобразующие, такие, как Казаньоргсинтез, Казанский вертолетный завод (29,2%). Среди направлений коммерции – преимущественно оптово-розничная торговля на рынках (в укрупненных категориях - 54,5%).

Результаты опроса экспертов – начальников отделов кадров и специалистов по работе с персоналом показали, что большинство предприятий и организаций, вошедших в выборку исследования, отличаются стабильным кадровым составом – 68,8% экспертов отметили, что на их предприятиях/организациях обновление кадрового состава составило менее одной трети. Более половины кадрового состава обновилось в четверти из общего массива предприятий (25%).

По уровню заработной платы, большинство экспертов с предприятий отметило средний уровень (68,8%); низкий уровень – 18,8%; и высокий уровень – 12,5% зарплат на своих предприятиях.

Характеризуя кадровую ситуацию на своих предприятиях, эксперты указывали на большой дефицит высококвалифицированных кадров; слабую подготовку выпускников вузов, на переобучение которых требуются дополнительные средства и время (от одного года – до 4-ех, 5-ти лет).

Характеризуя влияние миграции на местном рынке труда, большинство экспертов (60,5%) сошлось во мнении, что ее влияние – не значительно, в отличие от 23,7% экспертов, отметивших значительное влияние. При этом 42,1% опрошенных оценили это влияние как двоякое, отметив как положительные, так и отрицательные стороны; 26,3% - видят только положительные стороны; 18,4% - отрицательные. Положительное влияние связывалось с тем, что за счет приезжающих гастарбайтеров запол-

няются те рабочие места, на которые не идут местные. Отрицательное - с тем, что с каждым годом увеличивается приток неквалифицированных кадров, которые работают преимущественно на стройках, транспорте и ЖКХ.

Важно отметить при этом, что более двух третей экспертов (69,2%) считают, что приезжающие мигранты занимают незначительную часть тех рабочих мест, которые могли бы занять местные жители; 15,4% - заявили о том, что мигранты вообще не занимают таких мест и десятая часть экспертов (10,3%) считают, что мигранты претендуют на значительную часть рабочих мест. Говоря об этом, эксперты выделяли отдельные сегменты рынка – строительный бизнес и неорганизованную торговлю. Наряду с этим, часть экспертов выделяла отдельно сферу торговли овощами и фруктами, как тотально занятую мигрантами, при этом подчеркивалось, что рынки контролируются азербайджанцами.

Приведенная оценка коррелирует с ответами экспертов на вопрос о конфликтном потенциале конкуренции на рынке труда между приезжими и местным населением. Так, 40% экспертов считают, что конфликтов в трудовой сфере в связи с мигрантами не возникает; 27,5% сказали о том, что возникают, но редко; и лишь 7,5% отметили вариант ответа – «часто». При этом были отмечены те сферы трудовой деятельности, в которых возникают конфликты. Из отраслей, на первом месте – промышленность и строительство (37%); на втором – транспорт и связь – 29,6%; на третьем – сфера услуг и торговля – 14, 8%. Из предприятий – были названы транспортные (50% - укрупненные категории); частные предприятия (30%); и 10% в сфере ЖКХ. Из направлений коммерции – лидирует торговля на рынке (50%); торговля на рынках, розничная торговля (40% - укрупненные категории). Здесь конфликты возникают как между местными предпринимателями и приезжими, так и внутри мигрантских сообществ, иногда с применением насилия.

Характеризуя конкурентность на рынке труда в контексте прибывающей мигра-



ции, отдельные эксперты отмечали, что сегменты востребованности рабочих мест у местного населения и у мигрантов различаются: последние занимают те места, на которые не претендует местное население.

Конфликтный потенциал, связанный с участием мигрантов на рынке труда, зависит, по мнению экспертов, от определенно-го его сегмента. Так, степень конфликтности выше там, где сегмент рынка характеризуется высокой доходностью (мелкооптовая торговля; строительство). Где заработки ниже (сфера ЖКХ, общественный транспорт) – конфликтный потенциал нейтрализуется. Таким образом, следует сделать вывод о том, что одним из оснований конфликтности выступает конфликт интересов в высокодоходных сегментах трудового рынка.

Большую роль в формировании установок на восприятие мигрантов в местном сообществе оказывают средства массовой информации. В связи с этим, для нас важен опыт экспертов при оценке регионального информационного контента на обсуждаемую тему. Большинство экспертов (67,5%) ответили, что местные СМИ не сообщают о том, что мигранты занимают выгодные рабочие места. Десятая часть экспертов встречала такие сообщения. Эти ответы соотносятся с мнением экспертов о том, что местные СМИ сообщают о мигрантах больше нейтральной информации – отметили 62,5%, а 22,5% встречали негативную информацию. При этом они отмечали, что, как правило, такая информация проходит в рубриках о происшествиях, где мигранты чаще фигурируют как нарушители миграционного законодательства, и реже – как торговцы наркотиками.

В ходе экспертного опроса нам было важно выяснить, влияет ли род занятости мигрантов и связанная с этим специфика взаимодействия с местным населением на отношение к ним. Как оказалось, эксперты, оценивая восприятие мигрантов местным населением, ориентируются на качество выполнения мигрантами трудовых функций. Так, наиболее положительное восприятие связано со сферой ЖКХ (оценка 4,3 по

пятибалльной шкале); затем в сфере рыночной торговли овощами и фруктами и в строительстве – оценка 3,3. При этом важно сказать о различиях, которые отмечали эксперты в сфере строительства: в строительстве жилья – отношение оценивается как плохое, что связано с низким качеством строительных работ (здесь также отмечалось влияние передачи «Наша Раша», в которой сюжеты со строительством достаточно часты, и где формируется образ недобросовестных низкоквалифицированных рабочих из Средней Азии). В сфере же частных ремонтных работ отмечались усердие, аккуратность и неприхотливость мигрантов, что, соответственно, повышало оценку. Наиболее низкие оценки при оценке транспортной сферы (перевозка грузов и работа водителями и кондукторами общественного транспорта) – отмечалось несоблюдение правил дорожного движения, рискованное вождение.

Если говорить об отношении принимающего населения к конкретным этническим группам, то большинство экспертов не выделило их особо, считая, что население региона не различает их и поэтому была выведена усредненная для всех групп оценка нейтрального отношения. Однако были мнения и об отдельных этнических группах: так отмечалось отношение к чеченцам, которые задействованы в крупном бизнесе. Отношение к ним характеризуется шкалой «страх – уважение». О таджиках, работающих в сфере ЖКХ, по мнению части экспертов много позитивной информации, как о трудолюбивых, старательных и аккуратных. К кавказцам на транспорте и в торговле – отношение либо нейтральное, либо негативное. Это мнение соотносится с мнением респондентов в ходе массового опроса: многие из них высказывали недовольство работой мигрантов на общественном транспорте.

На миграционную составляющую, по мнению отдельных экспертов, влияет слабое законодательство, или же его неисполнение. Вот мнение одного из специалистов по персоналу: «Пока мы будем разделять работающих на своих и на мигрантов, мы

будем проигрывать. Мы должны идти к другой модели взаимодействия, где должны работать другие категории – работник, основным критерием оценки которого является профессионализм. Одним из слабых звеньев этой проблемы является вопрос стандартизации специалистов. Пока не будут выработаны эффективные и работающие критерии оценки специалистов, не будет выстроена эффективная линейка требований и вознаграждений к работнику – будет превалировать субъективизм, который достаточно сильно связан с общественными стереотипами восприятия культурного «Другого» и тогда основным критерием становится «свой – чужой».

Мы также по стандартной методике Сети этномониторинга и ИЭА РАН провели массовый опрос населения. Результаты массового опроса позволяют выявить основные тенденции на рынке труда г. Казани и рассмотреть восприятие культурного «Другого» принимающим сообществом трудоспособного возраста.

Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что рынок труда г. Казани отличается стабильностью. Об этом свидетельствуют показатели стратегии поведения людей, занятых в различных сегментах рынка труда. К первому из них следует отнести удовлетворенность имеющейся работой и основания для поиска другого места. Из всего массива опрошенных в службу занятости обращались 15%. Из них - 8% составили безработные, которые должны проходить регистрацию на бирже труда. Если посмотреть другую категорию опрошенных из тех, кто искали работу самостоятельно, или через знакомых, то их доля составила 41,6%. Закономерно предположить, что 8% безработных также вошли в эту категорию. Остаются 33,6% респондентов, что составляет более одной трети из тех, которые, уже работая, искали новое место.

В этом контексте важно посмотреть, причины, по которым люди меняли работу. Результаты показали, что лишь 10,8% меняли работу потому, что нужны были средства на жизнь. Другая часть менявших ра-

боту имела такие мотивации, как: поиск более высокой зарплаты (27,5%); стремление к карьерному и профессиональному росту (21,6%); шел поиск работы по специальности (14,7%). Все перечисленные параметры свидетельствуют о высоком уровне достижительности работников, если учесть обстоятельство, что смена работы происходила по собственной инициативе. То, что эта категория опрошенных принадлежит к конкурентоспособной группе свидетельствует косвенное подтверждение данными исследования: для 51% опрошенных мотивацией в работе являются как высокая зарплата, так и карьерный рост. Для 40,6% важна высокая зарплата. Другой показатель мобильности и достижительности опрошенных в том, что 84,7% будут стараться в ближайшие два года что-то делать для увеличения дохода своей семьи против 6,3%, выбравших ответ «нет». О трудовой активности свидетельствует и такой показатель, как готовность что-то предпринимать для улучшения жилищных условий в ближайшие годы – таких оказалось 72,3%, против 16,3%, выбравших ответ «нет».

О другом признаке стабильности свидетельствует такой показатель, как потеря места работы. Так, из всего массива опрошенных 82,8% - не теряли места работы; 14,8% теряли место работы 1 раз; 2,4% - более одного раза;. Из потерявших место работы – 3,4% потеряли по объективным причинам (возраст, здоровье); 4,6% - субъективным – не сработались с другими. У 63,2% были другие причины; и 4,6% потому, что их место занял приезжий.

Состояние стабильности выражается и в том, что у половины работающих не возникают опасения потерять место работы; иногда возникают такие опасения у 35,8% опрошенных работающих; и часто возникают у 5,3%.

Таким образом, результаты массового опроса позволяют сделать вывод о том, что трудовая сфера и положение в ней местных и мигрантов-гастарбайтеров имеет низкий уровень конфликтности и слабую степень наложения интересов.

Как оказалось, большое влияние имеют культурные различия. Специфику культурной дистанции показал тестовый блок, целью которого было выявление установок на коммуникацию с мигрантами в различных сферах общественной и частной жизни принимающего сообщества. Как оказалось, наиболее высокие показатели этнической терпимости как раз в деловой сфере: самый высокий уровень терпимости зафиксирован в образовательной сфере – 45,3; и в сфере трудовой деятельности – 43. Это свидетельствует о том, что казанцы готовы взаимодействовать с культурным «Другим» при обучении, и на работе. Третье место занимает сфера профессиональных услуг – так казанцы готовы обратиться к врачу кавказского происхождения, если он будет обладать высокой профессиональной компетенцией (показатель – 36,7). Четвертое место по уровню терпимости занимает сфера досуга (показатель 27,5). Уровень терпимости снижается по мере приближения к личному пространству. Так, в условиях общественного транспорта, казанцы готовы принять ограниченное количество представителей из числа приезжих (показатель – 20,3). Чуть ниже показатель терпимости в сфере управления общественными процессами на самых разных уровнях (республика – город - предприятие) – показатель терпимости – 17,1. И самый низкий показатель терпимости (7,7) для личного пространства и для пространства семьи. Важно отметить при этом внутригрупповую дифференциацию среди приезжих в восприятии казанцев. Так, самая дискриминируемая группа – цыгане. Устоявшийся стереотип восприятия и опыт реального общения/наблюдения представителей этой группы в повседневности оказались достаточно негативными. Большинство респондентов поставило цифру – «0». Более терпимое отношение к кавказцам и трудовым мигрантам.

Продолжающаяся трансформация социально-экономической сферы, социально-экономическая нестабильность и рост безработицы создают напряженность на рынке труда. Приток мигрантов-гастарбайтеров, казалось бы, должен создавать дополни-

тельную конкуренцию за рабочие места в Татарстане и способствовать росту напряженности в отношении к ним принимающего сообщества, что, в свою очередь, вызывает рост этнической нетерпимости к культурному «Другому».

Говоря о трудовой миграции, следует отметить, что в соответствии с принципами использования иностранной рабочей силы в Российской Федерации, определенных Федеральным законом от 25 июля 2002 года №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», установлен приоритет использования национальных трудовых ресурсов, защиты трудовых прав российских граждан. С другой стороны, складывающаяся в экономике ситуация в настоящее время подталкивает работодателей к использованию в качестве рабочей силы иностранных граждан и лиц без гражданства.

Квота на выдачу разрешений на работу на 2012 год для Республики составляет 26 482. На первый квартал 2012 г. в рамках квоты оформлено 2262 разрешения на работу (8,5% от установленной квоты). Ежегодно официально квота выбирается не более чем на 40%. Данные Федеральной миграционной службы по Республике Татарстан свидетельствуют о значительной составляющей мигрантов на региональном рынке труда. Упомянутые выше факты о том, что ежегодная квота на рабочую силу выбирается не более, чем на 40%, также как и то, что патенты используются для легализации пребывания мигрантов на территории республики, свидетельствуют о том, что значительная доля прибывающих мигрантов перетекает в серый сектор рынка труда. Что должно создавать дополнительное напряжение в сфере занятости.

Проведенное исследование имело своей целью рассмотреть сопряженность динамики трудовой миграции с уровнем этнической нетерпимости и потенциальной конфликтности, связанной с присутствием культурного «Другого» в Республике Татарстан. В связи с этим, было рассмотрен местный рынок труда и положение на нем представителей принимающего сообщества

и приезжающих мигрантов-гастарбайтеров. Среди факторов влияния можно назвать специфику регионального рынка труда и конфигурацию его сегментов с участием в них местных работников и приезжающих мигрантов.

Экспертный опрос свидетельствует о том, что сегменты рынка труда, на которых занято местное население и мигранты имеют разную степень наложения. В данном контексте следует выделить следующие сегменты: государственное управление; сфера образования и культуры; здравоохранение; высокотехнологичные производства; банковский бизнес; строительный бизнес; транспортные предприятия, сфера ЖКХ; рыночная торговля и сфера услуг. Попытаемся охарактеризовать каждый из них с точки зрения стимулов и ограничений для работников из числа мигрантов и местного населения.

Сфера государственного управления – достаточно конкурентная, как с точки зрения требований к образованию, квалификации работника, так и с точки зрения затрудненности доступа (прием на работу ведется по внутриведомственным каналам, исключение составляет низкоквалифицированный труд). Доступ к данному сегменту ограничен для претендентов с местного рынка труда; для мигрантов – практически недоступен.

Сфера образования и культуры – данный сегмент более либерален, и в принципе, доступен как для претендента местного, так и для мигранта. Основным требованием для последнего является наличие соответствующего образования и хорошее знание русского языка.

Здравоохранение – здесь следует отметить внутреннюю дифференциацию на государственные учреждения и частные, поскольку большое расхождение в оплате труда влияет на востребованность этих рабочих мест. Конкурентность практически отсутствует в государственных учреждениях и высока в частных. Как для местных, так и для мигрантов определяющим критерием здесь является соответствующее образование и квалификация. Претендент из

числа мигрантов должен обладать очень высокой квалификацией и хорошо знать русский язык (что среди приезжающих встречается крайне редко).

Высокотехнологичные производства. Экспертный опрос позволил выявить влияние специфики конкретного предприятия на требования к потенциальному работнику. Так, два крупных предприятия, Казаньоргсинтез и Казанский вертолетный завод, являются режимными предприятиями с высокотехнологичным, многосоставным производством, что повышает требования к соблюдению безопасности. Кроме того, предприятия нуждаются в высококвалифицированных, заточенных именно на данное производство кадрах. Специалисты по персоналу подчеркивали, что недостатка в рабочей силе нет. Основная проблема – уровень подготовки и качество потенциального работника. Как выяснилось, даже на успешных предприятиях существует дефицит кадров с необходимой для производства подготовкой. И этот кадровый голод не покрывают претенденты из числа местного населения. Что касается привлечения мигрантов, то их шансы на таких производствах сильно ограничены не только в силу отсутствия образования и нужной квалификации, но и целого спектра других причин: незнание, или плохое владение русским языком; требования по безопасности труда (например, на заводе «Казаньоргсинтез» со взрывоопасным производством; или же требования секретности на вертолетном заводе); психология временщика, который безразличен к конечному результату труда. Поэтому шансы мигранта получить на таких предприятиях место работы довольно низкие. Исключением может быть претендент с очень высокой целевой квалификацией и с хорошим знанием русского языка, что встречается также довольно редко.

Банковский бизнес – требования к потенциальному работнику схожи с требованиями и условиями в секторе государственного управления. Отличие – в больших возможностях мобильности кадров, и ограниченном протекционизме: поскольку сфера динамично развивается, требуются но-

вые адекватно подготовленные кадры. Шансы мигрантов весьма ограничены не только в силу высоких квалификационных требований, но и в силу соображений безопасности.

Строительный бизнес - в силу высокой активности и высоких заработков притягателен для ищущих работу. Здесь шансы высоки как у представителей местного общества, так и у мигрантов. Последние - пользуются преимуществом, поскольку готовы работать за более низкую зарплату; без дополнительных затрат на социальное обеспечение. Именно здесь высока конкуренция за рабочие места и претенденты из числа местных проигрывают из-за высоких требований к зарплате и соцпакету. При этом существует и такой фактор, как низкий социальный статус данного сегмента на рынке труда (особенно это касается дорожного строительства), поэтому молодежь и люди среднего возраста из числа местных редко претендуют на эти места.

Сфера транспортных перевозок - также притягательна для мигрантов. Ситуация здесь схожа с ситуацией в строительном бизнесе. Участие мигрантов в данном секторе значительно - мужчины чаще всего устраиваются водителями; женщины - кондукторами.

Сфера ЖКХ - самый проблемный сегмент на рынке труда. Здесь также существует внутренняя дифференциация. Кандидаты из числа местных чаще всего претендуют на управленческие места, которые в силу высокодоходности пользуются высоким спросом. Управленческие позиции в системе ЖКХ распределяются среди местных, и, как правило, по внутренним каналам, так как здесь высока степень коррупции и групповых интересов. Рабочие места средней квалификации малоконкурентны, так как связаны с большим объемом работы, и ответственности; при этом труд неадекватно оплачивается. В связи с этим, здесь наблюдается высокая текучка кадров. В большей степени эти места доступны для претендентов из числа местного населения; доступ для мигрантов ограничен, поскольку здесь требуются определенная доля от-

ветственности; знание местной специфики; умение коммуницировать с местным населением. Ситуация прямо противоположна там, где нужны низкоквалифицированные кадры - дворники, уборщицы, слесари и т.п. Сюда не идут работать местные, поэтому последние несколько лет данный сегмент начинает осваиваться мигрантами. Уровень зарплат невысок, что ограничивает большой приток мигрантов на эти места (в отличие от Москвы, например).

Сфера оптово-розничной рыночной торговли находится практически в руках мигрантов. Сфера с высоким уровнем конкуренции. Участие местных и мигрантов в этом сегменте имеет свою специфику. Так, на больших мелкооптовых базах и на больших рынках работают преимущественно мигранты (исключение - продавцы женщины из местных, работающие у них по найму). На небольших районных рынках большая часть индивидуальных предпринимателей - из числа местных: торгуют бакалеей, гастрономией, бытовой химией, одеждой. Торговля овощами, фруктами и сухофруктами - находятся в руках выходцев из Средней Азии и Кавказа. Здесь, по отзывам экспертов, высокий уровень конкуренции и, соответственно, коррупция. Здесь часто происходит передел зон влияния, что сопровождается частыми конфликтами как между местными и мигрантами, так и между самими мигрантами.

Сфера услуг и общепит активно развивается, что стимулирует востребованность кадров. Имеет внутреннюю дифференциацию в зависимости от характера услуг и свойств потребителя (стиля жизни и уровня дохода): высший и верхний слой среднего класса (дорогие авто- косметические- торговые салоны; дорогие кафе и рестораны и т.п.); низший слой среднего класса и бедные (мелкооптовые рынки, уличная розничная торговля; дешевые и среднего уровня кафе; уличный ремонт обуви). В зависимости от уровня распределяется набор рабочей силы. Сфера услуг и общепит высокого класса использует труд преимущественно местных; здесь большой приток молодежи. На среднем и нижнем уровнях

используется как местная рабочая сила, так и мигранты, причем у последних активно развиваются свои ниши: уличный ремонт обуви; розничная уличная торговля; дешевые кафе, уличные шашлычные и ларьки восточного фаст фуда. На этом уровне конкуренция возникает между самими мигрантами, поскольку местные не претендуют на них.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что по использованию рабочей силы сегменты рынка труда различаются. Так, в таких сферах, как государственное управление, высокотехнологичное производство – трудовые сферы местного населения и мигрантов разделены. Отчасти имеется наложение в таких сегментах, как образование, медицина – здесь используется преимущественно местная рабочая сила и лишь изредка – мигранты. Ни в первом, ни во втором случае не возникает конкуренции за рабочие места. В таких сегментах, как строительство, транспорт, сфера услуг – в целом, трудовые сферы также разделены: высокостатусные ниши заняты местными; низкоквалифицированные должности используют труд мигрантов. И лишь сфера торговли (фруктами и овощами; уличная розничная торговля) и сфера дешевого общепита являются преимущественно сферой труда мигрантов.

Фактор наложения зон занятости местными и мигрантами-гастарбайтерами (или их отсутствие) – является одним из оснований возникновения конкуренции, столкновения интересов как между местным населением, так и между самими мигрантами и, как следствие, источником конфликтности. Как мы убедились, на трудовом рынке Казани зон наложения немного, при этом те ниши занятости, которые занимают мигранты, оказываются слабо востребованными среди местного населения.

Как показал наш опрос, на «белом» рынке труда заняты преимущественно местные: 82,3% опрошенных родились на территории Татарстана; 13% в другом регионе; и 4,7% - в другом государстве.

Помимо перечисленных факторов следует учитывать и фактор стабильности рынка труда для имеющих работу казанцев: как было показано выше, он достаточно высок, что способствует снижению опасений за будущее и нейтрализации конфликтного потенциала.

Исследование показало, что большое значение имеют культурные различия и сложившиеся стереотипы восприятия этнических групп. Так, культурная дистанция увеличивается по мере приближения к личному пространству (семья и общественный транспорт). Примечательно, что фактор конфессиональной близости имеет значение, но ограниченное. Местное население толерантно относится к приезжающим мусульманам из Средней Азии и Кавказа, но культурные различия, так же как и различия в исламских практиках влияют на увеличение культурной дистанции. Подавляющее большинство опрошенных отметили, как чувствительную для себя тему участия представителей из Средней Азии и Кавказа в сфере государственного управления и высказались против их присутствия на должностях президента, мэра города и руководителей предприятий.

Таким образом, результаты исследования свидетельствуют о том, что в случае с Татарстаном определяющую роль играет конфигурация разделенного участия местного населения и мигрантов в определенных сегментах сферы занятости; ситуация относительной стабильности на рынке труда, а также культурная дистанция, которая увеличивается по мере продвижения к личному пространству человека, а также в сфере управления на уровне принимающего сообщества. Однако существуют и общие проблемы, характерные для России в целом. Анализируя их О. Троицкая констатирует: «В последние годы Россия неоднократно пыталась реформировать миграционную политику, однако, несмотря на все усилия, не смогла добиться ни существенного снижения нелегальной миграции, ни изменения трудовых потоков в пользу более квалифицированных мигрантов. Количество нелегальных трудовых мигрантов

в стране оценивается в три—пять миллионов человек, что как минимум в два раза превышает численность легально трудоустроенных иностранных граждан. Подавляющее большинство мигрантов сегодня — это низкоквалифицированные рабочие из стран СНГ, Турции, Китая и Вьетнама; доля высококвалифицированных специалистов остается незначительной и едва превышает 20 тыс. человек в год».<sup>10</sup>

Проведенное исследование позволило увидеть сложную и неоднозначную зависимость межнациональных отношений от ситуации на региональном рынке труда. Опыт Татарстана свидетельствует о том, что среди факторов особенно важны следующие:

- исторический опыт совместного проживания различающихся по культуре групп;
- уровень стабильности рынка труда;
- специфика сегментов рынка для местного населения и мигрантов;
- степень наложения сфер занятости местного населения и мигрантов;
- флуктуации экономической конъюнктуры в регионе;
- различия в трудовых установках и ориентациях среди местного населения и мигрантов;
- специфика коммуникаций между мигрантами и принимающим сообществом;
- активность СМИ в освещении проблем занятости и межнациональных отношений.

Оценка конфликтного потенциала и уровня этнической нетерпимости между принимающим сообществом и трудовыми мигрантами позволяет предложить следующие меры, направленные на преодоление негативных последствий.

1. Необходимость борьбы с теневым рынком рабочей силы. Пока существует «серый» рынок труда, будет воспроизводиться модель нездоровой конкуренции, поскольку работодателю выгодно экономить на затратах по найму рабочей силы.

Это неизбежно приводит к тому, что преимущество на рынке труда, в т.ч. и кажущееся преимущество, оказывается на стороне неприспособленных к заработку и условиям труда и быта мигрантам из экономически проблемных стран (каковыми являются Средняя Азия и Кавказ. «Серый» рынок занятости означает дальнейшее разрастание коррупционных схем, уклонение от налогов, низкое качество выполняемых работ и, безусловно, - нездоровая конкуренция с местным населением на рынке труда. Все это неизбежно будет вызывать неприязнь, а, возможно и ненависть к мигрантам и даже склонность к насилию – особенно со стороны безработной молодежи.

2. Учет различий в трудовых установках и ориентациях местного населения и мигрантов. Низкая трудовая этика и вместе с тем завышенные требования к оплате и условиям труда среди местного населения нередко становятся барьером для занятости, особенно – в мало престижных видах деятельности (сфера ЖКХ, общественный транспорт, дорожное строительство и др.). Вакансии заполняются мигрантами, и это создает искаженные представления о том, что приезжие успешно конкурируют и «обыгрывают» местное население. Требуется меры по воспитанию трудовой этики среди местного населения, в особенности – у молодого поколения. Нужна оптимизация схем оплаты труда в трудodefицитных секторах экономики. Необходима целенаправленная работа СМИ по коррекции искаженных общественных представлений о состоянии регионального рынка труда.

3. Анализ занятости мигрантов и специфики взаимодействия с местным населением. Качественное выполнение работ мигрантами (например, в ЖКХ) стимулирует положительное отношение со стороны местного населения. Отсутствие предубеждений подтвердили данные о том, что для опрошенных респондентов в первую очередь важен профессионализм, а не этническое происхождение работника. В связи с этим, важен переход к иной модели взаимодействия между работодателем и работником, где основным критерием является

<sup>10</sup> Троицкая О. Миграционная дилемма России / Pro et Contra, 2012. Май – июнь. – С. 47.

именно профессионализм, а не происхождение. Пока не будут выработаны прозрачные критерии оценки профессиональной пригодности, не будет выстроена эффективная система требований к работнику, будет превалировать субъективизм и произвол, замешанный на предрассудках и стереотипах о «своих» и «чужаках». Необходимо новая модель взаимодействия между работодателем и работником, необходима разработка критериев профессиональной полезности приезжающих гастарбайтеров и эффективное стимулирование социальной ответственности работодателей.

4. Изучение специфики новых сфер занятости, формируемых мигрантами. Сферы занятости мигрантов становятся все более разнообразными. Наряду с их участием в местной производственной инфраструктуре, они формируют свой «внутренний» рынок труда. Исследования социологов свидетельствуют о том, что «отношение принимающей стороны (властных структур в том числе) влияет на стратегию поведения этнических общин как с «внешним» миром, так и на их «внутреннюю» организацию».<sup>11</sup> Эта сфера требует научного взгляда и постоянного мониторинга, поскольку монополизация определенных сегментов экономической активности ведет к усилению межэтнического конфликтного потенциала. Например, если продуктовые рынки «принадлежат» конкретной этнической группе из числа приезжих, это создает условия для ее концентрации в определенном секторе экономики (монополизуются цены, развиваются коррупционные механизмы; происходит самоизоляция группы). Отсутствие открытой конкуренции способствует напряжению между мигрантами и местными. Необходимо стимулировать меры по преодолению анклавизации мигрантов как в сфере экономической деятельности, так и в местах их компактного проживания.

<sup>11</sup> Снисаренко А. Этническое предпринимательство в большом городе современной России (по материалам исследования азербайджанской общины С.-Петербурга) / Неформальная экономика. Россия и мир / под ред. Теодора Шанина. - М.: Логос, 1999.

5. Преодоление слабой взаимной коммуникации местного сообщества и мигрантов. Как показало исследование, коммуникационные поля принимающего общества и мигрантов мало пересекаются. Управленческий уровень сводится к взаимодействию лидеров общин и госструктур. Массовое взаимное общение представлено лишь взаимодействием местного населения и мигрантов преимущественно на рынках и в сфере общественного транспорта. В сфере ЖКХ, строительстве и общепита коммуникация минимальная, так как мигранты имеют дело непосредственно с работодателями. С точки зрения развития конфликтного потенциала ситуация амбивалентна. С одной стороны, разделенность предполагает минимизацию контактов с местными и, следовательно, снижаются риски ситуативных (бытовых) столкновений. Однако минимум контактов способствует формированию взаимных ошибочных представлений и, как следствие, развитию этнической нетерпимости. Необходимо развивать интегративные механизмы в различных сегментах коммуникации.

6. Стимулирование социально-мотивированной ответственности региональных СМИ. Исследование показало, что региональные СМИ в целом характеризуются общественным восприятием как толерантные. Однако полученные данные, как и наши исследования прошлых лет, позволяют сделать вывод о том, что мигранты, как самостоятельный субъект взаимодействия, слабо представлены в информационном пространстве. СМИ мало освещают проблемы мигрантов и их вклад в жизнь местного сообщества. Мигранты в региональных СМИ часто предстают как нарушители законодательства, и это способствует негативной стереотипизации их образа в массовом сознании. Необходимо последовательная работа с журналистским сообществом с целью повысить мотивацию социальной ответственности печатных и особенно электронных СМИ в деле формирования диалога и дискуссий по вопросам миграции и межнациональных отношений.



7. Необходимость научных исследований. Анализ полученных данных свидетельствует о необходимости совершенствования системы мониторинга межэтнических и межконфессиональных отношений в регионе. Прежде всего, необходимо:

- формирование интегрированной региональной системы мониторинга с научно выверенным категориальным и индикативным аппаратом, сочетающим количественные и качественные показатели, достоверно и своевременно отражающие напряженность на рынке труда и характер межнациональных отношений;

- формирование базы данных такого мониторинга, формируемой при взаимодействии научных организаций и структур государственного управления. Эффективность и успешность осуществления качественно новых замеров связана с необходимостью создания Центра по разработке и осуществлению мониторинга занятости и межнациональных отношений с участием РАН и АН РТ. Необходимость создания такого Центра на базе академических учреждений обусловлена важностью научной составляющей мониторинговой деятельности, которая, однако, должна ориентироваться на текущую управленческую ситуацию.

- изучение и совершенствование механизмов взаимодействия власти и общества. До сих пор ведомства и правительство Республики Татарстан совместно с общественными организациями слаженно и интенсивно работали с институционально оформленными этническими общинами в рамках Ассамблеи народов РТ. Но проблемы межнациональных отношений, принимающие конфликтный, а иногда и экстремистский характер, связаны с этническими и конфессиональными группами, не оформленными институционально. Как правило, это стихийно прибывающие мигранты, не охваченные городскими и региональными общественными объединениями.

- изучение социального самочувствия местного сообщества, анализ возможностей этнического, языкового и культурного развития местных групп населения. В публичном дискурсе все чаще обсуждается проблема неравного отношения государства к населению региона по сравнению с иными этническими группами и мигрантами. Создание центра мониторинга и специальной программы неотложных социальных исследований должны лечь в основу профилактических усилий по сохранению межэтнической и межконфессиональной стабильности в Республике Татарстан.

## Местные жители и трудовые мигранты в Ижевске: проблемы занятости и общественного согласия

*Воронцов В.С.*

Основой данного раздела являются материалы общероссийского исследования «Занятость и безработица в регионах Российской Федерации как источник межэтнической напряженности» по программе Сети этномониторинга и Института этнологии и антропологии РАН. В рамках этого исследования, в столице Удмуртской Республики г. Ижевске, мы провели массовый опрос трудоспособного населения и по стандартной программе опросили экспертов. Ставилась задача выявить общественные взгляды и стереотипы на ситуацию в межэтнических отношениях в связи с обострением проблем занятости и затруднениями социальной мобильности населения. Исследование проведено в период с 1 по 25 июня 2012 г., было опрошено 300 респондентов на 11 обследуемых предприятиях и организациях и 52 эксперта, которые по роду своих профессиональных, общественных или научных занятий были связаны с решением проблем занятости, миграции, регулированием межнациональных и религиозных отношений в самом городе либо регионе в целом.

При проведении массового опроса возникали некоторые проблемы. Так у части респондентов (государственные и муниципальные служащие, преподаватели вузов, сотрудники банка) неприятие вызывали некоторые пункты анкеты массового опроса, они посчитали их «некорректными» и «провокационными». Кроме того, большинство респондентов негативно отнеслись к просьбе записать их номер телефона для проверки качества анкет; они заявляли о нарушении принципа анонимности в проведении опроса.

Анкета экспертного опроса воспринималась спокойно, но возникли другие трудно-

сти: как выяснилось, даже работники служб занятости почти не владели информацией о конкуренции на предприятиях, о количестве трудовых мигрантов и конфликтных ситуациях с их участием. А отвечавшие на экспертную анкету руководители обследуемых предприятий не обладали подобной информацией по той причине, что проблемы конкуренции и конфликтов с приезжими не являются для них актуальными.

Несмотря на вышеназванные сложности, социологический опрос удалось провести в запланированные сроки, состав респондентов и экспертов соответствовал определенным в исследовании категориям.

По данным Удмуртстата, численность постоянного населения Удмуртии на 1 января 2012 г. составила 1518091 человек. В целом демографическая ситуация в 2011 г. характеризовалась снижением смертности и незначительным ростом рождаемости. В республике родилось 21905 детей, это на 221 новорожденных больше, чем в 2010 г., уровень рождаемости составил 14,4 промилле. В течение года умерло 20358 человек (13,4 промилле), что на 742 чел. меньше, чем в 2010 г. Естественный прирост составил 1547 чел. (1,0 промилле)

Так же как по России в целом, резкое снижение рождаемости в 1990-е гг. привело к усилению процесса демографического старения населения Удмуртии. За период с 1989 по 2010 гг. численность детей и подростков сократилась на 169 тыс. чел., население трудоспособного возраста увеличилось на 32 тыс. чел., а численность пожилых людей выросла на 52 тыс. человек. Средний возраст жителей республики за последний межпереписной период увеличился на 1,6 года и составил 38 лет (в 2002

г. – 36,4 года), мужчин – 35,3, женщин – 40,3 года.

Следует отметить, что если в 1990-е гг. убыль населения в Удмуртии частично покрывалась за счет реэмиграции граждан из бывших республик СССР, то после 2000 г. этот источник почти иссяк. Так за период с 2001 по 2011 гг. миграционные потери населения Удмуртии превысили 27 тыс. человек. В 2011 г. в республику въехало 26932 человек, выехало – 30778, миграционная убыль составила 3846 человек. Поэтому, несмотря на естественный прирост, население республики за прошлый год уменьшилось на 2299 человек.

По данным УФМС России по Удмуртской Республике, в 2011 г. количество иностранцев, въехавших на территорию республики, и поставленных на миграционный учет составило 26290 чел., снято с миграционного учета 13467 иностранных граждан. Из общего числа поставленных на учет: по месту пребывания (первично) – 17732 чел., в том числе: по частным делам – 7572, на работу – 5605, на учебу – 415, деловые поездки – 1887, служебные поездки – 284, в туризм – 1318, гуманитарные цели – 372, иные – 279.

В большинстве своем на территории республики иностранные граждане пребывают в г. Ижевске и Завьяловском районе (примыкает к Ижевску). Так, за 2011 г. на указанной территории было поставлено на миграционный учет 75,6% от общего числа зарегистрированных иностранных граждан.

За прошедший год было оформлено 639 разрешений на временное проживание и 315 видов на жительство, приобрели гражданство РФ 309 иностранных граждан и лиц без гражданства (в 2010 г. – 326 чел.). За 12 месяцев 2011 г. оформлено 2187 разрешений на работу (2010 г. – 1902, +15%), из них 1647 – гражданам из стран ближнего зарубежья, 128 – гражданам из стран дальнего зарубежья. За отчетный период сотрудниками УФМС оформлено 2270 патентов по линии внешней трудовой миграции (2010 г. – 381, увеличение более чем в 6 раз).

Всего в 2011 г. ежемесячно на территории республики находилось в среднем порядка 4,2–4,8 тыс. иностранных граждан.

В течение 2011 г. сотрудниками УФМС проведено 4455 мероприятий по выявлению фактов нарушения миграционного законодательства. В результате проведенных действий выявлены и привлечены к административной ответственности за нарушения законодательства в сфере миграции 2245 человек (2010 г. – 3467, - 35,2%), за нарушения правил регистрационного учета – 14704 (2010 г. – 23530, -37,5%). 482 иностранных работника привлечены к административной ответственности за незаконное осуществление трудовой деятельности (2010 г. – 332, +45,2%). В отношении 97 граждан иностранных государств, находившихся на территории Удмуртии, были вынесены решения об административном выдворении (83 в принудительном порядке), из которых 78 решений было исполнено<sup>1</sup>.

По данным Информационного центра МВД по УР, правоохранными органами республики в течение 2011 г. расследованы и направлены в суд уголовные дела по 92 преступлениям, совершенным иностранными гражданами (из них 1 преступление совершено в 2009 г., 42 – в 2010 г., 49 – в 2011 г.).

К уголовной ответственности привлечены 53 иностранных гражданина и лица без гражданства (2010 г. – 61). Из общего числа привлеченных к уголовной ответственности 10 человек являются гражданами Узбекистана, 8 – Азербайджана, 6 – Таджикистана, 4 – Беларуси, 3 – Украины, 2 – Грузии, по одному – гражданами Армении, Казахстана, Кыргызстана, Молдовы, Турции, 15 – лицами без гражданства.

Количество преступлений, совершенных иностранными гражданами и лицами без гражданства, за отчетный период составило 0,5% от общего количества зарегистрированных преступлений и 0,9% от общего

<sup>1</sup> Подведены итоги работы УФМС России по Удмуртской Республике за 2011 год (<http://www.fms-udm.ru/info/news/detail.htm?itemid=1735774>)

количества расследованных преступлений. Удельный вес преступлений, совершаемых иностранными гражданами, свидетельствует о незначительном их влиянии на общую криминогенную ситуацию в Удмуртии.

В отношении иностранных граждан совершено 23 преступления (2010 г. – 19), потерпевшими признаны по 8 граждан Узбекистана и Азербайджана, 5 – Украины, по одному гражданину Турции и Молдовы<sup>2</sup>.

Сложившаяся демографическая и миграционная ситуация свидетельствует о том, что уже в ближайшей перспективе республиканская экономика может столкнуться с существенным дефицитом рабочей силы. В то же время, географическое положение, депрессивное состояние экономики, ограниченный рынок труда, настороженное отношение местного населения – все эти факторы делают республиканскую экономику не слишком привлекательной для трудовых мигрантов.

По данным Удмуртстата, численность занятых в экономике республики в январе-мае 2012 г. составила 787,9 тыс. чел., что больше на 20,9 тыс., чем за аналогичный период 2011 г. (767,0 тыс. чел.). Уровень общей безработицы по сравнению с прошлым годом снизился и составил 5,64% (в прошлом году данный показатель составлял 8,71%).

Численность официально зарегистрированных безработных в республике на 1 июня 2012 г. составила 11226 чел., это на 2869 чел. меньше, чем на начало текущего года. Уровень регистрируемой безработицы в республике составил 1,21% от трудоспособного населения в трудоспособном возрасте (1,63% - на тот же период 2011 г.). По данным Центра занятости населения г.Ижевска на эту же дату численность безработных граждан, состоящих на учете в службах занятости, составила 3418 (4845 – в 2011 г.) человек, из них 61,1% - женщины. Уровень регистрируемой безработицы в

г.Ижевске на 1 июня 2012 г. составил 0,91% (1,26% – в 2011 г.) от трудоспособного населения в трудоспособном возрасте.

Напряженность на рынке труда Удмуртской Республики снизилась с 0,8 человек на вакансию в прошлом году до 0,5 человек в текущем. При этом в городах она ощущается менее значительно (0,6 чел. на вакансию), а в сельских районах остается высокой (почти 2 человека на вакантное место)<sup>3</sup>.

Следует отметить, что на рынке труда г. Ижевска сохраняется несоответствие спроса и предложения рабочей силы. В составе зарегистрированных безработных преобладают специалисты и служащие, а устойчивый спрос остается на рабочие профессии: слесарь, маляр, штукатур-маляр, облицовщик-плиточник, продавец продовольственных и непродовольственных товаров, каменщик, арматурщик, бетонщик, плотник, кондитер, пекарь, станочник.

В то же время, остается востребованной на рынке труда и неквалифицированная рабочая сила: грузчики, дворники, уборщики, подсобные рабочие и т.д..

На 1 июня 2012 г. в службе занятости зарегистрировано 6534 предприятия. Потребность предприятий в работниках составила 15661 чел., из них по рабочим профессиям – 12932 чел. (82,6%). Количество имеющихся вакансий увеличилось на 15,7% по сравнению с аналогичным показателем на ту же дату прошлого года.

На 1 июня 2012 г. зафиксировано 40778 обращений в городскую службу занятости населения, из них 12192 чел. обратились за содействием в поиске подходящей работы, 25393 чел. – за информацией о положении на рынке труда, 2184 чел. – за профессиональной ориентацией и 1009 работодателей – за информацией о положении на рынке труда.

Из числа граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы, преобладали лица: уволившиеся по собст-

<sup>2</sup> О миграционной ситуации на территории Удмуртской Республики. О перспективных направлениях в 2012 году (<http://www.fms-udm.ru/info/news/detail.htm?itemid=1789494>)

<sup>3</sup> Состояние регистрируемого рынка труда Удмуртской Республики в январе-мае 2012 года (<http://udmurt.regiontrud.ru/home.aspx>)

венному желанию – 6838 чел., стремящиеся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва – 2160 чел.,

уволенные с предприятий по соглашению сторон – 2068 чел., ранее не работавшие, ищущие работу впервые – 1668 чел. (из них учащихся 790 чел.), работники, уволенные по сокращению численности или штата с предприятий Ижевска – 603 чел.

При содействии городской службы занятости населения на 1 июня 2012 г. нашли работу 9688 (9157 – в 2011 г.) чел. или 79,5% от числа граждан, обратившихся за содействием в поиске подходящей работы. На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации направлено 879 безработных граждан (1262 – в 2011 г.). Консультации по профориентации получили 11417 чел. (10124 – в 2011 г.), в том числе 4968 безработных Государственные услуги по программам социальной адаптации оказаны 1925 безработным.

Всего с начала 2012 г. 79 предприятий сообщили в ЦЗН г. Ижевска о предстоящем высвобождении 2425 человек. Кроме того, на 1 июня 2012 г. на 8 предприятиях Ижевска в режиме сокращённой рабочей недели работало 2559 чел.

Постановлением Правительства Удмуртии от 16 января 2012 г. утверждена Ведомственная целевая программа дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на республиканском рынке труда. Целью программы является реализация мероприятий, направленных на содействие трудоустройству инвалидов, многодетных родителей, родителей, воспитывающих детей-инвалидов. Специалистами центра занятости осуществляются встречи с предприятиями – планируемыми участниками Ведомственной целевой программы дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда УР для организации дальнейшей совместной работы<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Экспресс-информация о ситуации на рынке труда г. Ижевска на 01.06.2012 г. (<http://www.izh.ru/izh/info/26921.html>)

Таким образом, в настоящее время напряженность на рынке труда Удмуртской Республики, в т. ч. и Ижевске, существенно снизилась, наблюдается снижение уровня общей и зарегистрированной безработицы. Вместе с тем, жители Удмуртии еще не забыли финансовый кризис 2008-2009 гг., когда общая численность безработных достигала 88,1 тыс. чел. (10,3% экономически активного населения республики), тогда же официально было зарегистрировано 25,2 тыс. безработных (3% экономически активного населения)<sup>5</sup>. В условиях нестабильности мировой экономики сохраняется угроза дестабилизации российской экономики со всеми вытекающими негативными последствиями. А учитывая специфику республиканской экономики – системообразующими остаются предприятия ВПК и нефтедобывающая отрасль, избежать напряженности на рынке труда и резкого роста безработицы вряд ли удастся.

Еще одной пока нерешенной проблемой остается несоответствие спроса и предложения рабочей силы, особенно по рабочим специальностям. В последние годы были допущены ошибки в профориентационной работе среди молодежи, когда приоритеты отдавались исключительно высшему образованию и офисным специальностям. Однако следует обратить внимание на то, как оплачивается труд работников данных специальностей. Конечно, сварщики, токари, фрезеровщики высшего разряда сегодня востребованы и работодатели готовы платить им относительно высокую зарплату, но таких специалистов, как правило, нужно немного. В Удмуртии же по предлагаемым вакансиям рабочих специальностей работодатель готов платить от 4,6 до 10-12 тыс. руб., все что выше уже большая редкость или вахта в отдаленные регионы страны. В сложившейся ситуации молодежь предпочитает работать в офисах и магазинах, перебиваться случайными заработками или

<sup>5</sup> Воронцов В.С. Безработица как фактор социальной нестабильности в условиях экономического кризиса // XX век в истории России. Сборник статей. – Ижевск, 2009, с.321.

не работать вообще, чем заниматься физическим трудом. В конечном итоге, спрос на рынке труда на рабочие специальности и неквалифицированную рабочую силу будет подталкивать работодателей искать ее среди мигрантов из стран ближнего и дальнего зарубежья.

Мнение опрошенных нами экспертов об оценке современной ситуации, сложившейся на местном рынке труда, разделились. Большинство экспертов – 19 чел. (36,5%), полагают, что обстановка на рынке труда за последние несколько лет в отдельных случаях обострилась, а в отдельных улучшилась, каждый четвертый эксперт (13 чел.) считает, что обстановка в целом не изменилась. Положительные изменения на местном рынке труда отмечают 7 (13,5%) экспертов, противоположной точки зрения придерживается 13 (25%) экспертов. В данном случае можно согласиться с мнением большинства экспертов, действительно, ситуация на рынке труда неоднозначна, наблюдаются как положительные так и отрицательные изменения.

Абсолютное большинство экспертов (48 чел.) считает, что в Ижевске существует конкуренция за рабочие места. Они полагают, что самая высокая конкуренция наблюдается в госуправлении и финансовой системе (32 ответа), на втором месте по частоте упоминаний топливно-энергетический комплекс (23 ответа), на третьем – строительство (20 ответов), на четвертом – торговля (15 ответов), на пятом – сфера услуг (2 ответа), на шестом – сельское хозяйство (1 ответ).

Среди ижевских предприятий наибольшая конкуренция отмечается на нефтедобывающих и газораспределительных предприятиях (в т.ч. Удмуртнефть, Белкамнефть, Руснефть, Межрегионгаз, Спецгазавтотранс) – 32 упоминания, в банках (в т.ч. Сбербанк, ВТБ, Газпромбанк) – 23 упоминания, в строительных кампаниях (без названий) – 6 упоминаний, в группе компаний «Комос» – 4 упоминания, на рынках – 4 упоминания. В списке предприятий эксперты отмечают также ижевские заводы ЭМЗ «Купол» (4 упоминания), Радиозавод (4

упоминания), Мотозавод, Ижевские электрические сети (по 1 упоминанию).

Наибольшие затруднения у экспертов вызвал вопрос о конкуренции по направлениям коммерции, поэтому ответов на него оказалось совсем немного. Среди них: торговля овощами, фруктами и продовольствием (9 ответов), частный извоз (4 ответа), банковские услуги (4 ответа), частные строительные услуги (2 ответа) и работа по найму на индивидуальных приусадебных хозяйствах (1 ответ).

Следует отметить, что эксперты достаточно профессионально определили сегменты, в которых существует конкуренция. Однако необходимо сделать ряд уточнений по поводу должностей, которые пользуются повышенным спросом у местных жителей. Такой спрос есть практически на все рабочие места (от простых работников до управленцев среднего и высшего звена) в сферах госуправления, финансов, судебной системе, топливно-энергетическом комплексе. В то же время, на заводах и в строительных кампаниях Ижевска конкуренция существует, как правило, среди управленцев высшего звена и так называемого «офисного планктона» – менеджеров, юристов, экономистов, которых в последние годы было выпущено в избытке, и напротив, наблюдается нехватка кадров по рабочим и инженерным специальностям.

Что касается направлений коммерции, то торговля овощами и фруктами с использованием небольших палаток и лотков на рынках, улицах, в продовольственных магазинах и т.д., действительно популярны в Ижевске. С одной стороны, эта сфера не требует особых профессиональных навыков (во всяком случае, на первый взгляд), всегда востребована со стороны покупателей, дает быстрый оборот средств. С другой, - именно в сфере торговли овощами и фруктами часто пересекаются интересы местных и приезжих торговцев и производителей, что придает еще большую остроту в их отношения.

В последние годы заметно усилилась конкуренция и в банковской сфере, филиалы и отделения коммерческих банков из

столичных и других регионов страны открываются в Ижевске с завидной регулярностью (всего функционирует 55 банков и филиалов). Однако рынок банковских услуг ограничен и чтобы привлечь в свой банк частных и корпоративных клиентов им приходится исхитряться и придумывать различные рекламные акции, что приносит дополнительные расходы и еще больше обостряет конкуренцию.

Обострилась конкурентная борьба и среди таксистов. Дело в том, что в Ижевске местные органы власти, чтобы пополнить бюджет и хоть как то упорядочить частный извоз, решили ужесточить требования по безопасности перевозок пассажиров. Теперь таксистам выгодней устраиваться на работу в частные таксомоторные фирмы, в том числе фиктивно либо заниматься перевозками нелегально, что чревато большими штрафами. В сложившихся условиях вместе с ростом количества таксомоторных фирм усилилась и конкуренция.

Следует отметить, что, по мнению двух третей экспертов (35 чел.) влияние мигрантов на ситуацию с занятостью в Ижевске в последние годы было незначительным, противоположной точки зрения придерживается менее четверти экспертов (12 чел.), один из экспертов отметил, что такое влияние ощущается только в строительстве частного жилья.

Мнения экспертов по поводу качества влияния мигрантов на ситуацию с занятостью также разделились. 19 (36,5%) экспертов считают, что мигранты оказали противоречивое (и положительное, и отрицательное) влияние, 14 (26,9%) экспертов – скорее положительное, 11 (21,2%) экспертов – скорее отрицательное, остальные затруднились с ответом либо выбрали другой ответ.

Весьма показательно, что в числе 11 экспертов заявивших о том, что мигранты оказывают скорее отрицательное влияние на ситуацию с занятостью, оказались 5 сотрудников центра занятости и 6 работодателей или их представителей. Звучали заявления, что в стране много своих безработных, что из-за мигрантов происходит

снижение зарплаты у местных жителей, повышаются цены на овощи и фрукты, распространяются наркотики и т.д.

12 экспертов из числа сотрудников центров занятости и работодателей уверены в том, что трудовые мигранты занимают значительную часть из тех рабочих мест, которые могли бы занимать местные жители. Однако большинство экспертов полагает, что они занимают незначительную часть рабочих мест (34 ответа) либо вообще не занимают такие места (6 ответов).

Вопрос о конфликтах в трудовой сфере из-за мигрантов вызвал затруднение у большинства экспертов – 19 чел. (36,5%), 18 (34,6%) экспертов отметили, что таких конфликтов в Ижевске нет, 15 (28,7%) экспертов занимают противоположную позицию, из них 10 экспертов полагают, что такие конфликты бывают редко, а 5 – часто.

Экспертов попросили указать, в каких отраслях, на каких предприятиях и в каких направлениях коммерции возникают конфликты с мигрантами, одновременно этот вопрос являлся проверочным. В результате оказалось, что помимо 15 экспертов, которые заявили о наличии конфликтов с мигрантами в трудовой сфере, на этот вопрос ответило еще 20 экспертов из числа тех, кто считал, что таких конфликтов нет (6 ответов) либо затруднился с ответом (14 ответов).

По их мнению, чаще всего конфликты возникают в строительстве (23 ответа) и торговле (22 ответа), реже – сфере услуг (1 ответ) и сельском хозяйстве (1 ответ). Среди предприятий экспертами отмечаются рынки (12 ответов) и строительные кампании (2 ответа). Среди направлений коммерции, в которых чаще происходят конфликты, они выделяют торговлю овощами и фруктами (10 ответов), торговлю непродовольственными товарами (2 ответа), частный извоз и перевозку грузов (по 1 ответу).

Большинство конфликтных ситуаций возникает как раз в тех сферах, где в основном и трудятся мигранты. Так, почти все эксперты среди сфер трудовой деятельности мигрантов отметили: торговлю ово-

щами, фруктами и продовольствием (50 По мнению экспертов, в Ижевске тру-

Таблица 1. Оценка взаимоотношений местных жителей с трудовыми мигрантами

Отрасли	Оценка взаимоотношений					Средняя оценка
	1	2	3	4	5	
Торговля овощами и фруктами	0	7	34	6	1	3
Частные строительные услуги	0	4	31	9	1	3,2
Частный извоз	0	3	9	1	0	2,8
Уборка территорий	0	0	6	0	0	3
Общепит	0	3	1	0	0	2,3
Ремонт обуви, изготовление ключей	0	0	2	0	0	3

упоминаний) и частные строительные услуги (45 упоминаний). Остальные сферы труда, где заняты мигранты упомянуты значительно реже – частный извоз (13 упоминаний), уборка территорий (6 упоминаний), общепит (4 упоминания), мелкий ре-

дятся мигранты следующих национальностей (по частоте упоминаний): узбеки (35 суждений экспертов), таджики (33), азербайджанцы (32), турки (14), армяне (13), вьетнамцы (12) и другие (киргизы, грузины, греки, китайцы). Эксперты по-разному

Таблица 2. Оценка взаимоотношений местных жителей с мигрантами разных национальностей

	Оценка взаимоотношений					Средняя оценка
	1	2	3	4	5	
Узбеки	0	7	23	4	1	3
Таджики	0	7	19	6	1	3
Азербайджанцы	0	15	13	4	0	2,7
Турки	0	3	10	1	0	2,9
Армяне	0	1	7	4	1	3,4
Вьетнамцы	0	2	10	0	0	2,8

монт обуви и изготовление ключей (2 упоминания), работа по найму на индивидуальных приусадебных участках (2 упоминания) и дорожный ремонт (1 упоминание).

Эксперты не очень высоко оценивают взаимоотношения ижевчан с трудовыми мигрантами в указанных сферах. Высшую среднюю оценку в 3,2 балла они отдают взаимоотношениям в сфере частных строительных услуг, низшую в 2,3 балла – взаимоотношениям в общественном питании.

оценивают отношения между местным населением и мигрантами. Средняя оценка этих взаимоотношений колеблется в диапазоне от 2,7 до 3,4 баллов. Достаточно хорошие отношения сложились у ижевчан с армянами (3,4 балла), нейтральные – с узбеками и таджиками (по 3 балла), не очень хорошие – с азербайджанцами (2,7 балла), вьетнамцами (2,8 балла) и турками (2,9 балла).



Отметим, что местные СМИ очень редко затрагивают тему, связанную с мигрантами. В республике силами НКО ведется мониторинг местных СМИ с целью оперативного реагирования на публикации, разжигающие мигрантофобию и межнациональную рознь. Абсолютное большинство экспертов (40 чел.) считает, что в местных средствах массовой информации отсутствуют негативные публикации против трудовых мигрантов, противоположного мнения придерживается 3 эксперта.

По мнению большинства опрошенных, информация о мигрантах носит скорее нейтральный характер (38 экспертов), 2 эксперта считает, что в Ижевске публикуется больше положительных материалов и столько же экспертов придерживаются противоположной точки зрения. 4 эксперта отметили, что в местных СМИ вообще отсутствуют подобные материалы, 6 экспертов затруднились с ответом.

Три вопроса в экспертной анкете были предназначены 10 представителям руководства обследуемых предприятий и организаций. 9 из 10 экспертов отметили, что за последние несколько лет на их предприятии/организации обновление кадрового состава составило менее одной трети сотрудников. Причем, эксперт, указавший наибольшую текучесть кадрового состава (обновление составило менее половины), как раз являлся представителем руководства предприятия с малоэффективным производством и низкими зарплатами.

7 экспертов заявили, что их предприятия/организации не испытывают недостатка трудовых кадров, 3 эксперта посчитали, что их производства испытывают некоторый недостаток в работниках.

6 экспертов оценили в масштабах города заработок сотрудников на своих предприятиях как средний, 3 эксперта – как низкий, 1 эксперт – как высокий. Отметим, что низким заработок своих сотрудников назвали как раз представители предприятий и организаций, находящихся на момент опроса в сложном экономическом положении.

Таким образом, в ходе экспертного опроса выяснилось, что даже работники

служб занятости почти не владеют информацией о конкуренции на предприятиях, о численности трудовых мигрантов и конфликтных ситуациях между местным населением и приезжими. Руководители обследуемых предприятий, отвечавшие на вопросы анкеты, не владели подобной информацией по той причине, что проблемы конкуренции и конфликтов с приезжими не является для них актуальными. Действительно, в Ижевске в доле занятого населения мигранты составляют менее 1%. Большинство экспертов полагает, что трудовые мигранты занимают незначительную часть из тех рабочих мест, которые могли бы занимать местные жители либо вообще не занимают такие места, по их мнению, влияние мигрантов на ситуацию с занятостью в Ижевске в последние годы было незначительным.

Вместе с тем, по мнению большинства экспертов ситуация сложившаяся на рынке труда Ижевска неоднозначна, наблюдаются как положительные так и отрицательные изменения. Так, в настоящее время самая высокая конкуренция наблюдается в госуправлении и финансовой системе, топливно-энергетическом комплексе, строительстве и торговле. Частично пересечение интересов местных жителей и мигрантов происходит лишь в торговле и строительстве, именно там, по мнению экспертов, чаще всего возникают конфликты. Эксперты не очень высоко оценивают взаимоотношения ижевчан с трудовыми мигрантами.

Следует также отметить, что большинство представителей руководства обследуемых предприятий и организаций заявили о том, что их производства не нуждаются в рабочей силе.

Нужно сказать о потенциале успешности на рынке труда. По данным нашего опроса 300 ижевчан, за последние два года обращались в службы занятости с целью найти работу 16% респондентов (примерно каждый шестой), причем, женщины это делали в 1,6 раза чаще, чем мужчины. Значительно чаще опрошенные искали подходящую работу самостоятельно или через знакомых (39%). Это свидетельствует о том, что дос-

таточно большую часть респондентов, по каким-то причинам не устраивает их нынешняя работа. В то же время, респонденты не питают больших иллюзий найти подходящую работу через службы занятости, а надеются больше на самих себя или знакомых.

Реально за последние два года менял работу каждый четвертый ижевчанин (26,3%), правда, здесь необходимо сделать поправку на то, что каждый десятый из числа опрошенных являлся на момент опроса безработным (опрошены в службах занятости). Основными причинами смены места работы стали необходимость более высокой зарплаты (39%) и карьерного роста (37,7%). Примечательно, что для женщин карьерные устремления оказались более важными, чем для мужчин (42,2% против 31,3%). В то же время, мужчины среди причин смены места работы чаще, чем женщины отмечали вариант «нужны средства на жизнь» (12,5% против 4,4%).

Каждый седьмой респондент отметил, что за последние два года терял место работы, из них 4 человека по причине возраста или состояния здоровья, 2 – из-за конфликтов в коллективе, 7 – затруднились ответить, и лишь 1 женщина заявила, что ее место занял приезжий. Большая же часть из числа ответивших на данный вопрос (27 человек) избрали свой вариант ответа, среди которых: «не сработалась с руководством», «надоел начальник-дурак», «на мое место приняли знакомого начальника» и т.д.

Следует отметить, что большинство респондентов опасается потерять постоянное место работы (51,5%), женщины несколько чаще, чем мужчины (53,3% против 49,2%). По их мнению, причинами потери работы или постоянного заработка могли бы стать возраст или состояние здоровья (19,1%), трудовой конфликт (2,4%), трудовые мигранты (0,7%). Остальные респонденты выбрали свой вариант (36,5%) либо затруднились с ответом (31,4%).

Большинство опрошенных ижевчан как работники обладают достаточно высоким потенциалом. Так, приоритетными для

48,2% респондентов являются одновременно и продвижение по службе и высокая заработная плата, еще для 5,7% опрошенных самым важным является исключительно служебная карьера, не хотят продвижения по службе лишь 11% респондентов. Среди причин препятствующих карьерному росту отмечается возраст (11,7%) либо иные основания (32,1%), в том числе напряженные отношения с руководством, истощение карьерных ресурсов на старом месте работы и др., менее 1% опрошенных посчитали, что их карьере могут помешать трудовые мигранты.

Абсолютное большинство респондентов (83%) намерены в ближайшее время предпринять меры, направленные на увеличение личных доходов или доходов семьи. Всего 3% респондентов не хотят предпринимать никаких мер для увеличения своего материального благосостояния и 14% - затруднились с ответом.

Большая часть ижевчан заявила о том, что будет стараться что-то делать для существенного улучшения своих жилищных условий. Не будут предпринимать таких мер 14,7% респондентов (11% мужчин и 17,3% женщин), затруднились с ответом 17% опрошенных.

Отметим, что большинство опрошенных являются уроженцами Удмуртии (85,3%), это лица в возрасте 30-49 лет (47,4%), с высоким уровнем образования (67,7%). То есть в своем большинстве это высококвалифицированные специалисты с устоявшимися связями и знакомствами (среди рожденных в других регионах 43 из 44 респондентов проживает в республике уже более 5 лет). В то же время, только треть опрошенных отмечает относительное благополучие в материальном положении, остальные – признали свое материальное положение затруднительным либо по каким-то причинам не смогли оценить свой достаток. Обращаем внимание и на то, что мужчины чаще женщин отмечают неблагополучие в материальном положении (47% против 37%).

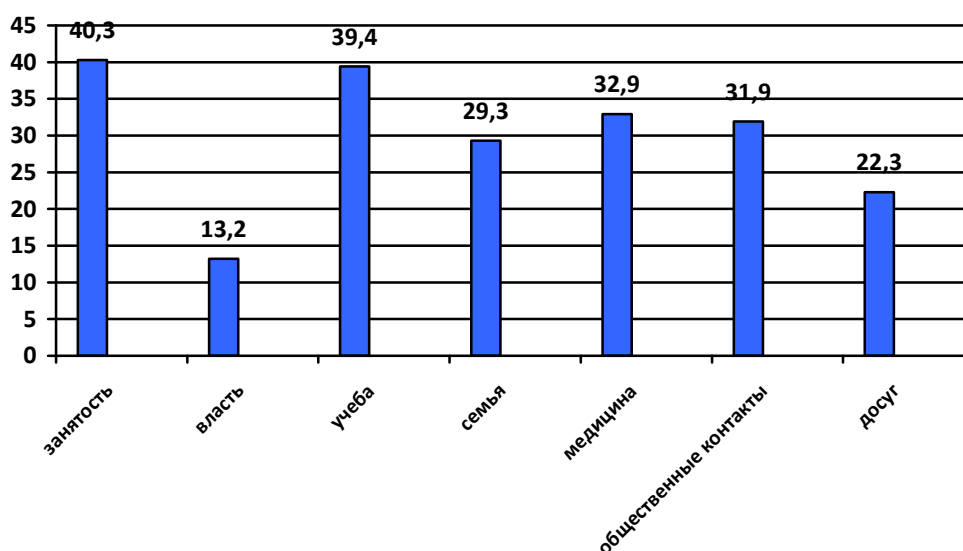
Налицо дисбаланс, несоответствие уровня квалификации респондентов и их мате-

риального положения, который является основанием для недовольства политикой федеральных и особенно республиканских органов власти. Можно предположить, что люди, испытывающие материальные затруднения менее терпимы к представителям новых этнических групп, в том числе трудовым мигрантам, нежели респонденты, живущие в достатке.

ние показатели по полу, возрастным, образовательным и иным характеристикам выборочной совокупности опрошенных.

Данные массового опроса наглядно демонстрируют неготовность значительной части населения г. Ижевска к массовым контактам с новыми этническими группами, к приезду больших групп трудовых мигрантов на территорию республики. Уро-

Рис.1. Тест уровня этнической терпимости респондентов – структура показателя



Теперь обсудим вопросы изучения уровня этнической терпимости трудоспособных респондентов. По замыслу разработчиков, смысл теста на терпимость, включенного в анкету, состоял в создании кратких проективных или вымышленных ситуаций и фиксации эмоционального отклика, первой реакции респондента. Объектами теста являлись уже ставшие расхожими клише (стереотипы) о кавказцах, цыганах и мигрантах, которые часто тиражируются СМИ и в настоящее время являются неотъемлемой частью общественных предрассудков. Вопросы теста ожидали от опрашиваемых проявления личного отношения – терпимого или нетерпимого к таким клише. В рамках исследования рассчитываются персональные показатели этнической терпимости (ЭТ) респондентов, а также сред-

вень этнической терпимости респондентов составил 29,2 пункта из 100 возможных (рис. 1).

В рейтинге уровня этнической терпимости респондентов на первом месте оказался усредненный показатель «занятость» (40,3), на втором – «учеба» (39,4), на третьем – «медицина» (32,9), на четвертом – «общественные контакты» (31,9), на пятом – «семья» (29,3), на шестом – «досуг» (22,3), на седьмом – «власть» (13,2).

По итогам тестирования, уровень этнической терпимости в сфере занятости оказался самым высоким (40,3), то есть предположение о том, что основной причиной возникновения межэтнической конфликтности, является напряженность на региональном рынке труда, ставится под сомнение. Более того, респонденты, которые ис-

пытывали трудности с работой, а также те из них, кто терял место работы, относятся даже более терпимо к приезжим. Показатель этнической терпимости респондентов, не имеющих на момент опроса постоянного места работы/заработка был на четверть выше, чем у работающих (35,9 против 28,7).

Самый низкий уровень этнической толерантности зафиксирован при тестировании респондентов, когда выяснялось их мнение о допуске культурно-отличительных персон во власть (показатель всего лишь 13,2). Респонденты опасаются, что став во главе города (руководителем предприятия, полицейским) бывший мигрант либо представитель новых этнических групп станет окружать себя своими земляками, внедрять своеобразные культурные и религиозные нормы, обычаи, привычки, этические и правовые представления. По мнению респондентов, это приведет к клановости и еще большей коррупции в правоохранительной системе и органах власти, ухудшит и без того непростые отношения между местным населением и мигрантами.

Причины, по которым респонденты меняли или теряли работу, также не связаны с трудовыми мигрантами, а вызваны желанием повысить свое материальное благосостояние, профессиональными и карьерными устремлениями.

Низкий уровень этнической терпимости респондентов по отношению к новым этническим группам и трудовым мигрантам невозможно объяснить каким-то одним фактором. Видимо, сказывается отсутствие опыта длительных контактов, своеобразной «притирки» этнокультурных элементов, отсутствие больших и малых интеграционных проектов со стороны государства и общества, налицо и дефицит этнографических знаний друг о друге.

С другой стороны, было бы наивно полагать, что тенденции ухудшения межэтнических отношений, рост преступлений террористической и экстремистской направленности, происходящие в стране, не окажут воздействие на ситуацию в российских регионах. Вносят свою негативную лепту и средства массовой информации,

вот уже почти два десятилетия (начиная с первого военного конфликта в Чечне в 1994 г.), через СМИ идут потоки негативной информации о т.н. «лицах кавказской национальности». Позднее подобного рода материалы появились и о мигрантах. В настоящее время, местные жители весьма болезненно воспринимают такую возможность приезда в Ижевск больших групп мигрантов, об этом свидетельствуют и записи сделанные интервьюерами в ходе опроса: *«Мигранты – незваные гости в Удмуртии, они ведут себя нагло, считают себя хозяевами на нашей земле». «Наличие большого количества мигрантов может привести к межнациональному взрыву, как в Кондопоге и Сагре»* (наглядный пример клише, распространяемого через СМИ – В.В.). *«Запретить въезд цыган, лиц кавказской национальности и мигрантов из Средней Азии в республику»*. Подобные взгляды получили достаточно широкое распространение, и на это следует обратить самое пристальное внимание как властям, так и средствам массовой информации.

В ответах на тест этнической терпимости имеются некоторые различия, связанные с уровнем образования, возрастом, полом, национальной принадлежностью, а также материальным положением опрошенных.

Как и ожидалось, лица с высшим образованием оказались более терпимыми к мигрантам, а также кавказцам и цыганам, чем респонденты с более низким уровнем образования. Так усредненный показатель этнической терпимости у первых составил 31 пункт, а у респондентов со средним образованием – 23,4. Лояльность лиц с более высоким уровнем образования можно объяснить их лучшей этнокультурной компетенцией о приезжих, так и большей уверенностью, что их рабочие места трудовые мигранты вряд ли смогут занять, учитывая их образовательный и квалификационный уровень. Вместе с тем, необходимо отметить, что высокая степень мигрантофобии наблюдается во всех группах, в том числе и среди респондентов с высшим образованием.

В возрастных группах более терпимыми к приезжим оказались самые молодые люди в возрасте 18-29 лет. Причем, по сравнению со старшими возрастными группами, у молодежи усредненные показатели терпимости оказались выше по категориям «власть» в 3,5 раза, «досуг» – в 1,9 раза, «семья» – в 1,7 раза, «учеба» – в 1,4 раза, «занятость», «медицина» – в 1,3 раза. В подобном распределении ответов респондентов младшей и более старших возрастных групп нет ничего удивительного, молодежь более мобильна, она отличается стремлением к познанию нового, в том числе к новым знакомствам. И наоборот, старшее поколение, пережив в своей жизни многочисленные социальные катаклизмы, пройдя через период массовой безработицы, невыплаты и задержек заработной платы, опасается приезда в республику людей с иной культурой, ценностные приоритетами, образом жизни. Выделяется своей подозрительностью и небольшая группа респондентов по каким-то причинам, не указавшим свой возраст. Общий уровень этнической терпимости у них оказался более чем в 2 раза ниже по сравнению с молодежью. Анализ тестовых ответов в зависимости от пола респондентов так же выявил некоторые различия. Чуть более доброжелательными по отношению к мигрантам (кавказцам, цыганам) неожиданно оказались мужчины – общий показатель этнической терпимости у них оказался выше в 1,3 раза. И, напротив, более жесткую позицию по отношению к приезжим (по всем категориям, кроме учебы) занимают женщины («занятость» – 38 против 44, «власть» – 11 против 16, «семья» – 25 против 35, «медицина» – 26 против 42, «общественные контакты» – 28 против 37. Можно предположить, что женщины, в отличие от мужчин, ощущают себя менее конкурентоспособными на рынке труда, менее защищенными в семье и общественных местах. По данным статистики, женщины значительно чаще посещают и медучреждения, именно они, как правило, водят детей к медработникам. Видимо над женщинами в большей степени довлеют и сложившиеся в обществе нега-

тивные стереотипы о т.н. «кавказцах» и «южных».

В национальных группах, общий показатель этнической терпимости оказался самым высоким среди русских, несколько ниже он среди удмуртов (в 1,1 раза) и татар (в 1,2 раза). Причем по отдельным категориям именно среди удмуртов зафиксирован наиболее низкий уровень этнической терпимости к приезжим: «учеба» - в 1,3 раза, «занятость» - в 1,5 раза, «семья» в 1,5 раза, «власть» - в 2,5 раза. Скорее всего, это вызвано опасениями за свои статусные позиции в республике. Расхожим представлением является сегодня то, что представители титульного населения проигрывают русским и татарам в бизнесе, в конкурентной борьбе за высокостатусные места в сферах государственного управления, финансов, судебной и правоохранительных систем, топливно-энергетического комплекса. Поэтому возможное появление еще одного конкурента в лице новых этнических групп и трудовых мигрантов становится дополнительным раздражителем. И с этим тоже необходимо считаться. Есть еще одно подтверждение дискомфорта «культурной утраты» – это переход удмуртов в русские. Те, кто переходит, видимо, менее терпимы к окружающим.

В качестве примера недалёковидной и по сути провокационной политики может послужить недавний случай с распределением депутатских мест в российский парламент. По итогам декабрьских выборов 2011 г. от Удмуртии в Государственную Думу РФ был избран руководитель удмуртской национально-культурной организации Н. Мусалимов. Однако руководство республики, следуя каким-то своим соображениям «отдало» депутатский мандат мало известному в Удмуртии бизнесмену Б. Агаеву. Мнение избирателей было просто проигнорировано. Несправедливость происходящего вызвало волну возмущения местных жителей. В итоге, история с депутатским мандатом, превратилась в мусси-

рование предрассудков о том, что «чеченец обидел удмурта».<sup>6</sup>

среди обеспеченных граждан нет мигрантофобов, они, к сожалению, встречаются во

Таблица 3. Показатели этнической терпимости сотрудников обследованных предприятий/организаций г. Ижевска

№ предприятия	Об-щий	в т.ч. по сферам						
		занятость	власть	учеба	семья	медицина	контакты	досуг
1А	37,1	43,1	18,3	42,2	40,7	39,0	41,5	26,0
1Б	35,4	44,5	12,8	40,3	44,1	41,3	39,5	25,3
2А	30,2	41,4	10,8	42,9	35,2	43,3	31,5	26,0
2Б	36,0	41,8	14,5	37,1	41,1	39,7	43,6	25,7
3а-1	24,0	32,2	11,8	36,1	17,8	32,3	26,1	22,7
3а-2	21,7	27,4	11,3	28,3	14,4	22,0	25,0	21,0
3б-1	25,1	40,0	9,3	38,8	21,1	28,0	26,2	15,0
3б-2	19,9	41,7	3,6	32,7	16,7	15,3	21,6	14,3
4	28,0	42,5	21,1	46,8	24,4	31,3	27,5	20,3
5	35,1	48,0	18,4	49,2	37,0	36,3	37,0	27,0

Благополучие респондентов, точнее его уровень, также оказывает определенное воздействие на их социальное самочувствие. Согласно самооценкам опрошенных, хорошее материальное положение только у трети ижевчан (32,3%), у 35% - положение затруднительное, у 6,7% - тяжелое и 26% респондентов затруднились ответить.

Материалы опроса свидетельствуют, что лица с более высоким уровнем благополучия терпимее относятся к приезжим. Так, общий показатель этнической терпимости оказался на треть выше у состоятельных респондентов, по сравнению с ижевчанами, назвавшими свое материальное положение тяжелым (34 против 26 пунктов). По отдельным показателям этнической терпимости разница еще более существенна и достигает 1,5 раз. Приведенные выше данные вовсе не означают, что

всех слоях общества. Тем не менее, материалы опроса подтверждают большую лояльность респондентов, не испытывающих материальных затруднений.

Особый интерес вызывают данные об этнической терпимости респондентов по отдельным предприятиям/организациям, которые были включены в выборку, исходя из их успешности/неуспешности (престижности/непрестижности) на региональном рынке труда. Самый высокий усредненный показатель этнической терпимости зафиксирован среди госслужащих – 37,1, самый низкий – у сотрудников одного из неуспешных производств – 19,9. Однако это вовсе не означает, что работники всех неуспешных на момент опроса предприятий и организаций более нетерпимы к новым этническим группам. Напротив, усредненные показатели этнической терпимости отдельно по всем успешным и неуспешным предприятиям/организациям почти не отличаются и даже свидетельствуют о несколько большей лояльности к мигрантам со стороны респондентов, работающих на проблемных предприятиях.

<sup>6</sup> Воронцов В. Межнациональная ситуация в Удмуртии // Этнополитическая ситуация в России и сопредельных государствах в 2011 году. Ежегодный доклад Сети этнологического мониторинга и раннего предупреждения конфликтов / Под. ред. В. А. Тишкова и В. В. Степанова. – М.: ИЭА РАН, 2012.

С одной стороны, самые высокие усредненные показатели выявлены среди государственных (37,1) и муниципальных (35,4) служащих, а с другой, - среди сотрудников неуспешного вуза (36) и безработных (35,1). Что касается первых, то чиновники по роду своей службы обязаны быть лояльными к гражданам независимо от их национальности и гражданства (другой вопрос, что каждый из них считает на самом деле). Можно предположить, что характер деятельности и образованность преподавателей и сотрудников гуманитарного вуза формируют толерантные установки, оказывают положительное влияние на их контакты с приезжими. Сложней объяснить ответы безработных. Три из семи максимальных показателей этнической терпимости – «занятость» (48), «учеба» (49,2) и «досуг» (27) принадлежат именно безработным. Возможно, оказавшись без работы и познакомившись с вакансиями, которые им предлагают Центры занятости, они смогли на собственном примере убедиться в том, что мигранты не являются для них конкурентами. Имеет место и желание понравиться, показать себя с лучшей стороны перед сотрудниками центра занятости, а «вдруг предложат, какую-то престижную и денежную работу», поскольку опрос безработных происходил непосредственно в центре занятости.

Обращает на себя внимание и существенная разница показателей этнической терпимости респондентов по отдельным предприятиям и рассматриваемым категориям. Например, разница по показателю «занятость» составила 1,8 раза, максимальный показатель зафиксирован среди безработных (48), минимальный – среди работников одного из успешных предприятий (27,4). Ситуация с безработными описана выше, что касается данного успешного предприятия, то уже принято решение его акционировать, ожидается смена руководства, сокращение персонала, скорее всего, отсюда некоторая нервозность и опасения среди его работников.

По показателю «власть» разрыв составил более 5 раз, максимум среди сотрудников банка (21,1), минимум – среди работников

одного из неуспешных предприятий (3,6). Банковские служащие занимают особое положение – они относительно респондентов других предприятий/организаций более молоды, с высоким уровнем образования, мобильны, материально независимы. Поэтому вопросы национальной принадлежности полицейского или главы города для них не столь актуальны. Другая ситуация происходит на одном из неуспешных предприятий, которое еще недавно было в числе престижных и стабильно функционирующих. Работники данного предприятия еще находятся в стрессовой ситуации, в сложившихся обстоятельствах, они опасаются конкуренции со стороны мигрантов. Из 7 минимальных показателей этнической терпимости – 4 зафиксированы в данном предприятии – «власть» (3,6), «медицина» (15,3), «общественные контакты» (21,6) и «досуг» (14,3).

Таким образом, материалы массового опроса взрослого трудоспособного населения г. Ижевска и тестирование уровня этнической терпимости опровергает распространенную точку зрения о том, что межэтническая конфликтность является в основном производным от напряженности на региональном рынке труда. В Ижевске высокий уровень потенциальной напряженности скорее наблюдается в сферах общественных контактов и досуга, но особенно в области властных отношений. Наличие высокой конкуренции за рабочие места в сфере государственного управления, судебной и правоохранительных структур отметил и каждый третий эксперт (33,7%). Однако, хотя в реальности новые этнические группы практически не участвуют в конкурентной борьбе за эти престижные места, проективные вопросы теста о «полицейских-кавказцах», «кавказцах - кандидатах на пост городского главы», «кавказцев-руководителей предприятий города» вызывает жесткое неприятие со стороны местного населения.

Представления и оценки респондентов в отношении новых этнических групп складываются под воздействием событий, происходящих в стране (в том числе, связан-

ных с терроризмом и экстремизмом, межэтнической конфликтностью), многочисленных и противоречивых материалов средств массовой информации, слухов и в меньшей степени основываются на впечатлениях собственного повседневного опыта. Важную роль в этом процессе играют воспитание и образование, наличие либо отсутствие опыта общения (позитивного или негативного) с представителями других этнических групп, особенно новых для республики.

Материалы опроса свидетельствуют о том, что молодые люди в возрасте 18-29 лет, лица с высшим образованием, материально обеспеченные респонденты более терпимо относятся к людям другой национальности, иной культуры и образа жизни. Вместе с тем, ксенофобские взгляды и негативные этнические стереотипы получили достаточно широкое распространение во всех слоях общества.

В целом, материалы исследования демонстрируют неготовность значительной части местного населения к приезду мигрантов на территорию Удмуртии, в том числе ее столицу – город Ижевск. В республике сохраняется достаточно высокий уровень мигрантофобии, при отсутствии системной интеграционной политики со стороны федерального центра и вятого информационного освещения позитивных составляющих миграции возможен дальнейший рост общественного неприятия к мигрантам, особенно в отношении гастарбайтеров.

Республиканским и муниципальным органам власти следует учитывать особенности групп мигрантов, так как некоторые из них отличаются высоким уровнем самоорганизации и стремлением к своеобразным формам адаптации. Не следует способствовать анклавному расселению мигрантов в городах и сельских поселениях, их самоизоляции, отрыву от социальной и общественной жизни. Наоборот, важны специальные мероприятия, нацеленные на совместную деятельность мигрантов и местного населения как в трудовой, так и в досуговой сферах. Следует учитывать, что про-

блемы трудовой миграции, связанной с притоком в регион людей иной культуры и иных ценностных ориентаций, не являются сугубо техническими проблемами миграционных служб и принимающих работодателей. Это также проблемы общественные, воспитательные, образовательные как для самих мигрантов, так и для местного населения.

Республиканской экономике необходима модернизация, поэтому требуются качественное и количественное расширение регионального рынка труда, новые рабочие места, новые возможности социальной мобильности. Это с одной стороны, позволит снизить отток из республики квалифицированных кадров, а с другой, снизит нездоровую конкуренцию на рынке труда, оздоровит взаимоотношения местного населения с гастарбайтерами.

В то же время необходимо расширять «культурный горизонт» взаимного восприятия мигрантов и местного населения (через систему образования, средства массовой информации, культурно-просветительские организации, НКО), необходим этнографический «ликбез», знакомство с традициями и обычаями друг друга, нужны общие массовые культурные мероприятия и праздники. Необходимо стимулировать деятельность этнических общин (землячеств), направленную на реализацию совместных с местным населением и праздников, и социально значимых проектов.

С целью оперативного разрешения конфликтных ситуаций в городах и районах республики необходимо заранее готовить специалистов и переговорные площадки, поддерживать диалоговые формы взаимодействия мигрантов с правоохранительными органами, представителями государственной власти и местного самоуправления.

Следует рекомендовать научным и учебным заведениям республики активизировать работу по исследованию социальных и культурных аспектов миграции населения, вопросов адаптации и интеграции мигрантов и местного населения.



Реальный путь укрепления в республике доброжелательной межэтнической атмосферы – это публикации в СМИ, передачи на радио и телевидение об успешных, социально-ответственных предпринимателях, о талантливых учителях, врачах, ученых, строителях, организаторах производства из числа представителей кавказских, среднеазиатских и иных народов ближнего и

дальнего зарубежья. Это нужно делать регулярно, но не нарочито – не выпячивая и не умаляя достоинства мигрантов.

Исследование показало, что путь к социальному миру, без этнических, религиозных и иных конфликтов, лежит именно через взаимные адаптационные усилия – мигрантов, властей, СМИ, гражданского общества.

## Общественные воззрения на культурную инаковость в Чувашии

*Бойко И. И.*

В г. Чебоксары обследование проведено с 5 по 15 июня 2012 г. Было выявлено мнение 40 экспертов, опрошено 300 человек, в том числе 270 работников на четырех производственных предприятиях, в двух вузах, одной коммерческой фирме, в одной организации органа госвласти и одного органа местного самоуправления; было также опрошено 30 безработных. В качестве объектов исследования, согласно методике исследования, избраны следующие предприятия и организации. Орган госвласти – Государственная служба занятости населения ЧР; орган местного самоуправления – Чебоксарский городской центр занятости населения; бюджетные организации: Чебоксарский кооперативный институт и Институт образования Минобразования ЧР; акционерные производства: ОАО «Тароупаковка» и Хлебозавод № 2. завод «Металлист» и Чебоксарский аэропорт(технич. Службы); коммерческая организация – сеть магазинов «Зенит».

Выборка участников опроса на предприятиях проводилась с учетом их распределения по полу и возрасту, но в связи с тем, что некоторые учреждения имели свою специфику по составу работников, и особенно это относится к абсолютному преобладанию женщин в таких коллективах, как Государственное управление занятости, Центр занятости населения г. Чебоксар, сеть коммерческих магазинов «Зенит», то в других организация с целью компенсации этого перекоса опрашивалось больше мужчин. В целом, половозрастной состав респондентов соответствует распределению населения города Чебоксар по полу и возрасту, зафиксированному Всероссийской переписью населения 2010 г., и характери-

зуется следующими показателями. В выборке мужчины составляют 45,7% (137 чел.), женщины – 54,3% (163 чел.). По возрастным группам распределение выглядит следующим образом: 18–29 лет – 27,3%; 30 – 49 лет – 40,3%; 50 лет и старше – 32,3%. Уровень образования превышает подобный показатель всего населения города, но сам контингент респондентов предполагает подобное несоответствие. В вузах и организациях управления, попавших в выборку, образовательный уровень сотрудников превосходит средние показатели по городу, но компенсировать это расхождение за счет других учреждений не представлялось возможным, поскольку и на них многие работники, даже занимающие рабочие места, окончили техникумы или вузы. В целом, среди лиц, участвовавших в опросе, с высшим образованием оказалось 58,3%, со средним специальным – 31,0% и со средним – 10,7%.

Этнический состав респондентов г. Чебоксар в целом соответствует распределению населения города по национальностям. Более 95% в целом пришлось на русских (36,5%) и чувашей (59%). В то же время требуются некоторые комментарии. Из 300 чел. 42 чел. (14%) не захотели отвечать на вопрос о своей национальности, а 12 чел. (4%) заявили о двойной этнической идентичности, указав в 11 случаях, что они и русские, и чуваш; один респондент отметил, что он чуваш и узбек. Еще один ответил, что он русско-чуваш. Кроме того, встретились 2 случая, когда респонденты на вопрос о национальности попросили записать в данной графе «Россия». Если подходить с традиционными определениями этнической принадлежности, то тогда

следовало бы учесть, что, по крайней мере, 11 чел. были бы отнесены к чувашам, как и большинство из 42 чел., отказавшихся говорить о своей национальности. В этом случае увеличилась бы доля чувашей и, соответственно, снизился удельный вес русских. Но двойные идентичности постепенно становятся реальностью, особенно для молодежи из смешанных семей, и надо надеяться, что такие идентификации скоро перестанут удивлять и возбуждать чувства неудовлетворенности у ряда озабоченных активистов национальных движений, а их доля будет постепенно возрастать. Обыденным, наверное, станет и отказ от определения своей конкретной этнической принадлежности, по крайней мере, ситуативно, то есть в тех случаях, когда сам человек не захочет этого делать.

Для населения Чувашии характерен билингвизм, т.е. использование русского и чувашского языка. Конечно, в абсолютном большинстве билингвизм наблюдается в основном у чувашей, татар, мордвы и др. этнических групп, представители которых кроме русского знают и свои национальные языки. Русские, проживающие в Чувашии, в основном не владеют другими языками народов России. На вопрос о языках общения, кроме русского, в семье и на работе получены ожидаемые данные. Из 132 чел. (44% от выборки), использующих в семье и на работе кроме русского, другие языки, 88,4% назвали чувашский. Остальные 11,6% отметили английский, татарский, мордовский, узбекский и др. языки.

Напомним, что чувашей в выборке насчитывалось почти 60%, кроме того 4% респондентов позиционировали себя и чувашами и русскими. Иначе говоря, для многих чувашей является фактом или не владение «родным» языком, или же отсутствие его в их быту или же на работе. Из всех респондентов, считающих себя чувашами по этнической принадлежности, одна треть не пользовалась чувашским языком в семье и на работе, что, конечно, не означает, что они совсем не знали его.

Из 40 опрошенных экспертов по 8 чел. (по 20%) представляли органы государст-

венной и муниципальной служб занятости и общественных организаций (в нашем случае – национально-культурных объединений закавказских стран и Узбекистана), 10 чел. (25%) – руководители обследованных предприятий и по 2 чел. (по 5%) – научные работники, сотрудники УФМС по Чувашии и журналисты.

Мы опросили экспертов о ситуации на рынке труда и роли мигрантов. Оценки применительно к Чебоксарам разделились. Одна пятая часть экспертов полагает, что за последние несколько лет ситуация на рынке труда Чебоксар скорее обострилась, почти треть (32,5%), высказала суждение о ее стабильности, и почти четыре человека из каждых десяти (37,5%) видят улучшение ситуации. Кроме того, 7,5% отметили разнонаправленные тенденции, наблюдаемые на рынке труда. Наличие противоречивых экспертных оценок, на наш взгляд, объясняется тем, что они рассматривают проблему под разными углами зрения, которые, в свою очередь, определяется местами их трудовой деятельности.

Так, среди тех экспертов, кто отметил улучшение ситуации на рынке труда, оказалось 7 руководителей обследованных предприятий, в том числе всех, представляющих реальный сектор экономики, 1 эксперт из Управления по статистике по Чувашии и 5 экспертов из Государственной службы занятости и Чебоксарского центра занятости населения. Иначе говоря, все, кто в разной степени, но непосредственно имеет отношение к рынку труда. Противоположная оценка высказана в основном экспертами, имеющим отношение к мигрантам: представители национально-культурных объединений, сотрудники отдела межконфессиональных и межнациональных отношений Минкультуры Чувашии, научный сотрудник, изучающий межэтнические отношения в республике. Еще 2 эксперта из этой группы работают в Чебоксарском центре занятости, и они оценивали проблему с занятостью, опираясь на ситуацию, сложившуюся на ряде предприятий электротехнической и пищевой промышленности, а не в целом по городу. Но

об этом ниже. В составе экспертов, считающих, что ситуация на рынке труда в целом не изменилась, или же она в отдельных случаях обострилась, а в других улучшилась, имеются представители как государственной и муниципальной служб, научный сотрудник, активисты национально-культурных объединений, журналисты.

Те из экспертов, кто полагал, что ситуация на рынке труда в последние годы в Чувашии улучшается, исходили из общей оценки на рынке труда. Например, объем неполной занятости в организациях республики в 2011 году уменьшился в 6,4 раза: на 11 января 2012 г. численность работников, находящихся в режиме неполной занятости, составила 2259 человек (на 29 декабря 2010 г. - 14483 человека). В 2011 г. за содействием в трудоустройстве в органы службы занятости республики обратилось 59,3 тыс. чел. (82,3% к 2010 г.). Эта тенденция сохранилась и в 2012 г., когда в январе-мае этот показатель составил 21,7 тыс. чел. (в этот же период 2011 г. 25,1 тыс. чел.). Больше поступает сведений в банк вакансий органов служб занятости от работодателей. Сокращается численность официально зарегистрированных безработных: 2,1% на 1 января 2011 г. (6,4% по методологии Международной организации труда) и 1% на 1 июля 2012 г. В Чебоксарах этот показатель чуть выше и равен 1,1%. Из всех 3,3 тыс. безработных столицы республики женщины составляли 63,1%, по возрасту преобладали лица от 30 лет и до предпенсионных возрастов (59,2%). Среди безработных Чебоксар высшее профессиональное образование имели 41,6%, среднее профессиональное – 18,4%, начальное профессиональное – 11,%<sup>1</sup>.

Некоторое ослабление напряженности на рынке труда связано с ростом экономической активности ряда отраслей республики. Но это одна сторона вопроса. Другая заключается в том, что население республики, в том числе и жители ее столицы, пытаются решать проблемы с занятостью посредством приложения своего труда за пределами

Чувашии. Об этом косвенно свидетельствуют материалы переписи населения 2010 г. По ее данным, из каждых 1000 занятых жителей Чувашии в возрасте 15 лет – 72 года не по найму работают 70 чел., то есть 7% от числа входящих в эту группу населения, в том числе с привлечением наемных работников 19 чел., и без привлечения таковых (т.е. самостоятельно) – 48 чел. (3 чел. не указали свой статус). Для Приволжского федерального округа подобные показатели в определенной степени уникальны: в целом в округе не по найму работают 58 чел. из 1000 занятых лиц, входящих в указанную возрастную когорту, в том числе с привлечением наемных работников – 20 и без привлечения – 33 чел. По последнему показателю в ПФО наиболее близка к Чувашии Оренбургская область (41 чел.), а в остальных республиках и областях эта цифра не превышает 40 чел., а в некоторых регионах она ниже, чем 30 чел. Больше, чем в Чувашии заняты самостоятельной работой не по найму лишь в регионах Южного (за исключением Астраханской и Волгоградской областей) и Северо-Кавказского федеральных округов, а также в республиках Алтай и Тыва. В Алтайском крае не по найму и без привлечения наемных работников также трудятся 48 чел.<sup>2</sup>. В Чувашии наиболее заметна разница в числе лиц, работающих с привлечением наемных работников и без их привлечения. Таким образом, со значительным основанием можно утверждать, что для заметного числа жителей республики сфера применения их труда находится вне экономического пространства своего региона. Чаще всего жители Чувашии выезжают на заработки в Москву и Московскую область, регионы Севера и Сибири, Нижегородскую область и др. Кроме того, следует отметить, что часть жителей Чебоксар, заключают и договоры с организациями, базирующимися в различных регионах страны. Статистика, в том числе и перепись населения, их не учитывает, но это еще один канал для ослабления напряженности на местном рынке труда.

<sup>1</sup> <http://gov.cap.ru/>

<sup>2</sup> <http://www.gks.ru/>

При этом у выезжающих отмечается смена стратегий: если в конце 1990-х – начале 2000-х гг. перед ними стояла задача выживания, то теперь для значительной их части это возможность неплохих заработков и повышения материального уровня жизни, в первую очередь, собственной семьи.

Если говорить об экспертных оценках ситуации на рынке труда в отдельных отраслях экономики, то следует отметить, что всего было получено 54 ответа, и почти в двух третях из них (63%) речь шла о промышленности и строительстве. На втором месте находятся такие отрасли, как государственное управление, финансы, судебные, правоохранительные органы (24,1%). Далее со значительным отставанием следуют транспорт и связь (5,6%), образование, наука, культура, здравоохранение, а также торговля (по 3,7%). Если вести речь о промышленности, то в первую очередь речь идет об электротехнической отрасли и приборостроении. Это не случайно, в Чувашии они активно начали развиваться примерно с середины 1950-х гг., а первенец электроаппаратостроения – Чебоксарский электроаппаратный завод – был возведен в городе в годы войны на базе эвакуированных заводов из Харькова и Ленинграда. С открытием в Чебоксарах Всесоюзного, а затем Всероссийского института релестроения и созданием ряда предприятий электротехнического направления и электроприборостроения, республика стала монополистом в ряде сфер релестроения. К сегодняшнему дню успешно работают несколько предприятий, в том числе имеющих статус научно-производственных, которые вписались в рынок и занимают заметные ниши в производстве электротехнической продукции. Поэтому в перечне предприятий эксперты достаточно постоянно называли такие из них, как ВНИИР, ЭКРА, АББ-Автоматизация, Динамика, Бреслер и др. (почти 20% от 81 наименования), связанные с разработкой и производством реле и другой продукции схожего направления. В приборостроении лидером является ЭЛАРА (9,9%) – предприятие, в советское время выпускавшее различное оборудова-

ние для ракетной и авиационной техники и на сегодняшний день занимающее устойчивое положение на рынке. Из классических машиностроительных предприятий также в 9,9% случаев эксперты называли тракторный и агрегатный завод – предприятия российского концерна «Тракторные заводы». Такое же число ответов получили различные министерства и ведомства, банки и другие финансовые учреждения. Чуть большее число ответов (12,3%) выпало на предприятия сферы обслуживания – рестораны, кафе, столовые. 6,2% ответов пришлось на рынки. Выбравшие такие отрасли, как наука, образование и пр. также имели в виду предприятия, занимающиеся научной разработкой и внедрением своих предложений в производство, в первую очередь в электротехнической промышленности.

При выборе направлений коммерции, в которых наблюдается высокая конкуренция за рабочие места, количество ответов было заметно меньше – 33. Наиболее популярным оказалась торговля овощами и фруктами – 27,3% и нефтепродуктами – 21,2%. Далее по предпочтительности ответов идут частный извоз – 12,1%, торговля стройматериалами, лекарствами и ресторанный бизнес (по 9,1%), перевозка грузов и финансовые услуги (по 6,1%).

Абсолютное большинство экспертов (90%) уверены, что мигранты оказывают незначительное влияние на рынок труда в Чебоксарах. Лишь 2 чел. отметили, что оно было заметным и столько же затруднились дать определенный ответ. Трудно не согласиться с экспертами, мигрантам действительно трудно оказывать серьезное влияние на ситуацию с занятостью: в Чувашии их доля среди экономически активного населения составляет всего около 0,7%. Почти треть экспертов (31,6%) полагают, что влияние мигрантов на рынок труда в заметной мере было положительным, гораздо меньшая их часть (7,9%) уверена в обратном. В то же время следует 42,1% отметили и положительный и отрицательный характер этого влияния. При этом только 7,5% экспертов полагают, что мигранты занимают значительную часть рабочих мест,

которые могли бы занимать местные жители, в то время как 82,5% уверены, что они занимают незначительную часть, а 10% высказали мнение, что мигранты вообще таких рабочих мест не занимают. Из трех экспертов, выбравших первый вариант ответа, 2 эксперта представляют отдел межконфессиональных и межнациональных отношений Минкультуры ЧР, и они в своих ответах имели в виду торговые рынки, и об этом же говорил эксперт из Центра занятости населения.

Половина экспертов считает, что мигранты не связаны с конфликтами в трудовой сфере, 20% затруднились дать определенный ответ. Четверть их них считает, что конфликты возникают, но при этом 20% ответили, что редко и лишь 5% - часто. В свою очередь, 50% из тех, кто говорит о возникновении конфликтов, отмечает, что происходят они в торговле, 40% – в промышленности и строительстве и 10% в сельском хозяйстве. Ситуация на рынках понятна – это недовольство перекупщиками, работой местных женщин в качестве рядовых продавцов у владельцев торговых точек и пр. В промышленности конфликты также случаются не из-за выдавливания местных жителей с рабочих мест, а в большей степени из-за бытовой неприязни. Были случаи, когда работника одного из предприятий избил скинхеды, имело место с их стороны давление на владельца сапожной мастерской, и хотя такие случаи, конечно, не были трудовыми конфликтами, но со временем иногда возникают разные толкования подобных случаев, в том числе как имевших место столкновения трудовых интересов.

В вопросе о роли СМИ в оценке с занятостью и мигрантами эксперты были практически единодушны: 87,5% отметили, что в них нет информации о том, что мигранты якобы занимают в Чебоксарах выгодные рабочие места, а местным жителям эти места не достаются. Кроме того, 12,5% выбрали ответ «другое», прежде всего имея в виду, что в СМИ вообще можно редко прочитать о мигрантах, их месте и роли в сфере труда в республике в целом, и в Чебоксарах, в частности.

Если же и встречаются такие публикации, то по мнению экспертного сообщества в них больше нейтральной информации (50%), лишь 10% отметили наличие положительных текстов и сообщений, но отрадно то, что еще меньшая часть (2,5%) посчитала, что преобладает негативная информация. Каждый пятый при ответе на данный вопрос отметил, что оценивать нечего, поскольку информации не бывает и почти столько же (17,5%) затруднились дать определенное мнение.

Абсолютное большинство участников массового опроса имело постоянное место работы, но значительная часть из них пыталась улучшить ситуацию, для чего обращалась в службу занятости или же искала работу самостоятельно. Вели поиск работы с помощью местных служб занятости 40 чел., или 13,3% респондентов. Доля тех, кто пытался трудоустроиться самостоятельно или с помощью знакомых, была заметно больше и превышала треть (36,3%) от всего числа опрошенных. Распределение ответов на вопрос о поиске работы среди мужчин и женщин практически одинаковы. Возрастные различия более выражены, что вполне понятно. Среди респондентов в возрасте до 30 лет значительная часть только приступала к трудовой деятельности, часть пыталась найти лучшие условия с точки зрения ее условий и оплаты как с помощью служб занятости (23,2%), так и самостоятельно или через знакомых (56,1%). В последующих возрастных когортах доли искавших новые места работы заметно сокращаются.

Понятно, что та часть опрошенных, которая была занята поисками работы, более всего сконцентрирована в группе безработных. Из обратившихся в службы занятости 16 чел. на день опроса являлись безработными (40% от численности от группы респондентов, искавших работу). Среди тех, кто пытался устроиться самостоятельно, почти четверть приходилась на тех, кто не имел постоянной работы. Также вполне логично, что среди всех тех, кто обращался в службу занятости, 94% искали работу и сами. Среди респондентов, трудившихся в

различных организациях, соотношение иное, что вполне понятно. Лица, имеющие постоянную работу, не обращаются в бюро занятости, а сами подыскивают себе другое место, исходя из разных причин, но обращает на себя внимание, что люди искали работу на всех обследованных предприятиях, как на успешных, так и не очень. Самое большое число респондентов, искавших работу различными способами, оказалось, как ни странно в органах службы занятости: Государственной службе занятости (15 чел) и Центре занятости населения г. Чебоксары (17). При этом в первой организации 5 чел. из 15 обращались как в службы занятости, так и искали работу самостоятельно. В Центре занятости таких лиц оказалось 14. Ситуация некоторым образом противоречит как мнению некоторых экспертов, так и убеждению многих граждан, что в государственных и муниципальных структурах «обыкновенным» людям устроиться трудно, что там большие заработные платы и пр. На рядовых должностях в подобных организациях работа весьма напряженная и не вполне благополучно оплачиваемая. Но поиски работы и ее смена – это разные вещи, и о переменах в трудовой биографии за последние 2 года заявила только четверть респондентов, при этом этот факт в большей мере характерен для мужчин (30,6%), чем для женщин (20,3%), а также для молодых работников в возрасте до 30 лет (42,7%). С каждым повышением возрастного диапазона доля менявших работу сокращается соответственно в 1,8 и 2,1 раза.

При этом следует отметить, что почти четверть от числа тех, кто менял место работу составили респонденты, имевшие статус безработных на момент обследования, то есть их доля была в 2,5 раза выше пропорционального распределения среди всех опрошенных из других организаций и учреждений. Иначе говоря, этот факт является одним из показателей оценки самого явления смены работы: характеризует ли он человека, сменившего место работы, как личность деятельную, пытающуюся повы-

сить свое материальное и социальное положение, или же это черта «неудачника».

В составе опрошенных оказалось почти 17%, потерявших место работы, при этом среди безработных таковых оказалась почти одна треть (32%). Не зафиксирована разница между мужчинами и женщинами: примерно один из семи терял работу вне зависимости от половой принадлежности. Среди самых молодых доля потерявших работу практически в 2 раза превышает этот показатель у самых старших. Обращает на себя внимание сокращение дистанции между возрастными категориями по сравнению с ответом на вопрос о смене места работы. Для случая потери места она равняется примерно 5-6 процентным пунктам. Смена места работы в значительной степени является делом добровольным, хотя зачастую и не от «хорошей жизни», поэтому у молодых больше стимулов искать выгодные для себя рабочие места. Потеря же возможности трудиться чаще всего возникает вне зависимости от желания работника, и она потенциально опасна для любой возрастной группы.

Среди причин смены места работы на первом месте по частоте ответов находится вариант о необходимости более высокой заработной платы (37,5%), что вполне объяснимо и реально в Чувашии, население которой по уровню доходов находится далеко не на первых и даже не на средних местах в России в целом и в ПФО в частности. Подобный ответ особенно характерен для мужчин (43,2%). Дистанция между ними и женщинами составила почти 13 процентных пунктов. Но еще большей, но с противоположно направленным вектором, она оказалась при выборе варианта «Мне нужен карьерный и профессиональный рост»: всего его избрали 26,3%, но доля женщин больше доли мужчин, избравших такой же ответ, в 2,5 раза. Понятно, что в этой разнице сыграл свою роль фактор предпочтения мужчинами варианта ответа о более высокой зарплате, но даже, если бы женщины с такой же частотой выбирали его, то и в этом случае был бы заметен пе-

ревес у них варианта с карьерным и профессиональным ростом.

Среди причин, связанных с потерей места работы, респонденты отметили такие из них, как возраст или состояние здоровья (7,1%), не сработались с другими сотрудниками (5,4%), 12,5% затруднились ответить. Но для трех четвертей опрошенных наиболее привлекательным стал вариант «другая причина». В ходе опроса интервьюеры обращали внимание, что респонденты говорили о ликвидации организации, ее трудном финансовом положении, банкротстве и т.п. Словом, речь шла о неуспешности предприятия на рынке. По сути, в рыночной экономике это нормальная ситуация, но в российских условиях, в первую очередь в периферийных регионах, рынок труда весьма ограничен, и работники оказываются в очень трудных, в первую очередь, финансовых и моральных условиях. Кроме того, при подобных распределениях, достаточно велика доля ответов тех респондентов, которые затруднились ответить определенно, особенно среди женщин. Вполне возможно, что это просто нежелание быть искренним при ответе на такой вопрос, который некоторым напоминает о неприятном периоде жизни, когда они в определенной мере испытали унижение собственного достоинства. Ответ на данный вопрос также свидетельствует, что проблема мигрантов с точки зрения их возможной конкуренции с местным населением за трудовые вакансии пока остро не стоит, поскольку предлагавшийся вариант ответа «мое место занял приезжий» не был избран ни одним респондентом.

Проблема уверенности в завтрашнем дне является одной из ключевых для занятого населения и не случайно, что среди них немало лиц, которые беспокоятся о сохранении рабочего места. Распределение ответов на вопрос: «Возникает ли у Вас опасения, что можете потерять постоянное место работы в настоящее время?» показало, что среди всего массива респондентов доля лиц, которые дали положительный ответ, немало, но больше (47,8%), чем тех, которые вполне уверены в завтрашнем дне (38,9%).

При этом мужчины более уверены в сохранении своих позиций (46,7%), среди женщин таких лиц оказалось на 8 процентных пунктов меньше. Распределение по возрастным группам оказалось непропорциональным: у представителей двух первых по возрасту когорт практически одинаковые ощущения опасности потерять работу (47,9 и 50,9% соответственно). Самые старшие более оптимистичны в перспективах, но и среди них почти треть подвержена чувствам неуверенности в завтрашнем дне. Среди тех, кто искал место работы самостоятельно или через друзей, опасения потерять ее возникают у 60%, а среди респондентов, не искавших работу – у 37,3%. Но здесь следует иметь в виду не столько сам факт поиска работы, а возрастные особенности респондентов, занятых или не занятых этой проблемой, о чем также речь шла выше.

Один из вопросов анкеты предполагал проективную ситуацию, при которой респонденты теряли место постоянной работы, и им предлагалось раскрыть причину этого события. Примерно каждый пятый в качестве такой причины назвал возраст или состояние здоровья и понятно, что в самой старшей возрастной группе эта причина называлась гораздо чаще (42,3%), чем среди 18–29 летних (7,3%). Проблема трудового конфликта была актуальной почти для 6% респондентов, опасение со стороны приезжих испытывала еще меньшая доля опрошенных (2,7%). В основном они называли абстрактную «другую» причину (33,3%) или же затруднились с ответом (37,3%). У самых старших реже называются другие причины, но и они, и более молодые респонденты говорили о недостаточном опыте или квалификации, неуверенности в том, что не будет реорганизации, в ходе которой могут быть сокращены рабочие места, отсутствии «блата» и др. Но нередко за этим ответом, как и за вариантом «Затрудняюсь с ответом», присутствует реальное беспокойство, не опирающееся на какую-либо конкретную причину, а имеющее в основе общую неуверенность в сохранении рабочего места.



Основными перспективными целями на работе для респондентов были заработная плата и продвижение по службе. Следует при этом сделать уточнение, что само по себе продвижение по службе особенно респондентов не привлекало, лишь среди женщин 3,1% отметили для себя такую перспективу. Гораздо большими по популярности были ответы о возможности получить хорошую зарплату или же совмещение данного варианта с продвижением по службе (по 46,7%). Еще раз нашла некоторое подтверждение тенденция, пусть и не очень ярко выраженная, что мужчины в определенной степени больше устремлены на получение хорошей зарплаты, а женщины – и на заработную плату, и на продвижение по службе. Полученный материал пока дает не очень много оснований для вывода о том, что женщины в большей степени озабочены социальным продвижением, чем мужчины, здесь можно вести речь лишь о необходимости изучать эту проблему в дальнейшем. Более ясна ситуация с возрастными восприятиями различных перспектив: для самых молодых и самых старших респондентов оказалась зеркально противоположной: две трети самых молодых настроены и на карьерный рост, и на хорошую заработную плату, среди респондентов в возрасте 50 лет и старше такая же доля настроена только на денежное обеспечение своей деятельности. В средней по возрасту группе опрошенные с этой точки зрения мнения разделились практически на две равные части. Собственно, это наглядная иллюстрация перемен, сопровождающих человека на трудовом пути, когда с возрастом уже достигнуты большинство возможностей служебного роста или же ушли все реальные шансы для этого, и остаются только перспективы повышения заработной платы.

Эти же тенденции прослеживаются в ответах на вопрос о препятствиях при продвижении по службе, но и здесь они проявлены не очень заметно. В принципе не хотел продвижения по службе практически каждый пятый респондент (19,3%), в том числе среди мужчин 23,4%, среди женщин

16%. Иначе говоря, опять фиксируется та же небольшая дистанция между мужчинами и женщинами в пользу карьерных устремлений «слабого» пола. Гораздо отчетливее она у работников разных возрастов. Среди самых молодых таковых насчитывалось 3,7%, в группе 30–49 лет 15,7% и среди самых старших – 37,1%. Это вполне понятно, поскольку с годами начинают превалировать иные перспективы, о чем речь шла выше. У молодых больше доля неопределенных ответов, что также объяснимо в силу отсутствия полного представления о своих возможностях в данном трудовом коллективе. В значительной мере с возрастом связано распределение ответов на данный вопрос у тех, кто обращался в последние 2 года в службу занятости или же искал работу сам и с помощью знакомых. Среди клиентов службы занятости оказалось 7,5% не имевших желания продвигаться по службе, в составе искавших работу самостоятельно – 6,4%. У тех же, кто не обращался в поисках работы в государственные или муниципальные службы занятости, и не искал ее самостоятельно, это распределение выглядело следующим образом: 21,2 и 26,7%. Как уже отмечалось выше, поисками работы в большей мере были заняты молодые респонденты, что и определяет их отношение к своим перспективам.

В очередной раз следует обратить внимание на то, что со стороны опрошенных присутствует стойкое убеждение об отсутствии конкуренции со стороны приезжих. Лишь 1 женщина назвала это потенциальное препятствие.

Свое материальное положение респонденты оценивали по-разному, но почти 52% отметили, что оно или затруднительное, или тяжелое. Скорее всего, можно с большой степенью уверенности предполагать, что для части тех из них, кто не дал определенной оценки, подходил бы один из этих двух приведенных вариантов. Финансовые возможности семьи ее взрослым членам в абсолютном большинстве случаев хорошо известны и дают возможность отнести себя к той или иной группе материального обеспечения, но люди предпочли

выбрать закрытый вариант ответа. С другой стороны, возможно, сказались нежелание раскрывать перед интервьюером свое достаточно благополучное положение. Судя по результатам опроса, женщины с материальной точки зрения немного благополучнее (28,2% отметили хорошее материальное положение), чем мужчины (21,9%). К сожалению, практически одинаковые оценки своего материального положения, по крайней мере, его хорошего и затруднительного уровней, дали представители всех возрастных когорт. Самые молодые чаще определяли его как тяжелое и затруднились дать определенный ответ. Скорее всего, такая ситуация у самых возрастных респондентов связана с перенесением оценки материального положения на всю семью, включая не только ее второе, но и третье поколение, что влечет за собой сокращение доли доходов, приходящихся на каждого ее члена.

Отметим, что абсолютное большинство респондентов (85,7%) настроены на повышение своего благосостояния: они в ближайший год или два будут стараться что-то делать, чтобы доходы личные или семьи возросли. Лишь 7 чел. (2,3%) дали отрицательный ответ и 12% затруднились ответить. При этом подобный настрой характерен как для мужчин (89,8%), так и женщин (82,2%). Три четверти респондентов (75,7%) будут стараться, чтобы существенно улучшились их жилищные условия и в этих устремлениях женщины и мужчины настроены практически одинаково.

Таким образом, респонденты на рынке труда в Чебоксарах ощущают себя достаточно уверенно, но о значительной устойчивости говорить не приходится. Около 40% из них искали работу, а четверть меняла места трудовой деятельности. Почти 45% ощущают опасения, связанные с потерей занятости. В то же время следует отметить, что смена места работы для многих означала карьерный и профессиональный рост, повышение заработной платы. Другое дело, что величина оплаты труда в Чувашии у заметного большинства работающих достаточно низка, поэтому с этой точки

зрения поиски новых мест работы не всегда перспективны. С точки зрения самих работников, конкуренция на рынке труда местного населения и мигрантов весьма незначительна, и она не оказывает негативно-го влияния на перспективы трудовой деятельности жителей Чувашии с точки зрения существующей ситуации.

Экспертам было предложено оценить взаимоотношения местных жителей с мигрантами, занятыми в сферах экономики Чебоксар. Почти по трети экспертной группы (по 31,7%) отметили, что мигранты чаще всего заняты в промышленности и в торговле овощами и фруктами, далее называлась строительная сфера, сельское хозяйство, общепит и бытовые услуги, оптовая торговля и др. Но независимо от частоты выбора, оценка взаимоотношений формировалась вокруг цифры 3, то есть нейтральных (от 58 до 75%). Но диапазон оценок колебался от 2, то есть «отношения плохие» до 4 - «отношения хорошие». Крайностей не наблюдалось, то есть и очень хорошие и очень плохие взаимоотношения между местным населением и мигрантами эксперты не зафиксировали.

Примерно одинаковое число экспертов отметили плохие отношения в промышленности и строительстве (7,1 и 8,3%). В большей степени критические отношения между местными жителями республики и мигрантами, по мнению экспертов, наблюдаются в общепите, оказании бытовых услуг (12,5%) и особенно в торговле овощами и фруктами (19,4%). Эти показатели достаточно ожидаемы, поскольку на эти отрасли приходится наибольшее количество контактов и здесь же больше почвы для обид, основанных на обвесах, обманах и пр. Но, полагаю, что если бы спросить тех же экспертов о сферах, где возможны конфликты между гражданами без уточнения их этнической принадлежности, укорененности и т.п., то все равно в отрицательных лидерах окажутся общепит, торговля, услуги и пр. Но в силу сложившихся традиций, еще более усилившихся в последнее двадцатилетие, продажа овощей и фруктов ассоциируется с приезжими из Кавказского региона, в

отношении которых накопилось немало негативных установок. Больше хороших оценок выставлено взаимоотношениям в индустриальных отраслях, т.е. в промышленности и строительстве 25 и 33,3% соответственно), где меньше прямых контактов мигрантов и «местных», и эти контакты носят иной характер, а в получении конечного продукта обычно участвуют представители многих этнических групп, и его качество во многом зависит от их слаженной работы.

Если же говорить об оценках взаимоотношений между местными жителями и мигрантами отдельных национальностей, то и в этом случае можно сделать вывод, что большинство экспертов посчитало, что отношения в основном нейтральные, а оценки колеблются также в диапазоне 3,1–3,3 балла. На первый взгляд не соответствует реальной ситуации оценка в 3,0 балла, характеризующая взаимоотношения между местными жителями и мигрантам-украинцам, но здесь следует особо отметить, что о наличии украинцев в составе мигрантов знают только специалисты в сфере занятости, и такие отметки сделали они. При этом не следует удивляться достаточно низкой оценке, поставленной ими, поскольку незначительная статистическая база не дает оснований для обоснованных выводов: имеется всего 2 упоминания экспертами украинцев. В своих ответах они поставили такую же оценку и для остальных 6 групп приезжих. Но если представителям различных этнических групп другие эксперты выставляли более высокие оценки, то об украинцах больше никто не знал. В целом же, ответы экспертов о представленности в Чебоксарах мигрантов отдельных национальностей в достаточной мере соответствуют их реальному наличию в городе. Более всего в составе трудовых мигрантов присутствуют узбеки, численность армян, азербайджанцев и таджиков незначительно отличается. В то же время следует отметить, что узбеки и таджики в меньшей мере привычны для жителей города, поскольку стали приезжать в Чува-

шию в достаточно заметном количестве в последние 10-15 лет.

Далее, о реакции респондентов на ряд гипотетических ситуаций, некоторые из которых вполне могут стать реальными, а некоторые так и будут оставаться проективными, но вполне серьезно воспринимаемыми работниками чебоксарских предприятий, принимавшими участие в опросе. По результатам этих ответов были рассчитаны коэффициенты этнической терпимости (КЭТ), при этом учитывалась мера важности каждого вопроса для респондентов. Величина интегрального КЭТ для всех выделенных контактов опрошенных равняется 18,7, но колебания зафиксированы от 7,8 (власть) до 34 (проблемы обучения). Между этими границами интервала расположились значения КЭТ для следующих сфер общения: семья и досуг (по 16,8), общественные контакты (19,8), занятость (22,6), медицина (24,4). При этом следует иметь в виду, что все обозначенные категории сложносоставные, т.е. для конструирования ситуаций респондентам задавалось по несколько вопросов, кроме таких сфер, как медицина и досуг. С этой точки зрения представляет интерес восприятие отдельных вопросов из некоторых категорий, характеризующих различные сферы жизнедеятельности респондентов.

Самый низкий уровень КЭТ характерен для оценки возможностей выходцев с Кавказа участвовать в выборах главы города, служить полицейскими или руководить каким-либо предприятием. Все эти показатели объединены в категорию «власть». При этом следует учитывать, что вопросы, объединенные в один блок, имеют для респондентов отличия в значимости. Рассмотрим этот сюжет на примере блоков «власть» и «занятость», для чего выберем только те ответы, которые характеризуют высокий уровень нетерпимости опрошенных. С этой точки зрения показателен вариант, при котором респондент исключает, например, саму возможность нахождения выходцев с Кавказа в каких-либо органах власти. Конкретно это выражается в выборе нулевого варианта, то есть ни один

представитель этого сообщества не может трудиться в той сфере, о которой идет речь в вопросе. Вторая характеристика, относящаяся к этой ситуации – уровень значимости интересующего нас вопроса для опрашиваемого. Уточним, что вопросы, имеющие отношение к исполнению властных функций, были сформулированы таким образом, что участникам опроса необходимо было назвать конкретную цифру, которая казалась бы им приемлемой при определении количества выходцев Кавказа на каждые 10 полицейских в Чебоксарах, на каждые 10 кандидатов на пост главы Чебоксар и на каждые 10 руководителей чебоксарских предприятий. Понятно, если респондент не хочет видеть ни одного выходца с Кавказа на этих местах, он называл цифру 0. В нашем случае самым неприятным для работников чебоксарских предприятий и организаций, попавших в выборку, оказался гипотетический вариант с выбором главы города. 262 человека из 300 (87,3%) посчитали, что среди 10 кандидатов на этот пост не может быть ни одного выходца с Кавказа. Кроме того, 231 чел. (77%) отметили, что тема этого вопроса для них очень важная. Далее по уровню неприятия идет предполагаемая ситуация со службой уроженцев Кавказа в полиции: 81,7% не считают такое возможным, и для 61% эта проблема представляется очень важной. Более лояльны чебоксарцы к выходцам с Кавказа на постах руководителей предприятий города, но, тем не менее, почти две трети из них (63,3%) не считают такое возможным, а для 59% респондентов это очень важная тема. В блоке «занятость» сгруппированы 3 вопроса: о допустимом числе на каждые 10 чел. уборщиков улиц, рабочих-строителей и водителей общественного транспорта. При этом речь идет не об уроженцах Кавказа, а о мигрантах. Конечно, понятие «мигранты» гораздо шире, чем «выходцы с Кавказа» и последние, безусловно, являются мигрантами, если приезжают жить и работать в новом для себя месте. Но об этой ситуации несколько ниже, сейчас же обратимся к полученным результатам. Самый высокий уровень лояльности

получен в отношении уборщиков улиц: практически только четверть опрошенных (26%) не хотела видеть в Чебоксарах на этих рабочих местах мигрантов, и для 21,7% этот вопрос был очень важным. Некоторый рост абсолютной нетерпимости (до 33,6%) наблюдается при ответе на вопрос о мигрантах среди рабочих-строителей, при этом 29,7% заявили о самом высоком уровне важности данной ситуации. Следующий вопрос о возможности мигрантов работать водителями общественного транспорта в Чебоксарах выявил более высокий уровень нетерпимости: 62,3% абсолютно не готовы согласиться с такой возможностью, то есть при ответах была выбрана цифра 0, а для половины участников опроса (50,3%) это был самый высокий уровень важности этой темы. Исходя из вышеизложенного, следует иметь в виду, что элементы какой-либо интегральной проблемы по-разному воспринимались респондентами, и их доля в формировании общей величины коэффициента нетерпимости была различной. Но на данном этапе анализа мы будем вести речь, оперируя показателями КЭТ в целом для каждой рассматриваемой проблемы, и попытаемся определить его взаимосвязь с отдельными группами респондентов в зависимости от их возрастного, полового, этнического состава, их некоторых особенностей, связанных с трудовой деятельностью и т.п.

Можно предполагать, что изменения величины КЭТ определяется, в первую очередь, оценкой потенциальных возможностей обозначенных ситуаций на влияние, в том числе и отрицательное, на жизнь респондентов. Нередко это относится к семейным отношениям, когда в кругу близких родственников могут оказаться лица с другими культурными традициями, ведущими «неправильный» образ жизни, словом, серьезно нарушающими привычный уклад. Вопросы, характеризующие сферу власти, на первый взгляд, не имеют прямого отношения к непосредственным интересам граждан, но это только на самый первый взгляд. Респонденты, отвечая на заданные вопросы, проецировали и последствия тех

ситуативных сюжетов, которые могли наблюдаться в случае реализации сценариев серьезного увеличения доли «кавказцев» во власти и руководстве предприятий. Некоторые интервьюеры, отмечая реакции респондентов, говорили об опасениях усиления коррупции, «протаскивании» своих на «теплые места» и, наоборот, торможении карьерного роста местных уроженцев и т.п. Часть опрошенных работников воспринимала подобные проективные ситуации, как потенциальную возможность, которая может сказаться на жизни любой чебоксарской семьи. Кроме того, все-таки имеется некоторая сакрализация власти, с одной стороны, а для многих уроженцы Кавказа, даже если они приехали из Российских республик, а не из Закавказских государств, не являются «своими». Их наличие в органах власти и хозяйственного управления нередко может восприниматься как принижение и российской, и региональной, и этнической, и личной идентичностей.

О соотношении понятий «мигранты» и «выходцы с Кавказа». Такое разделение сделано организаторами исследования сознательно и опиралось на гипотезу, предполагающую, что в обыденном сознании большинства населения регионов России, расположенных в отдалении от южных границ страны, эти понятия существуют уже достаточно автономно. Обратная ситуация с формулой «выходцы с Кавказа». В нее сознательно объединены как жители российских регионов, то есть республик Северного Кавказа, так и граждане зарубежных стран, то есть Азербайджана, Армении и Грузии. Сделано это на основании предполагаемой гипотезы, что в сознании большинства российских граждан этого деления не происходит, ни с правовой, ни с бытовой точек зрения.

Во время инструктажа интервьюерам рекомендовалось обращать внимание на реакцию респондентов на эти вопросы, но итоги обследования показали, что абсолютное большинство опрошенных не задавали уточняющих вопросов по данной проблеме, и их реакция подтверждает выдвинутые гипотезы.

Говоря о проблемах межличностного восприятия в сферах общественных контактов и досуга, отметим, что для первой из них структура КЭТ складывалась путем интегрирования ответов на 8 вопросов, а проблема досуга определялась только одним. При этом проектируемые ситуации оказывались в разной ситуации по уровню обязательных контактов и зависимости от желания респондентов. Например, обязательность контактов по проблемам производства представляется более высокой по сравнению с необходимостью обращаться за помощью в поисках незнакомого улицы или дома. Вопрос о туристической поездке с этой точки зрения двойственен: в ее ходе контакты становятся практически неизбежными, но в то же время предполагается возможность отказаться от путешествия по собственному желанию, по крайней мере, если еще не куплена путевка. Тем не менее, величины КЭТ в этом случае достаточно близки и разница составляет 3 пункта.

Если говорить об учебе, воспринимаемой респондентами как наиболее «безболезненной» сферой межэтнических контактов, наверное, возможно предположение, что поскольку речь идет о молодых людях, в том числе детях, которые «чисты» перед местным населением, то на них нетерпимость распространяется в меньшей степени, чем на взрослых. В то же время следует отметить, что в настоящее время в чебоксарских вузах и численность студентов с Кавказа и учащихся в школах из семей трудовых мигрантов весьма незначительна, и проблемы, возникающие в этой сфере в крупных городах, в столице Чувашии почти не наблюдаются.

Полученные материалы и предварительные выводы коррелируют с данными обследования 2011 г., когда был проведен опрос 600 чел. по программе «Этнокультурное развитие и межнациональные отношения в Чувашской Республике»<sup>3</sup>. В хо-

<sup>3</sup> О выборке подробнее см.: Этнокультурное развитие и межэтнические отношения в Чувашской Республике: научный отчет по материалам социологического обследования 2011 г. Ч., 2012, с. 3.

де данного опроса были также получены ответы на вопросы об отношении респондентов к выбору друзей с учетом их этнической принадлежности, межэтническим бракам, и о взаимоотношениях в «многонациональных» трудовых коллективах. В целом оказалось, что около 15 – 20% ответивших в той или иной степени предпочитают общение с представителями «своей» этнической группы. Иначе говоря, можно свидетельствовать, что эти цифры являются определенным показателем этнической замкнутости. В обследовании был поставлен ряд вопросов, создающих проективные ситуации, относительно приезжих из Кавказского региона и Азии (Средняя Азия, а также Вьетнам, Китай) и Африки (в вопросе о студентах). Наибольшие значения неприятия приезжих были получены, когда проектировалась ситуация, предполагающая непосредственные и достаточно близкие контакты с ними местных жителей. При ответе на вопрос о возможных друзьях и знакомых из числа выходцев с Кавказа и Азии, а также при выборе предпочтительного числа участников туристической группы, формируемой совместно с жителями Кавказского региона, около 40% респондентов не пожелали оказаться в такой проективной ситуации ни с кем из данных категорий лиц. Более лояльны к ним опрошенные были в случаях опосредованных контактах, а именно при ответах на вопрос о количестве трудовых мигрантов составе 10 работников и продавцах в магазинах и на рынках Чувашии из каждых 10 чел. Здесь доля отрицательных ответов снижается примерно до 25%. Таким образом, выявлено, что около 35 – 40% опрошенных не считают для себя возможным иметь друзей из числа представителей Кавказского региона или трудовых мигрантов, быть в составе туристической группы с «кавказцами». То есть уровень этнической замкнутости увеличивается примерно на 15-20 процентных пунктов по сравнению с ответами на вопросы, в которых не введено уточнение о «кавказцах» и трудовых мигрантах.

Рассмотрим далее распределение величины КЭТ в зависимости от некоторых

факторов, прежде всего от типов учреждений и предприятий, на которых работают респонденты. На первый взгляд, достаточно заметна взаимосвязь уровня этнической терпимости и успешности или неуспешности организации. Например, на двух предприятиях, уверенно чувствующих себя на рынке, общий показатель КЭТ равнялся 18 и 21,7, в то время как в двух других организациях, представлявших машиностроительную отрасль и транспорт, и работающих гораздо менее успешно, чем два первых, величина коэффициента составляла 5,0 и 12,1 соответственно. В престижном вузе его уровень доходит почти до 30 (28,4), в непрестижном – 17,0. В муниципальной организации, непосредственно занимающейся трудоустройством, общий уровень терпимости оказался заметно ниже среднего по Чебоксарам – 11,7, а в государственном учреждении республиканского уровня, занятого этими же проблемами – практически на среднем уровне (19,3). Гораздо выше среднего уровня КЭТ оказался среди безработных (26,4) и в коммерческом предприятии (27,0). Рассмотрим далее некоторые отдельные составляющие интегрального коэффициента терпимости, сложившиеся на отдельных предприятиях и в организациях. Во-первых, коэффициент, относящийся к сфере занятости (ЭТЗ). Наиболее высокий его уровень (46,1) отмечен в престижном вузе, далее следуют коммерческая фирма (38,9), одно из успешно работающих предприятий (26,5), безработные (25,9) и муниципальное учреждение занятости (22,4). У другой половины величина коэффициента меньше среднего уровня: непрестижное учебное заведение (17,4), республиканское управление занятости и успешное предприятие (по 16,5) и два неуспешных предприятия (9,2 и 6,6). Казалось бы, намечается вполне отчетливая тенденция, которую можно выразить следующей формулой: неэффективная работа предприятий и неуверенность в завтрашнем дне порождают у работников чувство опасности перед будущим, обостренное восприятие новых конкурентов на рынке труда, что вызывает негативное отноше-

ние к приезжим. С этим можно было бы согласиться, если бы не важные исключения из этой гипотезы. Если принять ее, то

следующее: на двух предприятиях, не являющихся достаточно успешными, и в не-престижном учебном заведении, как, впро-

Таблица 1. Коэффициенты этнической терпимости в зависимости от пола и возраста респондентов

Виды КЭТ	Все опро- шенные	в том числе				
		пол		возраст		
		мужчины	женщи- ны	18-29	30-49	50 и старше
<b>Общий</b>	<b>18,73</b>	<b>18,4</b>	<b>19,0</b>	<b>21,3</b>	<b>21,5</b>	<b>13,1</b>
Занятость	22,59	19,3	25,4	27,5	25,9	14,3
Власть	7,75	7,7	7,8	8,7	10,2	3,9
Учеба	33,99	28,8	38,3	40,1	39,7	21,7
Семья	16,78	16,4	17,1	17,8	20,4	11,5
Медицина	24,37	27,9	21,4	27,7	26,5	18,9
Общественные контак- ты	19,84	20,2	19,6	22,1	22,3	14,9
Досуг	16,83	18,3	15,6	18,9	17,4	14,3

тогда, скорее всего, наиболее высокий уровень нетерпимости должен был наблюдаться в категории безработных, но в данном случае все с точностью до наоборот. Как уже отмечалось, на всех предприятиях и во всех учреждениях внутренней конкуренции между «коренными» работниками и недавно приехавшими практически нет, как и между местным население в целом и мигрантами. Можно предполагать в этом случае, что работники неэффективных предприятий опасаются не реального соперничества, а предполагаемого, которое может возникнуть у них после сокращений и реорганизаций своих организаций, но наблюдаемая ситуация с безработными говорит о прямо противоположном. Вполне возможно, что многие рабочие и инженеры на предприятиях незнакомы с общей ситуацией на рынке труда, как в республике, так и в Чехословакии, и опасаются неких фантомов, которые навеяны статьями и сюжетами в СМИ о гастарбайтерах в Москве, других крупных индустриальных и культурных центрах и т.п. Кроме этого подчеркнем, что в нижней части по сравниваемым величинам коэффициента в сфере занятости оказались не только непрестижные, но и одно из успешных предприятий, государственное учреждение. Обратим внимание на

чем, и на отмеченных выше вполне благополучных организациях, практически все или многие коэффициенты по своей величине оказались меньше средних показателей. Имеется заметная разница по абсолютной величине коэффициентов этнотерпимости, относящихся к одним и тем же сферам, полученных на однотипных предприятиях. Например, при ответах на вопросы о семейных проблемах на неэффективных предприятиях величины коэффициентов равнялись 1,9 и 15,2, то есть разница практически порядковая. В двух учебных заведениях не было единства по отношению к учебе студентов-выходцев с Кавказа и школьников из семей мигрантов, хотя говорить о совершенно разнонаправленных векторах мнений их работников говорить не приходится: в благополучном величина коэффициента составила 41, а в менее престижном – 28,2. Исходя из вышеизложенного, говорить об устойчивых и значимых связях между неуверенностью в будущем, угрозой безработицы, с одной стороны, и неприятием мигрантов, с другой, пока не представляется возможным, хотя и игнорировать это гипотетическое направление роста этнической нетерпимости преждевременно.

Рассмотрим далее более детально зависимости коэффициентов этнотерпимости от ряда других факторов, прежде всего от пола и возраста респондентов.

Как следует из материалов табл.1, дистанция между уровнями этнической терпимости мужчин и женщин весьма незначительна и характерна лишь для некоторых сфер общения. В первую очередь женщины толерантнее к занятию трудовыми мигрантами рабочих мест в некоторых отраслях. Больше разница в отношении к учебе студентов и школьников. Относительно занятости возможно предположение, что женщины не видят конкурентов для себя со стороны мигрантов именно в тех отраслях, о которых речь шла в вопросах, но для обоснованного утверждения необходимы более основательные материалы. Если же вести речь об учебе, то нельзя не иметь в виду материнские чувства женщин, хотя бы применительно и к чужим детям. Как отмечали интервьюеры, некоторые респондентки, отвечая на данный вопрос, высказывали мысли, которые можно свести к следующему суждению: дети ни в чем не виноваты, пусть учатся. При этом иногда не учитывалась ситуация, что чем больше будет число допущение в отношении «некоренных» школьников и студентов, тем меньше останется мест, по крайней мере, в вузах, для своих детей. Хотя нельзя упускать из виду ситуацию, когда на условиях контракта вузы принимают студентов, практически не ограничивая их численность.

В сфере медицины ситуация понятна: некоторые женщин, видимо, негативно настроены в отношении мужчин – выходцев из Кавказского региона, и предпочли бы в случае заболевания обратиться за помощью не к ним. В то же время во время опроса отмечены комментарии о том, что не важно, откуда врач, главное, чтобы он был хорошим специалистом. Для мужчин эта формула в большей мере понятна и привычна. Видимо, наличием тех же установок можно объяснить и чуть большую закрытость женщин в отношении спутников из Кавказского региона в случае туристической поездки.

При рассмотрении величины КЭТ у различных возрастных категорий респондентов бросается в глаза заметная разница между двумя первыми когортами и последней, самой возрастной. На первый взгляд, казалось бы, у людей старшего поколения, воспитанного в традициях «дружбы народов», «интернационализма» и др. должно было быть более толерантное отношение, по крайней мере, к жителям Кавказа и трудовым мигрантам. Но показатели получены с точностью до наоборот. При этом такой вывод относится буквально ко всем видам общения, но более отчетливо к учебе, занятости и власти. В сфере, имеющей прямое отношение к респондентам, т.е. занятости, лица более старшего поколения не испытывают беспокойство в связи с возможной потерей рабочего места, выше эта отмечалось. Возможно, речь идет об отношениях старшего поколения к конкретной ситуации с учетом исторической и политической составляющих восприятия. Имеются в виду проявления сепаратизма в современной России, раскол СССР, отношение к русскоязычному населению в бывших республиках союзного государства и пр. Но эта гипотеза требует дальнейшего рассмотрения.

Если рассмотреть величины КЭТ у различных возрастных групп с учетом их распределения по полу, то проявляются новые особенности, в частности, дистанция, характеризующая разницу в уровне терпимости, у женщин из группы 50 лет и старше, больше чем у мужчин такого же возраста по сравнению с женщинами и мужчинами из других возрастных когорт. Например, величина общего коэффициента этнотерпимости у самых возрастных женщин в 2 раза ниже, чем у 18–29 и 30–49-летних представительниц слабого пола, а у мужчин это соотношение равняется 0,6 и 0,7. ЭТ в сфере занятости у женщин двух первых по возрасту когорт в 2 раза превышает этот показатель у дам от 50 лет и старше, а мужчины в возрасте 18–29 лет терпимее самых старших в 1,8, а средняя возрастная группа в 1,5 раза. В сфере досуга КЭТ у самых старших женщин ниже, чем в двух



более молодых группах в 3 раза, для всех трех групп мужчин его величина примерно одинакова. Такие соотношения прослеживаются и в других видах общения, но с некоторыми особенностями. Мы отмечали выше, что в сфере, относящейся к учебе, женщины более толерантны, но оказалось, что это относится не ко всем возрастным группам. У самых молодых мужчин и женщин величины КЭТ оказались практически одинаковыми при незначительном преимуществе первых: 40,4 и 39,9. В следующей возрастной группе, скорее всего, и начинают действовать материнские чув-

ется разница между женщинами и мужчинами по отношению к врачам кавказского происхождения: величины КЭТ для данной сферы у женщин и мужчин 18–29 лет соответственно равняются 22,0 и 36,6; для возраста 30–49 лет – 23,6 и 31,6; у самых старших это соотношение 15,8 и 20,7.

Далее рассмотрим возможное влияние уровня образования и национальности опрошенных работников чебоксарских предприятий и учреждений на их уровень этнической терпимости. Сразу же отметим, что с точки зрения представленности национальностей в выборке в абсолютном боль-

Таблица 2. Коэффициенты этнической терпимости в зависимости от уровня образования и этнической принадлежности респондентов

Виды КЭТ	В том числе				
	образование			национальность	
	среднее	ср.-спец.	высшее	русские	чуваши
Общий	15,2	15,9	20,9	19,9	18,1
Занятость	15,0	18,2	26,3	25,7	19,6
Власть	3,4	3,8	10,6	10,6	4,4
Учеба	26,4	33,5	35,6	35,5	32,1
Семья	18,8	12,2	18,9	16,6	17,2
Медицина	13,4	26,6	25,2	26,9	22,9
Общественные контакты	16,3	17,1	21,9	20,4	19,9
Досуг	20,0	13,2	18,2	17,5	16,8

ва, женщины в возрасте 30–49 лет имеют детей как школьного возраста, так и студенческого, сочувствуют с этой точки зрения приезжим. Величина коэффициента ЭТ в сфере учебы у них достигает самой максимальной оценки среди различных групп мужчин и женщин по возрасту во всех сферах общения и равняется 46,0. У мужчин данный показатель в 1,6 раза ниже – 28,8. Самые же старшая группа женщин оказалась, как и самая молодая, более нетерпимой, чем мужчины соответствующего возраста, правда дистанция оказалась немного заметнее, чем у 18–29-летних: 19,7 и 22,9. С увеличением возраста постепенно стира-

шинстве оказались русские и чуваша, и их распределение соответствовало статистическим данным. Поэтому не рассматриваются подобные взаимосвязи применительно к украинцам, татарам и представителям других этнических групп, поскольку их абсолютное число в выборке не дает возможности выполнять статистические распределения.

Оценивая величину КЭТ в группах респондентов с разными уровнями образования, следует обратить внимание на более высокие значения коэффициента по многим направлениям у респондентов с высшим образованием, особенно это характер-

но для занятости и власти. С другой стороны, имеется больше сходства в оценках у лиц с высшим и средним специальным образованием по сравнению с респондентами, окончившими средние школы или ПТУ, и в первую очередь речь идет об учебе и медицине.

Если же рассмотреть подробнее величины КЭТ у разных образовательных групп с учетом распределения респондентов по возрасту, то предварительно следует сделать одно замечание. В составе лиц со средним образованием в двух первых возрастных группах насчитывалось 8 и 9 респондентов, в третьей (50 лет и старше – 15 чел.). Вполне возможно, что 18–29 и 30–49-летние в выборке представлены недостаточно, чтобы получить убедительное основание для определения ряда зависимостей. Поясним эту мысль. Полученные материалы свидетельствуют, что повышение уровня образования в основном оказывает воздействие на рост КЭТ, причем весьма заметно это в самой возрастной когорте. Ранее мы отмечали, что респонденты, составляющие ее, отличаются достаточно низкими показателями гипотетической терпимости и заметно «опережают» в этом смысле своих молодых коллег. Дистанция остается и с учетом образовательного уровня опрошенных. Напомним, что отношение величины КЭТ для лиц от 50 лет и старше к этому показателю остальных возрастных групп (а они практически одинаковы) равняется 0,6. В группе со средним образованием отношение величины коэффициента для самых старших респондентов к группе 30–49 летних равняется 0,5, а для самых молодых – 0,2. Иначе говоря, величина КЭТ для старших возрастов практически в 5 раз меньше, чем для самых молодых. Эта разница значительнее, по сравнению с учетом в возрастных группах признака пола, о чем говорилось выше. И в данном случае необходимо признать, что для большей убедительности необходимо дополнительные обследования, в которых число респондентов различных возрастных когорт со средним образованием будет увеличено. В группе со средним специаль-

ным образованием наблюдается смягченный вариант подобной же тенденции. Отношение величин КЭТ самой старшей возрастной группы к средней равняется 0,6, а к самой младшей 0,7. У респондентов с высшим образованием подобные вычисления привели к показателям 0,7 и 0,8. Иначе говоря, с ростом образовательного уровня происходит постепенное сближение величин КЭТ для разных возрастных групп. То есть рост образования смягчает у местных жителей восприятие мигрантов. Эта тенденция характерна практически для всех сфер предполагаемых взаимоотношений работников обследованных предприятий с представителями Кавказского региона и трудовых мигрантов. При введении в анализ признака пола для группы со средним образованием в еще большей степени следует учитывать недостаточность числа респондентов, составляющих эти категории. Но и в этом случае можно вести речь о смягчающем восприятии «иных» при росте образовательного уровня. При этом для женщин со средним и средним специальным образованием дистанция между величинами КЭТ у самых возрастных респондентов и двух других групп больше, чем у всех женщин, попавших в выборку, и лишь у лиц с высшим образованием восприятие выходцев с Кавказа и трудовых мигрантов характеризуется более ровным отношением всех возрастных категорий, хотя и здесь дистанция достаточно заметна. Для мужчин этот переход начинается уже у респондентов со средним специальным образованием, при этом разница по величине КЭТ между 18–49-летними и 50-летними и старше меньше, чем у женщин. Иначе говоря, более критично настроены к выходцам Кавказа и трудовым мигрантам женщины и мужчины старших возрастов с общим средним образованием. Повышение образовательного уровня смягчает оценки, что характерно и для женщин, и для мужчин, но для вторых в заметно большей степени.

Если говорить о влиянии этнической принадлежности респондентов, то на первый взгляд, русские высказали более тер-

пимое отношение практически ко всем обсуждаемым проблемам по сравнению с чувашами. Но наблюдаемые дистанции незначительны, их максимальные значения достигли 6 единиц для таких сфер, как занятость и власть, 4 – медицины и 3,4 – учебы. Лишь в отношении семьи величина КЭТ у русских оказалась на 1 единицу меньше, чем у чувашей. Если говорить о таких сферах, как власть и занятость, то, возможно, на ответы респондентов-чувашей оказали некоторое воздействие установки на принадлежность к «титульной» нации, особенно, когда были поставлены вопросы о власти

Далее рассмотрим величины КЭТ у русских и чувашей с учетом пола и возраста респондентов. Оказывается, что у женщин общая тенденция более высокого значения КЭТ у респондентов-русских не выдерживается. Наоборот, из 8 гипотетических сфер взаимоотношений, включая интегральный показатель этнотерпимости, в 5 случаях они потенциально менее терпимы, чем чувашки. Это относится к сводному коэффициенту, а также к таким сферам, как учеба, семья, медицина и общественные контакты. Разница в абсолютных величинах колеблется от 1,6 (учеба) до 4,8 единиц (медицина). Между сводными коэффициентами эта дистанция составила 2 единицы. У русских женщин более терпимые установки на отношения с приезжими в таких областях, как занятость (превышение на 0,4), власть (4,4) и досуг (2,3).

У мужчин сохраняется общая тенденция превышения величины КЭТ у респондентов-русских, как общего, так и частных, за исключением лишь одного из них, который характеризует оценку ситуации в предполагаемой туристической поездке (досуг) – разница в 1,3 единицы. Интегральный КЭТ отличается у двух этнических групп на 6,7 единиц, при оценке занятости – на 13,3; власти – на 8,6; учебы – на 9,5; семейных отношений – на 4,5; медицины – 16,8 и общественные контакты – на 2,3 единицы. Если говорить о занятости, то напомним, что в опросе фигурировали 3 отрасли: уборка улиц, строительство и обществен-

ный транспорт. На сегодняшний день в Чувашии и в Чебоксарах, в частности, реально трудовые мигранты заняты только в строительстве, среди дворников и других лиц, занятых в благоустройстве, а также в составе водителей автобусов и троллейбусов, а также маршрутных такси, их практически нет. В составе всех строителей чувашей, безусловно, составляют большинство, по причине их преобладания в общей численности населения (две трети), и уже по этой причине они чаще встречаются на производстве с мигрантами, но трудно предполагать, что они видят реальных конкурентов в борьбе за рабочие места, тем более по квалифицированным специальностям. Следует иметь в виду, что в выборке не было строительных организаций, что могло бы предположительно оказать влияние на характер ответов респондентов-чувашей. Оценка экспертами ситуации в строительстве показывает, что только 1 человек из 12, отметивших эту отрасль, посчитал, что там отношения достаточно напряженные, остальные высказывались весьма положительно. Поэтому говорить о влиянии реальной обстановки на рынке труда на отмеченную разницу в величинах КЭТ в сфере занятости, скорее всего, представляется недостаточно обоснованным. При оценках вопросов, отнесенных к категории «власть» и женщины, и мужчины – чувашей по этнической принадлежности были настроены против выходцев с Кавказа, при этом более жесткую позицию занимали мужчины: разница в ответах женщин составила 4,4 единицы, у мужчин – 8,4.

Рассмотрим далее оценки описываемых ситуаций русскими и чувашами различных возрастов. В этом случае также наблюдается отклонение от общего распределения по всему массиву. Во-первых, у респондентов-русских наиболее терпимые высказывания в отношении гипотетических ситуаций были сделаны лицами, входящими в среднюю возрастную группу (30–49 лет), за исключением вопроса о занятости, когда еще менее радикальными оказались самые молодые опрошенные. Наиболее низкие величины коэффициентов этнической терпимо-

сти – в наиболее возрастной когорте, собственно, как и у чувашей. При этом в этой группе величины коэффициентов у чувашей ниже, чем у русских, иначе говоря, первые высказали более жесткие настроения в случае попадания в описываемые ситуации. Исключение составляют лишь ответы на вопросы о занятости и досуге, при этом разница в оценке рынка труда составила 1,6, досуга – 6,0 единиц. Последняя цифра характеризует наиболее значительное расхождение в оценках различных сфер общения, которые делали русские и чувашаи, самые старшие по возрасту. Еще одна особенность данного распределения респондентов состоит в том, что среди чувашей наибольший уровень готовности к контактам с выходцами из Кавказского региона и трудовым мигрантам высказывают самые молодые из них, то есть 18–29-летние. Эта тенденция прослеживается по всем 8 «контрольным точкам». Если провести сравнение величин всех видов КЭТ у русской и чувашской молодежи, то выясняется, что у вторых они выше, за исключением случая, когда обсуждались проблемы занятости (32,8 у русских и 25,8 у чувашей). Разница между КЭТ в других сферах колеблется от 1,8 (власть) до 10 (медицина и общественные контакты). Наконец, сравнение средних возрастных когорт двух этнических групп показывает, что русские демонстрируют более высокий уровень положительной готовности к нахождению в проектируемых ситуациях. В оценках «властных» вопросов разница между русскими и чувашами колеблется от уже упоминавшихся 1,8 единиц (более терпимое отношение самых молодых чувашей), до 4,3 единиц в старшей и до 12,4 единиц в средней группе по возрасту (более лояльны к «кавказцам» русские). Отношение к функции «власть» (преобладание негативного настроения в основном у мужчин–чувашей средних и старших возрастов), на наш взгляд, можно предварительно трактовать как трансформацию через выставленные оценки представлений о необходимости учета прав «коренного» и «титального» народа в учете распределения властных функций, но

эта проблема еще требует более детального рассмотрения. В целом, можно отметить, что если судить по величине коэффициентов этнической терпимости, то наиболее толерантно настроены чувашаи в возрасте 18–29 лет и русские следующей возрастной группы. Самые жесткие позиции выявлены среди респондентов от 50 лет с некоторым преобладанием чувашей по этому уровню. Сходны по уровню оценок русские в возрасте 18–29 лет и чувашаи средней возрастной когорты (30–49 лет).

С этнической принадлежностью достаточно тесно связана и такая характеристика респондентов, как место рождения. Конечно, абсолютное большинство из них (83,7%) являются уроженцами республики и только 16,3% вначале жили или в других регионах России (14,2%), или в иных государствах (2,0%). Надо отметить, что почти 96% из приезжих проживают в Чувашии более 5 лет и уже достаточно тесно связаны с ней. Поскольку число приезжих в Чувашию из других государств незначительно (6 чел.), то исключим их из анализа. Среди тех, кто поселился в Чувашии, приехав из других регионов России и ответил на вопрос о своей национальности (36 чел.), две третьих (66,7%) считают себя русскими, 25% – чувашами, 5,6% – татарами и 1 человек (2,9%) избрал двойную идентичность (чуваш и русский). Следует отметить, что в распределении величин КЭТ среди тех, кто проживает в Чувашии с рождения, и тех, кто в свое время приехал сюда, прослеживаются определенные параллели с чувашами и русскими. По оценкам, относящимся ко всем гипотетическим сферам общения, приезжие опережают «коренных» жителей по величинам коэффициентов, за исключением вопросов, относящихся к общественным контактам, когда они оказались практически равными (19,9 у уроженцев Чувашии и 19,6 у приезжих). Разница в цифрах невелика, наиболее заметна она при ответах на вопросы о занятости (21,6 у уроженцев и 28,5 у приезжих) и власти (6,9 и 11,1 соответственно).

Один из вопросов анкеты был направлен на выяснение мнения респондентов о необ-

ходимости проведения в Чебоксарах специальной политики властей по регулированию межнациональных отношений. Почти три четверти (73%) из их числа ответили на этот вопрос утвердительно, 6,7% – отрицательно и пятая часть (20,3%) затруднилась дать определенный ответ. По этническому составу, по крайней мере, по доле в них чувашей и русских, эти три группы респондентов имели заметные отличия. Если среди согласившихся с вариантом о необходимости проведения такой политики и высказавшихся против, русские составляли примерно такую же долю, как и в общем массиве опрошенных (около 35%), то в составе затруднившихся ответить их насчитывалось 46,8%. Кроме того, в общем числе тех, кто затруднился ответить и выступил против специальной политики городских властей, каждый пятый не назвал свою национальность (19,8%), в то время как в общем массиве насчитывалось 9,7% таких чебоксарцев. У тех, кто был готов поддержать идею о важности регулирования межнациональных отношений, ни по одному из 8 коэффициентов этнической терпимости не оказалось самой высокой оценки, т.е. эти опрашиваемые были по потенциальному уровню толерантности ниже, чем те, кто отрицал необходимость подобной политики или же сомневался в ней. Лишь в отношении вопросов, относящихся к власти у сторонников этой политики величина КЭТ была на 0,2 больше, чем у противников (6,9 и 6,7). В то же время у сомневающихся этот показатель равнялся 11,1. Если же сравнивать уровни КЭТ у «противников» и «сомневающихся», то окажется, что у первых оказался более высокий уровень терпимости при выведении интегрального показателя, а также в таких сферах, как учеба, семья, медицина, общественные контакты и досуг. У вторых коэффициент был выше в оценках проблем занятости и, как уже отмечалось, власти.

Еще два вопроса анкеты имели отношение к Всесоюзной переписи населения 2010 г. В первом вопросе у респондентов просили вспомнить, были ли они переписаны. Почти 9 из 10 респондентов (88,3%) отве-

тили положительно, 6,3% твердо ответили, что нет, и 5,3% затруднились дать определенный ответ. Следующий вопрос уточнял, была ли во время переписи записана национальность респондента. 58,4% ответили, что это было сделано, 9,3% отрицали факт такой записи, а 32,4% затруднились ответить. Среди тех, у кого не была записана национальность русские и чувашаи распределялись практически поровну: среди 26 чел. было 6 русских и 7 чувашей, кроме того, 12 человек не назвали свою этническую принадлежность в ходе опроса и 1 чел. попросил в графе о своей национальности написать «Россия». В трех группах опрошенных, отвечавших на факт записи их национальности, близкие по величине коэффициенты этнической терпимости оказались для сводного показателя (разница в 0,1 пункт), коэффициентов, характеризующих сферу учебы (дистанция в 1,5 единицы), семьи (1,5), общественных контактов (0,7) и досуга (0,4). Для сферы занятости разница насчитывала 3,8 единиц (величина больше у тех респондентов, национальность которых была зафиксирована), для власти – 3,7 и для общественных отношений 3,8 (в этих случаях разница в величинах было обратным по сравнению с предыдущим примером). Чаще всего величина КЭТ для разных видов отношений была наибольшей в той группе, в которую были объединены те, кто твердо уверен, что его национальность не была записана. Это было и для интегрального коэффициента, и для его отдельных видов: для власти, семьи, общественных контактов и досуга, то есть в 5 случаях из 8. При этом во всех 5 случаях абсолютные величины КЭТ превосходили подобные показатели всего массива. Еще раз обратим внимание, что в этой самой незначительной по численности группе около половины составляли лица, не указавшие свою национальную принадлежность в ходе опроса, а остальная часть практически поровну приходилась на чувашей и русских. Иначе говоря, эта группа с точки зрения этнического состава заметно отличалась от всех опрошенных, преобладанием доли лиц «без национальности», а также русских. Но, по-

Таблица 3. Коэффициенты этнической терпимости в зависимости от оценки материального положения респондентов

Виды КЭТ	Уровень материального обеспечения (самооценка)			
	хорошее	затруднительное	тяжелое	затрудняюсь ответить
Общий	20,2	16,7	18,7	20,5
Занятость	26,0	18,3	23,0	25,8
Власть	9,5	4,6	8,5	10,8
Учеба	32,4	30,8	37,8	38,9
Семья	17,5	14,9	19,4	17,7
Медицина	27,5	20,7	20,5	29,3
Общественные контакты	21,7	18,9	18	20,4
Досуг	18,6	14,8	16	18,7

вторимся еще раз, пока выводы делать преждевременно, поскольку массив для этого недостаточен.

Далее, обратимся к показателям этнической терпимости от таких характеристик респондентов, как их материальное положение, устойчивость на рынке труда, мотивы трудовой деятельности.

Материальное положение, вернее, его оценка самими респондентами, оказывает влияние на выбор респондентов, и разница в абсолютных величинах КЭТ достигает около 8 единиц при ответах об отношениях в таких сферах, как занятость, учеба и медицина. При этом для первых двух направлений наименьшую терпимость высказали лица, оценившие свое материальное положение, как затруднительное, они таким же образом проявили свое отношение к врачам – выходцам из Кавказского региона, но вместе с теми, кто говорил о своем материальном положении, как о тяжелом. Возможно допущение, что схожесть показателей КЭТ у тех, кто говорил о хорошем материальном положении, и у лиц, затруднившихся дать определенный ответ, может свидетельствовать о желании скрыть определенный уровень достатка у последней категории респондентов. Но это немного другой вопрос. Сейчас же обратим внимание, что нет прямой зависимости между оценками своего материального положения и уровнем этнической терпимости. Минимальные величины коэффициентов в 6 случаях из 8 получены для респондентов из

группы, заявивших о своем положении как о затруднительном. Лишь для медицины и общественных контактов более низкие показатели коэффициентов оказались в категории респондентов с тяжелым материальным положением. Но разница в этом случае с теми, кто испытывал с этой точки зрения затруднения, составляла всего 0,2 и 0,9 единиц. Если предполагать, что снижение материального достатка вызывает, в том числе, чувства неприятия «иног», из-за конкуренции, возможную потерю работы, то наши материалы не показывают подобную зависимость.

Подобная закономерность наблюдается и при распределении респондентов по группам с разным материальным положением с учетом их возрастов. При этом следует обратить внимание на то, что в категории опрошенных, оценивших свое материальное положение как хорошее, разница в величинах КЭТ заметно меньше, чем, например, в простых возрастных распределениях, в которых самые старшие проявляли больший уровень нетерпимости, оценивая различные гипотетические ситуации. В группе, затруднившихся дать определенную оценку своему материальному положению, респонденты из двух первых возрастных когорт близки к показателям тех, кто оценивает свой уровень жизни, как хороший. В то же время у самых старших отмечено наличие более низких оценок. То есть сравнение этих двух групп по материальному положению показывает, что рес-

Таблица 4. Величины коэффициентов этнической терпимости в зависимости от поисков и смены работы респондентов

Виды КЭТ	В том числе за последние два года						
	искал работу		менял работу			терял работу	
	да	нет	не менял	1 раз	более 1 раза	1 раз	не терял
Общий	22,8	16,4	17,7	19,9	28,2	20,2	18,5
Занятость	26,1	20,6	22,9	22,4	19,5	22,5	22,8
Власть	10,5	6,2	7,9	6,6	9,7	8,0	7,9
Учеба	45,6	27,4	32,3	38,8	39,6	41,6	32,7
Семья	18,5	15,8	17,3	13,4	21,5	13,3	17,3
Медицина	32,9	19,5	20,7	31,4	50,6	28,9	23,0
Общественные контакты	23,5	17,8	18,4	21,5	33,6	21,6	19,5
Досуг	22,6	13,6	15,5	17,3	33,8	17,6	16,4

понденты от 50 лет и старше, затруднившиеся определить свой материальный достаток, по своим оценкам близки к распределению основного массива, а из «благополучной» категории – ставят более лояльные оценки ситуациям, в которых присутствуют возможные гости из Кавказского региона и трудовые мигранты.

Наконец, рассмотрим изменения величины КЭТ с учетом поисков работы, ее смены и потери в течение последних двух лет. Вначале о распределении ответов для тех, кто обращался с этой целью в службы занятости. Напомним, что таковых в выборке оказалось 13,3% (40 чел.). У них и у абсолютного большинства, представители которого не посещали центры занятости, оценки предлагаемых ситуаций оказались достаточно близкими, самая заметная разница зафиксирована, когда речь зашла о семье и медицине (около 5 единиц), при этом в первом случае более терпимее были те, кто не искал работу, во втором случае – другая группа опрошенных. Если речь вести о сфере занятости, то у искавших работу величина КЭТ была равна 20,2, а у другой категории – 23,0. Разница невелика, но она есть, и этот показатель можно трактовать, как влияние напряженной ситуации с работой на возможных конкурентов, приехавших в Чувашию из дальних регионов страны и зарубежья. Хотя не следует упускать из виду и мотивы поисков работы, не все-

гда это делается от безысходности. Рассмотрим далее результаты ответов тех чебоксарцев, которые искали работу самостоятельно, меняли и теряли ее. При этом отметим, что в вопросе о потере работы один из вариантов ответа предполагал, что некоторые респонденты могли потерять ее более одного раза. Такие случаи действительно имели место, но они были единичными, поэтому результаты не включены в таблицу. Кроме того, следует иметь в виду, что и в разделе о смене работы лишь 16 человек отметили, что меняли ее более одного раза. Этот вариант в таблице присутствует, но следует иметь в виду его статистическую базу.

Обращает на себя внимание заметная разница в величинах КЭТ между респондентами, занимавшимися и не занимавшимися поисками работы, особенно в сфере учебы, медицины, досуга. На первый взгляд, нелогичными представляются величины КЭТ в сфере занятости не только среди тех, кто искал или менял работу, но, прежде всего, у лишившихся ее. Казалось бы, поиски работы, иногда долгие и безуспешные, а также ее потеря, должны вызывать чувства, по крайней мере, настороженности к потенциальным конкурентам, но результаты опроса пока не свидетельствуют об этом. Возможно, играет роль и тот факт, что на самих предприятиях, конкуренции со стороны «кавказцев» и других

приезжих практически не ощущается, и судя по баллам, респонденты не видят и потенциальной угрозы с этой стороны. О причинах смены места работы мы писали выше, отметим только, что речь может идти как о личном кризисе, так и, наоборот, потенциальных достижениях в профессиональном плане. С этой точки зрения в Чебоксарах, для абсолютного большинства работников, нет конкуренции со стороны приезжих, и лица, менявшие работу, на первый взгляд, должны были быть более терпимыми, чем, например, группы искавших или терявших работу, но этого нет. Наблюдается некоторая зависимость величины КЭТ в сфере занятости от причин смены места работы. Если речь шла в основном о заработной плате (в вариантах «Нужны средства на жизнь» и «Необходима более высокая зарплата»), то в этом случае респонденты проявляли более высокий уровень нетерпимости (13,2 и 21,2) по сравнению с другими факторами, подтолкнувших опрошенных к поискам нового места трудоустройства («Необходимо работать по специальности», «Мне нужен карьерный и профессиональный рост»). В этих случаях величина КЭТ в сфере занятости равнялась 26,1 и 22,7 соответственно. Эти показатели сопряжены с результатами ответов на вопрос о мотивации работников, в котором речь шла о трудовых приоритетах: респонденту следовало выбрать вариант из следующего набора: получать хорошую зарплату; продвигаться по службе; и то, и другое. В целом массив работников разделился на две равные части, поскольку по 46,7% предпочли первый и третий вариант. Этот выбор разделили весь массив не только количественно, но и качественно: ориентированные на заработную плату были настроены более жестко по отношению к предлагаемым жизненным ситуациям. Величина сводного КЭТ для этой группы работников чебоксарских предприятий равнялась 13,2, в то время как у выбравших и зарплату, и продвижение по службе – 23,5. Такого же уровня дистанция была и для сферы занятости: 17,4 и 28,1 и в других гипотетических случаях.

Конечно, следует помнить, что в целом по массиву поисками работы, ее сменой в первую очередь занята молодежь, она же ее чаще теряет, она больше заинтересована перспективами карьеры и т.п., в то же время ее векторы восприятия «иных» направлены в сторону большей толерантности, что и отмечалось выше. Но это означает, что осознание возможной конкуренции за рабочие места не проявляются сильнее, чем возрастные различия.

Интересны данные, характеризующие взаимосвязь величин КЭТ и уверенности работников в своем будущем. При ответе на вопрос о том, возникают ли опасения, что можно потерять постоянное место работы или постоянный заработок мнения опять разделились примерно на две равные части: 40% отметили, что такие опасения иногда или часто возникают, а 38% заявили, что такие мысли у них не возникают. Кроме того, остальные 22% затруднились дать определенный ответ. Оказалось, что те, кто и в мыслях не допускает возможность потерять место работы или заработок, настроены не более, а менее толерантно к уроженцам Кавказа и трудовым мигрантам практически при оценке всех возможных случаев. Можно предположить, что в этом случае не последнюю роль могут играть опасения за свое относительное благополучие, но эта гипотеза не бесспорна.

В целом, с большой долей уверенности можно констатировать, что в отношении к мигрантам, выходцам с Кавказа напряженность на рынке труда не играет заметной роли, по крайней мере, в Чувашии. Возможно, в случае ее обострения, в том числе и при значительном увеличении численности трудовых мигрантов, приезжих из Кавказского региона, ситуация изменится.

Еще один, на наш взгляд, важный вывод данного исследования. Для респондентов не было заметных различий в оценке мигрантов из государств Закавказья и российских северокавказских республик. С этой точки зрения важной представляется проблема общегражданской идентичности. Для более корректных выводов в будущих исследованиях следует предусмотреть вопро-



сы, разделяющие уроженцев Кавказа из иностранных государств и российских республик. После этого отношения к иноэтничной миграции, в частности северокавказской, можно рассматривать как один из важных индикаторов гражданской идентичности<sup>4</sup>.

В качестве конкретных рекомендаций предлагается следующее.

В мероприятиях по реализации национальной (этнической) политики, прежде всего в республиках и больших российских городах, предусмотреть обязательный раздел по формированию общероссийской идентичности;

Руководителям государственных и муниципальных служб занятости следует больше разъяснять населению республики, что в основных производственных сферах, традиционных для трудоустройства жителей Чувашии, мигранты из различных регионов страны и зарубежных стран не занимают значительного числа рабочих мест, на их долю приходится такие ниши, которые не привлекательны для местного населения;

У местного населения следует формировать положительные представления о трудовых мигрантах, уроженцах Кавказа и Средней Азии путем публикации материалов в печатных изданиях, в т.ч. электронных, выпусках передач на радио, телевидении об их вкладе в экономику страны, региона, конкретной отрасли, конкретного предприятия. Следует распространять информацию о культуре, традициях новых групп населения. Подрастающему поколению нужно рассказывать о недавнем прошлом страны и региона, времени, когда действовали всесоюзные комсомольские стройки (в Чувашии – тракторный завод, ГЭС). Поскольку это имеет непосредственное отношение к укреплению общеграж-

данской идентичности, в Чувашии следует предусмотреть финансирование такой информационной работы в рамках государственного заказа по линии Минкультуры и Мининформполитики.

Необходимо размещать социальную рекламу многонациональности и многокультурности населения города, региона, страны, используя сюжеты о совместной работе и учебе людей разной культуры, религии, языка. Например, тиражировать фотографии детей, студентов разных национальностей на фоне г. Чебоксары с надписью – «Это наш город», или «Мы любим Чебоксары (Саранск, Москву и т. д.).

В школьных учебниках, начиная с младших классов, следует представлять материалы, отражающие полиэтничность населения региона и страны. Например, в качестве иллюстраций изображать представителей разных народов, элементы их материальной культуры, а в книгах для чтения – рассказы, сказки разных народов. Необходимо проводить детские и юношеские конкурсы (рисунков, сочинений и др.) на тему многонациональности и многокультурности, организовывать тематические вечера по истории и культуре различных народов. В летних детских лагерях труда и отдыха необходимо знакомить детей и подростков с историей и культурой разных народов путем непосредственного участия самих детей в проведении тематических вечеров народной кухни, народного танца, народной сказки, народного театрализованного представления.

Полезно организовывать конкурсы на лучшую книгу, фильм, телерепортаж об истории и культуре людей, заселявших регион в прошлой и недавней истории, участии представителей разных национальностей в важных общезначимых событиях.

Руководители и активисты национально-культурных объединений уроженцев Кавказа, Средней Азии и др. регионов и государств, с целью преодоления негативных стереотипов в отношении приезжих, должны иметь возможность представлять широкой общественности информацию об истории и культуре этих регионов, о жизни и

<sup>4</sup> См. об этом: Дробижева Л.М., Арутюнова Е.М. Национально-гражданская и межэтническая толерантность // Россия в Европе. По материалам международного проекта «Европейское социальное исследование». М., 2009, с. 107.

проблемах мигрантов, о социальной и культурной деятельности самих мигрантских организаций.

Вузам гуманитарного профиля рекомендуется усилить или инициировать исследовательскую работу в сфере межэтнических отношений, включив в поле зрения изучение особенности быта и культуры приезже-

го населения. Специалисты этнологи, социологи, историки, краеведы должны иметь возможность представлять результаты исследований широкой общественности, в особенности, если эти исследования затрагивают тему социального мира и гражданского единства.

---

## Оценка этнической нетерпимости в г. Чебоксары: взгляд интервьюера

*Никифорова В.В., Кондратьева Е.В.*

Практически для всех интервьюеров, участвовавших в Чувашии в проведении исследования по проблемам этнической нетерпимости, проведение социологического и экспертного опроса не представляло трудностей. И респонденты, и, тем более, эксперты проявляли интерес к исследованию. Интервьюеры встречали, как правило, благожелательное отношение со стороны опрашиваемых работников предприятий. Особый интерес проявлялся, когда в анкете речь шла о гипотетических бытовых контактах с трудовыми мигрантами и уроженцами кавказского региона. Негативное отношение к опросу было редким исключением. Представляемые далее наблюдения выполнены нами как интервьюерами, опрашивавшими сотрудников двух учреждений в г. Чебоксары. Кроме того, мы дополнили свое сообщение отдельными впечатлениями другими интервьюеров.

С 7 по 9 июня 2012 г. одним из авторов проведен опрос сотрудников бюджетного учреждения системы образования. Принципиальная договоренность с руководством была осуществлена региональным координатором исследования. Цель и задачи опроса, как и содержание анкеты, были восприняты руководством организации с интересом, поэтому у интервьюера технических проблем не возникало. Опрос проходил приватно – в кабинетах сотрудников. В двух случаях интервьюера представил заместитель руководителя, в остальных он

представлялся сам. Заинтересованность опрашиваемых во все дни опроса не снижалась, поэтому особых трудностей при налаживании контакта с респондентами не было. В последующие дни опроса многие были настроены на участие, так как уже знали, что в их организации идет опрос. Если у кого-то из опрашиваемых были занятия или срочная работа, не отнекивались, а договаривались встретиться на следующий день. Опрос одного респондента занимал минимум двадцать минут. Вопросы анкеты, как правило, были понятны и разъяснений не требовали. Только в начале тестовой части анкеты иногда приходилось объяснять, что далее речь пойдет о гипотетических ситуациях, в которых нужно вести счет от 10 человек и менее. Споров на сей счет не возникало.

Выяснилось, что соцопросы в этом учреждении уже бывали, и к таким мероприятиям в коллективе сложилось определенное, в целом терпимое отношение. Лишь одна женщина не хотела принять участие, ссылаясь на то, что у нее нет времени, но после того, как ей были объяснены цели исследования, дала согласие. Пример данного трудового коллектива – весьма характерен и показывает, что тема межнациональных отношений и персональной вовлеченности в такие отношения актуальна для г. Чебоксары.

Среди 30 респондентов оказалось 11 мужчин и 19 женщин. Даже на острые темы люди говорили в основном доброжелательно, кто-то – сдержанно, но неприятия в наш адрес не высказывалось. Заметим, что мужчины, вне зависимости от возраста, были немногословны, они не задавали «лишних» вопросов и отвечали спокойно.

---

<sup>1</sup> В.В. Никифорова – ст. научный сотрудник отдела литературоведения и фольклористики Чувашского государственного института гуманитарных наук, кандидат филологических наук. Е.В. Кондратьева – студентка 5-го курса историко-географического факультета Чувашского госуниверситета

Молодежь среди опрошенных в этом образовательном учреждении составила только четыре человека.

В данном коллективе среди наших респондентов преобладали чуваша – 21 опрошенный, еще трое указали в анкете, что они русские, один респондент назвался украинцем. Кроме того, двое из опрошенных заявили, что имеют двойную национальность: тридцатилетний мужчина определил себя как «чуваш, русский» – по национальности родителей; женщина, входившая в возрастную когорту до 49 лет, сказала, что она считает себя «русскоязычной чувашкой», т.к. выросла в городе и не знает родного языка, хотя и помнит, что у нее чувашские корни. Не указали своей национальности (без каких-либо комментариев) две женщины – до 49 лет и один мужчина в возрасте 50 лет.

Ответы на все вопросы анкеты последнего респондента были довольно эмоциональными. На все вопросы, касающиеся этнических предпочтений, он поставил максимальные из возможных 10 баллов и уточнил, что тема опроса для него совсем не важна (его позиция среди всех нами опрошенных в этом отношении уникальна). Свои ответы он объяснил, хотя от него этого не требовалось, что он «вообще по жизни терпимый человек». Выяснилось также, что он не указывал национальность во время Всероссийской переписи 2010 г. Этим он старался еще раз подчеркнуть, что национальность человека в повседневной жизни для него не имеет значения. Тем не менее, отвечая на последующие вопросы анкеты, этот респондент указал, что в Чебоксарах нужна специальная политика властей по урегулированию межнациональных отношений. Данное утверждение он не комментировал. Возможно, он считает, что нужно вырабатывать ещё большую терпимость жителей города друг к другу.

На вопрос о необходимости в городе «своей» политики в сфере межнациональных отношений утвердительно ответили 24 человека, 5 – затруднились высказать свое мнение, и лишь один респондент ответил, что такая политика не нужна. При этом в

процессе беседы у нас сложилось впечатление, что мало кто из опрошенных действительно представляет, в чем такая политика должна заключаться. Один респондент припомнил конфликтный случай в Чебоксарах около ресторана «Макдоналдс», имевший место полугодием ранее, когда иностранный студент местного вуза спровоцировал «разборку». Конфликтная ситуация возникшая практически «на пустом месте» – кто-то из компании молодых людей не уступил дорогу представителю другой компании и после небольшой стычки обе стороны начали звонить приятелям для увеличения численности сторонников. Но правоохранительные органы быстро пресекли, начавшийся было конфликт. Тем не менее, для Чебоксар это стало обсуждаемым событием, особенно – в интернете. Почему же теперь, через полгода при проведении опроса наш респондент вспомнил об этом? Видимо, он полагал, что необходимы некие «механизмы защиты от вмешательства извне» в устоявшуюся традиционную жизнь местного населения. Разговоры респондентов о необходимости национальной политики, это как бы пожелание простых людей руководителям города не допускать всеми возможными средствами обострения межнациональных отношений.

Картина ответов на вопросы анкеты пестрая. Но есть и типичные для данного коллектива суждения. Респондент, указавший, что он по национальности украинец, на соответствующие гипотетические вопросы теста сказал, что из 10 возможных случаев при устройстве на работу уборщиком, строителем, водителем, полицейским, руководителем предприятия он выделил бы только одно место для «пришлого чужака». Также он посчитал бы уместным не более одной кандидатуры из десяти возможных претендентов на пост главы города. Из каждых десяти студентов он бы предпочел, чтобы представителем пришлого населения был только один человек. При этом только часть своих ответов респондент отмечал как очень для него важные. Его суждение по поводу школьников было более терпимым: среди детей доля представителей

иных (непривычных) культур может быть большой, поскольку «дети должны получать образование вне зависимости от происхождения». Во всех пунктах теста, выявляющих его личное отношение к персональным контактам, респондент выразил неприятие цыган и трудовых мигрантов, если, например, те предстанут в роли его родственников, деловых партнеров, друзей, знакомых, и даже – прохожих или попутчиков в общественном транспорте.

Конечно, при небольшой совокупности опрошенных, общие закономерности ответов уловить трудно. Но, тем не менее, респонденты, указавшие в анкете, что они русские, по характеру суждений, видимо, отличаются от других национальностей в этом коллективе. Молодой мужчина допускал, что количество инациональных лиц может быть в разных жизненных ситуациях, с которыми он может сталкиваться, в среднем 3-5 человек. При этом среди кандидатов на пост главы города таких лиц, по его мнению, может быть не более двух, а среди студентов – не более 6 человек из каждого десятка (заметим, что опрашиваемый сам недавно закончил вуз). С цыганами и трудовыми мигрантами он смог бы, по его заверению, поддерживать деловые отношения и завести друзей (3-4 человека). Он также не имел бы ничего против, если из его родственников кто-то заключит с «чужаками» брак, включая и брак с цыганами (все прочие опрашиваемые в данном пункте теста ставили только 0). Вместе с тем, говоря о количестве прохожих и попутчиков в автобусе, этот молодой человек предпочел бы, чтобы из каждых десяти встречаемых, чужаки составили не более одного – двух человек.

Респонденты – женщины, указавшие, что они русские (возрастная группа 50 лет и выше), разошлись в своих оценках по предложенным тестам в анкете. Первая по многим пунктам теста заявила о недопустимости лиц других национальностей в своем ближайшем окружении, а также недопустимости их во власти; лишь в отношении студентов и школьников ответы были терпимыми – «допускаю, что пять

студентов из каждых десяти могут быть приезжими», «учебу в школе ни для кого нельзя ограничивать». Кроме того, она сказала, что ей все равно, сколько первых встречаемых не владеет русским языком. Вторая женщина, отвечая по тесту, утверждала, что в ее повседневных – деловых и дружеских контактах отношения с окружающими не зависят от национальности. Но при этом на многие пункты теста дала ответы, свидетельствующие о невысокой терпимости, причем категорически она не приемлет возможность браков своих родственников с цыганами; даже присутствие цыган рядом с ней в пассажирском транспорте ей не нравилось.

Как уже говорилось, в этом трудовом коллективе большинство опрошенных указали в анкете, что они чуваша. Их ответы в определенной мере сходны. Чувствительными для них оказались вопросы, касающиеся отношений с цыганами. Ни один не приветствовал бы брак родственников с цыганами (в то же время с кавказцами и трудовыми мигрантами некоторые опрошенные считают такие браки допустимыми). Во всех других случаях у респондентов к цыганам весьма настороженное отношение. Проходя персональный тест, респонденты-женщины иногда с удивлением восклицали: «надо же, я думала о себе, что очень терпимый человек, но оказывается, нет». Некоторые с ноткой извинения говорили, дескать, я, конечно, толерантный человек, «но они нас довели, пристают на улицах, пытаются что-то украсть, не платят в общественном транспорте и шумят». Следует заметить, что подобную этническую нетерпимость опрошенные не проявили к другим гипотетическим категориям людей, упоминаемым в анкете. Высказывая зачастую неприязненное отношение к цыганам, респонденты объясняли это «некрасивым поведением многих представителей этого народа». Но, при этом заверяли, что в реальной жизни подобное неприятие лично у них может проявиться не более как игнорирование на улице («если ко мне обратятся, пройду мимо»). Заметим, что в жизненных ситуациях наличие общих интересов

удаляет подобные предрассудки. В ходе нашего обсуждения «цыганской темы» с учителями одной из сельских школ Чебоксарского района, выяснилось, что и учителям, и родителям учеников удалось наладить с местной цыганской общиной неплохие отношения. В этом селе долгое время жили цыгане, и их дети учились вместе с местными детьми. Родители цыганских детей активно участвовали в различных мероприятиях, например, для школы выделяли лошадь для празднования Масленицы. Что же касается большинства нынешних наших респондентов, то их представления о цыганах основаны на случайных уличных контактах или досужих рассуждениях о случаях обмана, хищений и тому подобного.

Относительно трудовых мигрантов и выходцев из кавказского региона у респондентов проявлялись более благожелательные установки. Только у одной респондентки, как она говорила, «выработалось негативное отношение из-за того, что те жили по соседству». С ее слов, «они ведут себя прямо-таки нагло», «забывают, что они в гостях», «на детских площадках делают неоправданные замечания детям других национальностей, в то время как своим разрешают то, что выходит за пределы нормы».

Еще одна женщина (до 49 лет) попросила письменно прокомментировать ответы. На вопрос о руководителях предприятий, поставив минимальные из возможных (т.е. ноль) баллов, она попросила интервьюера написать: «А что, у нас нет своих руководителей?». На вопрос анкеты по поводу врачей из числа приезжих: «Если специалист хороший, то пусть работает, но только в том случае, когда своих специалистов нет». В пункте анкеты о друзьях и знакомых, указав опять же 0 баллов, пожелала отметить, что даже гипотетические наличие друзей среди кавказцев и трудовых мигрантов для нее невозможно. В пункте о ее материальном положении она попросила дописать: «ниже среднего». Возможно, что как раз длительная неудовлетворенность своим материальным положением усилива-

ет неприязненное отношение респондентов к окружающим.

Кстати, многие наши респонденты отмечали, что имеют доход ниже среднего. Оптимистичное отношение проявилось лишь у одной опрошиваемой, которая заявила, что оценивает свое материальное положение как хорошее потому, что «своими высказываниями человек программирует собственную жизнь». Для большинства же респондентов характерны по поводу материальной обеспеченности пессимистичные настроения. В данном коллективе только 6 человек решили, что у них хорошее материальное положение и почти все они – руководители подразделений, чья зарплата действительно выше, чем у простых сотрудников.

Еще один коллектив, в котором мы проводили опрос – коммерческая фирма, состоящая из сети магазинов, специализирующихся на продаже товаров бытовой химии и средств личной гигиены. Эти респонденты, в отличие от предыдущих, старались умолчать и даже, на наш взгляд, исказить ответы о собственном материальном положении. Возможно, это объясняется нежеланием раскрывать перед интервьюером свое благополучное или, наоборот, тяжелое положение.

Как и в случае с образовательным учреждением, предварительная договоренность с владельцем коммерческого предприятия была достигнута региональным координатором. Администраторы отдельных магазинов были предупреждены о том, что будет проводиться такое обследование и требуется оказать содействие. Поэтому большинство опрошиваемых были готовы с нами сотрудничать. Сначала мы представлялись администратору (или главному менеджеру) магазина, а он же знакомил нас с коллективом. Впрочем, в первый день опроса витало некое напряжение, возможно, потому, что цели и задачи исследования непосредственно до руководителей отдельных предприятий не были доведены. Возможно, они думали, что речь пойдет о проверке их деятельности. Поэтому первоначальные беседы с ними отнимали больше

времени, чем планировалось. Но далее, судя по всему, они передавали по цепочке в другие магазины, мол, не о чем волноваться, и уже в тех магазинах никакого напряжения не было. Так мы опросили сотрудников в 7 магазинах в разных частях города. В двух случаях нам было предоставлено отдельное помещение, а в остальных случаях беседа проходила в торговых залах или служебных помещениях. В среднем одно интервью продолжалось около 25 минут. Были ситуации, когда респонденты просили пояснить некоторые вопросы, относящиеся к проективным ситуациям. Чаще такие опрашиваемые имели среднее или среднее специальное образование. К опросу сотрудники фирмы в основном отнеслись доброжелательно, не высказывали резких критических замечаний. Подчеркнем, что администраторам и менеджерам магазинов в буквальном смысле поступила команда от владельца сети магазинов идти нам навстречу – возможно, поэтому опрос проводился без особых проблем.

Заинтересованным было отношение к вопросам, касающимся трудовой деятельности самих сотрудников магазинов. Большинство, хотя и имели постоянное место работы, тем не менее, пытались улучшить ситуацию, обращалась в службу занятости либо искали работу самостоятельно. Особенно это было характерно для работников одного из магазинов, который должен был вскоре закрыться (предстояло сокращение персонала из-за финансовых затруднений). По характеру ответов о трудовых мигрантах и уроженцах Кавказа работники данного магазина отвечали примерно таким же образом, как и в других торговых учреждениях. Вопросы о поисках работы, о ее смене вызывали у них чувство огорчения, но оно не проецировалось на мигрантов и иные категории «чужаков».

Впрочем, по ряду вопросов анкеты суждения были довольно резкими. Так, большинство опрошенных исключали возможность нахождения выходцев с Кавказа на посту главы города, на должности полицейского, руководителя предприятия, водителя общественного транспорта. При

этом в ходе ответов нередкими были комментарии, дескать, приезжие «вытесняют коренное население с насиженных мест», «живут лучше коренного населения». В суждениях высказывались опасения и даже боязнь трудовой конкуренции. Респонденты объясняли свои страхи «особенностью менталитета» кавказцев, использовали шаблонные эпитеты, типа «горячая кавказская кровь».

По опыту наших наблюдений, наиболее лояльны респонденты к уборщикам улиц, мигрантам–строителям, терпимы к обучению школьников и студентов из числа приезжих с Кавказа и мигрантов. Опрашиваемые говорили: «без них экономика страны будет развиваться очень медленно, она, скорее всего, не будет конкурентоспособной», «не можем обходиться без мигрантов, поскольку испытываем последствия демографического спада». В этих суждениях были очевидны результаты социальной рекламы и публикаций официальных СМИ. Но, неоднократно от респондентов можно было услышать: «понаехали», «страшно выходить на улицу», «из-за них повысилась криминальная обстановка», «они ведут себя агрессивно и нагло», «эти мигранты забирают нашу работу».

Подобные предубеждения, отражались и на результатах тестирования. В отношении мигрантов значительные затруднения и сомнения у респондентов вызывал вопрос о желании видеть мигрантов среди водителей общественного транспорта, тогда как против того, чтобы приезжие были уборщиками улиц и строителями, многие не возражали. По поводу водителей, встречались такие суждения: «пусть лучше местные (свои) будут», «нет, это опасно» и пр. А по поводу принятия приезжих в ряды полиции или возможности «чужаку» баллотироваться на пост главы города, сомнений, как правило, не высказывали в том смысле, что сразу давали отрицательные ответы.

Острые суждения респонденты высказывали, когда речь шла о цыганах. Опрашиваемые сотрудники фирмы, вне зависимости от своего материального положения или перспектив сохранения рабочего места,

категорически не допускали мысли о том, что возможны браки их родственников с цыганами. Не допускали также идеи, что с цыганами возможны деловые отношения; крайне отрицательно оценивали присутствие цыган в публичных местах. Подчеркнем, что во всех аналогичных ситуациях отношение к трудовым мигрантам и выходцам с Кавказа было более лояльным. С точки зрения большинства опрошенных сотрудников данной фирмы, «среди цыган часто встречаются воры, жулики, наркоторговцы, гадалки». Опрашиваемые говорили, что одно лишь предложение цыганки «погадать» вызывает у них панику и желание поскорее «унести ноги», найти возможность «обойти их стороной». Заметим, однако, что восприятие предлагаемых тестовых ситуаций несколько различалось у лиц с разным уровнем образования. Уровень терпимости, видимо, выше у квалифицированных сотрудников (хотя в условиях нашего опроса таких работников оказалось немного). Также добавим, что сотрудники магазинов старшего возраста настроены менее терпимо, нежели молодежь. Полагаем, это связано с накопленным жизненным опытом, частью которого являются и негативные стереотипы. А у молодежи в большей степени проявляется стремление к широкому общению, поиску новых друзей, знакомых, в том числе и среди представителей других этнических групп.

По сообщениям наших коллег-интервьюеров, на других обследованных предприятиях, люди отнеслись к опросу положительно. Из трехсот эпизодов опроса только в двух случаях возникла напряженная ситуация. Один произошел на успешном промышленном предприятии: во время анкетирования, когда речь зашла о выходцах с Кавказа и трудовых мигрантах, опрашиваемый мужчина неожиданно выхватил анкету из рук интервьюера и разорвал ее. Объяснений со стороны опрашиваемого не последовало, но интервьюер полагает, что респонденту не понравились задаваемые ему вопросы, хотя тот и был поставлен в известность о полной анонимности исследования. Похожий, также еди-

ничный, случай имел место в муниципальном центре занятости. Там резко против продолжения опроса выступил не посетитель службы занятости, а один из штатных специалистов. При выяснении обстоятельств возникшего напряжения в обоих случаях стало очевидно, что, приступая к опросу, интервьюеры не вполне четко объяснили опрашиваемым цели исследования и предусмотренные для этого методы.

Интервьюеры в ходе данного исследования проводили также опрос экспертов, который прошел абсолютно спокойно. Встречались казусы иного рода, когда некоторые из предполагаемых экспертов начинали давать заведомо некачественные ответы. Например, один сотрудник миграционной службы на вопросы о взаимоотношениях местного населения с трудовыми мигрантами ставил высшие баллы, приукрашивая реальное состояние дел. От его услуг, как эксперта, пришлось отказаться. Как уверял другой эксперт, сотрудники этого ведомства прекрасно осведомлены о ситуации с мигрантами, знают многие проблемные вопросы, знают и о характере взаимоотношений населения и приезжих. Опять же, интервьюеру, видимо не удалось в полной мере разъяснить сотруднику федеральной службы задачи исследования. Свою роль сыграла и установка работников данной организаций «не выносить сор из избы» и не рассказывать о проблемах. Но большинство экспертов вполне серьезно подошли к исследованию, хотя, следует заметить, что после общения со многими из них, стало понятно: для экспертов проблема мигрантов не очень важна, поскольку в условиях нашего города тема не перешла в сферу практической деятельности и пока не создает реальных трудностей. На конкретных производствах доля трудовых мигрантов весьма незначительна, и она не влияет на атмосферу в трудовых коллективах.

В заключении отметим, что, по оценкам интервьюеров, в г. Чебоксары, да и в целом по Чувашской Республике отношение населения к приезжим из южных регионов страны и государств ближнего зарубежья складывается как сдержанное и нейтраль-



ное. Однако это отношение перестает быть нейтральным в случаях, когда речь заходит об участии приезжих во власти или установлении близких семейных контактов, равно как и тесных бытовых взаимоотношений. В этих ситуациях респонденты не-

редко проявляют напряженность. Добавим, что попутные высказывания респондентов и экспертов за рамками формальных опросников совпадают с полученной статистической картиной.

---

## Повестка миграционных процессов в Северо-Кавказском федеральном округе

*Аствацатурова М.А.*

Оптимизация миграции как составного сегмента системы общественно-политических отношений, а также как значимого сегмента межэтнических отношений актуальна для Ставропольского края как субъекта РФ Северо-Кавказского федерального округа (далее - СКФО).

Этномиграционные, этнодемографические процессы в Ставропольском крае дифференцированы применительно к разным территориям и зонам, а также во многом детерминированы общими северокавказскими процессами. Так, выделяться такие зоны, как центральные районы, восточные районы, а также особо охраняемый эколого-курортный регион Кавказских Минеральных Вод (далее – КМВ), включающий не только территории Ставрополя, но и территории Кабардино-Балкарии и Карачаево-Черкесии. В регионе КМВ своей социальной динамикой, интенсивностью городской жизни и общественным авторитетом в масштабах всего СКФО выделяется город-курорт Пятигорске (далее – г. Пятигорск). Здесь в полной мере осуществляются общественно-политические, этнокультурные, этноконфессиональные процессы, которые, как отмечали *Д.А. Медведев* и *В.В. Путин*, требуют к себе постоянного внимания государства и общества<sup>1</sup>.

В этой связи опрос экспертов и массовый опрос по проблеме миграции, занятости и межэтнических отношений в Ставропольском крае проходили в Пятигорске, который не является столицей Ставропольского края, однако с января 2010 г. являет-

ся административным центром СКФО, выделенного из состава Южного федерального округа<sup>2</sup>. В Пятигорске с февраля 2012 г. находится резиденция полномочного представителя Президента РФ в СКФО, располагавшаяся ранее в г. Ессентуки<sup>3</sup>.

Этнодемографические, этносоциальные процессы в Пятигорске в определенной степени отражают общие тенденции социально-экономического развития, тенденции развития межэтнических отношений в Ставрополье и в СКФО и на Юге России, в целом<sup>4</sup>. Численность населения края на 1 июля 2012 г., по данным ФС государственной статистики по Ставропольскому краю, составила 2787,5 тыс. чел., прирост с начала года составил 0,5 тыс. чел.<sup>5</sup> Прирост населения в Ставропольском крае начался в 2008 г. вслед за таким же процессом в некоторых республиках, например, в Карачаево-Черкесской Республике - в 2004 г., в Республике Северная Осетия - Алания - в 2006 г.<sup>6</sup>

---

<sup>2</sup> См.: Авксентьев В.А. Федеральные округа и опыт полпредов в решении северокавказских задач // Юг России: проблемы, прогнозы, решения. - Ростов н /Д.: Изд-во ЮНЦ РАН, 2010.

<sup>3</sup> См.: Разговор с полпредом. Александр Хлопонин: «Кавказ – дело тонкое» // Пятигорская правда. 2011 г. 18 окт.

<sup>4</sup> См.: Юг России в первом десятилетии XXI века: итоги, проблемы и перспективы / Отв. ред В.В. Черноус. Ч.1 и 2. ЮФО и СКФО. – Южнороссийское обозрение. 2010, № 63, 64. – Ростов/нД: Изд-во СКНЦ ВШ ЮФУ, 2010.

<sup>5</sup> По материалам Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Ставропольскому краю // Ставропольская правда. 2012 г. 15 июня.

<sup>6</sup> По материалам Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Ставропольскому краю // Ставропольская правда. 2012 г. 15 июня.

---

<sup>1</sup> Материалы заседания Совета при Президенте РФ по правам человека и содействию развитию институтов гражданского общества. 19 мая 2010 г.; Материалы Форума народов Юга России. Кисловодск. 23 января 2012 г. – Архив автора.

Численность экономически занятого населения в Ставропольском крае составила в первой половине 2012 г. 1361 тыс. чел. в среднем за месяц, т.е. почти 50% от численности населения края. При этом среди активного населения края 1279 тыс. чел. классифицировались как занятые экономической деятельностью. Общее число замещенных рабочих мест составило 516 тыс. чел.

Вместе с тем за полугодие 80,9 тыс. чел. не имели работы или доходного занятия, уровень общей безработицы составил 6%. По уровню безработицы Ставропольский край во втором квартале 2012 г. находился на 34 месте среди субъектов РФ. Каждый четвертый безработный – в возрасте до 25 лет, 35% - в возрасте от 25 до 40 лет. 43 % безработных имеют высшее или среднее профессиональное образование. На конец июня 2012 г. в органы государственной службы трудоустройства обратились 34, 6 тыс. граждан, состоит на учете 21,9 тыс. незанятых граждан, в том числе 20,2 тыс. – безработные<sup>7</sup>.

В крае выделяются три основные социально-экономические зоны: Ставрополь и центральные районы (развитая производственная инфраструктура, сельскохозяйственная инфраструктура, район КМВ (развитая инфраструктура курорта, туризма, сервиса, торговли, услуг, развлечений), восточные районы (слабо развитая животноводческая инфраструктура). При этом в производственных отношениях сохраняется этнопрофессионализм, проявляется конкуренция этнических групп в сфере собственности, доступа к престижным и прибыльным сферам занятости, что отмечается в целом в северокавказских сообществах<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> По материалам Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Ставропольскому краю // Ставропольская правда. 2012 г. 15 июня.

<sup>8</sup> См.: Кавказ – наш общий дом. Сборник тезисов и докладов III Международной научно-практической конференции 29 сентября – 2 октября 2011 г.: Ростов-на-Дону: Изд-во «Социально-гуманитарные знания», 2011, Ч. II.

## 2. Миграционные тренды на Ставрополье.

Процессы трудовой миграции в Ставропольском крае как в субъекте РФ СКФО тесно связаны с общими процессами этнодемографическими процессами и межэтническими отношениями.

В СКФО миграция с 1990-х гг. является важным фактором всей системы общественно-политических отношений. В «Стратегии социально-экономического развития Северо-Кавказского федерального округа до 2025 г.» отмечается, что в 2008 г. в целом по СКФО миграционная убыль составила 11,9 тыс. человек, в том числе:

в Республике Дагестан - 9,8 тыс. чел.,  
в Кабардино-Балкарской Республике - 2,9 тыс. чел.,  
в Республике Северная Осетия - Алания - 2,7 тыс. чел.,  
в Карачаево-Черкесской Республике - 1,9 тыс. чел.,  
в Чеченской Республике - 1 тыс. человек.

На фоне миграционной убыли в отмеченных регионах в Ставропольском крае и в Республике Ингушетия отмечался миграционный прирост, соответственно, 5,5 тыс. чел. и 0,9 тыс. чел.<sup>9</sup>

Стратегический документ развития СКФО акцентирует в регионах такие проблемы, как избыток рабочей силы, безработица, временная незанятость. В этой связи отмечается, что для решения проблемы избытка трудовых ресурсов необходима организация трудовой миграции из СКФО численностью 30-40 тыс. чел. ежегодно в десятки других регионов РФ.

Миграционные процессы в СКФО напрямую связаны с межэтническими отношениями и с этнодемографическими процессами всего Кавказа<sup>10</sup>. Нерешенной проблемой остаётся удержание в субъектах РФ

<sup>9</sup> См.: «Стратегия социально-экономического развития Северо-Кавказского федерального округа до 2025 г.», утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 6 сентября 2010 г. № 1485-р.

<sup>10</sup> Россия в первом десятилетии XXI века: итоги, проблемы и перспективы / Отв. ред В.В.Черноус. Ч.1 и 2. ЮФО и СКФО. Южнороссийское обозрение. 2010, № 63, 64. Ростов/нД: Изд-во СКНЦ ВШ ЮФУ, 2010.

СКФО русского населения, а также нетитульного населения, присутствие которого обеспечивает полиэтничность региона, отмечается сужение пространства русского языка и русской культуры, затруднено формирование интегративного российского гражданского мировоззрения.

В свете решения этих проблем осуществляется, хотя и крайне медленно и в малых объёмах, привлечение для постоянного проживания на территории СКФО русского населения из других регионов РФ и русскоязычного населения из государств - участников СНГ, прежде всего, квалифицированных специалистов. Так, например, в Ставропольский край на постоянное место жительства приглашены группы казачества, предки которых покинули Россию в связи с разными историческими сюжетами. Именно в связи с переездом в Ставропольский край казачьих семей из Киргизии разрабатываются проекты организации в крае этнических деревень, казачьих подворий, в частности, в Новопавловском р-не и в Предгорном р-не<sup>11</sup>.

В течение долгого времени (1991-2005 гг.) в Ставропольский край, в регион КМВ и в Пятигорск, прибывали, прежде всего, вынужденные мигранты. Субъектами вынужденной миграции на территории РФ и Ставропольского края являлись:

- вынужденные переселенцы - граждане РФ, получившие статус вынужденного переселенца на основании Закона РФ "О вынужденных переселенцах";

- внутренние перемещенные лица - граждане РФ, постоянно проживающие на ее территории, вынужденно покинувшие места своего постоянного проживания в результате межнациональных конфликтов, не имеющие статус вынужденного переселенца, но подпадающие под действие постановлений Правительства РФ, связанных с урегулированием этих конфликтов;

- беженцы - лица, не являющиеся гражданами РФ, получившие статус беженца на основании Закона РФ "О беженцах";

- лица, получившие статус временного убежища на основании Закона РФ "О беженцах".

После 2006 г. в связи со стабилизацией этнополитической ситуации на Северном Кавказе характер миграционного процесса меняется. Миграция уменьшается в объеме, приобретает добровольный, плановый характер. В Ставропольском крае, в регионе КМВ преобладают трудовые, коммерческие, туристические, учебные перемещения населения, эпизодические, маятниковые и временные виды миграции и др.<sup>12</sup>.

Так, в 2011 г. в Ставропольский край прибыло более 330 тыс. чел.: 250 тыс. – граждане России, 80 тыс. - иностранные граждане и лица без гражданства. В крае проживает 31 тыс. иностранцев, в том числе – 17 – постоянно. Полпред Президента РФ в СКФО отмечал, что на миграционный учёт в СКФО в 2011 г. было поставлено около 50 тыс. чел., 20 тыс. с учёта сняты. Однако из поставленных на учёт только 2 тыс. прибыли для осуществления трудовой деятельности.

География стран исхода вне России – это Азербайджан, Узбекистан, Армения, Таджикистан, Турция. География регионов исхода внутри РФ – соседние республики – Дагестан, КБР, КЧР, ЧР, откуда жители этих регионов выезжают, прежде всего, для работы и учёбы. География расселения – восточные районы, регион КМВ, Ставрополь, Шпаковский р-н. Содержание трудовой миграции и общей занятости населения во многом определяется производственно-хозяйственным зонированием территории Ставрополья. Сферами трудоустройства являются: строительство, ЖКХ, животноводство, торговля, сфера услуг. Особым видом краткосрочной миграции, которая приобретает все большие объёмы, является приезд в регион КМВ «соседей» для досуга, отдыха, развлечения.

Миграционный прирост в край в 2011-2012 гг. более чем на треть превышает естественную убыль. В течение полугодия

---

<sup>12</sup> Рязанцев С. Миграция населения // Социальная и демографическая политика 2007. № 2

2012 г. на территорию края прибыли 18766 чел., выбыли 16887 чел. (без учета внутри-краевой миграции). Миграционный прирост в январе – июне 2012 г. составил 1879 чел., в пределах края сменили место жительства 19448 чел., миграционный прирост международного плана составил 2,7 тыс. чел., в том числе с государствами СНГ – 2,4 тыс. чел.<sup>13</sup>

Максимальный объем миграции отмечается в районе КМВ – 31,5% от всего объема миграции. Наименьший объем отмечается в Красногвардейском р-не, наибольшая интенсивность перемещений отмечается в Пятигорске, Ставрополе. По 23 территориям отмечается отток населения (прежде всего, по Нефтекумскому р-ну).

Ставропольский край имеет свою миграционную историю. Это, прежде всего, разработка законов и нормативных актов (Иммиграционный кодекс Ставропольского края 1994 г., закон Ставропольского края «О предотвращении незаконной миграции в Ставропольский край» 2002 г.). В настоящее время это - новое содержание деятельности УФМС РФ по Ставропольскому краю (издание памяток для мигрантов, взаимодействие с лидерами конфессий и диаспор, легализация трудовых мигрантов, выявление нарушений миграционного законодательства). Также это – постоянные организационные усилия Совета по экономической и общественной безопасности Ставропольского края, комитета Ставропольского края по делам национальностей и казачества, Уполномоченного по правам человека в Ставропольском крае, деятельность мигрантских, правозащитных организаций по сужению конфликтного сегмента миграционного процесса.

В крае систематически проводятся специальные операции силовых структур: «Магистраль», «Маршрутка», «Нелегал», «Анаконда», «Курорт – 2010», «Регион», «Нелегальный мигрант» по выдворению

нелегальных мигрантов, а также по выявлению и профилактике криминальных элементов в группах мигрантов.

К общему процессу управлению миграционными потоками привлекаются институты гражданского общества - Общественно-консультативный совет при УФМС РФ по Ставропольскому краю, общественные мигрантские организации, общественные и этнические советы, советы мира и дружбы муниципальных образований.

В целях мониторинга миграционного процесса на базе вузов края (Ставропольский государственный университет, Пятигорский государственный лингвистический университет) созданы Центры тестирования иностранных граждан.

Новацонной формы применяют профессиональные институты. Так, в 2012 г. по инициативе Ставропольской и Невинномысской и Пятигорской и Черкесской епархий РПЦ, а также Духовного управления мусульман Ставропольского края для мигрантов организованы курсы изучения русского языка<sup>14</sup>. Планируется их расширение в плане изучения правовой и политической системы РФ, истории Северного Кавказа, истории и культуры народов СКФО, а также современного состояния этнополитических и этнокультурных процессов в Ставропольском крае, на КМВ, в Пятигорске.

Содержание миграционных процессов СКФО проецируются в сферу межэтнических, этноконфессиональных отношений Ставрополья, КМВ и Пятигорска. Сегодня эта сфера с определённым допуском может быть охарактеризована как стабильная, в целом, но имеющая **системный конфликтотенциал**<sup>15</sup>

Этот потенциал проявляется в периодических противоречиях, драках, локаль-

<sup>13</sup> По материалам Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Ставропольскому краю // Ставропольская правда. 2012 г. 15 июня.

<sup>14</sup> См.: Арустамов А. «Дай, Господи, мира всему благословенному Кавказу!» // Пятигорский городской. 2012 г. № 30.

<sup>15</sup> См.: Аствацатурова М.А., Тишков В.А., Холёрская Л.Л. Конфликтологические модели и мониторинг конфликтов в Северо-Кавказском регионе. – М.: ФГНУ «Росинформатех», 2010.

ных конфликтах, национализме и ксенофобии, а также в программных требованиях и акциях различных этнических групп. В известном смысле данные проявления объективно закономерны, так как отражают историко-политические и современные общественно-политические конкурентные интересы этнических сообществ в сфере собственности, в сфере общественного самочувствия, в сфере власти, в сфере доступа к приоритетам – территориальным, правовым, политическим, культурным, ментальным.

Однако противоречия между этническими группами и между гражданами на базе этнической и конфессиональной принадлежности являются крайне опасными как противоречия общественно-политической природы. В Ставропольском крае отмечается конкуренция за рабочие места и сферы влияния на рынке труда между старожильческим населением и приезжими.

Это наиболее остро проявляется в восточных районах – между местным населением и выходцами из Дагестана. Они являются гражданами России и осуществляют трудовую миграцию на Ставрополье с 60-х гг. 19 в. в рамках социалистической производственной интеграции и специализации. В 2012 г. на востоке края обострились межэтнические отношения в связи со стремлением краевых властей упорядочить в нормативно-правовом поле производственный процесс на кошарах и процесс регистрации дагестанских животноводов на территории края. Это вызвало противоречия и в отношениях между персоналиями власти Ставропольского края и Республики Дагестан, потребовало создания специальной комиссия, участия первых лиц (губернатор СК В.Гаевский, далее - губернатор В.Зеренков – глава РД М.Магомедов), представители РД в СК А.Омаров, работники комитета СК по делам национальностей и казачества, главы муниципальных образований, руководители национально-культурных организаций народов Дагестана, имамы восточных районов,

В районе КМВ проявляется конкуренция между местным населением и выходцами из бывших советских республик (Армения, Азербайджан, Грузия), определенная часть которых получила российское гражданство и укоренилась в крае. Новым явлением региона КМВ является конкуренция между местными предпринимателями и бизнес-активистами из соседних республик – КЧР, КБР, а также из ЧР, которые после образования СКФО стали проявлять повышенный интерес к региону (строительство, торговля, коммерция, ресторанный и гостиничный бизнес и др.). В сфере образования заметным становится изменение состава учащихся вузов СК в пользу молодежи из республик РФ СКФО, прежде всего, на престижных специальностях (юриспруденция, экономика, управление). Закономерным в этом ряду становится изменение состава руководящих, управленческих, хозяйственных, партийно-политических кадров.

Здесь проявляется и миграционный аспект, так как миграция в Ставропольский край осложняет межэтнические и этнополитические отношения. Также она обостряет проблему нарушения прав человека, внутри которой выделяются, как права мигрантов, так и права коренного, старожильческого населения. На современном этапе среди фаз миграции, осуществляемой в регион КМВ и в Пятигорск крайне сложной фазой является фаза укоренения, процесс «приживаемости». Это вызвано, как объективными трудностями интеграции, так и субъективными обстоятельствами – неспособностью, нежеланием мигрантов вовлекаться в культурную ассимиляцию<sup>16</sup>.

В Пятигорске и в регионе КМВ, в целом, помимо прямых ущербов, межэтнические противоречия и конфликты наносят пролонгированный вред развитию региона, затрудняют реализацию туристско-курортных, санаторно-рекреационных про-

<sup>16</sup> См.: «Не терпеть, а понимать». Беседа с председателем комитета Ставропольского края по делам национальностей и казачества А. Якушевым // Пятигорская правда. 2012 г. 20 июля.

ектов, снижают возможности привлечения инвестиций. Конфликтные ситуации часто усугубляются некомпетентностью силовых структур, которые запаздывают с профессиональной реакцией и оценкой ситуации. Силовые структуры, а также органы власти и управления в некоторых случаях недооценивают этнический, конфессиональный факторы, являющиеся, зачастую, сопутствующими в блоковом конфликте, но также часто выступающими и самостоятельными факторами конфликтов.

На фоне многих социальных проблем Пятигорск как наиболее крупный федеральный курорт КМВ и как административный центр СКФО отличается существенной социально и экономической динамикой, в том числе развивающимся диалогом органов власти и управления и институтов гражданского общества. Этому во многом способствуют историко-культурные традиции городского сообщества, одного из самых зрелых на Северном Кавказе.

Пятигорск является одним из крупных предкавказских городов, первое упоминание о котором отмечается в 14 в. История Пятигорска (прежние названия - Горячие Воды, Константиногорск) как города началась со станции Константиногорской, год образования - 1970 г., год присвоения статуса города - 1830 г. Пятигорск - крупнейший центр полицентрической Кавказско-Минераловодской агломерации. Население агломерации — 950 000 чел.

Пятигорск занимает второе место в Ставропольском крае по численности населения после Ставрополя. Площадь города составляет 97 кв. км. Его население вместе с пригородами составляет 240,3 тыс. чел. В состав муниципального образования г. Пятигорск входят следующие территории административно-территориального подчинения: г. Пятигорск, пос. Горячеводский, пос. Свободы, пос. Энергетик, ст. Константиновская, пос. Нижнеподкумский, пос. Средний Подкумок, сел. Золотушка (Казачий), сел. Привольное. Население собственно города (без учёта входящих в состав населённых

пунктов) — 204,0 тыс., чел. по текущему учёту 2012 г.

Пятигорск является полиэтничным городом, состав которого, в целом, соответствует национальному составу региона КМВ и Ставропольского края. Так, 75% составляют русские (том числе, казачество), 13,4% - армяне, 2,2% - украинцы, 2,1% - греки. Большими группами являются осетины, кабардинцы, карачаевцы, евреи, немцы, поляки, болгары, чеченцы. Формирование разнообразия этнических групп было связано с общим процессом включения Северного Кавказа в политико-правовое пространство России. Имперская политика по освоению новых территорий включала не только заселение на новые земли казачества как военнообязанного сословия и крестьянства из внутренних губерний России, но и приглашение или перемещение в регион этнических групп несеворокавказского происхождения (например, армяне, грузины, греки, немцы, шотландцы и др.), которые образовывали компактные поселения – колонии, районы, слободки. Эти этнические группы привлекались к градостроительству, участвовали в миссионерстве, распространении новых производственных и сельскохозяйственных занятий.

Конфессиональный состав населения города также разнообразен: православные - прихожане Русской православной церкви (основная масса), приверженцы Армянской апостольской церкви (на втором месте по численности), а также мусульмане, иудеи, католики, протестанты и др.

В Пятигорске действуют несколько приходов РПЦ, приход ААЦ, приход РКЦ, приход РКЦ, синагога, залы собраний протестантов, свидетелей Иеговы и др. В 2011 г. на территории Ставропольского края образованы три епархии РПЦ, вследствие чего Пятигорск стал епархиальным городом - центром Пятигорской и Черкесской епархии. В 2011 г. Пятигорская и Черкесская епархия вошла в образованную в Ставропольском крае митрополию РПЦ. Также в Пятигорске располагается руководство Духовного управления мусульман Ставропольского края, которое приобрело

самостоятельность в 2010 г. отделившись от ДУМ Карачаево-Черкесии и Ставропольского края.

Пятигорск является городом с высоким уровнем гражданской самоорганизации населения, традиции которой сложились в досоветский период (общественные инициативы, самопомощь, благотворительность, меценатство). В городе действует Общественный совет, Совет ветеранов Великой отечественной войны и Вооруженных сил, Комитет женщин, Межрегиональная общественная организация «Комитет социальной защиты ветеранов и инвалидов силовых структур и правоохранительных органов по Южному и Северо-Кавказскому Федеральным округам» (КСЗВИ), мигрантская организация «Вера. Надежда. Любовь», Миротворческая миссия на Северном Кавказе им. генерала Лебеда, множество других общественных организаций.

Также в Пятигорске активно работают Дом национальных культур как муниципальное учреждение культуры, национально-культурные организации и автономии:

Горячеводская казачья община,

Объединение украинцев на КМВ «Ятрань»,

Национальная культурная общественная организация «Союз поляков на Кавказских Минеральных Водах»,

Еврейская община «Геула»,

Немецкая национально-культурная автономия «Квелле»,

Национально-культурная община «Греки Пятигорска»,

Пятигорская армянская национально-культурная автономия,

Татарская национально-культурная община,

Центр народов Дагестана,

Чеченский общественно-культурный Центр выходцев из Чеченской республики на КМВ «Барт»,

Осетинская национально-культурная автономия «Иристон»,

Общественная организация адыгов (адыгейцев, абазин, кабардинцев, черкесов, шапсугов) г. Пятигорска «Пятигорские Черкесы».

Пятигорск является городом с выраженным молодёжным лицом, что соответствует общему портрету СКФО, в котором более трети общей численности населения (около 2,8 млн. чел.) составляет молодёжь. Сеть молодёжных учреждений Ставрополя и, в частности, Пятигорска, является одной из крупнейших в СКФО. В городе действуют: Молодёжная палата г. Пятигорска, Пятигорское отделение РСМ, городское отделение «Молодой гвардии «Единой России» и др. Под Пятигорском проводится Всекавказский молодёжный лагерь «Машук», который расширяет свой масштаб<sup>17</sup>.

В соответствии с Постановлением Правительства Ставропольского края №91-п от 17 марта 2011 г. «Об утверждении Норматива минимального обеспечения молодежи Ставропольского края учреждениями по месту жительства» и постановлениями и распоряжениями глав администраций муниципальных образований, в городских округах и муниципальных районах края с января 2012 г. в крае образованы муниципальные учреждения по работе с молодёжью. Всего в Ставропольском крае создано около 40 учреждений, в штате которых уже более 200 специалистов.

Соответствующий центр образован в Пятигорске с целью организации непосредственной работы с молодёжью на муниципальном уровне. Учреждение выполняет такие специфические функции, как профилактика безнадзорности и наркозависимости несовершеннолетних, содействие занятости и профессиональной ориентации молодежи, организация отдыха и оздоровления для детей и молодежи, организация международных и межрегиональных молодёжных обменов, проведение городских мероприятий для молодежи, а также методическое сопровождение деятельности городских и районных учреждений по делам молодежи.

В вузах Пятигорска, прежде всего, в Пятигорском государственном лингвисти-

<sup>17</sup> См.: Колбасова М. «Машук -2012»: реальность и вымысел // Ставропольская правда. 20120 г. 15 августа.



ческом университете, обучается множество студентов из республик РФ СКФО: КБР, КЧР, РД. Также в вузе обучаются студенты из Афганистана, Индии, Китая и др. В 2012 г. в Пятигорске ряд вузов и филиалов преобразованы в институт Северо-Кавказского федерального университета, образованного в СКФО в соответствии с указом Президента РФ. Это повысило престиж вузовского образования в Пятигорске и усилило интерес абитуриентов из северокавказских республик к учебной миграции в Пятигорск.

Проблема миграции - трудовой, учебной – актуальна для Пятигорска, как и для сего региона КМВ, эколого-курортные рекреационные ресурсы которого не безразмерны. Миграционные процессы в их различном выражении – нормативно-правовом, политическом, социально-экономическом, организационно-управленческом – находятся в центре внимания органов МСУ Пятигорска, органов федеральной власти, отделений и представительств которых располагаются в Пятигорске.

Так, образовано Межрегиональное управление ФМС РФ по СКФО федерального округа, Межрегиональное управление Министерства регионального развития РФ по СКФО. Целевое внимание миграционным процессам уделяют специальные структуры: Центр по противодействию экстремизму ГУ МВД России по СКФО, ГКУ службы занятости населения Ставропольского края «Межрегиональный ресурсный центр», представительство МИД России в г. Минеральные Воды.

В мае 2012 г. в Пятигорске по инициативе начальника Управления содействия интеграции ФМС России Т. Бажан состоялась региональная научно-практическая конференция «Русский язык как условие успешной социальной адаптации и интеграции иностранных мигрантов в российское общество» с широким участием работников органов власти и управления, силовых структур, экспертов, СМИ, а так-

же руководителей национально-культурных и религиозных объединений<sup>18</sup>.

27 июля 2012 г. в Пятигорске состоялось заседание Совета по вопросам миграции, вынужденных переселенцев и беженцев при полномочном представителе Президента РФ в СКФО (председатель С.Д.Субботин), где рассматривались проблемы качества и объёма миграции, адаптации мигрантов, последствий миграции для принимающих обществ<sup>19</sup>.

В г. Пятигорске для опроса экспертов по проблемам миграции, занятости, безработицы и этнической терпимости были выбраны, прежде всего, органы МСУ - Дума и администрация города. Опрос был согласован с руководящим корпусом органов МСУ, представители которого выступили в роли экспертов. Участниками массового опроса стали работники разных отделов и управлений администрации города, среди которых много молодёжи. При этом один из работников, подобранный региональным руководителем на основе личных связей, личного знакомства, выступил в роли анкетёра, что использовалось и во всех других случаях организации опроса.

Определённую сложность представлял подбор органов власти, так как эта категория учреждений в городе как в муниципальном образовании не слишком развита. Опрос заведомо не проводился в силовых структурах и правоохранительных органах, так как вызвал бы неоднозначную реакцию и неодобрение руководства. В этой связи опрос проводился в Межрегиональном управлении Министерства регионального развития РФ по СКФО, в Территориальном управлении ФМС РФ по Северо-Кавказскому федеральному округу, ГКУ «Межрегиональный ресурсный центр», а

<sup>18</sup> Материалы региональной научно-практической конференции «Русский язык как условие успешной социальной адаптации и интеграции иностранных мигрантов в российское общество». Пятигорск, 25 мая 2012 г. – Архив автора.

<sup>19</sup> Материалы заседания Совета по вопросам миграции вынужденных переселенцев и беженцев при полномочном представителе Президента РФ в СКФО. Пятигорск, 27 июля 2012 г. – Архив автора.

также в Управлении пенсионного фонда РФ по г. Пятигорску. Одним из экспертов выступил работник аппарата полпреда Президента РФ в СКФО.

В качестве успешного и престижного бюджетного учреждения был выбран ФГБОУ ВПО «Пятигорский государственный лингвистический университет» как наиболее значимое «градообразующее» учреждение. Практически вся научно-образовательная интеллигенция Пятигорска (преподаватели, учителя, учёные, эксперты, а также общественные активисты), так или иначе, связаны с ПГЛУ. В качестве менее престижных бюджетных учреждений, хотя и популярных в городе, выбраны музеи (Домик-музей М.Ю.Лермонтова – наиболее престижный, Пятигорский краеведческий музей, Пятигорская городская библиотека им. М.Горького). Руководство учреждений - проректора, директора, заместители директоров - выступили в качестве экспертов. В качестве респондентов – профессорско-преподавательский став, вспомогательный персонал, студенты выпускных курсов, которые совмещают учёбу с работой. В качестве анкетёров выступили работники и студенты старших курсов ПГЛУ.

Группу безработных составили студенты-выпускники, обращающиеся в Центр содействия трудоустройству и занятости ПГЛУ и в ГКУ «Межрегиональный ресурсный центр», образованный в Пятигорске после создания СКФО. В качестве анкетёров выступили руководители и сотрудники данных структур и учреждений. При этом большую сложность представлял опрос «клиентов» Межрегионального ресурсного центра, так как обращения в Центр осуществляются, прежде всего, по телефону или по Интернету. Обращающиеся непосредственно, в целом, отрицательно реагировали на просьбу ответить на вопросы анкеты.

Контингент коммерческих организаций составлен из работников сферы торговли и услуг, которая широко развита в Пятигорске. Здесь представлены успешные

торговый центр и салон, в которых работают, прежде всего, молодые женщины.

Сложность представлял подбор акционерных предприятий, так как руководители затруднялись в подборе нужного числа респондентов. В этой связи в данную группу объединены опрашиваемые из нескольких предприятий разного уровня успешности, значимости.

В качестве экспертов в соответствии с заданной выборкой были опрошены:

- работники органов власти – 10 (аппарат полномочного полпреда Президента РФ в СКФО, Межрегиональное управление Министерства регионального развития РФ, работники органов местного самоуправления -10 (председатель, депутаты и работники аппарата Думы г. Пятигорска), ответы которых в целом составили 20 % экспертных ответов;

-руководители и члены общественных организаций - 8 (Общественный совет, национально-культурные организации Пятигорска), ответы которых в целом составили 16 % от экспертных ответов;

-работники служб занятости -10 (Государственное казенное учреждение «Межрегиональный ресурсный центр», созданный в связи с образованием СКФО и оказывающий услуги по трудоустройству жителям Ставропольского края, прежде всего, молодёжи, а также населению всех субъектов РФ СКФО), ответы которых составили 20 % экспертных ответов;

- работники миграционной службы - 3 (Управление ФМС РФ по г. Пятигорску);

- руководители учреждений и организаций, предприятий, на которых проводился массовый опрос - 17: Пятигорский государственный лингвистический университет (проректора, зав. кафедрами и отделами административно-управленческого аппарата), Пятигорский краеведческий музей, Пятигорская городская библиотека им. М.Горького, Домик-Музей М.Ю.Лермонтова (директора, зам директоров), ОАО «Мегафон», ОАО «Татьяна и К», ОАО транспортное предприятие «Вавилон», ОАО «Здоровье», Торговый дом «Центральный», Косметологический салон «N-

студио», ОАО «Ивушка», несколько мелких ИП, ответы работников которых в целом составили 34 % экспертных ответов;

- научные работники - 2 (доктор и кандидат наук Пятигорского государственного лингвистического университета).

Всего было опрошено 50 экспертов вместо 40 заданных. Увеличение числа опрошенных экспертов вызвано необходимостью увеличения числа предприятий и учреждений, на которых состоялся опрос, с 10 до 17 в связи с потребностью обеспечения выборки респондентов массового опроса при объединении в одну требуемую категорию нескольких однотипных предприятий.

Многие эксперты являются референтными лицами общественно-политических, политико-управленческих отношений, играющими существенные роли в общественном дискурсе Пятигорска. Также ряд экспертов являются заметными или успешными организаторами хозяйственно-экономического комплекса города, прежде всего, таких сфер, как бизнес (средний и малый), предпринимательство, торговля, услуги, курорт и сервис, гостиничные услуги, образование. Именно эти сферы наиболее развиты в Пятигорске как в городском курорте, где мало промышленных предприятий (за исключением завода «Импульс», завода «Станкотерм», а также предприятий пищевой промышленности, прежде всего, ОАО «Холод»).

Эксперты представляют разные социальные и демографические (возрастные, гендерные) группы, а также разные этнические группы (абазинская армянская, кабардинская, карачаевская, народов Дагестана, русская, черкесская и др.). При этом эксперты, представляющие органы власти и МСУ, в подавляющем большинстве представляют русскую этническую группу, которая находится в Ставропольском крае на первом месте по численности – 80 %, определяет этнокультурную ситуацию и существенно влияет на содержание этнополитических процессов в СКФО.

Все эксперты по роду своих профессиональных, общественных или научных

занятий связаны с решением проблем общественного развития, управления и самоуправления, занятости, миграции, урегулированием межэтнических и межконфессиональных отношений в городе, в Ставропольском крае и в СКФО. Часть экспертов – руководители национально-культурных и иных общественных организаций, казачьих общин, а также члены Общественного и Экспертного советов СКФО, члены Общественного совета г. Пятигорска - систематически взаимодействуют с органами МСУ как члены городского актива, постоянно участвующие в таких общественно-политических акциях и мероприятиях, как День руководителя, Единый информационный день, День города и др.

Проведение экспертного и далее массового опроса в органах МСУ г. Пятигорска проводился при согласовании с председателем Думы г. Пятигорска и заведующим общим отделом Администрации г. Пятигорска. Экспертам предлагалось полуформализованное интервью. Ответы фиксировались, по желанию опрашиваемого, с указанием его некоторых данных. Большая часть экспертов (около 30 чел.) были опрошены непосредственно региональным координатором в ходе интервью – очной беседе. При этом эксперты в подавляющем большинстве возражали против фиксирования номеров телефонов, считая, что по номеру телефона могут быть определены персональные данные, что нарушит принцип анонимности опроса.

Отвечая на вопросы анкеты, эксперты проявили интерес к проблемам межэтнических отношений, в отдельных случаях соотнося с этническим фактором проблемы занятости и трудоустройства. Вместе с тем, эксперты не выделяли особой остроты миграционного фактора вообще и фактора трудовой этнической миграции, в частности. Это связано с тем, что миграционный приток в Ставропольский край и на КМВ существенно ослаб после 2005 г. и принял вялотекущий, хотя и хронический характер.

В первой половине 90-х гг. 20 в. в край как в территорию первого убежища устремились тысячи мигрантов извне России –

из Армении, Азербайджана, Грузии, новых независимых государств Средней Азии, а также из субъектов России на Северном Кавказе, прежде всего, из Чеченской Республики. Многие из мигрантов – вынужденных переселенцев и беженцев, временно перемещённых лиц – граждан РФ и граждан новых независимых государств – селились в регионе КМВ, в Пятигорске. Вследствие этого отношения на рынке труда, на рынке социальных услуг были крайне напряжены. Это напряжение проявлялось в сфере межэтнических отношений – локальными, массовыми межэтническими конфликтами с участием русских (казачества), армян, азербайджанцев, греков, чеченцев.

В настоящее время проблема трудовой миграции и конкуренции мигрантов на рынке труда не является, по оценкам большинства экспертов, существенной.

В дополнение к формализованным ответам эксперты отмечали, что мигранты 90-х гг. – начала 2000-х гг. уже адаптировались в крае и в регионе КМВ, нашли свои трудовые, производственные и социальные ниши. Так:

-40 % экспертных ответов свидетельствуют о стабильности ситуации на рынке труда,

-26 % экспертных ответов свидетельствуют об обострении ситуации на рынке труда (предположительно),

-28% экспертных ответов свидетельствуют об обострении ситуации на рынке труда в отдельных случаях.

Вместе с тем, лишь один ответ свидетельствует о том, что ситуация на рынке труда улучшилась, что прямо подтверждает недостаточность усилий по ликвидации безработицы, которые предпринимаются федеральной властью, полпредством Президента РФ в СКФО в соответствии с принятой «Стратегией социально-экономического развития СКФО до 2025 г.».

Оценивая сферы и предприятия, в которых наиболее остро проявляется конкуренция на рынке труда, эксперты называют такие, как:

- торговля (36,8%) – в связи с тем, что именно эта сфера наиболее развита в Пятигорске, в связи с нахождением вокруг Пятигорска крупнейших на Северном Кавказе оптово-розничных рынков (вещевых, продуктовых, хозяйственных, меховых, шубных, автомобильных), а также в связи с нахождением в Пятигорске нескольких крупных торговых центров;

- промышленность, строительство (18,0%) (прежде всего, строительство), в связи с тем, что в городе идёт большая стройка – индивидуальная и строительство новых магазинов, фирм, офисов и долевого строительство жилых домов;

-сфера услуг (17,1%), в связи с тем, что в городе множество ресторанов, кафе, баров разного профиля, парикмахерских, салонов красоты, салонов фитнес и иных услуг, а также множество санаториев разной ведомственной принадлежности, а также частных гостевых домов; при этом на первом месте называются оптово-розничные рынки и рестораны и кафе (соответственно, 41,7 % и 16,0 % ответов);

-иные сферы, по ответам экспертов, отмечены крайне слабой конкуренцией – в разы меньшей, чем сфера торговли.

Среди направлений торговли, в которых наиболее проявляется конкуренция, прежде всего, называются:

- торговля овощами и фруктами - 32,7 % ответов (имеет сезонный характер, оживляется в весенне-летне-осенний период с массовым участием жителей Кабардино-Балкарии, Карачаево-Черкесии, Дагестана, которые составляют успешную конкуренцию местным производителям);

-вещевая торговля 25,5 % ответов (имеет всесезонный характер, в организации принимают участие в небольшом количестве вьетнамцы, китайцы);

-новой тенденцией является открытие торговых центров, галерей и магазинов, салонов, принадлежащих жителям КБР, КЧР, ЧР, в меньшей степени РСО-А, в которых работают выходцы из соответствующих республик.

Подавляющее число экспертов - 94 % - считают, что в городе есть конкуренция за

рабочие места, называя сферы торговли, услуг (в том числе, транспортных, такси, ресторанных, салонных), в отдельных случаях называя сферу ЖКХ и ГЭК, так как в последний год в Пятигорск для уборки улиц прибыли трудовые мигранты из Таджикистана.

При этом эксперты далеки от однозначно негативной оценки миграционного притока в трудовых, производственных отношениях, прежде всего, потому, что трудовые мигранты не составляют существенной конкуренции местному населению.

Так, эксперты отмечают, что влияние миграции на рынок труда: скорее отрицательное - 32 % экспертов; скорее положительное - 22 % экспертов; и отрицательное и положительное - 38 % экспертов. Можно утверждать, что такая лояльность экспертов связана именно с отсутствием массовой трудовой миграции в Пятигорск и в регион КМВ в настоящее время.

В связи с этим большинство экспертов не усматривают в мигрантах угрозы местному населению в отношении «отъема» рабочих мест – об этом свидетельствуют 76% ответов экспертов. 46% ответов экспертов свидетельствуют о том, что конфликты в сфере занятости с мигрантами возникают редко.

Несмотря на то, что мигранты в общем плане не составляют существенной конкуренции местному населению за рабочие места и не занимают большого количества престижных, прибыльных мест, их прибытие в край вызывает недовольство населения<sup>20</sup>. Недовольные обращают внимание на культурные и поведенческие отличия мигрантов от местного населения (русских, казачества, а также от местных старожильческих диаспор – армян, греков, горских евреев, немцев).

Приезжие армяне, азербайджанцы, турки-месхетинцы, таджики, узбеки, дагестанцы (аварцы, даргинцы, лакцы и др.), кабардинцы, карачаевцы, чеченцы существенно отличаются своими поведенческими,

<sup>20</sup> Платонова Ю. Миграция будет усиливаться // Ставропольская правда. 2011 г. 19 ноября.

социальными приемам от ставропольцев, разумеется, в разной степени. Несмотря на то, что представители трудовых мигрантов существенно разнятся между собой (страна или регион исхода, уровень владения русским языком, уровень знания истории и культуры принимающего общества, профессиональная принадлежность, уровень образования и социализации), они, в целом, именно как этнические мигранты вызывают раздражение местного населения.

При этом главную угрозу местное население усматривает не в том, что мигранты занимают выгодные рабочие места, а в том, что они изменяют «этнодемографический баланс» края в сторону увеличения нерусского населения и уменьшения доли русских в составе населения<sup>21</sup>.

Протест местного населения вызван также тем, что большинство мигрантов не нацелено на культурную ассимиляцию и на интеграцию, что многие мигранты (в том числе и студенты – выходцы из республик РФ СКФО) нарочито демонстрируют свое пренебрежение местными традициями, подчеркивают свое присутствие, свои приоритеты и амбициозные планы по укоренению в регионе. Все это рождает существенные противоречия и конфликтные ситуации, анализ и преевентация которых являются важнейшей задачей органов власти и управления, а также местного экспертного сообщества<sup>22</sup>.

Вместе с тем эксперты выделяют конкретные сферы, где наиболее проявляется конкуренция вообще и конкуренция между местными жителями и приезжими – трудовыми мигрантами, в частности.

Здесь как наиболее конфликтогенные сферы называются:

-строительство - 38, 5% (в связи с работой на стройках рабочих из-за рубежа,

<sup>21</sup> См.: Аствацатурова М.А. Северный Кавказ: перспективы и риски. Трансформация регионального этнополитического пространства: Монография. М.: Academia, 2011.

<sup>22</sup> См.: Мир через языки, образование, культуру: Россия – Кавказ – Мировое сообщество. Материалы VI Международного конгресса 11-15 октября 2012 г. Симпозиумы 1-3. Пятигорск: Изд-во ПГЛУ, 2010.

например, из Турции, и из республик РФ СКФО),

-торговля - 32,1 % (в связи с расширением на рынках сфер влияния жителей северокавказских республик),

-частное предпринимательство - 10,3 % (в связи с распространением ИП и ОАО, владельцами которых являются жители из северокавказских республик).

При этом, если в 90-х гг. XX в. конкуренцию местным жителям составляли, прежде всего, армяне, выехавшие в результате армяно-азербайджанского конфликта из Азербайджана и Армении и пополнившие в эвакуационном темпе армянскую диаспору края, КМВ и Пятигорска, то сегодня главную конкуренцию местным жителям составляют бизнесмены, предприниматели из республик РФ СКФО. Они активно распространяют свои бизнес и широкие социальные интересы на регион КМВ и на Пятигорск как на административный центр СКФО. Закономерно, что в этом бизнесе, как правило, работают в подавляющем большинстве представители соответствующих республик – продавцами, распространителями, охранниками, официантами.

Показательны экспертные оценки миграционного дискурса в СМИ, в данном случае, оценивались, прежде всего, региональные СМИ – «Ставропольская правда», «Пятигорская правда», «Кавказская здравница», «Пятигорский Городовой». Эксперты отмечают, что СМИ сообщают о мигрантах больше нейтральной (52% ответов) и негативной (34% ответов) информации, не указывая, в то же время, на наличие позитивной информации. Это также связано с тем, что сама проблема миграции сегодня не имеет остроты и выраженных конфликтных аспектов.

Публикации, которые содержатся в перечисленных печатных СМИ, как правило, имеют информационно-разъяснительный характер, акцентируют правовую сторону миграционного процесса.

В 2011-2012 гг. эти публикации участились в связи с образованием в Пятигорске Межрегионального управления ФМС России по СКФО и с проведением серии

масштабных целевых мероприятий с участием органов власти, МСУ, общественных организаций, экспертов федерального, окружного и регионального уровней.

При том, что в крае отмечается выраженная безработица и незанятость населения (прежде всего, молодежи) существует большой объем вакансий, которые отмечаются в сферах здравоохранения, образования, социальных услуг, рабочих профессий низкой квалификации – 35%. Однако эти вакансии непривлекательны в связи с низкой оплатой труда и слабыми возможностями карьерного роста.

Проблема занятости и трудовой миграции связана с общим невысоким уровнем развития экономико-хозяйственного комплекса и социальной инфраструктуры края. Это приводит к трудовой миграции квалифицированной молодежи из края за его пределы: в Ростовскую область, Краснодарский край, Москву и Московскую область. Вместе с тем в сравнении с республиками РФ СКФО край отличается большими возможностями развития производственной, сельскохозяйственной сфер, а также сфер городских производственно-хозяйственных специализаций.

Это приводит к трудовой и учебной миграции в край представителей соседних республик – Дагестан, Карачаево-Черкесия, Кабардино-Балкария, Чечня, а также представителей стран СНГ (Армения, Азербайджан, Грузия, Таджикистан, Узбекистан). Также интерес к краю в плане трудовой миграции проявляют турки, вьетнамцы, китайцы, которые в незначительном количестве представлены в строительстве и на рынках

Сферами интереса трудовых мигрантов являются: оптово-розничная торговля, сельское хозяйство, животноводство, строительство, сфера услуг (гостинично-санаторный бизнес, ресторанный бизнес, транспортные услуги - извоз). Также мигранты стремятся приобрести собственность в крае (земля, строения, объекты хозяйственного комплекса, жилая и коммерческая недвижимость).

Эксперты выделили явные сферы трудоустройства мигрантов - торговля (29,9%), извоз (транспортные услуги и такси) (16,8%), уборка территории города (10,2%) (прежде всего, исторического центра и курортной зоны).

При оценке отношений в этих и иных сферах по пятибалльной шкале эксперты тяготели к средним баллам - 2,6 – 2,9. В качестве заметных этнических мигрантских групп были названы: таджики (15,2%), армяне (14,0%), азербайджанцы (10, 0%), вьетнамцы (10,0%). Также эксперты среди трудовых мигрантов выделяли выходцев из Дагестана, Карачаево-Черкесии, Кабардино-Балкарии, Чечни, которые в отличие от таджиков, занятых в сфере ЖКХ как уборщики, заняты в мелком и среднем бизнесе, предпринимательстве.

Симптоматичны ответы экспертов – руководящих работников предприятий и учреждений - о потребности в кадрах и о пополнении кадрового состава. Эксперты из органов власти и МСУ говорили о практической несменяемости кадров, что закономерно с учётом регламента укомплектования кадрами органов власти и МСУ, которые работают по командному принципу.

Эксперты отметили: острый недостаток кадров (11,8% ответов), некоторый недостаток кадров (52,9% ответов), отсутствие потребности в кадрах (23, 5% ответов). Однако при этом эксперты – руководители предприятий сферы торговли, услуг, ресторанов отмечали острый недостаток высококвалифицированных кадров, а представители органов власти и МСУ – молодых кадров, имеющих, тем не менее, опыт работы и широкий общественно-политический кругозор.

Определённые затруднения эксперты испытывали в оценке уровня собственного заработка на фоне уровня жизни и зарплат населения города. Практически отсутствуют ответы о высоком заработке, 47,1 % и 47,1% ответов равно характеризуют уровень заработка как средний и низкий. Это присуще всем группам экспертов - руководителям предприятий и учреждений – ор-

ганов власти и МСУ, бюджетных учреждений, а также АО, ИП.

Мы провели массовый опрос по методике Сети этномониторинга и ИЭА РАН. В качестве респондентов массового опроса были определены представители разных организаций и учреждений, разных сфер и разных форм собственности. 30 человек – представители профессорско-преподавательского состава и административно-управленческого аппарата Пятигорского государственного лингвистического университета как наиболее престижного бюджетного учреждения города. 30 человек представляли известные в городе бюджетные учреждения – Домик-музей М.Ю. Лермонтова, Пятигорский краеведческий музей, Пятигорская центральную городскую библиотеку им. М. Горького. В качестве успешного и престижного бюджетного учреждения был выбран ФГБОУ ВПО «Пятигорский государственный лингвистический университет» как наиболее значимое «градообразующее» учреждение. Практически вся научно-образовательная интеллигенция Пятигорска (преподаватели, учителя, учёные, эксперты, а также общественные активисты), так или иначе, связаны с ПГЛУ. В качестве менее престижных бюджетных учреждений, хотя и популярных в городе, выбраны музеи (Домик-музей М.Ю.Лермонтова – наиболее престижный, Пятигорский краеведческий музей, Пятигорская центральная городская библиотека им. М.Горького). Руководство учреждений - проректора, директора, заместители директоров - выступили в качестве экспертов. В качестве респондентов – профессорско-преподавательский став, вспомогательный персонал, студенты выпускных курсов, которые совмещают учёбу с работой. В качестве анкетёров выступили работники и студенты старших курсов ПГЛУ.

30 человек представляли органы власти и МСУ – Межрегиональное управление Министерства регионального развития РФ по СКФО, Межрегиональное управление ФМС РФ по СКФО, администрация г. Пятигорска, Управление Пенсионного фонда РФ по г. Пятигорску. Опрос был согласо-

ван с руководящим корпусом органов МСУ, представители которого выступили в роли экспертов. Участниками массового опроса стали работники разных отделов и управлений администрации города, среди которых много молодежи.

Определённую сложность представлял подбор органов власти, так как эта категория учреждений в городе как в муниципальном образовании не слишком развита. Опрос заведомо не проводился в силовых структурах и правоохранительных органах. В этой связи опрос проводился в Межрегиональном управлении Министерства регионального развития РФ по СКФО, Межрегиональном управлении ФМС России по СКФО, ГКУ «Межрегиональный ресурсный центр», а также в Управлении пенсионного фонда РФ по г. Пятигорску. В качестве одного из экспертов выступил работник аппарата полпреда Президента РФ в СКФО. При этом один из работников, подобранный региональным руководителем на основе личных связей, личного знакомства, выступил в роли анкетёра, что использовалось и во всех других случаях организации опроса.

60 и 60 (120) человек представляли несколько предприятий негосударственной формы собственности и самозанятости – ОАО, ИП: «Мегафон», «Татьяна и К», «Вавилон», «Здоровье», «Ивушка». Подбор акционерных предприятий представлял сложность, так как руководители затруднялись в подборе нужного количества анкетёров. В этой связи в данную группу объединены опрашиваемые из нескольких предприятий разного уровня успешности, значимости.

30 человек представляли коммерческие организации: торговый дом «Центральный», косметологический салон «N-Студио». Контингент коммерческих организаций составлен из работников сферы торговли и услуг, которая широко развита в Пятигорске. Здесь представлены успешные торговый центр и салон, в которых работают, прежде всего, молодые женщины.

30 человек - безработные или работающие, но обращающиеся в службы заня-

тости для поиска более привлекательного места работы. Этот контингент составили выпускники вузов (подавляющее большинство – выпускники Пятигорского государственного лингвистического университета), которые обращаются в Центр содействия трудоустройству выпускников ПГЛУ, а также в государственное учреждение Межрегиональный ресурсный центр. В данное учреждение имеют возможность обратиться граждане РФ – жители Ставропольского края и жители других субъектов РФ СКФО.

В качестве анкетёров выступили руководители и сотрудники данных структур и учреждений. При этом большую сложность представлял опрос клиентов Межрегионального ресурсного центра, так как их обращения в Центр осуществляются, прежде всего, по телефону или по Интернету. Обращающиеся непосредственно, в целом, отрицательно реагировали на просьбу ответить на вопросы анкеты.

Гендерный состав опрошенных почти пропорционален – 131 (мужчины), 169 (женщины). Большее количество женщин обусловлено тем, что в отдельных сферах и на отдельных предприятиях и в учреждениях заняты, в основном, женщины (музеи, библиотека, Управление Пенсионного фонда РФ по г. Пятигорску, а также предприятия сферы услуг и торговли (торговые центры, кафе, салоны и др.).

Высокий процент работников с высшим образованием (72,3%) обусловлен участием в опросе работников органов власти и управления, вузов, библиотек, музеев. Также высшее образование фиксируется и у многих работников ОАО, ИП, фирм, так как в Пятигорске множество вузов и приобретение высшего образования входит в достиженческий комплекс практически всех социальных групп. Среди возрастных групп самую многочисленную составляет группа 30-49 лет – 122 чел., на втором месте по численности группа 18-29 лет - 110 чел., третья по численности группа 50 лет и старше - 67 чел.

Из 300 опрошенных только 47 обращались в службу занятости с целью найти работу, притом, что 111 искали работу са-



мостоятельно или через знакомых. Это вызвано тем, что в пятигорском сообществе, в сообществе КМВ – северокавказском сообществе прочны родственные, фамильные, общинные связи. Именно к этим связям прибегают граждане, стремясь найти работу, оказывая большее доверие родственникам, друзьям, влиятельным знакомым, чем службам занятости.

В отдельных анкетах в качестве дополнительных комментариев респонденты указывали, что в решении проблем трудоустройства, карьеры и общего социального роста главную роль играют личные знакомства, личная преданность, родственная поддержка, а также коррупционные связи (телефонные звонки, личные просьбы влиятельных людей, а также взятки).

Ответы свидетельствовали об определённой стабильности социально-профессионального статуса большинства опрошенных за последние два года. Так, 71 человек из 300 меняли место работы однажды и 17 – более одного раза, 50 человек однажды теряли место работы. Типичны ответы на вопрос о мотивах смены места работы:

-на первом месте – необходимость более высокой зарплаты (37,0%),

-на втором месте – необходимость карьерного роста (16,7%),

-на третьем месте – необходимость работы по специальности (11,1%).

Эти мотивы традиционны и объяснимы. Наряду с двумя первыми значим третий мотив, так как в Пятигорске многие выпускники вузов не имеют возможность получить работу по специальности в силу объективных причин. Прежде всего, это перенасыщение рынка специалистами с высшим профессиональным образованием по гуманитарным специальностям: государственное и муниципальное управление, юриспруденция, экономика, филология. Также в последние годы вузы Пятигорска выпускают специалистов со слабо или практически невостребованными в городе и в регионе КМВ специальностями: политология, международные отношения, мировая экономика, конфликтология, что также ро-

ждает избыточное предложение на рынке труда.

При этом типично, что мужчины и женщины, молодые люди и девушки в равной степени озабочены решением этих жизненно важных проблем. Это свидетельствует о полноправном участии женщин в достижении материального и социального успеха в регионе КМВ. Женщины очень активны в таких сферах самозанятости, как торговля, услуги (широкий спектр медицинских, косметологических, услуги по обеспечению ЗОЖ, репетиторство, занятия с детьми, организация и обеспечение знаковых акций и мероприятия – юбилеи, свадьбы, похороны, светские и религиозные праздники, уборка жилых и нежилых помещений, ведение хозяйства и др.).

Рынок труда и занятости Пятигорска предоставляет, прежде всего, вакансии в сфере строительных работ, работ в сфере жизнеобеспечивающих коммуникаций (сварка, укладка, водопроводные работы, монтажники, кровельщик, каменщик, бетонщик, водитель, грузик, охранник, повар, инженер, технолог, плиточник – для мужчин). Для женщин предлагаются такие вакансии, как официантка, горничная, швея, администратор гостиницы, няня, сиделка, домработница. Общими распространёнными вакансиями являются: менеджеры по персоналу, менеджеры по рекламе, маркетологи, торговые представители, мерчендайзеры, продавцы-консультанты и др.

На вопрос о причине утраты места работы опрошиваемые, как правило, отвечали неконкретно, используя позицию «Другая причина» (51,0%). Лишь 4,8% анкетируемых увязали потерю места работы с конкуренцией на рынке труда и отметили, что их место занял приезжий. 84,8% опрошенных имели на момент опроса постоянное место работы, хотя далеко не в полной мере или в целом не были довольны таковым (низкая зарплата, невысокий престиж, бесперспективность карьерного роста и др.).

Примечательно, что среди опрошиваемых практически пропорциональное число женщин и мужчин меняли или теряли место работы: 34 мужчин и 37 женщин; 24

мужчин и 26 женщин. Здесь обращает не себя внимание разница в количестве мужчин и женщин, указавших на необходимость карьерного и профессионального роста: 21 мужчина и 11 женщин.

У 112 респондентов иногда возникали опасения о возможной потере места работы, равно как и у 112 респондентов таких опасений не возникало. Только 19 респондентов указали о том, что такие опасения возникали часто.

Причина, по которой опрашиваемый гипотетически мог бы потерять работы, называлась в связи с возрастом, положением и состоянием респондента. Здесь лидирует ответ «затрудняюсь ответить» (99 отв.), далее следует ответ - «возраст или состояние здоровья» (88 отв.), далее следует ответ – «другая причина». Слабая конкретизация ответа на вопрос связан, вероятно, с тем, что опрашиваемые с трудом представляли себе гипотетические ситуации потери работы. Здесь лишь 4,7% опрошенных усмотрели в качестве причины потери места работы успешного конкурента – приезжего.

Отмечая мотивы трудовой деятельности, опрошенные в большинстве – 133 чел. указали сбалансированный ответ – и получение хорошей зарплаты и продвижение по службе. Здесь также ответы мужчин и женщин содержательно пропорциональны. Большинство ответов – 120 чел. – свидетельствует о том, что опрошенные не имели препятствий для продвижения по службе.

В качестве наиболее распространённой причины затруднения карьерного роста опрашиваемые – 33 ответа - называли возраст, а также опрашиваемые называли «другую причину» - 56 ответов и 38 ответов – «затрудняюсь ответить». Здесь также респонденты не усматривали угрозу со стороны приезжих – всего 2 ответа.

В комментариях к ответам при анкетировании некоторые опрашиваемые отмечали, что продвижение по службе зависит от связей, родственных отношений, клановой, фамильной и общинно-диаспорной

поддержки в гораздо большей степени, чем от профессионализма.

Абсолютное большинство респондентов – 80, 1 % отметили необходимость наличия и реализации в г. Пятигорске специальной политики в сфере национальных отношений. Это утверждение участники опроса соотносили с общей ситуацией в Ставропольском крае, в СКФО, образование которого по-прежнему критикуется населением края, прежде всего, его русским большинством. Среди мужской части опрашиваемых 103 ответа «да» и 8 ответов «нет». Среди женской части опрашиваемых больше ответов «да» - 134 и вместе с этим больше ответов «нет» - 11.

Вместе с тем реакция отдельных опрошенных на этот вопрос была негативной, так как они считали, что этому вопросу уделяется неоправданно повышенное внимание на фоне иных социальных проблем – низкий уровень жизни населения, высокие тарифы ЖКХ, неустроенность городского хозяйства, низкое качество дорог в городе и др.

Также некоторые респонденты, представляющие русскую этническую группу, с недовольством отмечали в устных комментариях, что национальная политика адресована, прежде всего, нерусским этническим группам и что русским, в том числе и русским Ставрополя, региона КМВ, Пятигорска со стороны государства и со стороны региональных властей не уделяется должного внимания.

40 ответов на вопрос о необходимости национальной политики в Пятигорске соответствовали формулировке «затрудняюсь ответить». Эти ответы частично принадлежали опрошенным гражданам молодого возраста, которые не имели большого жизненного и социального опыта. Также граждане среднего и старшего возраста более заинтересованно отвечали на вопрос об участии во Всероссийской переписи населения 2002 г. и о фиксировании национальной принадлежности. При этом отдельные граждане старшего возраста поднимали проблему отсутствия в паспортах указания национальной принадлежности и

выражали к этому отрицательное отношение.

Наибольшее равнодушие к этому вопросу проявляли представители русской молодёжи, в то время как молодые представители этнических групп северокавказских народов и диаспорных групп охотно отзывались на этот вопрос и указывали свою этническую принадлежность. При этом они стремились подчеркнуть свою этнокультурную самобытность, уникальность, достоинства соответствующей этнической группы, народа.

Среди группы вопросов, касающихся будущих усилий граждан по улучшению материального положения и жилищных условий множество опрошенных – 65, 4% – дали положительные ответы. При этом женщины планировали это наравне с мужчинами. Вместе с тем число тех, кто планировал улучшить свои жилищные условия, гораздо меньше – 35, 5 %, что вызвано объективными сложностями – низким уровнем жизни, низкой покупательной способностью именно на рынке жилья, высокими ценами на жилье (даже и в условиях финансово-экономического кризиса), высокими процентами ипотечных кредитов. Несмотря на то, что в Пятигорске идёт большое строительство (долевое, индивидуальное) жилищная проблема является одной из самых острых, особенно для молодых специалистов, молодых семей.

Можно с большой вероятностью предположить, что отсутствие планов по улучшению жилищных условий вызвано не высоким уровнем последних, а невозможностью воплотить в жизнь планы по их улучшению именно в силу слабой материальной состоятельности.

Большой интерес представляют ответы про использование иных, кроме русского, языков. 40,8 % участников отметили, что используют английский язык, прежде всего, на работе. Высокий процент таких ответов связан с тем, что многие жители Пятигорска разных возрастов получили образование в Пятигорском государственном лингвистическом университете и имеют филологическое и иное образование с усиленной

языковой подготовкой. Владение английским, французским языками обусловлено не этнической принадлежностью, а профессиональной подготовкой.

Кроме русского языка респонденты отмечали использование языков, связанных с их этнической принадлежностью. Так, наиболее часто встречается ответ об армянском языке (15,8%), что соответствует этническому составу Ставропольского края, региона КМВ и Пятигорска, в котором армяне находятся на втором месте после русских. Армяне Ставропольского края как представители старожильческой диаспоры хорошо владеют русским языком, но вместе с тем стремятся к сохранению этнокультурной самобытности, а также к использованию в быту армянского языка как родного. Армяне, которые пополнили ставропольскую диаспору в постсоветский период, гораздо хуже владеют русским языком и чаще используют в быту родной язык.

В качестве иного языка, используемого на работе или в домашних условиях, указывались греческий, турецкий, грузинский, кабардино-черкесский (каждый по 5,3%), немецкий (4 %), карачаево-балкарский(2%), осетинский (2%), что связано с этнической принадлежностью опрошиваемых, так как в Пятигорске проживают соответствующие этнические группы – вблизи с северокавказскими республиками.

Обозначение национальности респондентов выявило абсолютное большинство русских (73,0%), что является объективной реальностью Ставрополя и Пятигорска. При этом в городе доля русского населения меньше, чем по краю в целом, а соответственно, выше доля армян, кабардинцев, карачаевцев, евреев (горских), осетин и др.

Как уже отмечалось, в Пятигорске и в регионе КМВ наблюдается тенденция некоторого снижения доля русского населения за счёт прибытия представителей северокавказских народов, прежде всего, студентов из республик РФ СКФО, а также представителей малого и среднего бизнеса, которые имеют интерес к развитому региону КМВ в плане устройства бизнеса, покупки собственности, реализации комплек-

са социальных интересов (образование, лечение, отдых, досуг и др.).

Среди опрашиваемых назвались: армянами - 12,9%, греками – 2,5%, татарами и украинцами - по 2,1%. Также были названы такие этнические группы, как грузины, кабардинцы, карачаевцы. Все эти этнические группы представлены в Пятигорске, Кисловодске и на КМВ в целом, что вызвано историческими и современными социально-политическими процессами.

Отдельные ответы о национальной принадлежности отражали не этническую принадлежность, а гражданскую - РФ, россияне, хотя это были единичные ответы. В качестве единичных «авторских» этнонимов были названы такие, как:

дагестанец (как представитель этноса, а не как выходец из Республики Дагестан),

СКФО (как представитель населения Северо-Кавказского федерального округа),

Азия (как представитель народов Средней Азии),

Закавказье (как представитель республик Южного Кавказа),

народ Кавказа (как представитель народов Кавказа),

метиска (как результат межэтнического брака).

Среди нетипичных для региона этнонимов были названы таджики, вьетнамцы, молдаване, что отражает присутствие в Пятигорске немногочисленных групп мигрантов данных национальностей.

Ряд опрашиваемых не ответили на вопрос о национальной принадлежности.

Абсолютное большинство респондентов родились или в течение долгого времени проживали в Ставропольском крае – 212 чел. 66 чел. родились в другом регионе РФ, чаще всего при уточнении назывались субъекты Северного Кавказа или Юга России.

20 чел. отметили, что родились в другом государстве, при этом под другим государством подразумевался в отдельных случаях СССР, который респонденты старшего возраста рассматривали как другое государство. Вместе с тем другие респонденты под другим государством имели

в виду не СССР, а новые суверенные государства – бывшие республики Советского Союза, которые до 1991 г. также входили в состав советской федерации.

Особую группу составили варианты ответов на вопрос о материальном положении, который вызывал затруднения. Последние были связаны с тем, что в вариантах ответа не было варианта «среднее», к которому тяготели многие респонденты. В этой связи респондентам приходилось выбирать между «хорошим», «затруднительным» и «тяжёлым» материальным положением, и ответы распределились следующим образом:

-«хорошее» - 134 чел.,

-«затруднительное» - 88 чел.,

-«тяжёлое» - 16 чел.

56 респондентов затруднились ответить на этот вопрос, либо не желали отвечать на него.

Основные занятия абсолютного большинства респондентов – работа – 257 чел. Также 12 чел. указали в качестве основного занятия учёбу и 22 чел. отметили, что они в данный момент безработные.

При этом число обращающихся в службы занятости или ищущих работу самостоятельно составило 30 чел., из которых не все являлись безработными. В ответах встречаются некоторые несоответствия, так как отдельные безработные респонденты отмечали хорошее материальное положение.

Определённые ресурсы для выявления качества межэтнических отношений, предоставляют парные и иные распределители – вопросы, выясняющие уровень терпимости респондентов к разным субъектам и разным сюжетам общественных процессов. Здесь вопросы предусматривали создание неких гипотетических ситуаций, в которых опрашиваемые должны были проявить свое отношение к трём категориям – кавказцы, мигранты, цыгане.

Предполагаемые ситуации охватывали несколько жизненно важных сфер: власть, управление, производственная деятельность и занятость, семейно – родственные и дружеские ситуации, медицинское обслу-

живание, организация досуга, различных бытовых ситуаций – коммуникации на улицах, на рынках, в магазинах.

Реестр вопросов позволял определить структуру этнической напряженности, уровень терпимости в межэтнических отношениях. Общая картина шкалы напряженности варьирует от 0 до 100, при этом продемонстрировали:

-66 респондентов - нулевой уровень терпимости,

-71 респондентов – уровень терпимости, равный 10 баллам,

-39 респондентов – уровень терпимости, равный 20 баллам,

-31 респондент – уровень терпимости, равный 30 баллам,

-17 респондентов – уровень терпимости, равный 40 баллам.

Наибольший уровень терпимости - 60 баллов - проявили 3 респондента.

В целом, средний уровень этнической терпимости составил 29,4 баллов из 100 баллов, что свидетельствует о проблемности и возможных конфликтогенных факторах именно межэтнических отношений в целом, а не отношений приезжих и местных или отношений местного населения и трудовых мигрантов.

Проблема миграции в настоящее время не является выраженной, в то время как проблема межэтнических и межконфессиональных отношений обозначена чётко. Специфика межэтнических отношений в Пятигорске, на КМВ, в Ставропольском крае и в СКФО в целом состоит в том, что межэтническая напряжённость и локальные конфликты проявляются между этническими группами, имеющими местное – коренное – происхождение. Так, взаимная неприязнь, ксенофобия проявляются между северокавказцами, кавказцами и русскими, последние из которых также считают себя коренными на Северном Кавказе с точки зрения собственной роли в развитии и упрочении здесь российской государственности.

Усредненное распределение показателей этнической терпимости по сферам говорит о том, что её наиболее высокий уро-

вень - 50,0 баллов – проявляется в сфере занятости. Это свидетельствует о слабом проявлении конфликтогенности на рынке труда, несмотря на высокий уровень безработицы, либо о том, что респонденты не осознают проблемы и не усматривают проявлений конкуренции.

По сути, в городе существует большая конкуренция во многих сферах трудоустройства, то рождает такие проблемы, как незанятость, частичная занятость, сезонная занятость, низкая заработная плата, низкая покупательная способность. При этом даже престижные учреждения и организации (бюджетные, прежде всего, например, Пятигорский государственный лингвистический университет, Пятигорская государственная фармацевтическая академия) не предоставляют возможностей для получения достойной заработной платы, хотя трудоустройство в них является желаемым для определённого круга населения.

Престижным для Пятигорска считается трудоустройство в органах власти и управления, прежде всего, в последних – в органах МСУ - администрации и её структурных подразделениях. Это особенно престижно для молодёжи, которая получает специальность «Государственное и муниципальное управление», лицензированную во многих вузах города.

Также очень престижными для трудоустройства является сфера государственной службы, однако в Пятигорске как в муниципальном образовании круг органов государственной власти ограничен. Прежде всего, это представительства федеральных министерств, комитетов и ведомств, а также это силовые структуры, судебные органы. С образованием СКФО и образованием аппарата полпреда Президента РФ в СКФО и иных структур в Пятигорске как в административном центре округа стало престижным трудоустройство в окружных структурах.

Следующая сфера, где проявляется относительно высокий уровень этнической терпимости – учеба - 45,0 баллов, что связано с большим притоком в Пятигорск студентов из северокавказских республик, а

также с наличием в пятигорских вузах множества студентов, представляющих местные этнические группы армян, греков, евреев и др. как с объективными процессами СКФО.

Школьная и студенческая среда Пятигорска весьма разнообразны в этническом плане, поэтому часть респондентов, не усматривают, а часть респондентов усматривают в этом конфликтогенные факторы.

Опрашиваемые проявляли в оценке возможных вариантов присутствия в Пятигорске студентов – выходцев из соседних республик Кавказа, имея в виду северокавказские республики, определённую толерантность. Вместе с тем ответы, которые проявляют негативное отношение респондентов к студентам-кавказцам, также имеют объективную природу.

Так, в последние пять лет число студентов-кабардинцев, студентов-карачаевцев, студентов-чеченцев, студентов из Дагестана в вузах города выросло. Студенты тяготеют к этнической консолидации, к формированию дружеских групп для проведения досуга, празднования памятных дней, бытовых праздников именно по этническому признаку.

В течение двух последних двух лет типичным конфликтогенным фактором общественных отношений в городе стал «этнический дансинг» молодёжи – «лезгинка-батл» в неурочное время, в общественных местах, что нарушает закон Ставропольского края «О тишине». «Этнические танцы» рассматривались населением города не только как проявления низкого уровня общей культуры, а также как этнические вызовы и провокации.

Относительно высокий уровень этнической терпимости проявляется в сфере досуга, в ответе на вопрос о возможном этническом составе туристической группы – 37,3 балла. Этот показатель говорит о том, что сфера досуга, отдыха и туризма в меньшей степени рассматривается респондентами как сфера межэтнической конкуренции и как сфера межэтнических противоречий и конфликтов, тем более, что вопрос предполагал ситуацию выезда за пре-

делы края и, возможно, России в составе туристической группы, в которой по определению могут быть представители разных народов и этнических групп.

В сфере медицины уровень этнической терпимости составил 30,6 балла, что свидетельствует о заинтересованности респондентов в получении профессиональных медицинских услуг, независимо от этнической принадлежности врача.

Уровень этнической терпимости в сфере власти и управления составил 21,7 балла, что представляется высоким показателем с точки зрения конкуренции в органах власти и управления вообще. Однако эта конкуренция имеет собственное содержание и формы.

Так, лица первого и второго уровня в органах МСУ Пятигорска (глава и зам. главы города, председатель Думы, глава и зам. главы администрации в подавляющем большинстве принадлежат (идентифицируют себя) к русской этнической группе. Также они, в большинстве, являются коренными жителями Пятигорска, его уроженцами, что по определению предполагает патриотизм, верность интересам города и горожан. Эти факторы являются значимыми во мнении жителей города, которые на выборах отдают свои голоса известным в городе личностям, чей жизненный путь поэтапно состоялся на виду у горожан.

В этом плане межэтническая конкуренция в рядах управленцев органов МСУ не выражена, за исключением периода выборов главы и депутатов думы города, когда среди кандидатов проявляются «этнические активисты», прежде всего, армяне. Однако и представители данной этнической группы также относятся к старожилам Пятигорска, а не к представителям новых и новейших диаспорных групп, которыеполнили армянскую этническую группу за последние годы.

Электорально-избирательные процессы акцентируют этнический фактор и обостряют межэтнические отношения, проявляют интересы не только политических сообществ, но и этнических групп. Это типично для субъектов Северо-Кавказского

региона, где этничность рассматривается и используется не только как социальный, но и как политический фактор. Использование данного фактора позволяет расширить группы поддержки именно за счёт родственников, свойственников, за счёт представителей данной этнической группы и др.

Анкетирование предусматривало вопрос, который ставил перед респондентом конкретную проблему политического характера – проблему выборов главы города. Здесь подавляющее число респондентов проявили негативное отношение к возможности избрания на этот пост выходцев из соседних республик. Такой негатив связан с новой общественно-политической ситуацией в Пятигорске после образования СКФО и придания Пятигорску статуса административного центра СКФО.

Новый статус города и повысившийся интерес к нему со стороны жителей соседних республик вызывают опасения у населения. Проявляется недовольство уроженцев Пятигорска увеличением в городе числа субъектов и акторов общественно-политического и социально-экономического процессов – выходцев и республик – Кабардино-Балкарии, Карачаево-Черкесии, Чечни. Тем более очевидны опасения того, что «соседи» займут значимые места и должности в системе органов власти и управления.

В общественном дискурсе бытуют опасения «этнического захвата власти» в городе. Угроза «этнического рейдерства» в сфере власти, по мнению части респондентов, исходит именно от представителей северокавказских республик – политиков, бизнесменов, «олигархов» северокавказского масштаба, прежде всего, из Кабардино-Балкарии, Карачаево-Черкесии, Чечни, в меньшей степени из Дагестана и Северной Осетии-Алании. Опрашиваемые опасаются, что, приобретя политическую поддержку полпреда Президента РФ в СКФО, кто-либо из политических и управленческих фигур окружного масштаба сможет занять место главы города Пятигорска, организовав выборы с соответствующим желаемым результатом.

Также многие респонденты отрицательно отнеслись к гипотетическому участию в рядах полиции города выходцев из республик РФ СКФО. В целом, такое участие, по мнению респондентов, должно быть сведено к нулю или к незначительным показателям. Во многом это связано с тем, что качество работы силовых структур в республиках РФ СКФО неоднократно подвергалось критике на уровне Президента РФ.

Также ответы мотивированы тем, что в республиках отмечаются негативные явления и процессы, свидетельствующие о низком качестве деятельности полиции, прокуратуры, судов и др. Также респонденты опасаются, что присутствие в полиции, силовых структурах северокавказцев приведёт к распространению коррупции, клановости, местничества, кумовства. В этой связи жители города в своём большинстве против участия в полицейских структурах северокавказцев.

Низкий уровень терпимости - 22,5 балла – респонденты проявили в сфере семейных отношений. Ответы на вопрос о возможности браков с кавказцами, цыганами, мигрантами симптоматичны. Они в подавляющем большинстве отражают нацеленность на моноэтнические браки, практически исключают возможность браков с цыганами, мигрантами. В отдельных случаях опрашиваемые подчёркивали в качестве комментария, что они – противники смешанных браков, приводя убедительные, по их мнению, аргументы.

Ответы различались в возрастных группах, где наибольшую терпимость к межэтническим бракам проявили респонденты возрастной группы 18-29 лет, хотя и в этой группе проявлялось негативное отношение к бракам с цыганами.

Шкалирование уровня этнической терпимости по 100-бальной шкале по разным сферам даёт возможность уяснить ориентиры, представления и стремления жителей Пятигорска.

Так, в сфере «Занятость» нулевой уровень терпимости проявлен в 28 ответах, 10-бальный – в 27 ответах, 20-бальный - в 44

ответах, 30-балльный - в 31 ответе, 40-балльный - в 27 ответах. Наибольший уровень этнической терпимости – 100 баллов проявлен в 61 ответе, что составило 20,5% от всего числа опрошенных.

В сфере «Власть» нулевой уровень терпимости проявлен большим числом респондентов - 123 ответа, что составило 43,9% респондентов. Здесь же наибольший уровень терпимости – 100 – баллов отражено только в 19 ответах, что составило 6,8% от общего числа опрошенных. Основная часть ответов в данной сфере сосредоточена в пределах от 0 до 30 баллов.

В сфере «Учёба» наименьшая этническая терпимость проявилась в 17 ответах, наибольшая – в 53 ответах. При этом 10 баллов содержат 24 ответа, 20 баллов – 66 ответов, 30 баллов – 52 ответа, 40 баллов – 22 ответа, 50 баллов – 32 ответа.

В сфере «Семья» нулевую этническую терпимость проявило наибольшее число респондентов - 190 ответов. Также крайне низки остальные показатели, которые заканчиваются на 30 баллах – 14 ответов, 20 баллов – 22 ответа, 10 баллов - 64 ответа. Все остальные значения баллов не обеспечены ответами респондентов.

В сфере «Медицина» нулевой уровень этнической терпимости проявлен в 83 ответах, наибольший – 100 баллов – в 48 ответах. Существенную долю составляют ответы, соотносимые с 10 баллами - 67 ответов и с 20 баллами - 34 ответа. 30 баллов обеспечены 21 ответом и 50 баллов обеспечены 32 ответами.

В сфере «Общественные контакты» нулевой уровень этнической терпимости проявляется в 105 ответах. 10-балльный уровень – в 67 ответах, 20-балльный уровень – в 48 ответах, 30-балльный уровень – в 18 ответах, 40 - балльный – в 16 ответах.

В сфере «Досуг» нулевой, как и наиболее высокий уровень этнической терпимости проявляется в 52 ответах. 34 ответа соотносимы с 10 баллами, 63 ответа – с 20 баллами, 30 ответов – с 30 баллами, 17 ответов – с 40 баллами, 58 ответов – с 50 баллами.

Наиболее высокие показатели уровня этнической терпимости по 100 –балльной шкале (100 баллов) зафиксированы в сферах:

«Занятость» - 61 ответ,  
«Учёба» - 53 ответа,  
«Досуг» - 52 ответа,  
«Медицина» - 48 ответов.

Наиболее низкие показатели уровня этнической терпимости по 100 –балльной шкале (0 баллов) зафиксированы в сферах:

«Семья» - 0 ответов,  
«Общественные контакты» - 0 ответов,  
«Власть» - 19 ответов.

Опрос вызывал большой интерес у молодёжи. Молодым респондентам особенно нравились вопросы, предоставляющие возможность творческой оценки ситуации в межэтнических отношениях и общественно-политических процессах. Вместе с тем респонденты среднего и старшего возраста с большим скепсисом отнеслись к опросу, сомневаясь в его целесообразности и эффективном использовании его результатов.

Опрос позволил сконструировать общую картину общественных отношений (аспекты межэтнических отношений, отношений занятости, отношений местного населения и мигрантов). На основе данных опроса возможно осмыслить качество и динамику социально-экономических и общественно-политических процессов в Пятигорске, составить социальные прогнозы и разработать рекомендации для органов власти и управления и институтов гражданского общества для оптимизации миграционных трендов, адаптации трудовых мигрантов, профилактики межэтнической напряжённости.

В ближайшие годы миграция в Ставропольский край будет вялотекущей, но постоянной и определённым ростом.

Этот рост связан с несколькими обстоятельствами регионального и общероссийского характера. Среди них – дальнейшая реализация «Стратегии социально-экономического развития СКФО до 2025 г.», в том числе и в туристско-курортной сфере.



Планы Правительства РФ предусматривают интенсивное развитие региона КМВ после завершения Олимпиады Сочи-2014 и соответственное привлечение инвестиций, развитие инфраструктуры, появление новых рабочих мест, привлекательных, прежде всего, для молодёжи Северного Кавказа – Азербайджана и Армении, гораздо в меньшей степени - Грузии. Вероятно, большой миграционный интерес к Ставрополью и региону КМВ, будут проявлять выходцы из других новых независимых государств и зарубежных стран – Киргизия, Таджикистан, Туркменистан, Турция. Приток трудовых мигрантов в Пятигорск может продолжаться в связи с планами развития курорта, санаторного и туристического комплекса, а также в связи с развитием новых видов туризма – досугового, развлекательного, познавательного, этнотуризма, а также в связи с популяризацией новых видов спорта и спортивного образа жизни и с ребрендингом региона<sup>23</sup>.

В этой связи можно предположить усиление трудовой миграции и стремление мигрантов трудоустроиться в таких сферах, как строительство, сервис и услуги, торговля, извоз и др. При этом часть прибывающих трудовых мигранты, вероятно, будет представлять группы с низкой квалификацией, а также с общим низким социальным цензом (подсобные рабочие, разнорабочие, грузчики, уборщики и др.). Иную часть могут составить кадры с узкими специализациями - дизайнеры рекламы, полиграфии, интерьеров и ландшафтов, работники таких сфер, как PR-менеджмент, фотоискусство и фотодизайн, референтура, офисная деятельность, а также работники сферы благоустройства, организаторы праздничных, юбилейных, торжественных,

памятных акций и мероприятий, инструкторы, тренеры, охранники и др.

В Пятигорск будет продолжаться учебная миграция молодёжи из соседних северокавказских республик, хотя наиболее популярному вузу – Пятигорскому государственному лингвистическому университету - с 2012 г. составляет конкуренцию образованный в этом году Северо-Кавказский федеральный университет, располагающийся в Ставрополе и в Пятигорске.

Также будет происходить миграция из Пятигорска и региона КМВ, прежде всего, молодёжи, которая стремится к высоким жизненным ориентирам (успешное трудоустройство, карьерный рост, достойная зарплата, качественная социальная среда). Эти мотивы провоцируют отъезд части молодёжи с высшим и средним специальным образованием (представителей разных этнических групп) в Ростовскую область, Краснодарский край, а также в Москву и Московскую область (Тула, Тверь, Рязань).

Данные процессы актуализируют усилия органов власти и управления разного уровня по реализации эффективной миграционной политики, которая включает выявление миграционной емкости региона и его территорий, а также конкретных муниципальных образований - в данном случае - Пятигорска. Расширяются и усложняются задачи таких ведомств и учреждений, как Межрегиональное управление ФМС России по СКФО, Межрегиональное управление Министерства регионального развития по СКФО, ГКУ «Межрегиональный ресурсный центр», Управление ФМС России по Ставропольскому краю и др.

Очевидно, что политика в отношении мигрантов должна сочетать политико-правовое, социально-экономическое и культурно-религиозное направления и что решение проблем миграции не сводится к решению проблемы оптимизации межэтнических и межконфессиональных отношений. Предпочтительным направлением политики в отношении мигрантов является социальная интеграция и культурно-языковая адаптация. Также важно, чтобы

<sup>23</sup> См.: Культура и пространство. Книга 3. Этнокультурный бренд и историко-культурные образы в инновационном развитии Северо-Кавказского региона. Сборник научных статей. - Ростов-на-Дону – Пятигорск: Изд-во СКАГС, 2012.

миграционная политика соотносилась с содержанием и принципами реализации в СКФО государственной национальной политики РФ – политики по достижению национального согласия.

Применительно к специфическим условиям Ставропольского края необходимо разработать Концепцию краевой миграционной политики и целевой программы адаптации и интеграции мигрантов. Оба документа должны быть увязаны с краевыми концепциями реализации государственной национальной политики, противодействия терроризму и религиозному экстремизму, развития казачества, этнокультурного развития, упрочения межэтнических и межконфессиональных отношений.

Следует учредить межведомственную комиссию по решению вопросов, связанных с миграционной емкостью территорий края и реализовать комплексный подход при соотношении квотирования вакансий для трудовых мигрантов с экологическими, социально-экономическими, демографическими и иными возможностями принимающих территорий.

Целесообразно включить разделы об организации трудовой и учебной миграции, об обмене высококвалифицированными кадрами и специалистами в договоры сотрудничества между Ставропольским краем и другими субъектами Российской Федерации.

Необходимо проводить систематические мониторинговые оценки потребности Ставропольского края и его территорий (региона КМВ, Пятигорска) в высококвалифицированных специалистах в сферах, требующих государственной поддержки – медицина, образование, сельскохозяйственная техника технология, информатизация – для целевого приглашения кадров высокого уровня (в том числе из-за рубежа) с их социальным и материальным обустройством в крае.

Необходимо на уровне органов государственной власти и администраций муниципальных образований Ставропольского края с участием учёных и экспертов организовать мониторинг социальных по-

следствий миграционных процессов с составлением прогнозов и сценариев развития этнодемографической ситуации и выявлением конфликтогенных факторов.

Важно акцентировать роль, ресурсы, факторы Ставропольского края, региона КМВ, Пятигорска в решении проблем миграции в рамках Совета по вопросам миграции, вынужденных переселенцев и беженцев при полномочном представителе Президента РФ в СКФО.

Необходимо расширять и популяризировать деятельность ГКУ «Межрегиональный ресурсный центр» (г. Пятигорск), привлекать волонтеров, экспертов, общественных активистов для информирования общественности о позитивных результатах трудоустройства местного населения и трудовых мигрантов.

Необходимо в вузах Ставрополя организовать подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников органов власти и местного самоуправления в сфере управления миграционными процессами и профилактики общественных конфликтов.

Необходима систематическая деятельность властей и структур гражданского общества по стимулированию интеграции, вхождению мигрантов в социальную и культурную среду местного населения Ставрополя (языковые курсы, просвещение в области истории, традиций, повышение правовой осведомлённости, распространение информации об этнокультурных и этноконфессиональных особенностях региона).

Целесообразно создавать в системе дополнительного образования вузов Ставрополя, прежде всего, Ставрополя и Пятигорска, центры тестирования, площадки приобретения социальных компетенций для трудовых мигрантов и приезжих студентов.

Следует создавать условия для взаимодействия мигрантских общественных организаций с правозащитными организациями, уполномоченными по правам человека и ребёнка в Ставропольском крае, с

общественными и этническими советами, с казачьими общинами.

Необходимо стимулировать средства массовой информации Ставропольского края и Пятигорска к максимально достоверному отражению миграционных про-

цессов, ответственному и объективному изложению проблем миграции, к популяризации роли русского языка, русской культуры, традиций местного полиэтничного населения.

## Республика Адыгея: настороженная терпимость

*Цветков О.М.*

Исследование проведено с 1 июня по 14 июля 2012 г. Получены и обработаны 300 анкет массового опроса и 46 интервью по анкете эксперта. В ходе массового опроса было опрошено 129 мужчин и 171 женщина. Из них количество лиц в возрасте 18-29 лет составило 64 чел.; в возрасте 30-49 лет – 129 чел.; в возрасте 50 и более лет – 102 чел. Массовый опрос проведен в организации, представляющей органы государственной власти (одно предприятие, 30 чел.); организации, представляющей органы местного самоуправления (одно предприятие, 24 чел.); бюджетных организациях (2 предприятия, 60 чел.); акционерных производствах (2 предприятия, 30 чел.); коммерческих организациях (4 предприятия, 126 чел.). Было также опрошено 30 чел. из числа лиц, ищущих работу и обращающихся в службу занятости. Все опрошенные проживают в Майкопе или поблизости от него в течение двух и более лет.

В ходе исследования возникали сложные, трудно преодолимые проблемы. Несмотря на поддержку представителей региональной власти в лице главы Госкомитета Республики Адыгея по делам национальностей, СМИ и связям с соотечественниками, а также помощницы Главы республики, представители большинства акционерных обществ отказали в проведении массового опроса на их предприятиях. В одних случаях – без указания мотивов; в других – ссылаясь на «некорректность» вопросов анкеты массового опроса и даже на то, что они, якобы, «провоцируют межнациональную рознь». В одном акционерном обществе, где удалось договориться о проведении исследования, опрос был прерван по инициативе администрации под теми же предлогами. Это повлияло на выборку исследо-

вания, которая была немного смещена. Мотивы отказов руководителей акционерных обществ (как и некоторых других организаций) были следующими.

Во-первых, надо полагать, никто из них не видит в социологическом исследовании способа реально повлиять на ситуацию на их предприятиях. Вокруг проблем занятости и миграции, межэтнической сферы и др. ведется огромное количество разговоров, эффективность которых крайне сомнительна.

Во-вторых, руководители предприятий могут опасаться непредвиденных и негативных для них последствий, которые могут наступить в случае «непредсказуемого» высказывания их подчиненными несанкционированных мнений. Производство представлений об общественно-политической жизни Адыгеи, включая межэтническую сферу и миграцию, является исключительной монополией правящей бюрократии, а несанкционированное его производство таких представлений может быть наказуемо. Чтобы не нарушать эту монополию и не вступать в плохо известную им область, большинство руководителей акционерных предприятий предпочли отказаться от проведения опроса.

В-третьих, отказ в проведении опроса мог быть также мотивирован и тем, что руководители акционерных обществ не хотели пускать интервьюеров в производственные помещения ни во время работ (что отвлекает работников и противоречит технике безопасности), ни во время обеденного перерыва.

Решить проблему с опросами в акционерных обществах не удалось несмотря даже на то, что глава республиканского Госкомитета по национальностям ходатайствовал перед руководителем Ассоциации про-

мышленников и предпринимателей об организации опроса. Руководитель Ассоциации считал вопросы анкеты «некорректными» и долго объяснял, что он «не может себе позволить» проведение исследования. Он также считал вопросы анкеты манипуляционными, выразившись в том духе, что они «в темную» манипулируют респондентом.

Хождение по АО, бесконечные переговоры с их руководителями или лицами, представляющими их интересы, обращения за помощью к чиновникам отняли очень много времени. В сложившихся условиях и в связи с тем, что сроки, отведенные на проведение опросов заканчивались, по согласованию с московским офисом было решено опрашивать представителей коммерческих организаций а также работников акционерных обществ (в последнем случае – не по месту их работы). Это, на наш взгляд, отчасти оправдано тем, что социальный статус, зарплата, «престижность» и представления данных категорий респондентов – т.е., работников коммерческих и акционерных предприятий – по интересующей нас теме во многом схожи. Подавляющее большинство акционерных обществ Адыгеи мало отличается от коммерческих предприятий.

Много времени отняла также организация опроса в мэрии. Написанное на имя мэра письмо получило статус письма «частного лица», (поскольку оно было написано не от имени юридического лица) и, в соответствии с действующим законодательством, ответ на него можно было ждать в течение месяца. Ускорить процесс помогли личные связи. На опрос в мэрии ушло более недели, при этом телефоны респонденты по большей части указывать не желали. В городской администрации также нашлся один работник среднего звена, который считал анкету опасной для интересов общества и даже назвал его руководителя «врагом» и просил передать его мнение в Москву.

Сравнительно быстро была достигнута договоренность с помощницей Главы республики о проведении опроса среди госслужащих республиканского «Белого До-

ма». Правда, условием было то, что госслужащие заполняют анкеты самостоятельно. При этом были указаны телефоны не всех респондентов. Пришлось принять такие условия.

Помощница Главы республики также помогла организовать опрос работников службы занятости и опрос безработных. Самостоятельно и при содействии Госкомитета по делам национальностей удалось организовать проведение опроса в бюджетных и коммерческих организациях.

В бюджетных организациях, в частности, в исследовательском институте, а также в Государственном комитете Республики Адыгея по делам национальностей, СМИ и связям с соотечественниками, а также при общении с помощницей Главы республики большое влияние имел авторитет академика РАН В.А. Тишкова, который написал письма с просьбой о содействии исследованию. Опросы там были проведены быстро и без проблем.

Однако принудить руководителей акционерных обществ к проведению опросов на акционерных обществах госслужащие, с которыми мы имели контакты, не могли, поскольку это выходило за пределы их компетенций.

Было также трудно соблюсти выборочные квоты, предполагающие деление бюджетных предприятий на «престижные, с высокими зарплатами» и «не престижные, с низкими зарплатами». Зарплаты на бюджетных предприятиях Майкопа везде примерно одинаково низки, а работа на них не является особо престижной. Исключением является работа в органах госвласти, которая считается престижной и высокооплачиваемой.

При отборе экспертов удалось соблюсти большинство рекомендаций московского офиса по их отбору. Из 46 опрошенных экспертов 3 чел. представляли органы госвласти, 12 чел. – службу занятости; 10 чел. – руководство обследуемых предприятий; 3 чел. – научных работников; 9 чел. – общественные организации; 1 – депутат и 2 журналиста.

Уровень осведомленности экспертов разнился. В то время как многие работники государственных организаций были далеки от интересующей нас темы и, нередко, отвечали на вопросы формально, представители общественных организаций, особенно этнических, проявили большую заинтересованность в теме исследования. При этом уровень их осведомленности был довольно высок, хотя некоторые из них и демонстрировали отдельные негативные стереотипы в отношении, например, мигрантов и некоторых национальностей. Большой уровень осведомленности проявила сотрудница республиканского министерства, курирующего процессы привлечения иностранной рабочей силы.

Явно усложняло проведение опроса необходимость указания телефонов респондентов. Фактически, это означало, что опрос утрачивает анонимный характер. Это сильно препятствовало проведению опроса ввиду нежелания многих респондентов высказывать персональные точки зрения по вопросам межнациональных отношений.

Претензии к содержанию анкеты массового опроса, высказанные некоторыми респондентами-адыгейцами, сводились к тому, что вопросы «о кавказцах из соседних республик» не столько побуждали их сосредоточиться на смысле вопросов, сколько вспомнить о том, что они тоже кавказцы и возмутиться тем, что их выделяют из числа других российских граждан. Местные русские также настороженно относились к вопросам об отношении к выходцам из соседних республик Кавказа.

Большую помощь в преодолении указанных и иных сложностей, а также в проведении всей работы оказали сотрудники московского офиса ИЭА РАН и Сети этнологического мониторинга и раннего предупреждения конфликтов. Они оперативно отвечали на все возникающие вопросы, давали исчерпывающие объяснения по любому поводу и были доступны не только в течение рабочего дня, но и до позднего вечера. Без их помощи проведение опроса, а также составление итоговых баз данных и

иных документов, исследование по такой теме вряд ли было бы возможно.

Социально-экономическое развитие Республики Адыгея в 2012 г. характеризуется положительной динамикой роста. К позитивным тенденциям социально-экономического развития относятся: рост доходов республиканского бюджета, снижение безработицы, рост промышленного производства, увеличение оборота розничной торговли, увеличение денежных доходов населения, увеличение прибыли предприятий, увеличение объемов сельскохозяйственного производства.

Результаты исследования показывают, что в целом ситуацию в сфере занятости можно оценить как удовлетворительную. Хотя в момент написания данного материала Адыгея оценивается как регион с напряженной ситуацией на рынке труда, в реальности в последнее десятилетие уровень безработицы редко понимается здесь выше 2%. А в Майкопе, административном центре Республики Адыгея, он, как правило, еще ниже. Проблема Майкопа (и еще одного района республики – Тахтамукайского) состоит, на наш взгляд, не столько в том, что здесь нет вакантных рабочих мест, а в том, что они, как правило, низкооплачиваемы.

Вероятно, этим объясняется небольшое, на наш взгляд, количество людей, обращающихся в службу занятости г. Майкопа (тех, кто хотел бы найти работу - любую или более высоко оплачиваемую), которая, как правило, предлагает преимущественно низкооплачиваемые рабочие места. Так, по результатам исследования, в службу занятости обращалось 40 чел. (т.е., 13%) от общего числа опрошенных. Из них 30 чел. были предусмотрены выборкой исследования, т.е. были найдены и опрошены нами преднамеренно. И только 10 чел. (3%) попали в число респондентов случайно. В то же время на вопрос «Искали ли Вы за последние два года подходящую работу самостоятельно или через знакомых?» утвердительно ответило более чем вдвое большее количество людей – 88 чел. (29%); из них 54 женщины и 34 мужчины. Таким образом,

большинство жителей Майкопа, по нашим данным, ищут подходящую работу, минуя городскую службу занятости. По данным Управления государственной службы занятости населения Республики Адыгея в Майкопе в 1-м квартале 2012 г. в службу занятости обратилось 793 чел. (за аналогичный период прошлого года – 1158 чел.)<sup>1</sup>.

Характерно значительное превышение имеющихся вакансий в Майкопе над количеством граждан, ищущих работу.<sup>2</sup> Количество имеющихся вакансий значительно превышает численность незанятых граждан также в Тахтамукайском районе. В других районах республики количество вакансий намного ниже количества граждан, ищущих работу.

Тем не менее, 40% от числа опрошенных нами экспертов считает, что за последние несколько лет ситуация на местном рынке труда скорее обострилась. Примерно столько же, однако, (35%) считают, что ситуация не изменилась. А 10% сочло, что она скорее улучшилась.

С точки зрения экспертов, наиболее высока конкуренция за рабочие места в торговле (так считает 36% от общего числа экспертов), в сфере государственного управления, финансов, судебной и правоохранительной систем (26%) а также в промышленности и в строительстве. В то же время, называя конкретные предприятия, эксперты сказали, что наиболее сильна конкуренция в магазинах розничной торговли (15%), на городских рынках (13%), на акционерном обществе «Картонтара» (13%), акционерном обществе «Машиностроительный завод» (10%) и на предприятиях, специализирующихся на строительстве различных объектов (10%). Наиболее высока конкуренция, с точки зрения экспертов, на таких направлениях коммерции как торговля потребительскими товарами (39%), торговля овощами и фруктами (16%), в сфере ресторанного бизнеса и кафе

(13%), на городских рынках (10%) и в перевозках грузов (10%). 10% экспертов при этом сочло, что в Майкопе нет конкуренции за рабочие места, в то время как 30% придерживаются противоположной точки зрения.

Судя по результатам массового опроса, работники различных организаций и предприятий Майкопа предпочитают держаться за те рабочие места, которые занимают. За последние 2 года один раз меняли место работы только 10%; а более одного раза еще меньше – 5%. При этом также 10% опрошенных указали, что они «теряли» рабочее место один раз, а 5% - «теряли рабочее место» более одного раза. 84% от общего числа опрошенных места работы не меняли и не теряли.

36% из тех, кто менял за последние два года место своей работы, объяснили это тем, что стремились найти более высокооплачиваемое место. Такое же количество опрошенных затруднилось объяснить причины перехода на новую работу. 11% объяснило перемену работы тем, что «нужны средства на жизнь»; 9% - тем, что «нужен карьерный и профессиональный рост»; 7% - тем, что «необходима работа по специальности».

В числе причин, из-за которых лишались места работы, были названы:

- возраст или состояние здоровья – 10%;
- «не сработался с другими сотрудниками» - 13%;
- «мое место занял приезжий» - 6%;
- другая причина – 33%;

Затруднились ответить на этот вопрос 39%.

Основная же масса опрошенных (84%) за последние два года работы не меняла.

Как представляется, ограниченная мобильность жителей Майкопа на рынке труда вызвана особенностями структуры городской экономики, которая не может предоставить особо привлекательных высокооплачиваемых рабочих мест, которые бы стремились занять их соискатели. Примерно одинаковый уровень зарплат на государственных и коммерческих предприятиях в большинстве случаев делает бессмыслен-

<sup>1</sup> Основные показатели деятельности управления государственной службы занятости населения Республики Адыгея за январь-март 2012 г. (<http://www.zanad.ru>).

<sup>2</sup> Там же

ным переход с одного места работы на другое. А те немногие предприятия, которые могут предоставить относительно высокую зарплату (в Майкопе – это примерно, от 20 тыс. руб. и более) предлагают, в основном, тяжелую физическую работу, например, работу станочников. К тому же, как выявилось в процессе исследования, некоторые предприятия Майкопа, например, Редукторный завод, нуждаются в квалифицированных рабочих кадрах, которые на местном рынке труда в дефиците. Это заставляет местных работодателей искать рабочую силу за пределами Майкопа и, часто, за пределами РФ – например, в Белоруссии, где есть квалифицированные рабочие кадры, а уровень зарплат не очень высок и уступает российским и даже майкопским.

Дефицит квалифицированных рабочих кадров обусловлен, на наш взгляд, деградацией промышленности в Майкопе в послевоенные годы, вызывавший, в свою очередь, деградацию профессионального образования.

В числе основных мотивов, определяющих поведение жителей Майкопа на рынке труда, главным является получение высокой зарплаты. При ответе на вопрос «Что для Вас важнее: получать хорошую зарплату или продвигаться по службе (занимать более высокие должности)?» ответы распределились следующим образом:

- получать хорошую зарплату – 52%;
- продвигаться по службе – 3%;
- и то, и другое – 36%;
- ни то, ни другое – 2%;

Затруднились ответить на этот вопрос 7% опрошенных.

Почти 86% опрошенных сказали, что в ближайший год или два будут что-либо предпринимать, чтобы увеличить доходы своих семей. И почти 73% отметили, что будут стараться улучшить жилищные условия. Свое нынешнее материальное положение респонденты оценили так: как хорошее – 29%; затруднительное – 44%; тяжелое – 7%. Остальные затруднились ответить на этот вопрос. (Заметим, что в адыгской традиции не принято жаловаться на тяжелое материальное положение, и поэтому какая-

то часть респондентов-адыгейцев могла не признаться в том, что испытывает материальные затруднения).

На наш взгляд, тот факт, что при поиске работы только 3% ориентируются на возможность продвижения по службе, является тревожным сигналом. По сути это означает, что для подавляющего и абсолютного большинства жителей Майкопа вертикальная мобильность не имеет привлекательности и, следовательно, сами по себе социальные лифты, т.е., их наличие или «закупоренность», не являются значимыми для местного рынка труда. Вполне возможно, что стремление большинства соискателей рабочих мест получать высокую зарплату в ущерб карьерному росту объясняется общим низким уровнем жизни. Возможно также, что процесс продвижения по службе представлялся опрошенным слишком сложным, требующим чрезмерных усилий и других неприемлемых для них «жертв».

В какой-то мере объяснить массовое нежелание респондентов продвигаться по службе позволяли их ответы на вопрос «Если Вы хотели бы продвигаться по службе, то какие существуют препятствия?» На этот вопрос были получены следующие ответы:

- не хочу продвижения по службе -10%;
- препятствий для продвижения по службе у меня нет – 28%;
- есть препятствия по возрасту или по состоянию здоровья – 8%;
- более высокие должности получают приезжие – 1%;
- другая причина – 29%;

Затруднились ответить на этот вопрос 25%.

Рискнем предположить, что часть респондентов, сославшихся на «другую причину» и/или затруднившихся ответить на указанный выше вопрос, могли назвать в качестве препятствующих продвижению по службе причин те из них, которые связаны с тем, что Адыгея является «национальной республикой», т.е., причины, вытекающие из практикуемого в Адыгее раздела власти между представителями титульной и не титульной этнических групп. Как и во мно-



гих других «национальных республиках», представители титульной национальности на практике имеют здесь преференции, хотя они и не носят абсолютного характера, т.е., далеко не все адыгейцы пользуются ими.

Однако, независимо от национальности работающих, в целом наблюдается высокая тревожность жителей Майкопа, обусловленная их опасениями потерять свои рабочие места или постоянный заработок. Так, на вопрос «Возникают ли у Вас опасения, что можете потерять постоянное место работы или постоянный заработок?», были получены следующие ответы:

- иногда возникают - 39%;
- часто возникают – 11%;
- нет, не возникают – 39%;
- затрудняюсь ответить – 12%.

Большую, на наш взгляд, помощь в снятии такого рода опасений а также в поиске работы оказывает жителям Майкопа и других населенных пунктов республиканская служба занятости. Так, например, в момент написания данного материала на официальном сайте этой службы, была размещена информация об имеющихся более чем 9 тыс. вакантных рабочих мест, с указанием размера заработной платы, работодателя, его адреса и пр.

Вообще говоря, республиканская служба занятости за истекшие послесоветские годы превратилась, на наш взгляд, в хорошо работающий, отлаженный и эффективный государственный институт. Впервые она была образована в Адыгее еще в 1991 г. Тогда решением Адыгейского областного Совета народных депутатов от 26.06.1991 г., № 196 был создан областной центр занятости населения. Указом Президента Республики Адыгея № 50 от 27.04.93 г. он был преобразован в Комитет Республики Адыгея по занятости населения. Приказом Министерства труда и социального развития РФ от 27.07.1998 года № 276-К Комитет по занятости населения реорганизован в Департамент федеральной государственной службы занятости населения по Республике Адыгея. Приказом Федеральной службы по труду и занятости от 25.02.2005 года № 24

«О переименовании территориальных органов Федеральной службы по труду и занятости» Департамент Федеральной государственной службы занятости населения по Республике Адыгея с 1 апреля 2005 г. был переименован в Управление федеральной государственной службы занятости населения по Республике Адыгея. Указом Президента Республики Адыгея от 11 декабря 2006 г. № 96 «Об изменении в структуре исполнительных органов государственной власти Республики Адыгея» было образовано Управление государственной службы занятости населения Республики Адыгея.

В настоящее время основными направлениями деятельности службы занятости населения Республики Адыгея являются:

- оценка состояния и прогноз развития занятости населения в Республике Адыгея;
- информирование о положении на рынке труда;
- разработка и реализация республиканских программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, испытывающих трудности в поиске работы;
- содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям - в подборе необходимых работников;
- организация мероприятий активной политики занятости населения;
- осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;
- осуществление контроля над обеспечением государственных гарантий в области занятости населения.

Проблемы занятости находятся также в центре внимания республиканского руководства. Они также неоднократно обсуждались во время рабочих встреч руководства Адыгеи и руководителей страны.

В республике действуют республиканская и ведомственные программы по снижению напряженности на рынке труда. Постановлением Кабинета Министров Адыгеи от 20 января 2012 г. была утверждена Про-

грамма дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда Республики Адыгея, на 2012 г. Она разработана в соответствии с постановлением Правительства РФ от 26 декабря 2011 г. № 1146 «О предоставлении и распределении в 2012 году субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации» и законодательством Республики Адыгея. Республиканское Управление государственной службы занятости было определено данным Постановлением уполномоченным исполнительным органом государственной власти Адыгеи для осуществления взаимодействия с Федеральной службой по труду и занятости, обеспечивающим разработку и внесение на рассмотрение Кабинета Министров Республики проектов законов и предложений. В Программе четко обозначены ее цель, задачи и срок реализации.

Целью Программы является снижение напряженности на рынке труда Республики Адыгея.

Для достижения поставленной цели определены следующие задачи: 1) повышение конкурентоспособности на рынке труда работников организаций, включая работников, находящихся под риском увольнения, и ищущих работу граждан; 2) стимулирование сохранения и создания рабочих мест. Программа является краткосрочной и реализуется в течение 2012 г. Общий объем финансирования Программы составляет 29313,2 тыс. руб.. Объем финансирования за счет средств республиканского бюджета составляет 1465,7 тыс. руб. Для реализации Программы предполагается привлечение субсидии из федерального бюджета на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда, в размере 27847,5 тыс. руб.

Явным достоинством Программы является то, что ее предполагаемые результаты измеряемы. Так, например, в программе предусмотрено 1) содействия трудоустройству 16 незанятых инвалидов, 6 родителей,

воспитывающих детей-инвалидов, и 30 многодетных родителей на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места; 2) опережающего профессионального обучения и стажировки 300 работников организаций, включая работников, находящихся под риском увольнения; 3) стажировки 175 выпускников учреждений профессионального образования, в том числе в других субъектах Российской Федерации; 4) профессионального обучения и аттестации 50 ищущих работу граждан с целью получения документа, удостоверяющего профессиональную квалификацию; 5) содействия трудоустройству 202 безработных граждан на дополнительные рабочие места, созданные гражданами из числа безработных, открывших собственное дело в рамках региональных программ по снижению напряженности на рынке труда. И др.

Однако ни республиканская, ни городская (майкопская) службы занятости не уполномочены (да и не в состоянии) решать выходящие за пределы их компетенций *социальные* проблемы, возникающие как следствие трудовой (и не трудовой) миграции, а также противодействовать этнической ксенофобии.

Массовый и экспертный опрос выявили, что с точки зрения опрошенных, миграция оказывает незначительное воздействие на рынок труда Майкопа, включая отсутствие серьезного влияния на конкуренцию за рабочие места. 70% экспертов считают, что влияние мигрантов на ситуацию с занятостью в Майкопе в последние годы было незначительным. 15% экспертов сочло, что оно было значительным. И еще 15% экспертов затруднились ответить на этот вопрос. 75% экспертов полагают, что из тех рабочих мест, которые могли бы занимать местные жители, мигранты занимают незначительную часть (значительную часть – 12%; мигранты вообще не занимают такие места – 2%).

О неактуальности темы трудовой миграции косвенно говорит, на наш взгляд, и то, что, с точки зрения подавляющего большинства экспертов (85%), средства массовой информации никогда не сообщают о

том, что мигранты занимают в Майкопе выгодные рабочие места, а местным жителям эти места не достаются. Половина экспертов считает, что они сообщают о мигрантах в Майкопе больше нейтральной информации (больше позитивной – 7%; , больше негативной – 2%). Примерно каждый пятый эксперт сказал в комментариях к этому вопросу анкеты о том, что о трудовых мигрантах СМИ вообще ничего не сообщают. В ходе массового опроса выяснилось, что из 70 чел., которые за последние два года лишились места работы, только 4 чел. сказали, что их место занял приезжий. При этом, разумеется, не факт, что это был приезжий из зарубежного государства. О том, что приезжие занимают более высокие должности, сказал лишь 1% от массива. Таким образом, в массовом и экспертном сознании не зафиксировано сформировавшихся установок на то, что мигранты стали серьезными конкурентами местного населения на городском рынке труда.

Тем не менее, 27% экспертов сказали о том, что в связи с мигрантами возникают конфликты в трудовой сфере. При этом 5% экспертов считает, что такие конфликты возникают часто. 40% экспертов сказал о том, что конфликтов в трудовой сфере не возникает. И 32% экспертов затруднились определенно ответить на этот вопрос.

Те эксперты, которые считают, что в связи с мигрантами конфликты в трудовой сфере возникают, назвали отрасли, предприятия и направления коммерции, где такие конфликты, с их точки зрения, происходят. Среди отраслей лидирует торговля (47%) а также промышленность и строительство (40%). Среди предприятий – магазины розничной торговли (20%), городские рынки (20%) и строительство разных объектов (20%). Среди направлений коммерции – торговля потребительскими товарами (50%).

Эксперты считают, что мигранты работают, в основном, на стройках (35% экспертов), в торговле (18%) и на городских рынках (11%), на промышленных предприятиях (6%).

В числе национальностей мигрантов, которые работают в Майкопе, эксперты чаще всего упоминали таджиков, армян, узбеков, курдов, азербайджанцев и вьетнамцев. Худшую оценку «взаимоотношений» мигрантов с местным населением получили у экспертов курды (1,9 по пятибалльной шкале); лучшую – вьетнамцы – 3,6. Остальные оценки распределились следующим образом: узбеки – 3,4; таджики – 3,1; азербайджанцы – 3,0; армяне – 2,8.

Как представляется, здесь нужны комментарии. На самом деле, в Майкопе работает ничтожное, на наш взгляд, количество курдов и выходцев из стран Центральной Азии. Курды проживают, в основном, в Красногвардейском районе республики. А мигранты из стран Центральной Азии сосредоточены, главным образом, в тех районах Адыгеи, которые примыкают к Краснодарскому и краю и Краснодару и где ведется интенсивное строительство жилья, крупных торговых центров и иных объектов. Количество постоянно и временно проживающих в республике курдов и выходцев из стран Центральной Азии, согласно официальной статистике, немногим превышает по 3 тыс. человек соответственно. Действительно заметной этнической группой в Адыгее становятся армяне. Согласно официальной статистике их здесь живет немногим более 15 тыс., хотя, по некоторым оценкам - больше.

На самом деле, оценки некоторыми экспертами (в основном, лидерами и активистами общественных организаций) взаимоотношений местного населения с мигрантами обусловлены, на наш взгляд, не столько ситуацией на рынке труда, сколько определенной этнически окрашенной борьбой за политические, культурно-информационные, символические и иные ресурсы. Эта конкуренция хорошо прослеживается в общественно-политической сфере, которая привязывается теперь еще и к проблеме трудовой миграции. Так, например, на очередном съезде влиятельной адыгейской общественной организации «Адыгэ Хасэ – Черкесский Парламент», время проведения которого совпало со

временем проведения данного исследования, большое внимание было уделено «этно-конкурентной борьбе» (термин главного докладчика на съезде). Вот что сказал на съезде Адам Богус, руководитель этой организации (здесь нужна длинная цитата, которая позволит прочувствовать имеющуюся в адыгской среде интенции по интересующему нас вопросу):

«Мы (адыги – *аemt.*) как нация не сформировали стратегии своего развития <...>. А ведь нам надо четко понимать, несмотря на то, что мы живем в дружественной среде братских народов России – никто не отменял здоровую конкуренцию между этносами, это главное условие успешного поступательного развития нашей страны. Но мы адыги не готовы к этой конкуренции ни в малейшей части. <...>. В результате мы имеем то, что имеем. А имеем следующее: например: 1. В Адыгее происходят весьма тревожные демографические изменения. За первые 5 месяцев текущего года в миграционной службе Адыгеи стало на учет более 4770 человек. Армян - 25%; - азербайджанцев -11%; таджиков -12%; - узбеков-23%; украинцев – 9%; вьетнамцев -188 граждан.

Все эти люди приехали заниматься трудовой деятельностью в Адыгею. Многие из них остаются здесь навсегда. Скажем, число жителей республики армянской национальности достигло, по некоторым данным, 30 тыс. человек. Не пропорционально быстро растет число жителей курдской национальности. По данным той же миграционной службы, растет число правонарушений со стороны трудовых мигрантов. Параллельно с легальной миграцией идет нелегальная миграция. При этом важно понимать, что РА не вошла в федеральную программу переселения соотечественников из-за рубежа в целях пополнения трудовых ресурсов республики, то есть мы не можем пользоваться преференциями этой программы для возвращения на родину наших соотечественников, скажем, из Сирии, поскольку считается, что в РА нет дефицита рабочей силы. Но рабочая сила активно прибывает и представлена она народами не

очень близкими нам в культурном и ментальном планах. Если в таком большом мегаполисе, как Москва азиатские гастарбайтеры создали серьезные проблемы в сфере трудовой конкуренции, то в маленькой Адыгее такие проблемы просто будут гарантированы. Эти люди принесут с собой религиозную и духовную культуру, а тут не трудно предсказать конфликты с местными устоями и порядком. <...>. 2. Кроме того, беспокоит еще то, что в п. Яблоновском и в п. Энем идет активное жилищное строительство. Казалось бы, и слава Аллаху: но покупают все построенные квартиры не жители Адыгеи, а приезжие из других регионов. Хотим мы того или нет происходит мощная этно-экспансия (интервенция), колоссально меняется национальный, демографический состав республики. В отличие от граждан разных национальностей, давно живущих вместе с нами в Адыгее, новоселы с трудом воспринимают особенности менталитета, уклады жизни и обычаи коренного населения. В п. Яблоновском уже были инциденты, когда новоселы высказывали недовольство обрядами свадеб и похорон, проводимых по адыгским обычаям. Даже высказывали требования, что их надо запретить. Есть обоснованные опасения, что здесь назревают конфликты, а за ними, обычно, следуют обиды, нарушенные права, оскорбленные чувства. Тут бы предпринять меры предупреждения, но пока никаких мер не предпринимается и даже не планируется»<sup>3</sup>.

Таким образом, пока в Москве различные политические силы на разных уровнях рассуждают о необходимости стимулирования политической конкуренции, в Адыгее актуализируется и легитимируется тезис об «этно-конкурентной борьбе» как «главном условии успешного поступательного развития».

Представляется очевидным, что количественное увеличение в Адыгее представителей любых этнических групп, кроме

<sup>3</sup> <http://www.natpress.ru/index.php?newsid=7674> (Орфография и пунктуация первоисточника сохранена).

адыгских, будет восприниматься лидерами и активистами адыгейских общественных организаций болезненно и именно так воспринимается уже сейчас.

Надо заметить также, что приток мигрантов в Россию болезненно воспринимается русскими националистами практически повсеместно по РФ.

Очевидно также, что, независимо от мнений этнических либо русских националистов, миграционные потоки нуждаются в государственном регулировании, поскольку на самом деле могут привести к осложнениям общественно-политической ситуации.

Следует заметить также, что зарубежные адыги, переехавшие на постоянное или временное место жительства в Майкоп и другие населенные пункты Адыгеи, в ходе исследования ни одним из опрошенных не были отнесены к числу «мигрантов». Хотя на самом деле этот аспект миграции играет в общественно-политической жизни Майкопа и Адыгеи большую роль. Содействие переезду зарубежных адыгов в Адыгею рассматривается адыгейскими этническими организациями как важнейшая задача. Много внимания проблеме зарубежных адыгов уделяет и республиканская власть.

Общая численность зарубежной адыгской диаспоры оценивается в 3 - 5 млн. чел. Большой разброс в оценках ее количества объясняется тем, что в большинстве стран, где проживают адыги, статистический учет по этническому признаку не ведется. Поэтому наряду с приведенными цифрами, в научной и общественно-политической литературе можно встретить и другие.

Подавляющая часть зарубежных адыгов живет в Турции. Считается, что в этой стране их примерно 4 миллиона. Относительно большие – от нескольких десятков до сотен тыс. чел. - адыгские диаспоры имеются также в Ливии, Иордании и Сирии. В других странах численность зарубежных адыгов существенно ниже. Так, в Германии их насчитывается 20 тыс. чел, по 5 тысяч - в Египте, Израиле и США. В настоящее время адыги живут почти в пятидесяти странах мира.

Зарубежная адыгская диаспора образовалась в результате Кавказской войны XIX века, которая формально длилась с 1817 по 1864 годы. Для большей части адыгов она обернулась настоящей катастрофой. Уцелевших в ней поставили перед выбором – переселиться с гор на равнину или покинуть пределы России. Большинство предпочло изгнание и отправилось к единоверцам-мусульманам в Османскую империю.

В годы Советской власти случаи переселения зарубежных адыгов в СССР носили единичный характер. Более активно этот процесс начался после распада СССР, когда счет переселившихся в Адыгею, Кабардино-Балкарию и Карачаево-Черкессию пошел на сотни.

Самыми заметными событиями стали переселения в Адыгею больших групп адыгов из бывшей Югославии, округа Косово. 1 августа 1998 года отсюда в Майкоп прибыла первая группа. 5 и 22 мая 1999 года прибыли еще две группы адыгов из Косово. Всего в 1998-1999 годах из Косово в Адыгею переехало 165 человек, являвшихся членами 38 семей.

Переселение адыгов из Косово (в основном, это были жители селений Донья Становице и Милошево) происходило в период обострения конфликта между сербами и косовскими албанцами и интенсивных бомбардировок территории Югославии военно-воздушными силами стран НАТО. В этих условиях российское руководство приняло беспрецедентное решение о предоставлении косовским адыгам прав на жительство в РФ и обеспечении переезда. Юридическим основанием для переселения косовских адыгов явилось Постановление Правительства РФ от 3 июля 1998 г. N 690 «О неотложных мерах государственной поддержки переселения черкесов (адыгов) из автономного края Косово (Союзная Республика Югославия) в Республику Адыгея». Подписывал данное Постановление С. Кириенко, премьер-министр РФ. Принятию Постановления Правительства РФ предшествовала проработка его деталей сотрудниками МИД РФ. К процессу переселения

косовских адыгов было также привлечено МЧС РФ.

Принятию Постановления Правительства РФ о переселении косовских адыгов активно содействовал глава Адыгеи А. Джаримов, который неоднократно обращался к руководству РФ с просьбами о помощи косовским и иным зарубежным адыгам. В 1996 году он написал письмо и президенту Югославии С. Милошевичу. Общественные организации российских адыгов также активно лоббировали интересы своих зарубежных соотечественников по их переселению на историческую родину.

Решение российского руководства о переселении косовских адыгов имело большое политическое и пропагандистское значение. На уровне внешней политики оно сигнализировало о том, что «Россия своих соотечественников не бросает» и готова отстаивать их интересы. Оно имело также большое внутривластное значение, поскольку демонстрировало народам Северного Кавказа стремление российского руководства устранять негативные последствия Кавказской войны XIX века.

Прибывшие из Косова адыги нашли на исторической родине самый теплый прием. По сути, их прибытие в Адыгею отмечалось как национальный праздник, который широко транслировался республиканскими СМИ. День возвращения адыгов – 1 августа – Указом президента Адыгеи был установлен в качестве Дня репатрианта, официальной памятной даты Республики Адыгея. Впервые, как официальная памятная дата, День репатрианта был отмечен в 1999 г.

Всего в Республике Адыгея в настоящее время проживает порядка 1 тыс. адыгов из числа зарубежной диаспоры. В высших учебных заведениях Адыгеи обучаются десятки студентов из числа адыгских соотечественников. Многие бывшие зарубежные адыги, вступившие в российское гражданство, наладили жизнь на исторической родине. Они работают в вузах республики, в иных учреждениях, занимаются бизнесом, участвуют в общественной жизни. Многие из них вступили здесь в брак и родили детей.

Органы власти Адыгеи проводят активную политику в отношении зарубежных соотечественников и переселившихся на историческую родину адыгов (репатриантов). Почти все постсоветское время вопрос о соотечественниках входил у нее в число приоритетных. Поддержанию актуальности проблемы соотечественников способствовали также российские и зарубежные адыгские общественные организации. С начала 90-х годов XX века органы власти совместно с общественными организациями проводили Дни адыгской диаспоры, другие мероприятия. Руководство республики обращалось к лидерам РФ с различными инициативами, целью которых было содействие репатриации и адаптации репатриантов на исторической родине. Представители органов республиканской власти, иных государственных учреждений неоднократно совершали визиты в зарубежные страны, где встречались с представителями адыгской диаспоры. Привычной для Адыгеи практикой стала организация гостевых визитов в республику представителей зарубежной адыгской молодежи, а также визитов молодежи Адыгеи к своим соотечественникам в зарубежные страны. В этом процессе участвуют также республиканские вузы и общественные организации. Международные обмены молодежными организациями финансируют также некоторые адыгские бизнесмены. Непосредственное знакомство зарубежных адыгов со своими сверстниками из числа российских адыгов, с жизнью Республики Адыгея способствует формированию у них адекватных представлений о современной ситуации на родине их предков. Специализированным органом государственной власти Республики Адыгея по соотечественникам является Государственный комитет Республики Адыгея по делам национальностей, связям с соотечественниками и СМИ (председатель Комитета – А. Шхалахов). Кроме того, имеется Государственное учреждение «Центр адаптации репатрианта».

В момент проведения исследования актуализировался вопрос о переезде в Адыгею адыгов, граждан Сирии, страны, в ко-

торой происходят ожесточенные вооруженные столкновения между правительственными войсками и оппозицией. И хотя летом 2012 г. в Майкоп приехало около 100 чел. сирийских адыгов, никто не опрошенных не отнес их к мигрантам. На местном «ментальном» уровне они воспринимаются, скорее, как соотечественники.

Нуждается в комментариях и выявленный в ходе исследования показатель, согласно которому самую худшую оценку «взаимоотношений» мигрантов с местным населением получили (у экспертов) курды (1,9 по пятибалльной шкале). Курды – относительно «новая» для Адыгеи этническая группа. Первые курды стали прибывать сюда в 90-е годы прошлого века из стран Южного Кавказа. Селились они компактно в селах Красногвардейского района. По мере увеличения их численности росло число конфликтов с местным старожильческим населением. Конфликты носили острый характер, не имели позитивного разрешения и заканчивались порой тем, что в селах происходили сходы граждан, призывающие выселить курдов<sup>4</sup>. Однако «курдская проблема» не решалась. Высокая рождаемость в курдских семьях, групповая сплоченность привели, в конце концов, к тому, что в семи селах начались процессы замещения курдами старожильческого населения, которые уже близки к завершению. Отдельные курдские семьи стали селиться за пределами Красногвардейского района.

Соотношение проживающих мигрантов к коренному населению в местах компактного проживания курдов:

Белосельское сельское поселение  
Село Белое: проживает всего 3170 чел.  
в том числе курдов 771 чел. (24,3%)

Село Преображенское: проживает всего 1414 чел.  
в том числе курдов 787 чел. (55,7%)

Село Новосевастопольское: проживает всего 825 чел.

в том числе азербайджанцев 60 чел. (7,2%)

Хутор Богорсуков проживает всего 165 чел.

в том числе азербайджанцев 22 чел. (28,3%)

курдов 10 чел. (6,0%)

Всего проживает в сельском поселении 5542 чел.

в том числе курдов 1568 чел. (28,3%)

в том числе азербайджанцев 82 чел. (1,5%)

Еленовское сельское поселение

Село Еленовское проживает всего 3575 чел.

в том числе курдов 833 чел. (23,3%)

Садовское сельское поселение

Аул Бжедугхабль проживает всего 911 чел.

в том числе курдов 364 чел. (39,9%)

Село Садовое проживает всего 1240 чел.

в том числе курдов 533 чел. (43%)

Село Верхненазаровское проживает всего 574 чел.

в том числе курдов 322 чел. (56,1%)

Всего проживает в сельском поселении 2725 чел.

в том числе курдов 1219 чел. (44,7%)

*Рассчитано по состоянию на 1 апреля 2010 г.*

Примерно с конца 90-х годов прошлого века республиканская власть начала выказывать свое негативное отношение к курдам публично. Так, в главной газете республики «Советская Адыгея» была опубликована статья республиканского чиновника, в которой говорилось о том, что у курдов «неподходящий менталитет» для жителей Адыгеи. В 2000 г., 6 декабря, в Майкопе состоялось совместное заседание парламента республики и Законодательного Собрания Краснодарского края, на котором депутат от Адыгеи Юрий Удычак много говорил о «курдской проблеме» (а краснодарский депутат – о проблеме турок-месхетинцев). На заседании был принят

<sup>4</sup> См., напр., «Советская Адыгея» от 15 февраля 2000 г., о сходе жителей хутора Саратовского Красногвардейского района

проект федерального закона «О миграции». Хотя в нем и говорилось о том, что граждане России, в принципе, имеют право на свободный выбор места жительства (иностранцы и лица без гражданства - только право свободного въезда и выезда), приоритетным направлением миграционной политики любого субъекта Федерации объявлялась защита интересов «своих», т.е., жителей своего региона от приезжих. В законопроекте был заложен строго разрешительный порядок въезда иностранных граждан в Россию, расширен перечень оснований, по которым их могут не пустить или выдворить из страны. Но самое любопытное, что парламентарии предлагали наделить субъекты РФ исключительным правом давать разрешения на жительство беженцам и переселенцам и определять их допустимое количество.

Два года назад на заседании Совета безопасности республики, материалы которого широко разошлись по Интернету, также говорилось о курдах (и армянах) в негативных тонах.

Таким образом, настроения многих чиновников, адыгейских и русских этнических активистов в отношении курдов совпадают и сформировались они в основном примерно 10 лет назад.

Со временем проведения данного исследования совпал также конфликт жителей аула Тахтамукай с мигрантами из Дагестана и мигрантами-курдами. Жители аула, в котором удалось предотвратить массовое кровопролитие, собрали сход, на котором потребовали выселить мигрантов из аула. Они написали, по меньшей мере, в одно республиканское известное нам СМИ письмо, в котором описывают произошедшие события и подтверждают требование о выселении мигрантов (копия письма имеется у автора данного материала). Таким образом, исследование весьма точно, на наш взгляд, зафиксировала «курдскую проблему». Хотя – и это следует подчеркнуть – для Майкопа она не характерна. На оценку экспертами «взаимоотношений» местного населения с курдами повлияло, вероятно, то, что Адыгея – это маленькая республика,

представляющая собой нечто вроде общества всеобщего знакомства, в которой «сарафанное радио» быстро разносит новости об этноконflikтах и где быстро формируются групповые оценки.

Нуждается также в комментариях оценка экспертами «взаимоотношений» местного населения с армянами, которая также не дотянула до «удовлетворительной» (2,8).

Армяне, в отличие от курдов, живут на Кубани и в Адыгее уже несколько веков. Однако много и таких армян, которые приехали из Армении, Абхазии, Нагорного Карабаха, Азербайджана, Грузии и некоторых других мест. В Адыгее зарегистрированы две армянские этнические общественные организации. В Майкопе есть армянская церковь. Вокруг Майкопа и на его северо-восточной окраине много мест компактного проживания армян. Представители этой этнической группы активны в бизнесе и хорошо укореняются в республике, как и в целом на российском Юге. Постепенно количество армян в Майкопе и в целом в Адыгее увеличивается. Отношения армян с адыгейцами и русскими вряд ли можно назвать конфликтными, хотя было, по меньшей мере, две драки молодежи в Майкопском районе, сторонами которых были армяне и адыгейцы. Однако отличающаяся высокой рождаемостью и набирающая количественный и предпринимательский «вес» армянская группа вызывает озабоченность адыгейских этнических активистов. Далеко не все из них считают должным эту озабоченность скрывать и, возможно, считают целесообразным ее манифестировать с целью удержания позиций в «этно-конкурентной борьбе». На наш взгляд, изложенные выше обстоятельства повлияли на оценку «взаимоотношений» местного населения с армянами, вынесенную экспертами.

Удовлетворительные оценки экспертами «взаимоотношений» местного населения с узбеками, таджиками и вьетнамцами в какой-то степени обусловлены, на наш взгляд, тем, что представители указанных этнических групп в Майкопе просто почти не заметны. В отличие от Москвы и других рос-



сийских мегаполисов, их здесь встретишь далеко не каждый день, особенно вьетнамцев. Вероятно, не случайно отношения местного населения с вьетнамцами получили наивысшую оценку.

Массовый опрос позволил выйти за пределы чисто экспертных оценок и произвести замер уровня этнической терпимости/нетерпимости. Он был определен как в целом по массиву (усредненно), так и по структурным компонентам (занятость, власть, учеба, семья, медицина, общественные контакты, досуг).

В целом уровень этнической терпимости в Майкопе сравнительно высок и составил в наших показателях 26,8 пункта. Самые высокие уровни этнической терпимости выявлены в сфере досуга (53,7), медицины (51,3), учебы (47,1) и занятости (43,1). Таким образом, исследование показало, что жители Майкопа в большинстве своем не настроены агрессивно-предосудительно к людям других национальностей, включая мигрантов.

Следует отметить также, что многие респонденты недоуменно реагировали на вопрос о том, «Из 10 обращений к врачам, в скольких случаях Вы бы предпочли врача – выходца из соседних республик Кавказа?». Обычно переспрашивали: «А разве это важно, какой врач национальности?». И продолжали: «Лишь бы лечить умел». Такого же рода недоумения вызывал у многих респондентов, среди которых было много кавказцев, и другой вопрос: «Представьте, что Вы направляетесь в туристическую поездку с группой из 10 незнакомых людей. Сколько выходцев из соседних кавказских республик в такой группе Вы бы предпочли?». Этот вопрос вызывал недоумение и у многих русских, которые много лет живут бок о бок с местными кавказцами и не видят в них людей, которые могут помешать отдыху. Но не все так просто, что и выявлено используемой в данном исследовании методикой. Оказалось, самые низкие показатели терпимости отмечены в сфере семейно-брачного поведения (6,7). По всей видимости, такой показатель отчасти обусловлен ориентацией значительной части

адыгейцев на (условно) «традиционный» тип семьи, в которой дети рождены родителями одной (адыгейской) национальности и воспитываются в соответствии с адыгейской семейно-бытовой традицией. На полученный показатель мог повлиять также вопрос о цыганах («Представьте, что трое ваших родственников заключили брак и имеют свои семьи или собираются заключить брак. Из этих трех случаев, какое количество браков с цыганами вам кажется приемлемым?»). В Майкопе, как и во множестве других городов России, среди населения бытует представление о большой, и чуть ли непреодолимой культурной дистанции между цыганами и остальным населением. О такой реакции респондентов на вопрос о цыганах рассказывали интервьюеры. На полученном показателе могло сказаться также массовое представление о мигрантах как о людях более низкого социального статуса, браки с которыми по этой причине «неравноценны» и поэтому нежелательны. Однако хотелось бы отметить, что нежелание вступать в брачно-родственные отношения с цыганами и мигрантами не тождественно этнической ксенофобии, т.е., может быть обусловлено, на наш взгляд, иными, более сложными, мотивами.

Умеренный показатель этнической терпимости зафиксирован в сфере властных отношений (23,8). Как удалось выяснить в ходе интервьюирования, среди опрошенных нами жителей Майкопа распространены своеобразные местнические настроения. Т.е., майкопчане предпочитают видеть на должностях в полиции, среди руководителей предприятий и, особенно, на должности главы муниципального образования (Майкопа) местного человека. Вероятно, для жителей Майкопа и Адыгеи – региона с ярко выраженной исторически обусловленной полиэтничностью – на властных должностях принципиально важно видеть людей, понимающих местную специфику и особенности местных сообществ. При этом многие – и адыгейцы и русские – указывали на то, что национальность (полицейского, руководителя предприятия, мэра горо-

да) менее для них важна, чем то, чтобы находящийся у власти человек был местным.

Любопытными оказались результаты уровней терпимости в зависимости от национальностей респондентов. В приведенной ниже таблице включены показатели только по русским и адыгейцам.

незнакомых людей. Сколько выходцев из соседних кавказских республик в такой группе Вы бы предпочли?»). Представляется вполне естественным и очевидным, что адыгейцы (кавказцы) проявили при ответах на эти вопросы больший уровень терпимости к другим кавказцам. За счет этого и получилась, на наш взгляд, небольшая раз-

Таблица 1. Уровень терпимости респондентов по национальности

	ответов	средняя ЭТ	занятость	власть	учеба	семья	медицина	контакты	досуг
русские	142	26,37	43,25	21,59	49,04	6,76	46,62	25,46	48,87
адыгейцы	122	29,10	43,78	27,08	46,96	7,13	60,25	28,35	62,54

Уровень терпимости русских и адыгейцев примерно одинаков, но все же у адыгейцев он немного выше. Из этой же таблицы видно, что наибольшие расхождения между респондентами указанных нацио-

ница в уровне терпимости русских и адыгейцев в среднем в целом.

Надо заметить, что у тех людей, которые испытывают опасения потерять работу, уровень терпимости ниже.

Таблица 2. Уровень терпимости в зависимости от пола респондентов и сфер обсуждения

Пол	ответов	средняя ЭТ	занятость	власть	учеба	семья	медицина	контакты	досуг
женщины	171	26,56	46,01	22,67	47,70	7,06	48,01	24,64	49,18
мужчины	129	28,04	39,29	25,25	46,28	6,28	55,63	28,13	59,61

нальностей в отношении к медицине (а именно к вопросу «Из 10 обращений к врачам, в скольких случаях Вы бы предпочли врача – выходца из соседних республик Кавказа?») и в отношении к досугу (к вопросу «Представьте, что Вы направляетесь в туристическую поездку с группой из 10

Любопытными представляются показатели терпимости в зависимости от пола опрашиваемых.

В целом мужчины чуть-чуть терпимее женщин. Однако женщины превосходят их в терпимости сфере занятости и, совсем немного, в сферах семьи и учебы.

Таблица 3. Уровень терпимости в зависимости от возраста респондентов и сфер обсуждения

возраст	ответов	средняя ЭТ	занятость	власть	учеба	семья	медицина	контакты	досуг
18 - 29 лет	64	24,87	46,10	28,50	46,30	5,83	46,88	22,58	35,16
30 - 49 лет	129	27,93	42,13	24,52	47,57	7,03	52,25	26,59	57,05
50 лет и старше	102	26,99	42,22	19,27	46,82	6,47	51,37	27,54	59,90

При сочетании вопросов пол – возрастная группа картина с уровнем этнической терпимости меняется не сильно.

Уровень терпимости в возрастных группах, объединяющих мужчин и женщин, примерно одинаков. Наиболее существенно он различается между молодежью (18-29 лет) и старшим поколением (50 лет и старше) в сфере досуга и власти. Терпимость людей старшего поколения в сфере досуга почти вдвое выше, нежели у молодежи в соответствующей сфере. Зато молодежь более терпима в сфере власти.

Исследование предполагало также выявление зависимостей между материальным положением опрашиваемых и уровнем их этнической терпимости.

Корреляция между уровнем материального положения и уровнем этнической терпимости просматривается как незначительная, хотя в среднем терпимость немного ниже у тех, кто оценил свое материальное положение как тяжелое. Данное обстоятельство представляется легко объяснимым, поскольку людям, находящимся в тяжелом материальном положении, свойственно искать виновников среди людей других национальностей.

Следует заметить также, что некоторым адыгейцам не свойственно признавать свое материальное положение тяжелым в силу этнической традиции, запрещающей «жаловаться». С подобным феноменом прихо-

дилось сталкиваться в предыдущих социологических исследованиях.

Исследование показало также, что уровень этнической терпимости безработных в целом не сильно отличается от интересующего нас показателя работающих (24,04 и 27,86 соответственно). Весьма показателен тот факт, что он практически совпадает у этих категорий населения в сфере занятости.

Существенные различия в уровне этнической терпимости были зафиксированы по организациям, в которых проводился опрос.

Заметим, самые высокие уровни этнической терпимости обнаружены у работников органов государственной власти. Самые низкие – у работников коммерческих предприятий и акционерных обществ и, как ни странно, отчасти у муниципальных служащих. Средние и выше средних уровни терпимости зафиксированы и работников бюджетной сферы и ... безработных.

В целом исследование показало, что уровни этнической нетерпимости в Майкопе пока далеки от критической черты. Однако оно же подтвердило и наличие определенных напряженностей в межэтнической сфере и, в частности, наличие курдской и, в меньшей степени, армянской «проблем». На наличие напряженностей в межэтнической сфере указывали также проблемы, с которыми сталкивались участники исследования в процессе организации и проведения исследования.

---

## Трудовая миграция, рынок труда и межэтнические отношения в Томской области

Нам И.В., Поправко И.Г

Исследование Сети этномониторинга и ИЭА РАН по теме «Перспективы занятости и решение проблем безработицы»<sup>1</sup> проводилось в г. Томске с 1 по 20 июня 2012 г. Цель исследования заключалась в том, чтобы проверить правильность распространенной точки зрения, согласно которой основной причиной этнической нетерпимости является трудовая миграция и связанная с ней безработица. Исследование включало массовый и экспертный опрос. При проведении массового опроса ставилась задача выявить бытующие в области общественные взгляды и стереотипы на ситуацию в межэтнических отношениях в связи с обострением проблем занятости и увеличением трудовой миграции в регионе. Опрашивалось экономически активное население – лица 18 лет и старше, которые трудятся на обследуемых предприятиях (организациях). В их состав вошли организации, представляющие органы государственной власти и местного самоуправления (областная администрация и мэрия г. Томска), 2 бюджетные организации (Томский государственный университет и НИИ психического здоровья), 5 акционерных предприятий (ОАО «Востокгазпром», ОАО «Завод резиновой обуви», (ОАО «Манотомь», ОАО «Сибэлектромотор», ОАО «Томская судоходная компания») и 2 коммерческие организации. Как отдельная категория, опрашивались безработные и другие лица, обращающиеся в Центр занятости г. Томска.

---

<sup>1</sup> Инструментарий: ИЭА РАН, В.В. Степанов, 2012 г. Он же осуществил статистические расчеты для данного исследования.

Для опроса экспертов использовалось полужформализованное интервью. Эксперты подбирались из числа специалистов, которые по роду своих профессиональных, общественных или научных занятий связаны с решением проблем занятости, миграции, урегулированием межнациональных и религиозных отношений в Томске. В рамках проведенного в Томске исследования были опрошены 65 экспертов: 16 представителей органов государственной власти и местного самоуправления, 18 сотрудников служб занятости, 19 представителей акционерных предприятий, включая 5 обследуемых, 2 представителя научной общественности, 2 журналиста, руководитель УФМС по Томской области. 7 экспертов представляли общественные организации (национально-культурные объединения и автономии).

В основу исследования была положена гипотеза, что результаты опроса будут противоречить широко распространенному пониманию феномена межэтнической нетерпимости как результата конкурентной борьбы населения за рабочие места.

Общая численность населения Томской области на начало 2012 г. составила 1057,7 тыс. чел., доля городского населения – 70,9%<sup>2</sup>. Треть занятого населения – люди с высшим образованием (31%). В абсолютном значении образовательный потенциал Томской области значительно выше общероссийского – на 27,7%<sup>3</sup>. Относительно небольшой по численности населения об-

---

<sup>2</sup> Томская область (2009 – 2011). Краткий статистический сборник. Томск, 2012. С. 4.

<sup>3</sup> Макашева Н.П., Нестерова О.А. Оценка интеллектуального потенциала на рынке труда Томской области // Вестник Томского государственного университета. Экономика. Томск, 2011. № 2 (14). С. 92.

ластной город Томск входит в число ведущих центров страны по концентрации научно-образовательного потенциала. Томск входит в первую пятёрку российских городов по численности студентов на 10 тыс. населения, а сфера науки и образования является для города одной из градообразующих отраслей<sup>4</sup>. По доле студентов в населении Томская область – безусловный лидер в Сибирском федеральном округе (СФО): 829 чел. на 10 тыс. населения (Новосибирская область – 621, Омская – 547 и далее – по нисходящей)<sup>5</sup>. Наличие в Томске значительного количества учреждений высшего профессионального образования способствует сохранению стабильной доли населения студенческого возраста, в том числе за счет притока иногородних студентов (более половины всех поступивших – иногородние).

Число опрошенных по анкете для массового опроса составило 300 человек, из них: мужчин: 112 (37,7%), женщин: 185 (62,3%), в том числе в возрасте от 18 до 29 лет – 85 чел. (28,9 %), с 30 до 49 лет – 136 (46,3%), от 50 лет – 73 (24,8 %). Это соответствует распределению численности занятых в экономике Томской области по возрастным группам: 20-29 лет (29,4%), 30-49 лет (49,1%), свыше 50 лет (20,7%)<sup>6</sup>. Большую часть опрошенных составили люди с высшим образованием – 207 чел. (69%), что объясняется спецификой Томска как «умного города» из-за большой концентрации вузов, научно-исследовательских институтов, наукоемких производств. Среднее специальное образование имеют 58 чел., среднее – 33, начальное – 2 чел. Из 237 опрошенных, указавших свою национальную принадлежность, 221 (93,2 %) считают себя русскими. В целом это отражает картину, полученную при проведении Всероссийской переписи насе-

ления, проводившейся в 2010 г. (92,1%). 82,6% ответивших на вопрос о национальности (271) указали, что они были переписаны, 11% респондентов отметили, что они не были переписаны, 6,4% затруднились ответить на этот вопрос. Более половины респондентов (52,4%) из тех, кто был переписан, указали, что их национальность была записана, 13,3% указали, что нет, 34,3%, затруднились что-либо сказать по этому поводу.

Большинство опрошенных (180 человек – 60%) являются уроженцами Томска и Томской области. Оставшиеся 40% распределились так: почти две трети родились в других регионах, одна треть – в другом государстве. Прослеживается взаимосвязь уровня этнической терпимости у «коренных» жителей Томской области и «приезжих», а также с длительностью проживания в области. Этническая терпимость уроженцев Томской области ниже (29,7), чем приехавших из другого региона (36,87) и из другого государства (36,69). Родившиеся в Томской области показали самый низкий уровень этнической терпимости в отношении к власти – 16,45, тогда как приехавшие из другого региона и государства показали средний уровень – 22,4 и 30,2. Приезжие показали уровень терпимости выше среднего – 51,0 и 54,6 в отношении к «учебе», что вполне объяснимо, поскольку многие из них остались в Томске после окончания учебы. Прожившие в области не менее 2-х лет, скорее всего недавние» студенты, показали наиболее высокий уровень этнической терпимости по отношению «к учебе» и к «медицине» 62,5 и 60,0. Эта категория респондентов продемонстрировала большую этническую терпимость (42,1), чем прожившие в области до пяти лет (33,7) и свыше пяти лет (36,1). Не ответившие на вопрос о времени проживания в регионе показали особенно низкий уровень терпимости по отношению к «власти» (10,4) и «семье» (18,1).

Сравнивая уровень этнической терпимости у мужчин и женщин по общему уровню этнической терпимости, мы видим практически идентичные показатели у

4 Водичев Е.Г. Европейский Союз и Сибирь. Опыт реализации программ технического содействия в Сибирском регионе. Новосибирск: Изд-во СибГАС, 2004. С.329.

5 Интеллектуальный потенциал Томской области. Аналитическая записка. – Томск, 2010, с. 6.

6 Томская область в цифрах. Томск, 2012. С. 45.

мужчин (32,7) и женщин (32,5). Что касается конкретных сфер, то в большинстве из них, кроме общественных контактов и досуга, где терпимость женщин немного ниже, женщины проявляют большую этническую терпимость, чем мужчины. Объяснение этому может быть в самой женской природе – более мягкой и уступчивой в социально-психологическом плане, чем мужская сущность. Колебания же у женщин в таких сферах как «общественные контакты» и «досуг» в сторону меньшей этнической терпимости, вероятно, объясняются тем, что именно в этих сферах культурная дистанция между, например, русскими и представителями Кавказа наиболее заметна (так часто упоминаемое в повседневных разговорах «ИХ особое» отношение к «НАШИМ женщинам»). А в таких сферах, как «власть», «занятость», «учеба», правила изначально заданы, в меньшей степени зависят от культурного контекста и поэтому понятны каждой из контактирующих сторон.

При сравнении этнической терпимости респондентов по возрасту обращают на себя следующие тенденции. Наиболее терпимы люди в возрасте от 30 до 49 лет (34,3). Однако у людей предпенсионного и пенсионного возраста уровень этнической терпимости несколько ниже (33,3), главным образом за счет низкого уровня терпимости в отношении к власти (13,5). Самый низкий уровень терпимости демонстрируют молодые люди (от 18 до 29 лет), как общей этнической (21,6), так и по отдельным сферам. Исключение представляют такие сферы как «власть», где менее терпимыми оказались респонденты в возрасте старше 50 лет, и «семья», где терпимость молодежи выше, чем у представителей среднего возраста. Объяснение этому нам представляется следующее. Во-первых, молодежь более индифферентна к политической жизни<sup>7</sup>, поэтому вопросы отноше-

ний «власти и общества» в любой их постановке не вызывают у нее явно выраженной реакции. Во-вторых, учитывая отсутствие реального семейного опыта у большинства молодых людей, ответы на вопрос о семье скорее носят характер гипотетических – «как бы могло быть» или «как бы мне хотелось, чтобы было», в то время как более «опытные» респонденты в этих вопросах продемонстрировали традиционно низкий уровень терпимости в семейной сфере.

Относительно низкий уровень этнической терпимости молодежи не означает, что вся молодежь нетерпима. Опрос показал, что наименее терпима молодежь в возрасте 20-23 лет, а среди тех, кому 27-29 лет, женщины менее терпимы, что оказывает существенное влияние на общую картину этнической терпимости молодежи в целом. При анализе ситуации на различных предприятиях и организациях выясняется, что молодые люди, работающие в бюджетных организациях и органах власти и местного самоуправления в целом более этнически терпимы, чем те, кто работает на акционерных и коммерческих предприятиях. Прослеживается также взаимосвязь между уровнем образования молодежи и этнической терпимостью. Чем выше образование, тем молодежь более терпима. Стоит также добавить, что по результатам опроса «Этническая толерантность в ценностных установках жителей Томской области», проведенного исследовательской группой «Томское общественное мнение» в 2011 г., молодежь также показала более низкий уровень этнической толерантности по сравнению с людьми среднего и старшего возраста.

Прежде чем анализировать данные *таблицы 1*, заметим, что респондентов без образования, или имеющих лишь начальное образование, в опросе участвовало только 2. Поэтому ими можно статистически пренебречь. В целом же мы видим очевидную зависимость уровня этнической терпимости от образования: респонденты с высшим образованием (хоть они и численно превышают общую сумму респондентов

<sup>7</sup> Как показали результаты опроса, проведенные фондом «Томское общественное мнение», весной 2011 г., молодежи присуща «максимальная неосведомленность» при оценке деятельности властей в сфере межэтнических отношений.

со средним и средним специальным образованием) демонстрируют более высокий уровень этнической терпимости. Наиболее высока их терпимость в таких сферах как «занятость» (50,1), «учеба» (48,9) и «медицина» (46,3) – по этим сферам он пре-

сокими бюджетными расходами на здравоохранение»<sup>8</sup>.

Исследователи относят Томскую область к регионам критической ситуации на рынке труда, осложняемой дополнительной нагрузкой мигрантов<sup>9</sup>. Отрицательную ди-

Таблица 1. Зависимость этнической терпимости респондентов от уровня образования

Образование респондента	Общий уровень	Занятость	Власть	Учеба	Семья	Медицина	Общественные контакты	Досуг
Без образования / начальное	66,73	91,43	51,00	75,00	50,00	50,00	76,85	50,00
Среднее	23,77	38,05	8,80	41,37	34,68	28,79	23,15	23,94
Среднее специальное	25,85	35,13	11,23	41,68	22,80	27,24	29,14	16,72
Высшее	35,52	50,19	23,41	48,91	25,71	46,33	24,37	31,69

вышает средний уровень этнической толерантности по всему массиву в целом. Обращает на себя внимание более низкий уровень этнической терпимости респондентов с высшим образованием по сравнению с теми, кто имеет лишь среднее образование, в такой сфере как «семья». Объяснить это можно тем, что люди с высшим образованием, как правило, предъявляют более высокие требования к браку, чаще задаваясь вопросом о психологической совместимости партнеров, и конечно, вопрос о культурной дистанции для них весьма значим.

Томская область представляет собой регион «с уникальным для России сочетанием сырьевого (нефтяного) базиса развития и постиндустриальной экономики знаний с высоким инновационным потенциалом. В то же время по развитию инфраструктуры, в том числе социальной, область остается типичной Сибирью, хотя и не худшей ее частью. В человеческом капитале велик дисбаланс между высоким уровнем образования населения и худшим состоянием здоровья, усугубляемый невы-

намику имеет численность экономически активного и трудоспособного населения. В 2007 г. экономически активное население составляло 560,1 тыс. чел., к концу июня 2012 г. – 526,7 тыс. чел.<sup>10</sup> К 2020 г. сокращение численности населения трудоспособного возраста в области может достичь 93 тыс. человек (на 13%)<sup>11</sup>. Рынок труда в Томской области характеризуется более высоким уровнем безработицы по сравнению со средним по стране: в 2011 г. 9,1%, тогда как средний уровень по стране – 6,6%<sup>12</sup>. К концу июня 2012 г. общая численность безработных в области составила 44,2 тыс. чел. Уровень регистрируемой

<sup>8</sup> Томская область // Социальный атлас российских регионов: <http://atlas.socpol.ru/portraits/tomsk.shtml>

<sup>9</sup> См.: Топилин А.В., Парфенцева О.А. Миграция и рынок труда в условиях кризиса. М., 2009. С. 32.

<sup>10</sup> Экономическая активность населения // <http://tmsk.gks.ru>

<sup>11</sup> Концепция действий на рынке труда Томской области <http://www.rabota.tomsk.ru>

<sup>12</sup> Занятость и безработица в Томской области относительно других регионов // <http://xn---8sbcbbbscql7bjipi7ac0eweh.xn--p1ai>

безработицы составил 1,8% от экономической активности населения<sup>13</sup>.

Ситуацию на местном рынке труда эксперты оценивают следующим образом: 25 человек считают, что ситуация в целом не изменилась, 20 ответили, что она скорее обострилась. Из аргументов к позиции, что ситуация обострилась, двое подчеркнули: *«В целом ожидается ухудшение ситуации. Это связано с общемировым кризисом, который затронет и Россию. Усугубление кризиса приведет к росту негативного отношения к мигрантам»*. 11 экспертов указали на двойственность ситуации: в отдельных случаях обострилась, в отдельных – улучшилась. 8 человек считают, что ситуация улучшилась и один эксперт отметил в варианте «Другое» следующее: *«Анализируя ситуацию последних лет, могу сказать, что безработица среди местного населения скорее связана с нежеланием выполнять тяжелый физический труд, чем с нехваткой рабочих мест. На рынке труда достаточно большой выбор работы, другое дело, что оплата труда невысокая и график достаточно тяжелый, а мигрантов это вовсе не пугает»*. Стоит отметить, что такая ситуация выгодна и работодателям: устраивая к себе мигрантов (чаще всего без официального заключения трудового договора), они существенно экономят на налогах, к тому же, как отмечают многие из них, отношение к труду у мигрантов гораздо лучше, чем у местных (русских).

Большинство экспертов (52 человека) указали на присутствие в Томской области конкуренции за рабочие места. 13 экспертов считают, что конкуренции нет. Один из экспертов отметил, что *нет конкуренции за неквалифицированные подсобные работы, уборку территории*. По мнению большинства экспертов (41), наиболее высока конкуренция за рабочие места в промышленности и строительстве. 8 экспертов отметили высокий уровень конкуренции в органах власти, финансовой и правоохранительной системе, 6 экспертов – в торговле, 2 в сфере

услуг и 1 указал на транспорт и связь. Среди конкретных предприятий, где конкуренция за рабочие места особенно велика, чаще всего экспертами упоминались предприятия так называемой «нефтегазовой отрасли» (ОАО «Востокгазпром», Газпром, Трансгаз, Транснефть, Томскнефть, ОАО «ЦентрСибнефтепровод», структуры «Роснефти», НИПИ «Нефть»). Кроме этого, в числе таких предприятий были указаны строительные компании: Томская домостроительная компания (ТДСК), СУ-13. Из других предприятий чаще всего упоминалась «Администрация» (в «чиновничью среду» с ее заработными платами и льготами, действительно очень нелегко попасть, что и было отмечено экспертами). Среди направлений коммерции эксперты чаще всего указывали на торговлю и на услуги, единожды были упомянуты строительство, частный извоз, торговля автомобилями, добыча и транспортировка нефти. Поскольку обоснования своей точки зрения от экспертов не требовалось, смеем высказать собственное видение. Поскольку в торговле (особенно это касается крупных торговых сетей) денежный оборот в настоящее время один из самых больших, это позволяет обеспечивать хорошими зарплатами и сотрудников в этой сфере, что обеспечивает конкуренцию за рабочие места. О «нефтяной сфере» уже сказано было выше.

По оценке большинства руководителей обследуемых предприятий, высокой текучести кадров на их предприятиях в целом не наблюдается (эксперт из бюджетной организации отметил, что *текучесть кадров наблюдается только среди младшего обслуживающего персонала: уборщики, сторожа, вахтеры*). Из 12 ответивших на эту часть анкеты экспертов 7 указали, что за последние несколько лет обновление кадрового состава на их предприятиях составило менее трети. Двое экспертов отметили, что состав изменился менее чем на половину, один эксперт отметил *изменения в составе примерно на 30%*, один эксперт указал, что состав изменился более чем на половину и еще один эксперт отметил, что *состав практически не изменился*. Треть

<sup>13</sup> Экономическая активность населения  
<http://tmsk.gks.ru>



опрошенных экспертов данной категории отметила, что на их предприятиях имеется острый недостаток кадров, четверть – некоторый недостаток, особенно *недостаток технических специалистов, рабочих профильных профессий высокой квалификации*. 5 экспертов ответили, что недостатка трудовых кадров практически нет. Отвечая на вопрос об уровне заработной платы, 11 экспертов из 12 оценили заработок сотрудников своего предприятия по сравнению с городским уровнем, как средний, и только один (представитель предприятия «нефтегазового комплекса») скромно указал, что он «выше среднего».

Как выявили результаты массового опроса, общий уровень этнической терпимости у респондентов большинства обследуемых предприятий – средний, варьирующийся в интервале от 20,2 (Томская судоходная компания), до 42,0 (областная администрация). При этом респонденты бюджетных предприятий продемонстрировали более высокий уровень этнической терпимости, варьирующийся между 42 и 38: областная администрация – 41,9, мэрия Томска – 38,2, ТГУ – 39,5, НИИПЗ – 41,3. Уровень этнической терпимости респондентов акционерных предприятий существенно ниже: Манотомь – 30,2, Сибэлектромотор – 27,3, Востокгазпром – 26,0, Томская судоходная компания – 20,2, Завод резиновой обуви – 13,5. Уровень этнической терпимости коммерческих предприятий – 25,3 (ООО «Термекс») и (20,2), близок к границе между средним (20 – 50) и низким (10–20) уровнем.

Объяснение этому может быть следующее. Опрошенные сотрудники бюджетных предприятий преимущественно люди с высшим образованием: областная администрация – 96,4%, мэрия г. Томска – 100%, ТГУ – 90,6%, НИИПЗ – 58,0%, которые и определяют сравнительно высокую этническую терпимость. Доля сотрудников с высшим образованием на акционерных и коммерческих предприятиях существенно ниже: Томская судоходная компания – 45,8%; ТЗРО – 38,9%, Сибэлектромотор – 21,7%. Исключение составляет Востокгазпром

(92,3%), где сравнительно низкая терпимость может быть объяснена более высоким уровнем социальной конкуренции.

Но, как видно, из таблицы, показатели этнической терпимости в сфере занятости по всем предприятиям заметно превышают общий уровень ЭТ. В этой сфере высокий уровень этнической терпимости демонстрируют сотрудники администраций области (55,1) и областного центра (55,2), ТГУ (61,7) и НИИПЗ (58,0). Но и уровень этнической терпимости респондентов акционерных и коммерческих предприятий в сфере занятости также относительно высок: 27-28 у сотрудников Томской судоходной компании и ТЗРО, до 45-47 у сотрудников Востокгазпрома и коммерческих предприятий. Высокий уровень этнической терпимости в отношении к «учебе» присутствует у сотрудников областной администрации, мэрии, ТГУ НИИПЗ и коммерческих предприятий, к медицине – у сотрудников областной администрации и НИИПЗ. Показательно, что показатели ЭТ в сферах занятости и медицины у сотрудников НИИПЗ совпадают, что является свидетельством отсутствия недоверия к оказанию медицинской помощи специалистами из числа выходцев из Кавказа и Средней Азии. Самый низкий уровень этнической терпимости респонденты всех предприятий показали в отношении к «власти», причем у сотрудников акционерных и коммерческих предприятий он варьируется в интервале от «низкого»: 14,5 (Востокгазпром), 15,3 (Манотомь), 17,3 (Центр занятости) до «очень низкого»: 6,2 (Томская судоходная компания), 7,4 (Объединенные сибирские сети) и 8,2; 8,4 (Сибэлектромотор и ТЗРО).

Если сравнивать предприятия более престижные и хорошо оплачиваемые и менее успешные, то здесь прослеживается определенная взаимосвязь между уровнем этнической терпимости респондентов и престижностью предприятия (организации). Особенно показательно сравнение между ОАО «Востокгазпром» (26,0), занимающем самое высокое место в рейтинге престижности обследуемых предприятий, и

ОАО «Завод резиновой обуви», где условия производства самые тяжелые (13,5).

Основным занятием для большинства опрошенных респондентов (264 чел. 88 %) является работа. Остальные 12% распределились так: 3,7% (11 человек) учатся, 7,3% (22 человека) безработные, 1% (3 человека) указали «иное». Все категории респондентов показали примерно одинаковый уровень этнической терпимости – выше 30. Можно лишь отметить показатели выше среднего в отношении «занятости» и «учебы» (в обоих случаях – 61,8) у тех, кто назвал своим основным занятием учебу.

Результаты опроса показали, что более трети респондентов (38,3%) приходилось искать подходящую работу самостоятельно или через знакомых. Из них только 13% обращались в службу занятости. Это можно объяснить тем, что в условиях небольшого города, где «все друг друга знают и могут поручиться», каковым и является Томск, использование ресурса «личных связей» в поиске работы является наиболее эффективным и гарантирует достижение цели в большей степени, чем использование официальных каналов (служба занятости).

Показатели общего уровня этнической терпимости у группы респондентов, искавших за последние два года работу (38,3%), и тех, кто работу не искал (61,7%), примерно одинаковые – 31,3 и 33,4 соответственно, и они в целом совпадают с общим уровнем этнической терпимости по всему массиву (32,6). Такие же показатели и по уровню этнической терпимости в сфере занятости у данных групп респондентов в целом – 43,5 и 47,9. Стоит обратить внимание на то, что среди *искавших работу* люди со *средним и средним специальным образованием* показали *уровень этнической терпимости в сфере занятости ниже* (21,3 и 29,6), чем респонденты из этой группы с высшим (33,6). В перечень профессий, входящих в тест на оценку уровня этнической терпимости в сфере занятости, встречаются такие (уборщик улиц, рабочий-строитель, водитель общественного транспорта), на которые искавшие работу

люди с высшим образованием (из-за собственных высоких требований), как правило, не претендуют. А вот респонденты со средним и средним специальным – вполне могли бы. Отсюда, возможно, и их более низкий уровень терпимости в сфере занятости. Схожий уровень терпимости в сфере занятости (25,8 и 23,7) продемонстрировали и *не искавшие работу респонденты со средним специальным образованием*. Уровень этнической терпимости респондентов с высшим образованием из тех, кто не искал работу, выше (36,7), что также объясняется, вероятно, непрестижностью профессий, указанных в тесте на этническую терпимость.

Вопрос, связанный с определением числа респондентов, менявших работу за последние 2 года, показал, что три четверти (225 человек) работу не меняли. Это может свидетельствовать о том, что люди держатся за свои рабочие места (в условиях общей нестабильности), даже если работа их в полной мере не удовлетворяет. Из оставшихся 25% респондентов 19% меняли работу один раз, а остальные 6% указали, что меняли ее более одного раза. Этническая терпимость тех, кто работу не менял, выше (35,4), чем у тех, кто менял (28,7). И снова обращает на себя внимание зависимость этнической терпимости от уровня образования респондентов. Так, респонденты со средним и средним специальным образованием из числа тех, кто один раз менял работу, продемонстрировали более низкий уровень терпимости в сфере занятости (26,7 и 23,0 соответственно), чем респонденты с высшим образованием из этой же категории (44,2). Схожая картина этнической терпимости-нетерпимости наблюдается и среди не менявших работу респондентов (общем и в сфере занятости): в группе со средним (25,6, 39,0) и средним специальным образованием (26,8, 37,2), с высшим – 35,6, 51,2.

Среди причин смены места работы около трети (29,2%) респондентов указали необходимость в более высокой заработной плате, четверть искала карьерного и профессионального роста. Далее следуют «не-

обходимость работы по специальности» (11,3%) и «нужда в средствах на жизнь» (9,4%). Почти четверть (24,5%) затруднилась назвать причину смены работы. Всего на этот вопрос ответило 106 человек. Стремление к более высокой заработной плате, как причине к смене работы, не нуждается в особенных пояснениях: в условиях постоянного роста цен, тарифов ЖКХ, инфляции люди вынуждены подстраиваться к меняющимся не в их пользу условиям. Примечательна вторая по популярности позиция – «необходимость карьерного и профессионального роста», говорящая о довольно высоких амбициях и потенциале респондентов на рынке труда.

Подавляющее большинство респондентов – 88% указали, что за последние два года не теряли места работы. 10,7% лишились работы однажды, а чуть более 1% – более одного раза. Однако вопрос о причинах потери места работы выявил 74 человека. Возможно, что не все из 263 респондентов, ответивших, что работы не теряли, были честны, но также возможны и другие причины подобных расхождений. В качестве предположения можно высказать разницу в восприятии глаголов «терять» и «лишаться». Первый глагол предполагает, что человек по своей вине потерял работу, а второй – что его кто-то лишил работы. Если предположить, что большинство российских граждан склонны искать причины неудач вовне (то есть имеют внешний locus контроля), то эта гипотеза вполне себя оправдывает. Но она все равно остается гипотезой. Среди причин лишения места работы большинство указали «другое» (49 человек), и лишь трое (!) респондентов указали, что их место занял приезжий.

Постоянный заработок имеют 87,6% респондентов (262 человека) – это большинство. Данная группа респондентов разделилась на две равных подгруппы, у первой из которых опасения потерять место работы возникают лишь иногда (116 человек), у второй (116 человек) – вообще не возникают. 22 человека часто испытывают страх потерять постоянное место работы или заработок. 16 – затруднились ответить

на этот вопрос. Есть, однако, различия в уровне этнической терпимости в указанных подгруппах ответивших. Следует, пожалуй, обратить внимание на более низкий уровень этнической терпимости, как общей, так и в сфере занятости, по сравнению с другими группами, респондентов, у которых опасения потерять работу или заработок возникают часто. Но представляется, что прямой зависимости здесь нет, и это видно из распределений по уровню образования перечисленных групп респондентов – люди со средним и средним специальным образованием демонстрируют более низкий уровень этнической терпимости (17,6 и 25,7), чем респонденты с высшим образованием (24,8). Эта зависимость прослеживается по всем категориям опрошенных, как у тех, кто испытывает такие опасения «часто» и «иногда», так и у тех, кто совсем не имеет страха перед возможностью потерять работу.

Среди возможных причин потери места работы или постоянного заработка треть респондентов затруднилась назвать что-либо, 35,8% опрошенных назвали «другое», 23,1% назвали возраст или состояние здоровья, 9,4% – трудовой конфликт, и лишь 3 человека (1%) указали на такую причину как «Мое место займет приезжий», что говорит само за себя – томики не испытывают страха перед «приезжими» из опасений потерять свои рабочие места.

Почти половина респондентов (48,7%) отметили, что для них важно и получать хорошую зарплату и одновременно продвигаться по службе. Оставшаяся часть предпочла деньги карьере (40%). И те и другие показали примерно равный уровень этнической терпимости – 45,8 и 44,1. Лишь 5,7% отметила важность продвижения по службе (ЭТ – 47,8). Показательно, что респонденты, для которых вопросы карьеры и денег не имеют значения (5 чел.) и затруднившиеся с ответом показали более высокий уровень этнической терпимости – 51,9 и 67,7.

Почти в равной степени разделилось большинство респондентов (74,9%), оценивающих свое материальное положение как

хорошее (108 человек – 36,1%) и как *затруднительное* (116 человек – 38,8%). Тяжелым материальное положение представляется для 21 человека (7%), а 18,1% (54 человека) затруднились хоть как-то оценить его. Один человек не ответил на данный вопрос.

Опрос показал прямую зависимость этнической терпимости от материального положения. Респонденты, считающие свое материальное положение хорошим, показали уровень этнической терпимости более высокий (общий – 38,4 и в сфере занятости – 53,9), чем те, кто назвал свое положение тяжелым (19,0, 21,3). Эта группа респондентов показала низкий уровень этнической терпимости по отношению к «медицине» (12,4) и к «досугу» (14,8) и крайне низкий уровень – в отношении допуска «чужих» к «власти» (6,2). Промежуточное положение как по общему уровню этнической терпимости (29,9), так и по большинству других параметров, заняла группа респондентов, назвавшая свое положение затруднительным. Респонденты, назвавшие свое материальное положение хорошим, в отношении к «власти» более терпимы (28,0), чем две другие категории опрошенных (16,5, 16,0).

В рейтинге препятствий для продвижения по службе 40 человек (13,9%) назвали возраст и состояние здоровья, 68 человек (23,6%) заявили, что таких препятствий у них нет, 88 человек (30,5%) назвали другие причины, 29 человек (10%) заявили, что они не стремятся к продвижению по службе, и 40 человек (10%) затруднились ответить на этот вопрос. Опасения, что «более высокие должности получают приезжие», занимают самое незначительное место – 7 человек (2,4%). Крайние показатели этнической терпимости у тех, кто затруднился с ответом – 56,0 и тех, кто опасается, что таким препятствием могут послужить приезжие – 25,3. Остальные категории респондентов показали средний уровень этнической терпимости: от 47,1 у респондентов, не имеющих препятствий для продвижения по службе, до 39,7 у тех, кто не хочет карьерного роста.

Наконец, большинство респондентов (80,7%) намерены в ближайшие год-два стараться что-то делать, чтобы доходы семьи существенно возросли, что может служить показателем их потенциальной активности на рынке труда. Кроме того, 72% респондентов будут прилагать усилия к тому, чтобы существенно улучшить свои жилищные условия (активность на рынке ипотечного кредитования, обмена жилья и др.), в то время как 38% респондентов не будут ничего делать или затруднились дать ответ на этот вопрос (15,7 и 12,3% соответственно). При этом показатели этнической терпимости у всех групп респондентов незначительно колеблются в интервале от 53,3 (у респондентов, затруднившихся с ответом на вопрос, будут ли они что-либо делать для улучшения своего материального положения) до 45-49 у остальных категорий, вне зависимости от того, будут ли они предпринимать какие-либо усилия для улучшения своего материального благосостояния и жилищных условий.

На численность трудовых ресурсов значительное влияние оказывает миграция населения. С 2005 г. в Томской области отмечается устойчивый миграционный прирост, который увеличился к 2011 гг. в 5,5 раза и составил 8,3 тыс. чел. Это позволяет компенсировать естественную убыль населения и обеспечить прирост численности городского населения. Внутрirosсийская миграция выросла в 17,7 раз (4,1 тыс. чел.), международная – в 3,5 раза (4,2 тыс. чел.). Однако в сельской местности происходит стабильный отток (за 5 лет миграционные потери села составили 4 тыс. человек). Преобладающими причинами оттока трудоспособного населения из сельской местности являются отъезд на учебу, безработица, связанная с отсутствием работы по специальности, стремление повысить уровень и качество жизни. Как показывают данные статистики и результаты исследований, большинство выпускников сельских средних школ едут учиться дальше и, получив профессиональное образование, как

правило, не возвращаются на «малую родину»<sup>14</sup>.

В 2000-е гг. значительную долю «входящих» миграционных потоков, в отличие от периода 1990-х гг., когда доминирующую часть мигрантов составляли русскоязычные беженцы и вынужденные переселенцы из республик СНГ, образуют трудовые мигранты (в основном выходцы из Узбекистана, Киргизии, Таджикистана). Наряду с легальной существует и нелегальная миграция. В результате неформальных миграционных потоков в течение года на территории области находится от 4 до 7 тыс. человек, что составляет более 60% по отношению к официально прибывающим за год на территорию Томской области.

«Исходящие» миграционные потоки по своим структурным параметрам существенно отличаются от «входящих». Значительную часть выезжающих за пределы области составляют относительно молодые люди с высоким уровнем образования и профессиональной квалификации, с высоким уровнем запросов и активной трудовой мотивацией. В особенности это относится к специалистам в области «высоких технологий». Наиболее привлекательными для них являются мегаполисы (Новосибирск, Москва, Петербург) с большими перспективами карьерного роста и более высоким уровнем оплаты труда и страны дальнего зарубежья<sup>15</sup>.

Томская область не относится к крупным центрам привлечения иностранной рабочей силы. Трудовая миграция частично восполняет трудовые ресурсы только в отдельных отраслях экономики (строительство, сельское и лесное хозяйство) и в ограниченной сфере занятости (физический неквалифицированный труд). Среди трудо-

вых мигрантов из стран СНГ преобладают люди с невысоким уровнем профессиональной подготовки, а наибольший неудовлетворенный спрос в Томской области возникает в сегменте квалифицированных рабочих и среднего технического персонала. Решение этой проблемы требует организации профессионального обучения иностранных мигрантов на основе долгосрочных контрактов. Закрепление на рынке труда области выпускников учреждений высшего профессионального образования, в том числе прибывших из других регионов, позволит смягчить проблему сокращения трудовых ресурсов<sup>16</sup>.

Оценки экспертов, касающиеся национального состава мигрантов, работающих в Томской области, в целом отражают статистику, которая ведется УФМС России: узбеки – частота упоминаний 54 (83%), таджики – частота упоминаний (61,5%), киргизы и азербайджанцы – частота упоминаний – 29 (44,6%), китайцы – 24 (37%), армяне – 22 (33,8%). Именно узбеков, таджиков и киргизов больше всего приезжает в Томскую область на заработки.

Эксперты назвали следующие сферы, в которых трудятся мигранты в Томской области: строительство (наибольшая частота упоминаний – 45), торговля (26), рынки (20), ЖКХ (15), частный извоз (11), ремонтно-отделочные работы (10). Преобладающая оценка взаимоотношений жителей с мигрантами, трудящимися в указанных сферах, средняя – «3» (от 50 до 68,9%). Небольшой «сдвиг» в сторону более высоких оценок присутствует только в сфере «рынки» (оценка «4» поставлена в 30% случаев), но он уравнивается оценкой «2» в 30,8% такой сферы как «торговля». В целом, во всех названных экспертами сферах преобладают «усредненные» оценки: «2», «3», «4». Среди «крайних» оценок можно отметить только одну «единицу», поставленную взаимоотношениям с мигрантами в сфере торговли, и три «пятерки» в строительстве, ЖКХ и ремонтно-

<sup>14</sup> Южанинов К.М., Рыкун А. Ю. Ситуация на сельском рынке труда и стратегии адаптации населения // Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология. Томск, 2009 № 1 (5), с. 82.

<sup>15</sup> Южанинов К.М., Рыкун А.Ю., Абрамова М.О. Социальная политика как фактор инновационного развития региона // Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология. Томск, 2012. №1 (17), с. 94.

<sup>16</sup> Концепция действий на рынке труда Томской области (<http://www.rabota.tomsk.ru>).

отделочных работах. Подобная «усредненность» свидетельствует о достаточно ровном и спокойном отношении в обществе к мигрантам, трудящихся в указанных сферах.

Относительно влияния мигрантов на ситуацию с занятостью в Томске мнения экспертов существенно разошлись. Более половины экспертов (36 чел., 55,4%) ответили, что это влияние было незначительным, меньшая часть (21 чел., 32 %) считают, что влияние мигрантов было значительным. 7 экспертов не дали определенного ответа. Из комментариев к вопросу о влиянии: *«Мигранты выполняют самую грязную и тяжелую работу, а у забора центра занятости и 10 школы (школа № 10 г. Томска расположена рядом с Городским центром занятости – прим. авторов) прохлаждаются те, кто хочет получать деньги, не прилагая усилий. В итоге эти сборища потенциальных работников часто заканчиваются пьянкой и дракой – знаю по собственному опыту – работала в 10 школе».* По мнению другого эксперта, влияние мигрантов особенно заметно в рабочих специальностях. Еще один эксперт из числа руководителей коммерческих организаций, отметил, что на его предприятии труд мигрантов не используется.

Разошлись мнения экспертов и в ответе на вопрос о характере влияния трудовой миграции на состояние рынка труда, 14 экспертов оценивают его как «скорее отрицательное», 22 считают, что влияние мигрантов было «скорее положительным», двойственный (и положительный, и отрицательный) характер влияния отметил 21 эксперт. Один эксперт считает, что влияние было нейтральным и один – что мигранты не оказали никакого влияния. Один из экспертов, полагающих, что влияние мигрантов было положительным, дал следующее обоснование своей позиции: *«город стал чище – мигранты заняты на благоустройстве. Может быть, хоть конкуренция подхлестнет тех, кто ждет руководящих должностей с высокой оплатой труда и годами стоит на учете в службе занятости».* Отрицательное влияние мигрантов

связывают с низкой оплатой труда для местных жителей: *«Нужно платить больше местным гражданам».*

По оценкам большинства экспертов (38 человек) мигранты занимают незначительную часть тех рабочих мест, которые могли бы занимать местные жители. 12 считают, что мигранты вообще не занимают таких рабочих мест, и лишь 10 утверждают, что они занимают значительную часть мест работы местных жителей. Указывалось, что мигранты занимают значительную часть рабочих специальностей. Особо были отмечены сферы *строительства и производства строительных материалов.* Среди причин, почему мигранты занимают особую нишу в сфере занятости, на которую местные не претендуют, один из экспертов указал, что *«на эти должности не идут местные, да и к тому же работодатели экономят на фонде оплаты труда и просто порой обманывают мигрантов при расчете. У местных жителей много возмущений, когда показывают скандальные репортажи из республик Кавказа про трудовое рабство, но у нас то же самое происходит по отношению к выходцам из Средней Азии, на многих предприятиях их просто эксплуатируют за минимальную оплату труда».* Низкая оплата труда, на которую соглашаются мигранты, тем самым создавая конкуренцию – основная причина, по которой работодателю выгодно нанимать именно приезжих: *«Если бы местным дворникам зарплата равнялась 15 000 рублей, то и мигранты были бы не нужны».*

В ответе на вопрос о том, как часто возникают конфликты с мигрантами, мнения экспертов также разделились. 24 эксперта (из 49 ответивших на этот вопрос) полагают, что такого рода конфликтов вообще не бывает. Другая половина экспертов, полагают, что такие конфликты бывают, но, как считает 20 экспертов, редко, и лишь 5 экспертов отметили, что конфликты возникают часто. Больше всего конфликтов, по мнению экспертов, возникает в *строительной сфере* – 24 раза она была упомянута в ответах экспертов. Далее по частоте

упоминания следуют торговля (7) и сфера услуг (7) и сельское хозяйство (5). Из конкретных предприятий была упомянута строительная организация СУ-13, а из направлений коммерции – строительство, торговля и розничная торговля.

Анализируя результаты экспертного опроса, касающиеся отношения к мигрантам разных национальностей, будет уместным привести мнения руководителей мигрантских национально-культурных объединений, которые были получены в ходе нашего исследования, проведенного в 2011 г. Руководители национальной-культурных объединений армян и азербайджанцев считают, что ситуация в сфере межнациональных отношений переламывается в сторону большего взаимопонимания, отношения представителей своих диаспор с местным населением оцениваются ими как в целом позитивные и бесконфликтные. Представители среднеазиатских диаспор, напротив, указывают на то, что отношение местного населения к мигрантам ухудшается. Приведем характерное мнение лидера киргизской общины: *«В последние года два-три возрастает негативная оценка к мигрантам. Позитивно редко кто оценивает, больше негатива. К сожалению, эти процессы увеличиваются, вместе с увеличением мигрантов, года четыре назад мигрантов было гораздо меньше здесь в Томске»*. Лидер таджикской диаспоры: *«Вы знаете, я живу с 1990 г., и раньше никогда я не чувствовал давления, что я здесь лишний, к сожалению, в последнее время это есть, и неприязнь, и давление, это все чувствуют»*.

Эти экспертные оценки в целом подтверждаются данными социологического опроса «Этническая толерантность в ценностных установках жителей Томской области», проведенного весной 2011 г. исследовательской группой «Томское общественное мнение» по заказу областной администрации. Отдельный блок вопросов, задававшихся респондентам, был посвящен открытости Томской области, как для трудовой миграции, так и миграции с целью обучения или проживания. Запретить мигрантам из стран СНГ приезжать на зар-

ботки в Томск хотела бы достаточно существенная часть жителей – более трети (37%). Пять лет назад жителями высказывалось более настороженное отношение к иностранным рабочим, приезжающим в Томск на заработки. В 2006 г. сторонников запрета трудиться в Томске для рабочих из других стран было не намного меньше, чем противников (43% против 49%). Однако, как показал опрос 2011 г., на общем более или менее толерантном фоне иную позицию занимает молодежь. Молодежь больше, чем представители других возрастных групп, настаивает на запрете мигрантам из стран СНГ приезжать в Томск на заработки (43%, в других группах 33-38%). Одновременно, чуть больше остальных молодежь полагает, что Томск должен быть открыт для представителей других стран для учебы (88% против 84-86%). Позитивное отношение к иностранным студентам объясняется тем, что Томск университетский город, и его жители, включая молодежь, привыкли к тому, что сюда приезжают учиться люди из других регионов и государств.

Экспертный опрос показал, что отношение населения к мигрантам всех национальностей преобладает «усредненное» (оценка «3»). Можно, однако, отметить «два заметные» тенденции. У узбеков из «крайних» оценок присутствует «5», а у таджиков, киргизов и азербайджанцев – «1». Возможно, это связано с тем, что узбеков в целом больше (и по оценкам экспертов, и объективно по статистике), поэтому среди них чаще встречаются разные люди, некоторые из них «заслуживают» и высокой оценки. Китайцы «не получили» ни «1», ни «5». Отношение к ним, по мнению экспертов, «усредненное». Возможно, это связано с закрытостью китайской общины (в силу особенностей культуры, языкового барьера), а, следовательно, и затрудненными контактами с местным сообществом<sup>17</sup>. Больше всего оценок «4» и «5» получили

<sup>17</sup> Тем не менее, среди части респондентов присутствует китаефобия, которую один из респондентов (женщина с высшим образованием) выразил так: «В наши дни на улицах города появилось очень много китайцев. Боюсь китайской экспансии!»

армяне, отношение к ним по данным опросов разных лет всегда было лучше, чем к представителям других национальностей. Связано это, на наш взгляд, с их способностью гораздо быстрее адаптироваться в новом сообществе (армяне-бизнесмены – привычное дело для Томска), а также с принадлежностью к христианской вере (у мигрантов-мусульман, как правило, больше культурная дистанция с местным христианским населением).

Один из экспертов следующим образом прокомментировал отношение к трудовым мигрантам: *«Отношение к мигрантам зависит от обстоятельств и людей, вступающих во взаимоотношения. Но, к сожалению, надо отметить, что порой и сами мигранты ведут себя крайне не вежливо. Это же самое замечается за местными жителями, причем гораздо чаще». «Если речь идет о мигрантах, получивших здесь образование, то это может быть любая сфера, и отношение к ним очень хорошее».*

И в этих комментариях мы видим, во-первых, подтверждение полученного в результате массового опроса вывода о взаимосвязи уровня образования и уровня этнической терпимости, а во-вторых, указание на то, что и образование выступает социализирующим институтом, пройдя через который мигрант может быть относительно легко включен в существующую экономическую и социальную систему отношений. Приведем еще одно суждение эксперта, который обратил внимание на необходимость избирательной миграционной политики в регионе: *«Если привлекать мигрантов, то желательно их принимать на работу на квалифицированные должности: сварщики, токари, слесари, фрезеровщики, прорабы».* Профессии, перечисленные экспертом, относятся как раз к тем, спрос на которые в регионе особенно велик. Причиной этому является провал в современном российском среднем профессиональном и специальном образовании, обусловленный «модой» на дипломы юристов, экономистов, менеджеров. Мигранты удовлетворяют спрос преимущественно на не-

квалифицированный и низкооплачиваемый труд, но как видим, квалифицированный труд востребован не в меньшей степени.

Если в сфере занятости отношение к мигрантам не вызывает опасений, то в бытовой сфере опрос выявил низкий уровень этнической терпимости. Применительно к собственным семейным отношениям «кавказцев» и «трудовых мигрантов» респонденты воспринимают примерно одинаково – большинство опрошенных (56-58%) заявили, что не приемлют браки своих родственников с представителями этих групп, тогда как треть опрошенных и более на такие браки согласилась бы. В отношении цыган несогласных допустить в семейную сферу еще больше – ок. 75%. Более терпимы респонденты к деловым контактам и дружеским отношениям с «чужими». Треть респондентов готова иметь дело с «кавказцами» (28,3%) и «трудовыми мигрантами» (29,1%) и треть – против (28,8 и 29,09%). Доверие к деловым контактам с цыганами чуть ниже (22%). Дружеские отношения с «кавказцами» и «трудовыми мигрантами» готовы поддерживать более трети респондентов (32,7 и 33,3,0%), с цыганами чуть меньше (26,1%); против – 23,0 и 28 %%, с цыганами – 53,15%. Очевидна взаимосвязь между этнической терпимостью/нетерпимостью опрошенных и приемлемостью /неприемлемостью для них всех трех сфер отношений. Те, кто высказывает свое категорическое несогласие иметь те или иные отношения с «чужими», как правило, имеют наиболее низкий уровень этнической терпимости в целом. Примечательно, что структура «ненулевых», т.е. более толерантных, ответов также примерно сходна между собой по всем категориям «чужаков». Из этих наблюдений можно сделать вывод о том, что респонденты, в общем-то, не склонны делить инкультурных «чужих» на более близких и более далеких, более приемлемых и менее приемлемых. Таким образом, проблема восприятия «чужаков» связана не столько с их внутренними различиями, сколько с отношением к «чужакам» в принципе – если респондент в принципе более терпим, то он



терпим в сходной мере ко всем категориям «чужаков».

Большинство экспертов сходятся во мнении, что томские печатные издания не формируют негативного отношения к мигрантам – 44 эксперта отметили, что томские СМИ не пишут о том, что мигранты занимают рабочие места в городе в ущерб местным жителям. Но 12 экспертов все же отметили, что такая информация присутствует в местных изданиях. 8 человек затруднились ответить на этот вопрос. Почти половина экспертов (48%) оценивают подаваемую томскими СМИ информацию о мигрантах как нейтральную, и 2 человека (4,5%) как позитивную. Такая оценка материалов, помещаемых в томских СМИ, объясняется позицией их руководства (редактор, режиссер), не допускающего открытого негатива (мигрантофобского, ксенофобского) в сообщениях на телевидении, радио, в газетах и электронных СМИ. Другое дело – свободное пространство сети интернет, на что обратили внимание эксперты: *«Негативная информация - в сети Интернет, а в печатных СМИ - более позитивная». «Особенно в социальных сетях, а уж на кухнях это главная тема. Пример – информация в социальных сетях, что группа дагестанцев избила местного жителя. Об этом конфликте знают все, кроме самих дагестанцев, которые не смогли найти зачинщиков - очередная информационная «утка», чтобы всколыхнуть народ и разжечь ненависть. Почему-то все забыли основной закон, по которому мы живем – Конституцию».*

Однако 17 экспертов (26,2%) все же отметили преимущественно негативный характер публикуемой в СМИ информации о мигрантах. Негативный характер информации о мигрантах, а также ее недостаточность, дополняется, порой, еще и неточностью и незнанием журналистами материала, на что обратил внимание следующий эксперт: *«О праздниках пишут отдельные издания и то не всегда правильно, много фактических ошибок даже у профессиональных журналистов. О традициях как таковых рассказывает только «Добрята»*

*(детская газета, выпускаемая одной из общественных организаций в г. Томске – прим. авторов). «Территорию согласия» (журнал о жизни и культуре народов, населяющих Томскую область, издаваемый на средства областной администрации – прим. авторов) надо выпускать чаще, большим тиражом и проверять информацию, поскольку и там много искаженных фактов, уже не говорю о фамилиях». Было также отмечено, что негативный характер носит только информация о нелегальных мигрантах, а один эксперт указал на то, что информация о них «просто замалчивается». Еще один эксперт отметил «тенденциозный характер информации» о трудовых мигрантах.*

С целью выявления этнополитических предпочтений респондентам задавались вопросы, касающиеся готовности допустить во власть «чужих» («выходцев с Кавказа»). Как показали результаты опроса (выше об этом уже говорилось), этот показатель этнической терпимости оказался самым низким по абсолютному большинству параметров в ответах большинства респондентов всех категорий. Объяснение этому следует искать в психологическом восприятии «чужих». Опрос, проведенный фондом «Общественное мнение» в 2011 г. показал, что почти половина томичей ощущают чуждость по отношению к «кавказцам»: чеченцам (48%) и азербайджанцам (43%). Такое отношение во многом объясняется доминирующим в общественном мнении антикавказским дискурсом. «Кавказофобия», по данным многих современных исследователей, сегодня выходит на первое место среди прочих этнических предрассудков, присущих россиянам<sup>18</sup>. По данным Левада-центра, «выходцы с Кавказа» лидируют в антирейтинге национально-

<sup>18</sup> Мукомель В. Методические и практические аспекты изучения интеграции иммигрантов: специфика постсоветского пространства // Методология и методы изучения миграционных процессов. М., 2007. С. 147; Сикевич З.В. О Кавказе и «кавказофобии» (<http://www.rosbalt.ru/main/2002/11/01/72183.html>).

стей, проживание которых на территории России должно быть ограничено<sup>19</sup>.

Приведем комментарии респондента, поставившего нулевые оценки на вопросы анкеты массового опроса, касающиеся присутствия «выходцев с Кавказа» во власти. Вопрос: «В Вашем городе из каждых 10 полицейских, какое количество выходцев с Кавказа Вам кажется приемлемым?» был прокомментирован следующим образом: *«Лично мне не знакомы порядочные люди этой профессии»*. Вопрос «Из 10 кандидатов на пост главы Вашего города, сколько выходцев с Кавказа Вам кажется приемлемым?» был прокомментирован так: *«Лучше если их не будет вообще. Они воспитаны в другом моральном климате»*. На вопрос «Из каждых 10 руководителей предприятий Вашего города, сколько выходцев с Кавказа Вам кажется приемлемым?» был дан следующий комментарий: *«Я не встречал ни одного умного и грамотного, воров и дельцов много!»*

Еще один вопрос был направлен на выявление мнения респондентов о необходимости специальной национальной политики в регионе. Как показало исследование, почти три четверти респондентов (74,2%) считают, что специальная политика по регулированию межнациональных отношений в городе Томске нужна. Оставшаяся четверть разделилась на тех, кто не видит необходимости в такой политике (8,7%) и тех, кто затруднился ответить на данный вопрос (17,1%). Выявилась существенная разница в уровне этнической терпимости между теми, кто считает, что такая политика нужна – 29,3 и теми, кто не видит необходимости в такой политике – 53,1. Можно предположить, что усматривающие необходимость в специальной национальной политике, рассчитывают тем самым навести «порядок» в межнациональных отношениях с помощью разного уровня ограничительных и запретительных мер.

Среди положительно ответивших на вопрос о необходимости специальной национальной политики, большинство со-

ставляют респонденты с высшим образованием (69,2%). Респонденты со средним специальным составили 19,5%, со средним образованием – 11,3%. И здесь мы видим зависимость между уровнем образования и этнической терпимостью: чем выше образование, тем выше этническая терпимость. Респонденты со средним образованием, положительно ответившие на вопрос о необходимости национальной политики, показали самый низкий уровень этнической терпимости – 18,9 (в сфере занятости – 37,5, в сфере власти – 6,8); со средним специальным образованием – 23,4 (занятость – 30,7, власть – 9,5); с высшим – 32,6 (занятость – 49,6, власть – 22,0). Как видим, самый низкий уровень этнической терпимости респонденты, настаивающие на необходимости специальной национальной политики в регионе, показали в сфере «власть».

Одновременно обращает на себя внимание относительно высокий уровень этнической терпимости респондентов, не усматривающих необходимости в ведении специальной политики по урегулированию межнациональных отношений, во всех сферах, за исключением «власти» и «семьи». Респонденты с высшим уровнем образования снова показали наиболее высокий уровень этнической терпимости, как общий (51,9), так и в отношении к «власти» (37,0). Причем, этот уровень существенно выше, чем у респондентов с высшим образованием, настаивающих на необходимости специальной национальной политики.

Таким образом, жители Томска в целом продемонстрировали средний уровень этнической терпимости/нетерпимости (32,6). Наиболее высок он оказался в таких сферах, как «учеба» (46,8) «занятость» (46,2) и «медицина» (40,7). Высокие показатели этнической терпимости в сфере «учеба» объясняются статусом Томска – университетский город. Со времени открытия в Томске первого университета за Уралом (1888 г.) никого не удивишь этнокультурной пестротой местного студенческого сообщества. Это стало привычным явлением.

<sup>19</sup> Общественное мнение-2011. М.: Левада, 2012, с.179.

Высокий показатель уровня этнической терпимости в сфере занятости, возможно, объясняется тем, какие профессии были включены в блок теста «занятость» – уборщик улиц, рабочий-строитель, водитель общественного транспорта. Не умаляя значимости этих специальностей, заметим, что для жителей Томска, где концентрация людей с высшим образованием особенно велика, а соответственно и их запросы на рынке труда также высоки (это подтверждает и цифра 48,7% – такое число респондентов одновременно желают и продвигаться по службе, и получать высокую заработную плату), эти специальности явно не входят в «топ» престижных профессий.

Существенно ниже (по убывающей) этническая терпимость томичей в сферах, связанных с опытом личного общения: «общественные контакты» – 34,5, «досуг» – 28,1, «семья» – 26,3. Можно предположить, что подобные результаты объясняются тем, что поставленные в анкетах вопросы были ориентированы на гипотетическую возможность такого рода контактов, напрямую не связанную с выявлением личного опыта в такого рода контактах. А, как показывают современные исследования, люди, которые никогда в повседневной жизни не общаются с представителями той или иной национальности, проявляют большую нетерпимость, чем люди, общающиеся с этой национальностью регулярно.

Самый низкий уровень этнической терпимости (ниже среднего – 19,6) респонденты продемонстрировали в отношении присутствия «чужаков», в нашем исследовании «кавказцев», во «власти», что может свидетельствовать о наибольшей распространенности «кавказобии» именно в этой сфере.

Как показал опрос, жители Томска не видят угрозы со стороны «приезжих» в сфере занятости, о чем свидетельствуют такие показатели:

- среди причин лишения места работы лишь трое респондентов указали, что их место занял приезжий;
- среди возможных причин потери места работы или постоянного заработка

лишь 3 человека (1% опрошенных) указали на такую причину как «Мое место займет приезжий».

Коренные жители Томской области показали более низкий уровень этнической терпимости, чем приезжие. Выявилась также взаимосвязь между уровнем терпимости и длительностью проживания в регионе: уровень этнической терпимости выше у респондентов, приехавших недавно, чем у тех, кто прожил здесь более длительное время. Представители среднего возраста оказались более этнически терпимы, чем молодежь и старшее поколение, но разница в уровнях этнической терпимости в этих группах незначительна и подвижна. Респонденты с высшим образованием оказались более этнически терпимы, чем респонденты с более низким уровнем образования (средним и средне-специальным). Эта закономерность проявляется по всем включенным в исследование параметрам.

Опрос подтвердил справедливость положенной в основу исследования гипотезы, что этническая нетерпимость не является результатом конкурентной борьбы населения за рабочие места, доказательством чему служит сравнительно высокий уровень этнической терпимости в сфере «занятости».

Уровень этнической терпимости сотрудников органов государственной власти, местного самоуправления и бюджетных организаций, как общий, так и в сфере занятости, существенно выше, чем у работающих на акционерных и коммерческих предприятиях, что объясняется в первую очередь более высоким уровнем образования работников бюджетной сферы.

Этническая терпимость/нетерпимость не имеет прямой зависимости между безработицей и занятостью. Клиенты Центра занятости в Томске показали уровень этнической терпимости, как общий, так и в сфере занятости, выше, чем у большинства обследуемых предприятий.

Уровень этнической терпимости респондентов, чье материальное положение их удовлетворяет, существенно выше, чем тех,

кто оценивает свое материальное положение, как затруднительное и тяжелое.

Опрос выявил низкий уровень этнической терпимости в бытовой сфере, касающейся деловых и дружеских отношений, и крайне низкий в сфере семейных отношений с «чужими», что объясняется нежеланием иметь близкие контакты с представителями «антипатичных» национальностей, среди которых лидируют «выходцы с Кавказа».

Высокий уровень этнической терпимости/нетерпимости к допущению во власть «чужаков» («выходцев из Кавказского региона») объясняется, на наш взгляд, масштабами «кавказофобии», присутствующей сейчас в общественном сознании и активно муссируемой российскими масс-медиа, в особенности в Интернет-пространстве.

Выявилась также взаимосвязь между уровнем этнической терпимости и желанием вести специальную политику, направленную на урегулирование межнациональных отношений, что является косвенным свидетельством неудовлетворенности состоянием межэтнических отношений и национальной политики в регионе, в том числе и по отношению к трудовой миграции.

Как показало исследование, национальная и миграционная политика в Томской области, равно как и решение проблем труда и занятости населения, должны развиваться во взаимной увязке. В этих целях, прежде всего, необходимо принятие Государственной думой Томской области закона «Об основах политики в сфере межэтнических (межнациональных) отношений в Томской области», в основу которого должен быть положен системный и комплексный подход.

Необходимо провести комплексное исследование социально-экономической, социально-демографической ситуации с целью выяснения реальных потребностей региона в трудовой миграции и разработать целевую комплексную программу «Трудовая миграция как ресурс социально-экономического развития Томской области».

В составе областной администрации необходимо создание уполномоченной координационной структуры, занимающейся национальной и миграционной политикой. Ее деятельность не должна ограничиваться проведением этнокультурных праздников или фестивалей, а включать весь спектр проблем, связанных с межнациональными и межконфессиональными отношениями в регионе. Посредством взаимодействия органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественных организаций и инициативных групп населения необходимо создавать и развивать институциональную основу формирования в регионе культуры межнациональных и межрелигиозных отношений.

Необходимо разработать и принять концепцию и комплексную программу национальной и миграционной политики. Эти документы в обязательном порядке должны учитывать потребности и перспективы развития регионального рынка труда.

При разработке целевых региональных программ толерантности, культуры, языка, образования, молодежной политики, правовой культуры необходимо в обязательном порядке предусматривать мероприятия по адаптации и интеграции мигрантов и улучшению межнациональных и межконфессиональных отношений. Такие мероприятия должны быть представлены как целевые – ориентированные на конкретные административные и муниципальные территории.

Необходимо обеспечить правоприменение мер, предусмотренных законодательством, в отношении средств массовой информации, партий, движений, неформальных структур, отдельных граждан, публично использующих язык межнациональной, этнической, религиозной розни, шовинизма и экстремизма.

Необходимо развитие условий для адаптации и интеграции мигрантов, включая их обучение русскому языку, правовое просвещение, информирование о культурных традициях региона.

Органы государственной власти и местного самоуправления должны активно

сотрудничать с региональными и местными СМИ, пропагандируя общечеловеческие ценности социального мира, взаимной терпимости. Необходимо привитие населению добрососедского отношения к приезжим, распространение информации об объективной необходимости и общественной полезности притока в Томскую область новых рабочих рук, показа общественных и прочих выгод и преимуществ политики открытости региона как залога его успешного развития.

Необходимо введение на регулярной основе практики переподготовки и повышения квалификации кадров государственных и муниципальных служащих, специализирующихся в области реализации миграционных проблем, межнациональных отношений, политики в сфере занятости.

Непрерывным условием адекватного социального управления в регионе должен стать мониторинг этнодемографической ситуации в регионе, механических перемещений населения, занятости и безработицы, социальной мобильности населения, состояния социальной инфраструктуры, общественных настроений и предубеждений, межнациональных и межконфессиональных отношений. Организация мониторинга должна развиваться как совместные усилия органов государственной власти всех уровней в регионе, академической и

вузовской науки. Многие социальные явления только тогда могут получить адекватную оценку, когда к осуществлению мониторинга будут подключены независимые научные, общественные и экспертные коммерческие организации.

Необходимо адресовать социальный заказ современной системе образования, способной разработать учебные курсы и программы для подготовки специалистов социальных антропологов, которые, как это уже делается во многих европейских государствах, могут выполнять аналитические функции в структурах государственного управления и крупных коммерческих корпорациях при принятии важных социально значимых решений.

Необходимо совершенствовать формы регулирования и развития образовательной миграции, создавать необходимые условия для обучения и социальной адаптации иностранных граждан. В учебные планы высших и средних специальных учебных заведений Томской области необходимо включить курсы, направленные на формирование толерантных установок межнациональных и межрелигиозных отношений. В качестве факультатива в общеобразовательных школах следует ввести предмет «Культура и традиции народов России и ближнего зарубежья».

## Влияние трудовых мигрантов на этническую напряженность в Тюменской области

*Клюева В.П.*

Раздел написан по материалам региональной части исследования «Перспективы занятости и решение проблем безработицы в регионах РФ», проведенного Сетью этномониторинга и ИЭА РАН.

Рабочая гипотеза проекта заключалась в следующем: существует точка зрения, согласно которой основной причиной этнической нетерпимости является миграция и связанная с ней безработица. Соответственно, в экономически стабильных регионах, таких как Тюменская область, уровень напряженности и этническая нетерпимость не должны быть высоки.

В реализации проекта принимали участие научные сотрудники ИПОС СО РАН, преподаватели и студенты ТюмГУ.

Исследование состояло из двух частей: массовый (300 человек) и экспертный (42 экспертов) опросы. Было опрошено 300 респондентов на 12 предприятиях и учреждениях города, в том числе обратившихся в Службу занятости и на Молодежную биржу труда, проведено 42 формализованных интервью с экспертами, работающих в сфере занятости и трудоустройства или занятых решением миграционных, межэтнических и межконфессиональных проблем в регионе.

Объекты для проведения массового опроса были выбраны в соответствии с категориями, по предложенной методике отбора респондентов. Анкетирование проводилось в 12 организациях г. Тюмени. Респонденты работают в органах госвласти и местного самоуправления, в вузах Тюмени, на производстве (кузнечное предприятие и производственная организация, занимающаяся проведением геоэкологических ис-

следований), а также в сфере обслуживания и торговли.

Социально-демографические характеристики респондентов выглядят следующим образом. Большинство из них составляют женщины 55,7%, мужчин – 44,3%. В целом, преобладание респондентов-женщин коррелирует с распределением по полу населения Тюменской области (по переписи 2010 г. городское население области (без учета автономных округов) составляет 54,1% женщин и 45,9% мужчин). Женщины также преобладают во всех возрастных категориях.

По возрасту опрошенные распределились таким образом: 18 - 29 лет – 30,7%; 30 - 49 лет - 47,7%; от 50 лет и старше - 21,7%. Доминирование представителей 30-49 лет объясняется тем, что это наиболее активный трудоспособный возраст. Кроме того, на выбранных для массового опроса предприятиях и учреждениях преобладающее большинство респондентов также относятся к людям среднего возраста. Следует отметить, что в ряде организаций имеется ограничение приема на работу по возрасту или возможность занимать определенные должности по достижению пенсионного возраста (последнее касается государственных и муниципальных органов власти). На наш взгляд, преобладание людей среднего возраста среди респондентов вполне допустимо, т.к. они наработали навыки общения в трудовом коллективе и имеют свой взгляд на проблемы безработицы, занятости и взаимоотношения с приезжими.

Национальный состав участников анкетирования может быть соотнесен с распределением по национальностям в регионе согласно Переписи-2010 г. Большинство

респондентов назвали себя русскими (86,7% от числа ответивших на вопрос), следующими по численности стали татары (4,4%) и украинцы (1,9%). Согласно Переписи-2010, в регионе проживает 83,8% русских, 8,1% татар, 1,3% украинцев. Интересно, что имеются и описательные ответы «россиянин» (так ответило 4 человека) и «славянин» (так себя идентифицировало 2 человека). Ответ о национальности не относился к категории вопросов, на которые можно было отвечать по желанию, и 10% респондентов не стало указывать свою национальность.

На родных (за исключением русских респондентов) языках в семье разговаривает меньшинство респондентов: из опрошенных татар татарским языком в быту пользуется лишь две трети человек, а украинским - только половина идентифицировавших себя украинцами. По одному респонденту говорит на чувашском, армянском и русинском языках. Однако делать вывод об утрате или сохранении родных языков прежде временно, потому что мы не знаем являются ли супруг/супруга наших респондентов представителем той же национальности. Поэтому язык бытового общения может выбираться по принципу удобства и знания обоими супругами.

Преобладающее большинство участвовавших в опросе являются уроженцами Тюменской области (65,7%). Адекватно оценить какова доля участников опроса родившихся за пределами Тюменской области, и проживающих в регионе более 5 лет не представляется возможным, потому что многие респонденты отвечали «Родился в этом регионе», затем указывали, что проживают здесь более пяти лет. Можно предположить, что некоторые отвечавшие таким образом могли родиться в Тюменской области, затем какое-то время жить в других регионах, а затем вернуться обратно.

Высшее образование имеет большинство респондентов (62,9%), другие получили средне специальное (24,7%) или среднее (10,7%). Значительная доля лиц с высшим образованием объясняется тем, что в вы-

борку были включены учреждения органов государственной власти и местного самоуправления, вузы, два учреждения, одно из которых проводит научные (геоэкологические) изыскания, а другое – осуществляет деятельность в сфере телекоммуникаций, а также аптеки. Работники вышеперечисленных организаций в абсолютном большинстве случаев имеют высшее образование. Высокий уровень образования косвенным образом подтверждается и выбором языков, которые используются на работе. 10% опрошенных разговаривает на английском языке; также из других европейских языков были упомянуты: немецкий, французский, итальянский, испанский.

Ответы на вопрос о материальном положении не подтверждает имеющееся мнение о Тюменской области как регионе с высоким и стабильным социально-экономическим положением. Согласно данным облстата в январе-июне 2012г. средняя заработная плата по области (не учитывая автономных округов) составила 28641 руб., а прожиточный минимум на II и III кварталы составляет 6319 руб.<sup>1</sup>. При этом, менее половины респондентов (41,6%) отметило, что имеют хорошее материальное положение; у трети опрошенных (30,6%) экономическое положение затруднительное; 19,5% отказались отвечать на этот вопрос.

При организации проведения массового опроса возникло несколько проблем. Сложнее всего было организовать опрос на производстве: и руководство, и сотрудники тревожно относились к необходимости прерывать производственный процесс. Именно в этой сфере решающими оказались личные знакомства с руководством предприятий для получения разрешения на проведение опроса. Опрос в вузах осложнился проведением в этот период госэкзаменов и защит дипломных работ. Руководство службы занятости пошло на проведение опроса при двух условиях: разрешения от курирующего их департамента трудовых отношений Правительства Тюменской об-

<sup>1</sup> Заработная плата (<http://www.tumstat.gks.ru/operativ>).

ласти и предоставлении им результатов опроса (или хотя бы анкет для самостоятельного анализа).

У части респондентов содержание анкеты вызывали настороженность или неприятие, они воспринимали вопросы как «националистические» или «некорректные». Поэтому встречалась негативная реакция: от принципиального отказа заполнять анкету до отказа дать контактную информацию для дальнейшей проверки работы анкетера: «Вы это проводите, чтобы выявить националистов, а потом будете нам по нашим телефонам звонить». Респонденты аргументировали отказ от дачи своих телефонных номеров нарушением принципа анонимности, в этом случае им предлагалось указать номер телефона в блокноте, чтобы нельзя было соотнести конкретную анкету и телефонный номер. Другим компромиссным вариантом стало указание служебных/рабочих номеров и – реже – адресов электронной почты. В ряде случаев респонденты оставляли неправильные номера телефонов, когда это выяснялось при выборочном контроле, то анкета удалялась и в дальнейшем не учитывалась. У большинства респондентов, не имеющих высшего образования, вызывало сложности заполнение тестовой части анкеты.

В отличие от массового опроса, экспертный опрос проводился в более комфортной атмосфере. В состав экспертов вошли: представители органов государственной власти и местного самоуправления; сотрудники служб занятости и руководство обследуемых предприятий, научные работники и представители национально-культурных автономий и сотрудники специализированных отделов областного дворца национальных культур. Случаев отказа от заполнения анкеты экспертами не было. Анкеты на обследуемых предприятиях заполнялись чаще всего руководителями кадровых служб, в ряде случаев руководители сами перенаправляли интервьюеров к кадровикам. При выходе на представителей органов госвласти и муниципального самоуправления, служб занятости и обществен-

ные организации этнокультурной направленности использовались личные знакомства и наработанные связи в данной сфере. Эксперты активно комментировали вопросы. При общении с экспертами выявились следующие проблемы: некоторые из экспертов, работающих в органах власти, почти не обладают информацией по вопросам миграции и занятости и безработицы; некоторые воспроизводили «негативные» стереотипы по отношению к приезжим. Из-за того, что исследование проводилось летом, не удалось провести анкетирование части компетентных экспертов, которые в то время находилось в отпусках. Не всегда удавалось убедить предполагаемого эксперта заполнить анкету. Люди отказывались, аргументируя своей некомпетентностью в вопросах, а также опасаясь брать на себя ответственность. Эксперты – лидеры национально-культурных автономий плохо понимали вопросы анкеты, приходилось им разъяснять смысл вопросов.

Мнения опрошенных экспертов об оценке современной ситуации, сложившейся на местном рынке труда разделились. При этом подавляющее большинство считает, что ситуация в целом улучшилась (16 чел. или 38,1%) или не изменилась (15 чел. или 35,7%). Считающих, что оценить ситуацию однозначно нельзя оказалось 8 человек (19%). Всего 2 эксперта (4,8%) воспринимает нынешнюю ситуацию как негативную. Один из экспертов откомментировал данный вопрос таким образом: «Ситуация в регионе стабильная потому, что ежегодно областной бюджет выделяет деньги на развитие различных программ занятости населения: стажировки, фонд поддержки молодых предпринимателей, развитие малого предпринимательства».

Вопросы, связанные с наличием конкуренции за рабочие места вызывали затруднения у экспертов. Хотя 38 экспертов подтвердили наличие конкуренции за рабочие места, но конкретизировать в каких отраслях или на каких предприятиях она проявляется наиболее заметно им было сложно. Наиболее конкурентноспособными отраслями по их мнению является промыш-



ленность (прежде всего, нефтегазодобыча и сопутствующие ей виды деятельности) и строительство (26 упоминаний), госуправление и банковский сектор (7 упоминаний) и торговля (4 упоминаний). Выбор в качестве приоритетных направлений нефтяной промышленности и строительства не удивителен, т.к. именно эти отрасли наиболее заметны в регионе. Нефтегазовый комплекс Тюменской области является крупнейшим в стране. За первое полугодие 2012 г. было добыто природной нефти 143,9 млн. т, природного и попутного газа - 295211,1 млн. м<sup>3</sup>. Несмотря на то, что основная добыча природных ископаемых ведется на территории автономных округов (ХМАО-Югры и ЯНАО), в общественных представлениях вся Тюменская область воспринимается как одно большое «нефтяное предприятие». Весьма велики темпы строительства в областном центре и в области. Так, за первое полугодие 2012 г. в Тюменской области (без автономных округов) сданы в эксплуатацию 12084 квартиры общей площадью 795,4 тыс. кв. м., и введено строительных объектов на 37765,9 млн. руб<sup>2</sup>. Соответственно в областном центре большим спросом пользуются различные виды строительных работ.

Необходимость уточнения предприятий, где наблюдается наибольшая конкуренция за рабочие места, вызывала проблемы у экспертов. На этот вопрос ответило только 26 человек: из них 10 указало предприятия нефтехимии (в частности, группа компаний ТНК-ВР, Гипротюменьнефтегаз, Сургутнефтегаз, Сибнефтепровод, Газпром). В других случаях, отвечавшие обошлись общим упоминанием: транспортные и строительные предприятия. Один из экспертов прояснил ситуацию так: *«В настоящее время конкуренция присутствует и будет развиваться среди хороших специалистов в области IT-технологий. Именно такие специалисты в Тюменской области сейчас наиболее востребованы»*. Другой эксперт приписал в анкете: *«Конкуренция там, где производство не «живет»*.

*На домостроительных предприятиях те-кучка кадров, поэтому туда берут наиболее трудовые ресурсы»*.

Можно было бы предположить, что направления коммерции не должны были вызывать замешательства в экспертной среде. Однако, на этот вопрос ответил тоже только 26 человек. Самыми популярными ответами стали рыночная торговля и торговля в ларьках (по 4 ответа), строительные услуги (3), перепродажа товаров и сервис (по 2 ответа). Интересно, что были ответы прямо отсылающие к «нефтяной» специфике Тюменской области: перепродажа полезных ископаемых и геологические работы (по 1 ответу). Хотя большинство приезжих и мигрантов заняты в частном извозе и городском благоустройстве, только по одному эксперту отметили эти направления коммерции.

Распределение ответов показывает, что данный вопрос не был связан для отвечающих с проблемами миграции, а сами ответы являлись попыткой проанализировать рынок труда в целом. Так, один из экспертов отметил: *«Мне неизвестно по каким причинам в некоторых отраслях большое количество трудовых мигрантов – есть ли спрос на эти трудовые позиции местных жителей или трудовые мигранты соглашаются на «провальные» условия труда»*. Именно поэтому большинство экспертов считает, что в Тюмени имеются в наличии рабочие места для всех желающих. Нам была рассказана история о том, как в одном из районов Тюмени, районная управа проводили обучающие курсы для безработных с последующим трудоустройством, большинство обучающихся были приезжие из других регионов страны, тогда как тюменцы не стали учиться новым специальностям. На основании своего рассказа эксперт сделала вывод, что приезжие готовы трудиться, тогда как местные жители предпочитают сначала выдвинуть свои условия (заработная плата, соцпакет), и лишь затем выходить на работу.

Следует отметить, что, больше половины экспертов (23 чел.) придерживается мнения, что мигранты на ситуацию занято-

<sup>2</sup> Строительство (<http://www.tumstat.gks.ru/operativ>).

сти в Тюмени влияют незначительно. Отсутствие влияния объясняется тем, что *«рынок труда стабилизировался, поэтому мигранты видны только в уличной уборке и строительстве»* (по словам представителя службы занятости). Четверть экспертов (10 чел.) придерживается противоположной точки зрения, семеро не смогли сформулировать свою точку зрения. Один из экспертов, выбрав вариант «Затрудняюсь ответить», приписал в анкете: *«русские не хотят работать за низкую зарплату и [поэтому] берут мигрантов»*. Один из сотрудников служб занятости при ответе «Другое» написал: *«Мигранты – везде!!!»* /пунктуация сохранена – В.К./.

Мнения экспертов по поводу качества влияния мигрантов на ситуацию с занятостью также разделились. Одинаковое число экспертов (14 чел. или 33,3%) считает, что влияние было положительным или оно не может быть однозначно оцененным (и так, и так). Показательным является приписка одного из экспертов: *«если город улучшается, значит, положительное [влияние]»*. Это свидетельствует, что мигранты воспринимаются, прежде всего, как низко квалифицированные работники, привлекаемые для благоустройства городской территории.

Всего лишь 3 эксперта воспринимает влияние приезжих как отрицательное. Не смогли ответить на этот вопрос 9 экспертов. Выбор варианта «затрудняюсь ответить» можно трактовать как попытку уклониться от конкретного ответа, чтобы не быть обвиненным в некомпетентности или национализме. Такой вывод нами сделан потому, что большинство выбравших данный вариант является сотрудником служб занятости или в органах госвласти.

Преобладающее число экспертов (30 человек) считает, что мигранты занимают незначительное число рабочих мест, на которых могло бы работать местное население, либо вообще не занимают таких мест. Однако ряд экспертов, считающих, что мигранты занимают незначительную часть мест, предполагает, что сейчас наблюдается тенденция к занятию мигрантами свободных вакансий. В настоящее время,

мигранты заняли ниши в определенных отраслях, но с течением времени их экспансия может увеличиться. В ряде отраслей, влияние приезжих не может никоим образом проявиться из-за необходимости иметь специальное образование. Например, *«В отрасли телекоммуникаций низкая конкуренция за рабочие места, незначительная ротация кадров и низкое влияние трудовой миграции из-за узкой специализации персонала, необходимости наличия специального технического образования и практически отсутствия необходимости в неквалифицированном труде разнорабочих»* (мнение эксперта из организации, представляющей услуги в области телекоммуникаций). Данная точка зрения подтверждает сложившееся мнение, что мигранты работают на любых «грязных» работах, там, где не хотят работать местные: *«русские хотят сразу получать большую зарплату и льготы»*.

Вопрос о конфликтах в трудовой сфере из-за мигрантов не вызвал большого затруднения у экспертов. Трудовые конфликты не связаны с мигрантами для 13 экспертов (31%), связаны, но редко – 12 человек (28,6%). Затруднилось ответить и согласилось, с тем, что конфликты бывают частым явлением по 8 и 9 человек соответственно. Один из экспертов – руководитель обследуемого предприятия – пояснил свои затруднения с ответом тем, что на данном предприятии мигранты не работают. При этом он же отметил положительное влияние приезжих на ситуацию в строительстве и на транспорте. В частной беседе, один из экспертов пояснил, что *«Конфликты в трудовой сфере будут всегда, но они редко связаны именно с мигрантами. Скорее, это является проявлением здоровой конкуренции»*. Он же сказал, что *«Большинство проблем с трудовыми мигрантами связаны не с самими приезжими, а с организационными вопросами, возникающими между работодателем и УФМС»*. Другой эксперт уточнил, что отношения мигрантов и коренных жителей зависит не от сферы деятельности или национальности, а от культурного уровня как тюменцев, так и приезжих.

Не все эксперты были готовы конкретизировать в каких отраслях или предприятиях происходят конфликты с мигрантами. На этот вопрос не стали отвечать почти все, кто считает, что трудовых конфликтов нет, что и естественно. Часть тех, кто затруднился с выбором ответа на предыдущий вопрос о наличии конфликтов, сейчас конкретизировал свои представления. На вопрос об отраслях ответил 31 человек, о предприятиях – 16, и о направлениях коммерции – 24.

Основной конфликтогенной отраслью по мнению экспертов является строительство (13 ответов), затем торговля (7 ответов) и сфера услуг (4 ответа). Реже всего в госуправлении и частном предпринимательстве (по 1 ответу). Среди предприятий наиболее часто отмечались предприятия рыночной торговли (5 ответов) и строительные компании (4 ответа). Наиболее популярными упоминаниями о проблемных направлениях коммерции стали сервис или сфера услуг; частный извоз; перепродажа товаров – по 3 упоминания каждый. Большинство конфликтных ситуаций возникает как раз в тех сферах, где в основном и трудятся мигранты.

Так, эксперты среди сфер трудовой деятельности мигрантов выделили прежде всего строительный бизнес и частные строительные услуги (36 упоминаний по совокупности), торговлю и, отдельно, рыночную торговлю (26 упоминаний по совокупности), транспортные услуги и частный извоз (19 упоминаний по совокупности), благоустройство территорий, ЖКХ и общественное питание. Остальные сферы труда упоминались в единичных случаях: сфера общественных услуг (4 упоминания); здравоохранение, образование, производство контрафактной продукции (по 1 упоминанию).

В целом, эксперты не очень высоко оценивают взаимоотношения горожан с трудовыми мигрантами в указанных сферах. Высшую среднюю оценку в 3,3 балла они отдают взаимоотношениям в сферах благоустройства территории и общественном питании, низшую в 2,6 балла – взаимоотношениям

в торговле и на транспорте. Следует отметить, что в целом эксперты старались давать усредненную оценку взаимоотношениям, ориентируясь на собственный опыт общения. Интересно, что взаимоотношения в сферах ЖКХ и благоустройства территорий (под которым понимается работа дворников и уборщиков) оцениваются либо нейтрально (на 3 балла), либо положительно (на 4 балла).

Наиболее заметны в Тюмени мигранты следующих национальностей: таджики, узбеки, азербайджанцы, армяне, киргизы и китайцы и другие (грузины, казахи, дагестанцы, турки, украинцы и пр.). Иногда использовались собирательные названия: выходцы из Средней Азии, с Кавказа и Закавказья (по 3 упоминания). При распределении оценок эксперты также старались придерживаться «золотой середины», оценивая взаимоотношения с ними на «тройку». Только в отношении азербайджанцев процентное соотношение негативной и нейтральной оценок были почти равны (40% и 50% ). Интересно, что были упомянуты тайцы, вероятно в связи с тем, что городе в последние годы набирает популярность тайские спа-салоны.

Следует отметить, что местные СМИ не часто освещают проблемы, связанные с мигрантами. Наиболее распространенные темы в прессе посвящены знакомству читателей с культурными традициями или национальному разнообразию в регионе. Популярным также является освещение различных мероприятий этнокультурной направленности: Мост дружбы, Фестиваль национальных культур «Радуга», Дни различных национальных культур и пр. Большинство публикаций носит однозначно позитивный характер, создает идеализированный образ толерантного региона. Так, наиболее стереотипным началом газетной статьи или выступления чиновника является фраза: «Тюменская область многонациональный и поликонфессиональный регион, в котором проживают представители 121 национальности». Публикации, посвященные трудовым мигрантам, носят единичный и исключительный характер.

Поэтому 26 экспертов указывают, что в СМИ информация о мигрантах преподносится в нейтральном тоне. 8 человек отмечает негативный настрой прессы, положительный образ увидели 2 эксперта и 5 затруднились с ответом. Соответственно, 31 эксперт согласен с тем, что СМИ не касаются трудовых взаимоотношений местного населения и приезжих.

Три вопроса в экспертной анкете были предназначены представителям руководства обследуемых предприятий и организаций. Большинство экспертов (6 человек) отметили, что за последние несколько лет на их предприятии/организации обновление кадрового состава составило менее одной трети сотрудников. Эксперты, избравшие вариант ответа «Другое» конкретизировали, что в одном случае сменилось около 10% сотрудников, в другом – почти половина сотрудников. Интересно, что второй случай, где произошла значительная смена работников, относится к высокорентабельному производству. Эксперт пояснил, что текучка связана с тяжелыми условиями труда.

Все эксперты заявили, что их предприятия не испытывают острого недостатка в кадрах, при этом четверо признали, что есть некоторый недостаток в трудовых кадрах. Но это связано, прежде всего, с тем, что на двух предприятиях необходимы высококвалифицированные специалисты со специальной подготовкой, а два других – были созданы недавно и находятся в стадии подбора персонала.

Уровень заработной платы подавляющее большинство экспертов оценило как средний по городу. При этом, один из экспертов (сотрудник вуза) указал, что в его предприятии зарплаты низкие. Хотя при объективной оценке уровень зарплат этого вуза один из самых высоких по вузам города. Сотрудник кадровой службы другого вуза ответил на вопрос таким образом: «У нас средний заработок по Тюмени, но по сравнению с другими вузами уровень зарплат невысок».

Таким образом, в ходе экспертного опроса выяснилось, что информация о кон-

куренции на предприятиях, о численности трудовых мигрантов и конфликтных ситуациях между местным населением и приезжими не является актуализированной. Часть экспертов даже затруднялись в перечислении наиболее распространенных национальностей среди трудовых мигрантов, смешивая их с приезжими в целом. Руководители обследуемых предприятий, отвечавшие на вопросы анкеты, не владели подобной информацией по той причине, что проблемы конкуренции и конфликтов с приезжими для них не является важной, т.к. большинство предприятий не использует данные трудовые ресурсы.

По данным нашего массового опроса, за последние два года почти половина опрошенных (42,7%) задумывалось о смене работы. При этом в службу занятости обращалось только 13,3%. Всего за последние 2 года сменило место работы 32% респондентов, из них половина покинула рабочее место принудительно (потеряв место работы один или более раз).

Причины поиска новой работы для большинства положительно ответивших на этот вопрос стали прежде всего экономические проблемы: необходимость получения более высокой зарплаты (52% от числа положительно ответивших). Следующим по популярности оказалась потребность в реализации карьерных устремлений (20,8%) и необходимость в получении средств на жизнь (17,7%). Желание получить работу специальности не является столь актуальным, важным оно оказалось только для 7,3%.

Причины по которым респонденты лишались работы распределились следующим образом: большинство набрала «другая» причина (некоторые респонденты комментировали, что теряли работу из-за ликвидации предприятия); далее выбирался вариант «не сработался с другими сотрудниками»; следующая причина была связана с возрастом и состоянием здоровья; и на последнем месте оказывался причина связанная с приезжими и мигрантами.

Следует отметить, что опасается потерять постоянное место работы 40% респон-

дентов, мужчины чаще, чем женщины (от числа ответивших на вопрос: 39,8% против 34,2%). 8% респондентов не ответили на данный вопрос.

Опрошенные опасаются, что, причинами потери работы или постоянного заработка для них могли бы стать трудовой конфликт (17,9%), возраст или состояние здоровья (15,2%), трудовые мигранты (1,7%). Большинство же предпочло указать другую причину (33,1%) или избежать ответа на вопрос (32,1).

Большинство респондентов согласно пожертвовать карьерным ростом ради высокого заработка. Почти для половины опрошенных тюменцев (46,3%) предпочтут получать хорошую зарплату, чем продвигаться по служебной лестнице (7,7%). Однако более трети хотели бы совместить и то и другое (37,9%). Интересно, что 4% не желают продвижения по службе.

Препятствий для продвижения по службе не отмечает около трети респондентов (28%), не стремится к карьерному росту 14%. Для других повышение в должности невозможно из-за физического состояния (возраст, проблемы со здоровьем) – (8,2%). Иные основания было выбрано 26,6%. Карьерные затруднения связанные с приезжими отметило всего 2%.

Стремление к улучшению своего материального положения выразила значительная часть отвечавших на анкету (87%). Не собираются улучшать всего лишь 4,3%. К сожалению, мы не знаем причин – либо люди полностью довольны сложившейся ситуацией, либо они не могут найти применения своих сил. При этом даже те, кто считает, что у них хорошее материальное положение, готовы к изменениям.

В Переписи-2010 приняло участие 81,7% респондентов, 11% не участвовало, и 7,3% затрудняются с выбором ответа. Последние часто аргументировали выбор ответа тем, что не помнят приходили ли к ним переписчики или нет. Еще больше затруднений вызвал вопрос о записи национальности. 30% не смогли однозначно ответить на этот вопрос, но половина респондентов уверена, что при проведении пере-

писи их национальность была записана. Хотя вопрос о национальности респондента был необязательным, 90% на него ответило. Распределение по национальному признаку в нашем проекте коррелирует с распределением по итогам переписи. 86,7% назвали себя русскими, татар 4,4% и украинцы – 1,9%. Согласно Переписи-2010, в Тюменской области проживает 83,8% русских, 8,1% татар, 1,3% украинцев.

Интересно отметить, что две трети опрошенных (63,7%) считают, что в Тюмени необходима специальная политика по урегулированию межнациональных отношений. Однако в чем должна заключаться эта политика никто не смог пояснить. Можно предположить, что для тех, кто выступает за специально урегулирование, не характерна толерантность по отношению к приезжим.

Проективный тест, составлявший одну из частей анкеты, должен был выявить реакцию респондента на гипотетическую ситуацию взаимодействия с определенными национальными/этническими группами. Выбор объектов (мигранты, кавказцы, цыгане) опирался на сложившиеся негативные стереотипы, которые воспроизводятся в общественном сознании. Тестовые задания предлагали респонденту высказать свое мнение в отношении сложившихся стереотипов.

К сожалению, часть респондентов подошла к заполнению этой части анкеты не внимательно. Встречались ситуации, когда человек ставит низшие балы (нули), но при этом отмечает, что тема вопроса ему совсем не важна.

Данные массового опроса наглядно демонстрируют неготовность значительной части населения Тюмени к взаимодействию с трудовыми мигрантами и приезжими регулярно. Уровень этнической терпимости респондентов составил 29,29 пункта из 100 возможных. Более всего люди готовы контактировать с собирательным образом мигрантов и кавказцев, и в меньшей доле с цыганами во время учебы (43,55) и во время работы/занятости (42,7), менее всего в

семье (26,04) и во властных структурах (18,09).

Такое распределение индекса этнической терпимости достаточно показателен и легко объясним. В тюменских вузах обучается большое число студентов разных национальностей, в том числе выходцы из республик Северного Кавказа и стран За-

Следует отметить, что в ответах на тест этнической терпимости имеются некоторые различия, связанные с полом, возрастом, уровнем образования.

Мужчины показали большую этническую терпимость, чем женщины. Хотя их показатели не сильно отличаются друг от друга. Наибольший разрыв наблюдается в

Таблица 1. Показатели этнической терпимости при распределении респондентов по полу

Пол	общая ЭТ	занятость	власть	учеба	семья	медицина	контакты	досуг
женщины	28,05	42,50	17,55	42,77	24,35	27,49	28,98	25,15
мужчины	30,84	42,94	18,75	44,54	28,15	39,10	31,62	30,15

кавказья. По областной целевой программе принимаются студенты из Казахстана. Открыты представительства вузов в разных странах Центральной Азии (Казахстане и Киргизии). В сфере занятости сложились практики частного найма трудовых мигрантов (зачастую нелегалов) для строительных работ и благоустройства территории. Поэтому уже выработались механизмы взаимодействия с приезжими. Высокая степень доверия к медицинским работникам (33,0) может оправдываться имеющимися представлениями, что в медицине могут работать только люди с высшим и специальным образованием. А среди предложенных этнических категории игрового теста таковое, по мнению опрошенных, получают кавказцы, но не трудовые мигранты и цыгане. Эти представления подтверждаются фактом, что в тюменской медицинской академии и медицинском училище, действительно, обучаются студенты разных национальностей (в т.ч. и кавказская молодежь).

Самый низкий уровень этнической толерантности зафиксирован в категории «семья». Институт семьи является достаточно консервативным по своей сути, поэтому включение в близкий круг общения людей с другими/отличными от привычных обычаями и традициями происходит сложно.

медицине (разница составляет почти 12 пунктов) и досуге (5 пунктов). При этом, в сфере занятости и в учебе мужчины показывают меньшую терпимость, чем женщины. Эти данные подтверждаются и тем, что мужчины в целом чаще меняли место работы, чем женщины (37,2% против 28,2%). Это, в какой-то, мере связано с тем, что женщинам, по ряду причин (в т.ч. из-за скрытой сексистской или возрастной дискриминаций) сложнее найти рабочее место.

Сильных различий в этнической терпимости в разных возрастных группах не наблюдается. Все возрастные категории показали невысокий уровень толерантности. Следует заметить, что молодежь оказалась более консервативной в семейных отношениях, чем старшие поколения. Можно предположить, что на мнение старшего поколения (в возрасте от 50 лет) влияет опыт проживания в Советском Союзе и знакомства с разными национальностями, в т.ч. создание семей. При этом молодежь оказалась более терпимой в отношении представителей органов власти. Молодежь более склонна к этнической терпимости на рабочем месте, что может также объясняться с начальным периодом получения рабочего опыта, и в учебе из-за того, что в данной категории большинство находится на стадии получения высшего или средне специального образования и совме-

стно действуют с приезжими или людьми других национальностей.

Интересно отметить, что самый высокий уровень этнической терпимости имеют люди со средним образованием (33,35).

зал, что «местные» менее терпимы к чужим (кавказцам, трудовым мигрантам, цыганам). Они (местное население) меньше склонны рассматривать их в качестве брачных партнеров и родственников, контактировать в

Таблица 2. Показатели этнической терпимости при распределении респондентов по уровню образования

образование	общая ЭТ	занятость	власть	учеба	семья	медицина	контакты	досуг
Без образования или начальное	20,77	42,67	7,83	46,33	31,11	26,00	17,14	4,00
Среднее	33,35	46,50	20,78	55,91	28,13	43,44	32,80	35,94
Среднее специальное	23,63	35,26	12,53	40,67	24,62	19,46	24,64	23,38
Высшее	30,70	44,67	19,65	42,21	25,71	35,80	31,89	27,71

При этом они продемонстрировали наивысшие показатели в учебе (55,91) и сфере занятости (46,50). Вероятно, это связано с тем, что людям без специального или высшего образования сложнее найти работу и они готовы взаимодействовать/адаптироваться к любой среде, в их числе и полиэтнической. Респонденты с высшим образованием оказались на втором месте, показав 30,7 пунктов уровня этнической терпимости. Таким образом, распространенная гипотеза, что толерантность напрямую зависит от уровня образования не подтверждается. Необходимо добавить,

обществе, организовывать совместный досуг. Неожиданно, что при этом более высоким (относительно тех, кто родился за пределами региона) является показатель властных отношений. Он оказался почти равным результатам показанным респондентами, родившимися в другом государстве (18,96 и 18,22). Старожилы, в целом, не против участия предложенных этнических категорий в государственных структурах.

Респонденты, оценившие свое материальное положение как хорошее, показали более высокий уровень терпимости. Можно утверждать, что они имеют более высокую

Таблица 3. Показатели этнической терпимости при распределении респондентов по уровню материального положения

образование	общая ЭТ	занятость	власть	учеба	семья	медицина	контакты	досуг
Материальное положение хорошее	32,54	46,29	20,92	47,24	26,34	41,94	33,55	29,11
Затруднительное	27,19	38,92	16,79	42,16	28,64	29,22	27,21	26,44
Тяжелое	24,96	40,01	14,13	36,31	28,21	20,00	26,30	28,85
Затрудняюсь ответить	28,01	42,59	16,11	41,07	21,26	23,45	29,72	25,34

что большинство тюменских представителей русского националистического движения имеют высшее образование или обучаются в вузах.

Анализ тестовых ответов в зависимости от места рождения респондентов пока-

самооценку, поэтому они более доброжелательно настроены к окружающим.

Рабочая гипотеза массового опроса состояла в следующем: трудовые мигранты и приезжие влияют на уровень межэтнической напряженности тем, что занимают

рабочие места старожильческого населения. Для ее проверки было сделано распределенные выборки по показателям этнической толерантности и смене/поиску новой работы.

Интересно, что самый высокий уровень (хотя в целом, он достаточно низок, всего 29,97) показывают те, кто сменил за последние годы одно место работы. Следующий результат показывают те, кто продолжает работать на прежней работе (29,19). И для них же высок уровень терпимости в сфере занятости (43,97 и 42,96, соответственно). Для тех, кто сменил работу несколько раз, уровень толерантности в сфере занятости составил 37,98.

Можно было бы предположить, что те, кто потерял работу из-за приезжих (правда, нам неизвестно, кто понимается под приезжим – неквалифицированные трудовые мигранты или высококвалифицированные приглашенные специалисты) должны быть более нетерпимыми к «чужим». Они же наоборот продемонстрировали самый высокий уровень толерантности (44,91), хотя терпимость в сфере занятости для них составила всего лишь 8,33. Необходимо учитывать, что, таковых, кто из-за приезжих потерял работу, насчитывается очень мало, всего 1,3% (от числа ответивших на вопрос).

Таким образом, материалы массового опроса взрослого населения Тюмени и тестирование уровня этнической терпимости опровергает распространенную точку зрения о том, что межэтническая конфликтность является производным от напряженности на региональном рынке труда. В Тюмени уровень потенциальной напряженности наблюдается в области властных отношений и частной сфере (семейные и родственные отношения). При этом, по мнению экспертов, высокая конкуренция наблюдается в нефтяной и газовой промышленности, а также строительстве. При этом, новые этнические группы участвуют только в перераспределении мест в строительных отраслях. Так, в начале 2000-х гг. большинство строителей-отделочников состояло из армян, то к концу десятилетия

нишу захватили мигранты из Центральной Азии (таджики, киргизы).

Важной составной частью опроса стала фиксация комментариев респондентов, отвечающих на вопросы. Некоторые респонденты, заполняя игровой тест, показывали бытовую нетерпимость к приезжим и «нерусским». Характерными высказываниями стали: *«В России все живущие и работающие обязаны знать русский язык»*, *«Они [мигранты] живут в России и должны знать русский язык, хотя бы на базовом уровне»*. Хотя в Тюмени характерно использование в повседневном общении среди местного татарского населения родного языка, это также раздражает часть респондентов. *«Я не понимаю о чем они [татары] говорят, может, они надо мной смеются»*.

Но, в целом, типичным было нейтральное или даже положительно отношение к приезжим, под которыми понимаются прежде всего трудовые мигранты (т.н. гастарбайтеры). Но позитивный настрой в отношении их поясняется исключительно тем, что именно мигранты работают на «грязных» работах, не востребованных среди местного населения: *«Русские никогда не согласятся работать на тех условиях, на которые соглашаются мигранты»*.

В целом, на отношении к новым этническим группам (мигрантам, приезжим) влияет личный жизненный опыт общения в межэтнической среде респондента. Некоторые респонденты говорили, что *«если человек для меня друг, то не имеет значения, какой он национальности, главное чтобы человек был хороший»*. Тем не менее, даже те, кто в целом был настроен благожелательно, не хотели бы видеть на постах главы города или руководства крупных предприятий приезжих. По их мнению, таковым должен быть обязательно русский и желателен тюменец, т.е. житель Тюмени или Тюменской области. Часть ответивших на тестовые вопросы комментировали свои оценки так: *«Кавказцы-полицейские – не чистые на руку»*; *«Приезжих ни в коем случае нельзя ставить на должностные посты, а то они всех родственников сюда перевезут»*.



Судя по комментариям, отрицательное мнение о представителях «тестовых» национальностях: кавказцах, цыганах и мигрантах, - сформировалось у респондентов в результате негативного опыта взаимодействия. В качестве примеров рассказывалось о грубом обращении водителей маршрутных такси, назойливости и попрошайничестве цыган, плохо выполненной работе мигрантов строителей. Отдельных респондентов раздражало то, что приезжие между собой разговаривают на родном языке: *«Слишком громко говорят на своем языке»*, также вызывает отторжение манера поведения кавказцев: *«Я не против кавказцев, но пусть ходят там у себя, на своей территории. Вот раньше они еще как-то принимали нормы нашего общества, а теперь...»*.

Интересно, что заполнение анкеты, особенно для тех, кто думал над вопросами тестовой части, послужило толчком для самоанализа. Некоторые после описали себя так: *«а я оказывается ярый националист?!»*. В одной анкете после указания национальность «русская» было добавлено *«и совсем не горжусь этим»*.

Исследование не подтвердило рабочую гипотезу, но при этом поставило новые вопросы. Для ответов, на которые необходимо проведение дополнительного исследования с применением качественных социологических методов (напр., полуструктурированных интервью).

Результаты массового опроса в Тюмени не подтвердил распространенную точку зрения о том, что межэтническая конфликтность напрямую зависит от напряженности на региональном рынке труда. В Тюменской области, для которой характерен высокий уровень экономического развития и высокая потребность в трудовых ресурсах, фактически нет проблемы ограничения трудовой миграции, зато присутствует этническая напряженность в частной сфере. Исследование показало, что такая напряженность довольно высока, прежде всего, в индивидуальных установках респондентов на межличностные отношения.

Для профилактики межнациональной напряженности в Тюмени органам государственной власти и местного самоуправления следует рекомендовать разработать программу просветительских мероприятий для населения региона (включая школы и студенческую аудиторию), рассказывающих о сложном национальном составе населения региона. При этом необходимо сделать упор на том, что многонациональный состав региона сложился еще в середине 60-х гг. XX в., на начальном этапе нефтегазового освоения Западной Сибири. В экономически сильном регионе просветительский лейтмотив «дружного и при этом разнонационального населения» был бы очень кстати. Этому же должна способствовать социальная реклама. В рамках просветительской деятельности, скажем, в циклах телепередач, следует представить повседневную жизнь мигрантов, рассказать об их совместном с жителями Тюмени труде и быте.

Необходима целенаправленная профилактическая работа с молодежью, в особенности – с националистически ориентированными группами. Националистическая молодежь зачастую открыто проявляет нетерпимость к приезжим и именно – к трудовым мигрантам. В качестве профилактики необходимо проводить в студенческой среде специальные психологические тренинги по вытеснению негативных стереотипов, появляющихся в отношении лиц иной национальности и религии.

Необходимо создание дискуссионных публичных площадок – в СМИ, включая электронные, по актуальным этнонациональным и этноконфессиональным темам. Формирование таких площадок правильнее было бы поощрять посредством грантов, учреждаемых региональными и муниципальными властями на конкурсной основе. При этом в состав исполнителей и аудитории нужно привлекать разных участников, а не ограничиваться представителями национально-культурных автономий и религиозных организаций. Для

трудовых мигрантов и представителей национальных меньшинств необходимо создавать консультативные службы, а при органах государственного и муниципального управления – и «горячие линии» для

решения неотложных вопросов в сфере личной безопасности, вопросов правового, бытового, культурного характера, а также, вопросов связанных с проблемами занятости.

---

## Горно-Алтайск – город парадоксов по части толерантности

*Тюхтенева С.П.*

В августе 2012 года на сайте «Новости Горного Алтая» появилась информация о создании в республике совета по межнациональным отношениям, по поводу чего был подписан соответствующий указ главы Республики Алтай, А.В. Бердникова. Совет создан при главе, и его председателем будет сам А.В. Бердников. Совет создан для рассмотрения концептуальных основ, целей и задач национальной политики Республики Алтай, определения способов, форм и этапов ее реализации; обсуждения практики реализации национальной политики; обеспечения взаимодействия органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественных объединений, научных и других организаций по вопросам межнациональных отношений. В составе совета: первый заместитель главы республики Ю.В. Антарадонов, заместитель председателя правительства РА А.А. Сакладов, министр внутренних дел А.И. Удовенко, министр образования Н.В. Гусельникова, министр труда и социального развития Г.П. Сумин, министр культуры В.Е. Кончев и замминистра культуры С.М. Мундусов (ответственный секретарь совета), начальник отдела Федеральной миграционной службы В.Ю. Деревягин, начальник управления Минюста Д.Ю. Степанов, руководитель управления Роскомнадзора В.С. Иванов, глава Чемальского района С.З. Шевченко. Кроме того, в составе совета эл башчы Курултая алтайского народа Б.Я. Бедюров, председатель Общественной палаты Республики Алтай Э.В. Бабрашев, председатель республиканской общественной организации ветеранов Б.К. Алушкин, старейшина казахов Горно-Алтайска А.Д. Кобдобаев, председатель Конгресса алтай-

ского народа С.Н. Очурдяпов, председатель Ассоциации коренных малочисленных народов Республики Алтай В.И. Сумачаков и главный редактор «Вестника Горно-Алтайска» А.С. Ивашкин<sup>1</sup>.

Прямой связи между проведенным опросом и созданием совета нет, однако сам факт создания совета дает надежду на возможность раннего предупреждения конфликтов, могущих возникнуть на фоне неожиданно высокого уровня этнокультурной и этнической интолерантности населения г. Горно-Алтайска.

Этнополитическая ситуация в регионе в период проведения опроса (1-17 июня 2012 г.) по теме «Факторы этнической нетерпимости», была довольно сложной. Накануне, 31 мая, состоялся курултай алтайского народа, на котором были внесены изменения в устав этой общественной организации, избран ее новый руководитель и была сделана попытка примирения противоборствующих на протяжении 2 лет сторон. Противоборство вылилось в избрание в 2011 году двух руководителей и расколе общественной организации на две части. Тема раскола Курултая алтайского народа активно обсуждалась общественностью республики, в СМИ, была предметом рассмотрения Минюста РА. На прошедшем съезде были избраны новый руководитель Курултая и заместители.

1 июня, как сообщает сайт правительства РА, в селах с моноэтничным казахским населением Тобелер и Жана-Аул Кош-Агачского района, была попытка, с точки зрения заместителя министра внутренних дел РА Олега Ильиных, создания кон-

---

<sup>1</sup> [www.gorno-altaisk.info](http://www.gorno-altaisk.info)

фликтной ситуации на межнациональной почве: «В последнее время на территории Кош-Агачского района фиксируется относительно напряженная социально-политическая обстановка, что на наш взгляд, связано с предстоящими выборами, а также возбуждением дел в отношении религиозных лидеров Кош-Агачского района казахской национальности, уголовных дел экстремистской направленности. 1 июня около 10 часов в МВД поступила информация о том, что из села Онгудай в сторону села Кош-Агач движется колонна неустановленных автомобилей. Сотрудники полиции приняли меры по оперативному сопровождению колонны и стали выяснять, что это за ситуация, какова цель визита на территорию Кош-Агачского района. В ходе проведенной проверки было установлено, что в состав колонны входит 18 автомобилей, на которых прибыло 29 жителей из Онгудайского, Усть-Канского районов и города Горно-Алтайска, а также из Усть-Коксы. ... Участники этой «автомобильной акции» пояснили, что цель их поездки в Кош-Агачский район – участие в районном празднике «Эл Ойын». Указанные лица посетили ряд населенных пунктов, основную часть населения которых составляют казахи, такие как Жана-Аул, Тобелер. Они вели себя, на наш взгляд, вызывающе, громко слушали музыку близ мечети, а также демонстративно играли в футбол. Судя по поведению указанной группы, а также по поступившим оперативным данным, целью была провокация, создание конфликтной ситуации на межнациональной почве» (<http://gov.altai-republic.ru>). Эти и другие новости публиковались в еженедельнике «Листок» в разделе «Горячие новости» под заголовками, не способствующими позитивному восприятию публикаций. Так, например, в №25 от 20.06.2012 г. в этом разделе друг за другом идут новости под следующими заголовками: «Глава Кош-Агачского района прямо на планерке ударил главу с. Кош-Агач по лицу», «Курултай казахов помог провести конные скачки, едва не сорванные администрацией Кош-Агачского района», «Кош-Агачский

район: «Артподготовка» к выборам» (Информационно-аналитический еженедельник «Листок» №25, 20.06.2012).

Нужно пояснить следующее: в этом приграничном районе проживают казахи, около 55%, алтайцы – около 45% и менее 1% русских. Во время последних выборов, в 2008 году, главой этого района был избран этнический алтаец, впервые за 20 лет после распада СССР. Практически в период каждой предвыборной кампании политтехнологи Республики Алтай используют в этом районе имеющиеся межэтнические противоречия для достижения политических целей. Впрочем, само местное население вполне адекватно воспринимает ситуацию, понимая цели политических игр. Другое дело – восприятие кош-агачской ситуации в г. Горно-Алтайске – каждый раз, после появления в Интернете или бумажных СМИ новостей этнополитического характера, блогосфера вспыхивает. Так было и в этот раз – почти половину июня в сети шло обсуждение ситуации в Кош-Агачском районе, а заодно – и в Горно-Алтайске, и в республике в целом.

Это сказалось на отношении респондентов как к теме нашего опроса.<sup>2</sup> Довольно часты были случаи отказа от анкетирования, поэтому, даже имея официальное письмо в учреждение, у анкетеров возникали проблемы со сбором необходимо минимального количества анкет. Трудности с проведением опроса возникали при попытке обратиться к лицам среднего и старшего среднего возраста. Одна дама, по описанию анкетера, «явно работала или работает где-то на госслужбе», отказалась отвечать на вопросы анкеты даже после того, как ей зачли «шапку» анкеты о полной анонимности. Мотивировала свой отказ так: «Знаем, знаем, мы это уже проходили! Ответишь на вопросы, а потом по ФСБ затаскают». У очень многих опрошенных возникало недоумение при переходе к той части (тестовой) анкеты, в которой содержалось выра-

<sup>2</sup> Опрос по проблеме «Факторы этнической нетерпимости» проведен 1-17 июня 2012 г. по программе Сети этномониторинга и ИЭА РАН.

жение «кавказцы», «выходцы с Кавказа». Как отметили все анкетеры, (они записывали устные комментарии в своих блокнотах по вечерам, после проведения опроса), многие респонденты вслух высказывали следующего рода комментарии: «Эта анкета про политику, а не про занятость»; «Так вы про что спрашиваете – про безработицу или про межнациональные отношения? Что за странные вопросы у вас?». «Вопросы в анкете некорректные» (бывший полицейский, пенсионер по поводу цифрового блока, отвечая на вопросы, в которых имелось выражение «кавказцы»). Соответственно, довольно часто возникала проблема с просьбой указать телефон. Эту просьбу, как и было предложено в методологии, анкетеры задавали уже после полного заполнения анкеты. В ответ часто звучало: «Ну да, и это анонимная анкета будет?!». Часть опрошенных вообще отказалась называть номер телефона. Вместе с тем, следует отметить, такой проблемы почти не возникало при опросе молодых людей в категории от 18 до 29 лет.

В г. Горно-Алтайске имеется небольшой выбор предприятий, учреждений и организаций с числом работающих более 50 человек. В связи с этим в одну категорию были объединены несколько учреждений. Всего было обследовано 11 предприятий, учреждений и организаций. В процессе выбора предприятий руководствовались присланной инструкцией, стараясь максимально ее придерживаться. Однако, не все удалось сделать так, как было рекомендовано.

Категория 1 А, предприятие №4 – правительство Республики Алтай, специалисты Министерства труда и социального развития Республики Алтай. В связи с отказом части специалистов дать ответы на вопросы анкеты в этой категории и под этим номером идут анкеты сотрудников Комитета занятости населения Республики Алтай; Государственного собрания – Эл Курултай Республики Алтай. Наряду со специалистами были опрошены водители, работающие в вышеназванных учреждениях.

Категория 1 А, предприятие №3 – Министерство внутренних дел Республики Алтай.

Категория 1 Б, предприятие №2 – ГУ Центр занятости населения г. Горно-Алтайска; городской отдел полиции.

Категория 2 А, предприятие №7 – Горно-Алтайский государственный университет.

Категория 2 Б, предприятие №6 – Республиканская национальная библиотека им. М.В. Чевалкова.

Категория 2 Б, предприятие №8 – Национальный музей им. А.В. Анохина.

Категория 2 Б, предприятие №9 – Дом культуры г. Горно-Алтайска.

Категория 3 А, предприятие №12 – к этой категории были отнесены анкеты, собранные среди строителей. Поскольку большая часть строителей из числа местных жителей в г. Горно-Алтайске занято в частном домостроении, постольку анкетирование проводилось именно в этой среде.

Категория 3 Б, предприятие №1 – ГБУ Республиканская ветеринарная лаборатория.

Категория 3 Б, предприятие №5 – ООО «Фармация».

Категория 3 Б, предприятие №11 – Центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора по г. Горно-Алтайску.

Категория 4 А, предприятие №10 – под этим номером были объединены анкеты, собранные у работников мелких магазинов, аптек, в том числе водителей и грузчиков.

Категория 4 Б, предприятие №12 – под этим номером были объединены анкеты, собранные в городском Центре занятости населения в те дни, когда лица, имеющие официальный статус безработного, приходили отмечаться. Помимо этого, в эту группу отнесены анкеты, собранные в дневное и вечернее время в городском парке у лиц, отнесших себя к категории «безработный».

Всего было опрошено 300 человек, 55,7% мужчин и 44,3% женщин. По данным переписи населения 2010 года в г. Горно-Алтайске проживало 56933 человека, из них 25230 мужчин и 31703 женщины. Численность населения г. Горно-Алтайска по данным на 1.01.2012 г. составляет 59720 тысяч человек.

Из трех сотен опрошенных 246 человек было переписано во время Всероссийской переписи населения 2010 года. Из всего количества респондентов 77,4% мужчин и 82,4% женщин оказались уроженцами Республики Алтай, 17% мужчин и 15% женщин родились в другом регионе, при этом свыше пяти лет проживают в регионе 39,2% из числа опрошенных мужчин и 18,5% женщин, менее пяти лет – соответственно 3,4 и 5,9, и не менее двух лет – 2,7 и 3,4%. Доля родившихся в других регионах России составила у мужчин 17,1% и у женщин 15,3%, в других государствах – 5,5 у мужчин и 2,3% у женщин. В целом эти результаты соответствуют официальным статистическим данным.

Этнический состав опрошенных выглядит так: из 236 человек, указавших свою этническую принадлежность, 110 человек (46,6%) составляют русские, 105 человек (44,5%) алтайцы. По одному человеку оказалось немцев, теленгитов, кумандинцев, челканцев, по два – тубаларов и казахов, и четверо – армян. Из всего количества опрошенных во время Всероссийской переписи населения 2010 года национальность была записана у 69,5 %, не записана – у 10,6%. По данным Всероссийской переписи населения 2010 года в г. Горно-Алтайске было учтено всего 56933 человек, из них: 38579 русских, или 67,76%; 12689 алтайцев, или 22,28%; 1267 казахов, или 2,22% от всей численности городского населения. Из тех национальностей, которые так или иначе были упомянуты в ответах респондентов, в момент ВПН-2010 в Горно-Алтайске проживало: 440 кумандинцев, 352 украинцев, 301 тубаларов, 259 немцев, 241 теленгитов, 232 армян, 179 челканцев, 158 азербайджанцев, 146 татар, 104 киргизов, 88 узбеков, 45 таджиков, 35 грузин, 24 чувашей, 12 цыган, 5 китайцев, 1 серб, 36 человек, указавших свою национальность как «люди сложной национальности», или «метисы», а также 1672 человек «без национальности».

На вопрос о владении языками, отличными от русского языка, ответили 165 человек, или 55% от всего количества рес-

пондентов. Из них: на алтайском языке говорят дома или на работе 63%; на русском (чаще всего респонденты русские отвечали «ни на каком», либо «только на русском», поэтому чаще всего в анкетах эта строка оставалась пустой) – 14,5%; 5,5% – на английском, 3% – на немецком (что весьма сомнительно, если только это не преподаватели иностранных языков); 4,2% респондентов дома или на работе говорят на казахском; 3% - на армянском; 1,2% - на татарском; по 0,6% опрошенных – на китайском, на теленгитском и тубаларском языка. Ответы на этот вопрос, скорее всего, определенная часть респондентов восприняла по аналогии с пунктом резюме «Владение языками» – потому были указаны английский, китайский и немецкий языки.

Оценка материального положения: 13% оценили его как тяжелое; 32,3% - как затруднительное; 33% - как хорошее и 21,7% респондентов затруднились дать ответ на этот вопрос. В целом эти данные соответствуют реальному положению вещей в г. Горно-Алтайске. По мнению местных экономистов, у большей части работающих граждан города заработной платы хватает на обязательные выплаты (сюда входят такие ежемесячные выплаты, как квартплата, детские сады, школы, продукты питания, одежда и обувь), а также на оплату кредитов (банковских и товарных), и на проезд. Для горожан характерна следующая структура доходов: основным источником доходов являются бюджетные средства, получаемые в форме заработной платы, пенсий и иных социальных трансфертов. Как сообщает информационный сайт [gorno-altaisk.info](http://gorno-altaisk.info), по данным Алтайстата, «Среднемесячная начисленная заработная плата за январь-апрель 2012 года в Республике Алтай составила 16 514 рублей. Это наименьший показатель среди сибирских республик (Бурятия – 22,7 тыс., Хакасия – 21,5, Тува – 20,1 тыс. рублей) и второй «снизу» результат в целом по Сибири: ниже заработная плата только в Алтайском крае (14 673 рублей). По данным органов статистики, наименьшая средняя зарплата наблюдается в сфере рыболовства и рыбо-

водства (5842 рубля), сельском хозяйстве (7989 рублей) и торговле (8946 рублей). В остальных отраслях зарплаты превышают 10 тыс. рублей: в сфере обрабатывающих производство она составляет 10 189 рублей; в сфере «прочих услуг» – 10293 рубля; в сфере образования – 11705 рублей. В сфере здравоохранения средняя зарплата составляет 14889 рублей, риэлторы зарабатывают 15560 рублей, сотрудники энергокомпаний и коммунальных предприятий – 16958 рублей. Далее со значительным отрывом следуют госслужащие, среднемесячная зарплата которых составляет 28883 рубля. Но даже они не могут тягаться по уровню доходов с банковскими работниками, чья средняя заработная плата достигает 52019 рублей (www.gorno-altaisk.info).

Ситуация в сфере занятости респондентов была такова: 73,3% опрошенных в период проведения опроса работали (220 человек), 10% были безработными (30 человек), 10,3% училось (31 человек) и 6,3% выбрали в качестве своего основного занятия ответ «иное» (19 человек). Среди респондентов работающих мужчин оказалось 73,1% (122 человека), женщин – 73,7% (98 человек). В числе опрошенных было 9% (15 человек) обучающихся (студентов) мужского пола и 12% (16 человек) женского пола. Характерным для Горно-Алтайска является нерациональная структура занятости населения: 2/3 работают в социально-административной сфере, и 1/3 – в производительных отраслях. Сложившаяся в муниципальном образовании структура занятости населения не является оптимальной. Отраслями специализации являются торговля, банковские услуги, транспортные услуги, стройиндустрия, операции с недвижимым имуществом, аренда. По данным городского Центра занятости, уровень безработицы в г. Горно-Алтайске и в республике в целом такова: по состоянию на 1 июля 2012 года уровень регистрируемой безработицы в республике составил 2,76%, в начале 2012г. – 2,9%, 2011 году 2,85 % (на начало 2011г. - 3,06%. В поисках рабо-

ты в 2012 г. в Центры занятости обратилось 5860 человек.

По состоянию на 1 июля в службе занятости зарегистрировано 2814 человек безработных. Уровень регистрируемой безработицы снизился к началу года на 0,09%. Уровень трудоустройства безработных в 2012 г. – 52,5, уровень трудоустройства ищущих работу в 2012 году – 56,7%. Количество заявленных работодателями вакансий по сравнению с 2011 годом снизилось на 4,3%. Всего в 2012 году заявлено о наличии 5702 вакантных рабочих мест. Напряженность на рынке труда в республике на 1 июля 2012 года составила 1,9 человек<sup>3</sup>. Численность трудоспособного населения города составляет 36090 человек.

Уровень образования респондентов: 37,1% опрошенных мужчин и 57,1% женщин имеют высшее образование, 38,3% мужчин и 27,8% женщин – среднее специальное образование, 22,2% мужчин и 12,8% женщин – среднее и 2,4% мужчин и 2,3% женщин – начальное.

Распределение респондентов по возрасту: 48,8% мужчин и 45,2% женщин в возрастной категории от 30 до 49 лет, 32,7% мужчин и 34,9% женщин в возрасте от 18 до 29 лет и 18,5% мужчин и 19,8% женщин старше 50 лет.

Показатели этнической терпимости (толерантности) среди опрошенных распределены следующим образом: большинство опрошенных продемонстрировали довольно высокий общий уровень (от 0 до 9) этнической нетерпимости – 39,5%. Но максимальная этническая толерантность (структура показателя по массиву равна 70) присуща лишь 1% респондентов. По конкретным категориям ответы распределились следующим образом:

- в сфере занятости максимальный уровень этнической терпимости показали (общий показатель 100) всего 7% опрошенных (21 человек), минимальную – 24,3% (73 человека).

Далее – 18% опрошенных готовы работать с приезжими из других регионов и

<sup>3</sup> www.zan-ra.ru

государств (общий уровень терпимости 10);

- 14,3% - на общем уровне терпимости 20;

- 12% - на общем уровне терпимости 30;

- 9,7% - на общем уровне терпимости 40;

- 7% - на общем уровне терпимости 50;

- 4,3% респондентов - на общем уровне терпимости 60;

- по 1% - на общем уровне терпимости 70 и 90;

- 1,3% - на общем уровне терпимости 80.

Усредненный показатель общего уровня терпимости в сфере занятости равен 30,7.

Меньше всего значение имеют показатели общего уровня терпимости в сфере семьи и власти. Так, усредненный показатель общего уровня терпимости в семье имеет значение 7,9; во власти – 11,8. Всего по одному респонденту (или 0,3%) показали уровень терпимости в семье 100 и 50. Уровень терпимости в семье со значением 0 продемонстрировали большинство опрошенных – 186 человек или 62,2% от общего числа респондентов. Усредненный показатель этнической нетерпимости в сфере семейных отношений равен 7,9.

Практически такое же количество опрошенных – 63,7% (191 человек) – продемонстрировали этническую нетерпимость в сфере власти – значение 0. Максимальную терпимость показали 8 человек (2,7 доли ответов). Усредненный показатель этнической нетерпимости в сфере властных отношений равен 11,8. По этому пункту необходимо дать следующее пояснение: для многих горожан под словосочетанием «приезжие у власти» подразумеваются выходцы из Алтайского края, из г. Барнаула. Эта тема – «засилье краевых во власти» – тема номер один в общественно-политическом дискурсе с середины 2000-х годов. Помимо этого, другой «больной» общественно-значимый вопрос – это «разыгрывание национальной карты» во время предвыборных кампаний любого уровня, будь то муниципальные или республиканские выборы.

Более высокий уровень этнической терпимости показан в сфере учебы и досуга.

Соответствующие усредненные показатели равны 35,5 и 28,2. В сфере учебы «нулевую» этническую терпимость показали 21,7% респондентов, стопроцентную – 14,3%. Усредненный показатель этнической нетерпимости в сфере семейных отношений равен 7,9.

В отношении досуга показатель этнической нетерпимости также довольно высок – 32% показали «нулевой» уровень. Вместе с тем, 15% (45 ответов) респондентов показали уровень терпимости, равный 100.

Невысокий уровень этнической терпимости в сфере общественных контактов – здесь усредненный показатель этнической нетерпимости равен 16,3. Почти половина ответивших на этот вопрос цифрового теста – 138 человек, или 46% показали «нулевую» этническую терпимость. Чуть более высокий – со значением 10 – уровень этнической терпимости показали 23,7% респондентов (71 ответ).

Усредненный показатель этнической нетерпимости в сфере медицины равен 25,2. При этом более четверти опрошенных продемонстрировали уровень этнической терпимости со значением 100 – 49 человек, или 16,4%. «Нулевую» терпимость показали 128 человек, или 42,8% респондентов. У 69 человек показатель этнической терпимости равен 10, что составляет 23,1% от числа опрошенных.

Таким образом, ответы на цифровой тест указывают на общий высокий уровень этнической нетерпимости жителей города Горно-Алтайска. Следует отметить, однако, что межэтнические отношения населения города нельзя назвать нетерпимыми или, другими словами, выявленная в ходе опроса ситуация имеет латентный характер. Анонимность анкеты позволила респондентам, очевидно, дать существующее у них мнение по вопросу межнациональных отношений в целом, и проявить отношение к приезжим, выходцам с Кавказа и стран Центральной Азии, и цыганам, в частности. По словам анкетеров, к примеру, в ответ на вопрос о создании семьи с представителями указанных категорий граждан очень многие говорили: «Да разве они у нас сей-



час спрашивают? На ком хотят, на тех и женятся!». При этом минимальное количество горно-алтайцев готово поддерживать отношения любого рода с цыганами, но максимальное – с выходцами из Кавказа, без различения, с Северного или Южного Кавказа, или Закавказья. Отношение к выходцам из государств Центральной (Средней) Азии в целом положительное, очевидно, потому, что большая часть таджиков и узбеков пребывает в Горно-Алтайске и в республике в целом ограниченный период – собственно, только в весенне-осенний период. При этом сезонные рабочие приезжают на Алтай без семей и детей. Горожане оценивают наличие сезонных рабочих в целом положительно в связи с тем, что гастарбайтеры предлагают свои услуги за небольшие, даже по меркам Горно-Алтайска, цены. Вопреки ожиданиям, толерантность проявили к потенциальным конкурентам и сами строители. По мнению строителей, наличие сезонных рабочих способствует тому, что местные строители могут исполнять более квалифицированную работу, которая выше оценивается, и, соответственно, освобождает их от малооплачиваемой, но физически более сложной и грязной работы. Они говорят: «Да пусть работают, нам же легче – они фундаменты роют и бетон мешают. И людям легче – эта работа стоит копейки, а сил и времени много требует». Однако, совершенно иное – отрицательное – отношение у горожан сложилось к выходцам из Киргизии. На Алтай, как правило, приезжают торговать товарами народного потребления либо переезжают жить выходцы из Ошской области Киргизии. За последние годы они практически монополизировали сбор и торговлю дикоросами – черемшой, ягодами, грибами, а также местными садовыми культурами. Негативизм к киргизам проявляется в том, что их обвиняют в хищническом сборе черемши («вырывают с корнями черемшу, им ведь только заработать, а нам потом есть нечего будет»; «киргизы воруют ягоды и фрукты из наших садов, а потом нам же продают»). Подобного рода мнение было выражено даже в анкетах экс-

пертов, не говоря уже об устных комментариях.

Если сравнить уровень этнической терпимости по двум наиболее крупным этническим группам г. Горно-Алтайска, то ситуация представлена таким образом. Как показывают результаты опроса, уровень нетерпимости у русских немного выше, чем у алтайцев: 15,39 у русских (из 108 респондентов, указавших свою национальность как «русский / русская») и 18,58 у алтайцев (из 104 опрошенных, давших на вопрос о национальности ответ «алтаец / алтайка»). Аналогичная ситуация – невысокий уровень этнической терпимости – проявилась в устных комментариях, высказываемых в процессе анкетирования. Отвечая на вопрос цифрового теста под кодом L-1 «Из каждых 10 людей, встречаемых на улицах Вашего города, в скольких случаях незнание русского языка Вы бы назвали допустимым?» некоторые респонденты говорили: «Русский язык все должны знать, а русским необязательно знать другие языки». Комментарии некоторых опрошенных по поводу вопроса под кодом M-1 «Если бы на телевидении появились программы на языках, которые Вы не знаете, то из каждых 10 программ, какое количество на других языках Вы бы назвали допустимым?» были такого рода: «Вот есть в программе передачи на алтайском языке, которые мы не понимаем, – и достаточно, нам больше не надо». Отношение алтайцев к этим двум вопросам терпимее, что можно подтвердить нашими полевыми наблюдениями: многие алтайцы, переехавшие жить в город в последние годы, имеют опыт использования телевизионных спутниковых антенн, благодаря которым они смотрели (и смотрят) телепередачи таких тюркоязычных стран, как Туркменистан и Казахстан, а также Китая (Синьцзян-Уйгурского автономного района). Как сказала одна из наших собеседниц в 2007 году: «Смотрю передачи из Туркменистана – там всегда показывают счастливые лица, поют и пляшут в таких красивых одеждах, когда становится невыносимо смотреть наши, российские каналы – столько крови, страданий,

ужасов. Или смотрю фильмы ТВ Казахстана. Они часто показывают советские фильмы, иногда без перевода на казахский язык». Как правило, для многих алтайцев, владеющих алтайским языком, основная суть передач, идущих на казахском, уйгурском, туркменском, понятна. Будучи билингвами, большая часть алтайцев спокойно отнеслась к теме возможного незнания русского языка потенциальными мигрантами. Этим, возможно, можно объяснить более высокий уровень толерантности алтайцев в вопросах, связанных с языком «улицы» и языком «эфира». Среди горожан русской национальности, по сравнению с русскими-селянами, намного меньше лиц, владеющих алтайским или казахским языками. Поэтому, вероятно, русские были менее толерантны в ответах на вопросы цифрового теста под кодом L-1 и M-1.

Следует также допустить возможность влияния на уровень этнической нетерпимости такого важного фактора, как самооценка материального благополучия. Здесь результаты опроса таковы: из тех, кто указал свою национальность как русский / русская, 36 человек оценили свое материальное положение как хорошее. Это 33,33% от всего количества опрошенных респондентов, ответивших на вопрос №20 основной анкеты массового опроса. Их ответы показали уровень этнической нетерпимости выше, чем точно так же оценивших свое материальное положение алтайцев: 34 человека, или 32,69% от всего количества опрошенных респондентов, ответивших на вопрос №20 основной анкеты массового опроса. Уровень этнической нетерпимости у русских – 19,14, у алтайцев – 21,68.

Из тех, кто оценил свое материальное благополучие как «Затруднительное», 35 человек русских (или 32,41%) и 36 алтайцев (34,52%) показали уровень нетерпимости, соответственно, 14,48 и 17,11.

Те респонденты, которые оценили свое положение как «Тяжелое», а их было 17 (из 108) среди русских (или 18,52%) и 7 (из 104) среди алтайцев (6,73%), продемонстрировали уровень этнической нетерпимо-

сти, соответственно, 8,73 у первых и 16,48 у вторых.

Разница в уровнях этнической нетерпимости составила в группе респондентов алтайской и русской национальности с хорошей самооценкой материального положения 2,54, в группе с затруднительным положением – 2,63, в группе с тяжелым материальным положением – 7,75.

Наверное, чтобы понять эту разницу, следует обратиться к этноспецифическим мировоззренческим представлениям этих двух этнических групп. Так, в частности, для алтайцев характерно избегание употреблять слово «нет»: ««Нет» влечет за собой отсутствие», говорится в народной поговорке. Многие алтайцы, вчерашние кочевники, склонны к минимализму в быту и привычны довольствоваться малым в сфере материальной. Вполне возможно, что именно этим культурно обусловленным фактором можно объяснить сравнительно небольшое число тех, кто оценил свое материальное благополучие как «тяжелое».

Роль фактора образования в уровне этнической нетерпимости. Сравнение результатов опроса по двум этническим группам в разрезе образования дает следующую картину. Респонденты русской национальности с начальным образованием или без образования показали уровень этнической терпимости со значением 16,7 – 4 ответа из 108, или 3,7% ответов; со средним образованием – 15,42 – 18 ответов, или 16,67%; со средне-специальным образованием – 9,39 – 35 ответов, или 32,41%; с высшим – 19,39 – 51 ответ, или 47,22%.

Алтайцы: со средним образованием показали уровень этнической терпимости 24,4 – 14 ответов из 104, или 13,46%; со средне-специальным – 19,14 – 36 ответов, или 34,62%; с высшим – 16,69 – 54 ответа, или 51,92%.

В группе опрошенных, имеющих среднее образование, значение уровня этнической терпимости выше у алтайцев – разница составляет 8,98 пунктов. В группе со средне-специальным образованием – 10,01. Но в группе с высшим образованием респонденты русской национальности оказа-

лись терпимее респондентов алтайской национальности – здесь разница составила 2,7 пунктов.

Внутри каждой этнической группы наиболее терпимыми оказались респонденты: у русских – с высшим образованием, 19,39; у алтайцев – со средним – 24,4. Наименее терпимыми у русских оказались респонденты со средне-специальным образованием – 9,39; у алтайцев – с высшим образованием – 16,69.

Какие именно факторы оказали воздействие на уровень этнической терпимости респондентов, сказать определенно сложно. С одной стороны, можно предположить, что чем выше уровень образования, тем должен быть выше уровень этнической терпимости людей. Это предположение подтверждается на примере сравнения результатов опроса респондентов русских, за исключением той части опрошенных, имеющих средне-специальное образование. Однако, прямо противоположную картину мы видим на примере алтайцев – чем выше уровень образования, тем выше уровень этнической нетерпимости. Этот вопрос требует дальнейшего специального исследования.

Рассмотрим уровень этнической терпимости в гендерном аспекте. Опрос показал, что в Горно-Алтайске женщины несколько менее терпимы, нежели мужчины. Из общего количества опрошенных 133 респондента являются женщинами. Значение уровня этнической терпимости – 16,62. 167 респондентов мужчин показали значение уровня этнической терпимости 18,09. (Повторюсь еще раз – перевес в составе опрошенных мужчин объясняется тем, что к опросу были привлечены строители, среди которых мужчин – более 90%).

Гендерное представительство по национальностям следующее: русские – 56 женщин и 52 мужчины. Алтайцы – 44 женщины и 60 мужчин. То есть, доля мужчин в выборке «алтайцы-мужчины» перевешивают по доле русских мужчин. Более того, в подвыборке по алтайцам мужчины превышают численность женщин, а в подвы-

борке по русским мужчин меньше, чем женщин.

Уровень этнической терпимости у респондентов женщин русской национальности равен 16,04; у мужчин русских – 14,69. Женщины русской национальности оказались более терпимы, чем мужчины русские.

У алтайцев уровень этнической терпимости у мужчин 21,56; у женщин – 14,50. Женщины алтайской национальности оказались менее терпимы, чем мужчины. Опять возвращаясь к вопросу о перевесе доли мужчин респондентов алтайцев над долей женщин, стоит особо отметить группу мужчин строителей. Всего было опрошено 47 строителей, среди которых всего 5 женщин. Из них 26 алтайской национальности, 10 русской, остальные 11 не дали ответа на вопрос №17 («Национальность (укажите по желанию). Можно указать несколько ответов»). Из устных комментариев респондентов-строителей можно сделать вывод о том, что они совершенно определенно разводят понятия «межэтнические отношения» и «трудовые отношения». Иными словами, возникающие между ними конфликты они решают «по-мужски», выясняя отношения при помощи кулаков. При этом особой разницы, кто (какой национальности) кого (какой национальности) бьет, для них нет. Скажем так, что отношения в среде строителей более индивидуальны, или имеют межличностный характер. Этим, возможно, следует объяснить более высокий уровень межэтнической терпимости, показанный в результатах массового опроса, характерный для мужчин алтайцев.

Рассмотрим соотношение таких показателей, как этническая терпимость – пол – уровень образования. Наивысшее значение уровня этнической терпимости – 23,59 – оказалось присуще женщинам алтайской национальности со средним образованием (4 человека из 104 опрошенных алтайцев, 3,85% ответов). Женщины со средним специальным образованием показали уровень этнической терпимости со значением 15,07 (8 человек, 7,69%); с высшим – 13,23 (32 человека, 30,77% ответов). В этой подвыборке опять прослеживается отмеченная

выше особенность – чем выше уровень образования, тем ниже уровень этнической терпимости.

У мужчин алтайской национальности наивысшее значение уровня этнической терпимости выказали те, которые имеют среднее образование – 24,72 (10 человек, или 9,62% ответов из 104 респондентов, указавших себя алтаец / алтайка). Мужчины со средним специальным образованием показали значение уровня этнической терпимости 20,30 (28 человек, или 26,92% ответов); с высшим – 21,73 (22 человека, или 21,15% ответов).

В целом мужчины алтайцы оказались более терпимы, чем женщины алтайской национальности. Релевантные значения оказались лишь у группы респондентов со средним образованием – 23,59 у женщин и 24,72 у мужчин. В группе алтайцев со средним специальным образованием значения уровня этнической терпимости существенно разнятся – 15,07 у женщин и 20,30 у мужчин – на 5,23 пункта. Еще больше разница значений уровня этнической толерантности в группе алтайцев с высшим образованием – 8,5 (21,73 у мужчин и 13,23 у женщин).

Сравним полученные данные по уровню материальной обеспеченности среди мужчин из числа русских и алтайцев. Те мужчины русской национальности, которые оценили собственное материальное благополучие как «хорошее», 18 человек, или 16,67% ответов, показали уровень этнической терпимости 20,35. Такая же группа алтайцев показала уровень этнической терпимости 22,76 (23 человека, или 22,12%). Группа русских мужчин, указавших на «затруднительное» материальное положение, показали уровень этнической терпимости 12,89 (это 15 ответов, или 13,89% ответов). Алтайцы – 20,43 (19 ответов, или 18,27%). Те русские мужчины, которые выбрали вариант ответа на вопрос о материальном положении «тяжелое», показали уровень этнической терпимости 8,64 (9 ответов, или 8,33%). Алтайцы – 13,19 (3 ответа, или 2,88%). Это сравнение показывает, что мужчины алтайцы более терпимы. Однако,

причину такой терпимости эти данные выявить не позволяют.

Можно предположить, что причина – в различиях возрастного состава мужчин-алтайцев и русских. Действительно в выборке опроса доля молодежи несколько выше именно среди алтайцев. Однако если сопоставлять уровень терпимости в одних и тех же возрастных когортах, то опять же, среди алтайцев-мужчин терпимость выше. Причем различия минимальны или даже несущественны в возрастах 50 лет и старше. Зато различия явные в более молодых группах.

Так, лица в возрасте от 18 до 29 лет среди мужчин русских показали уровень этнической терпимости 13,39 (14 ответов, или 12,96%). Мужчины алтайцы этого же возраста показали уровень этнической терпимости 23,57 (23 ответа, или 22,12%). Мужчины русские в возрасте от 30 до 49 лет показали уровень этнической терпимости 16,09 (28 ответов, или 25,93%). Мужчины алтайцы этой же возрастной категории – 23,53 (25 ответов, или 24,04%). Лица в возрасте от 50 лет и старше из числа русских мужчин показали уровень этнической терпимости 14,19 (8 ответов, или 7,41%). Алтайцы – 15,24 (10 ответов, или 9,62%).

Можно предположить, что молодые и средневозрастные группы алтайцев-мужчин более терпимы в силу того, что чаще оценивают свое материальное положение как удовлетворительное. Возможно, отчасти это так, но все же показатели терпимости обеспеченных лиц средних возрастов из числа мужчин-алтайцев по-прежнему выше показателей среди обеспеченных лиц средних возрастов из числа мужчин-русских. Уровень этнической терпимости русских мужчин в возрасте от 30 до 49 лет с оценкой собственного материального положения как «хорошее» – 21,09 (16 ответов, или 14,81%); алтайских мужчин – 28,44 (9 ответов, или 8,65%). У мужчин русских в возрасте от 50 лет и старше уровень этнической терпимости 14,41 (2 ответа, 1,85%); у мужчин алтайцев этого же возраста с оценкой материального положе-

ния «хорошее» - 13,19 (5 ответов, или 4,81%).

Такие же различия характерны для молодых и средневозрастных мужчин-алтайцев и мужчин-русских, оценивающих свое материальное положение как затруднительное. В возрасте от 18 до 29 лет молодые русские мужчины показали уровень этнической терпимости 17,07 (6 ответов, или 5,56%), алтайцы – 25,89 (5 ответов, или 4,81%). Лица в возрасте от 30 до 49 лет: русские – уровень этнической терпимости 10,25 (5 ответов, или 4,63%), алтайцы – 19,13 (9 ответов, или 8,65%). В группе лиц в возрасте от 50 лет и старше – у русских уровень этнической терпимости 9,92 (4 ответа, или 3,70% ответов), у алтайцев – 18,94 (4 ответа или 3,85%).

Столь существенную разницу в уровне этнической терпимости у двух этнических групп населения Горно-Алтайска из имеющегося объема данных опроса объяснить сложно. Необходимо проведение дальнейших исследований.

Мы также провели по стандартной методике Сети этномониторинга и ИЭА РАН экспертный опрос. Всего было охвачено анкетированием 40 экспертов. Их состав соответствовал определенным в исследовании категориям. Были опрошены в качестве экспертов директора (республиканский и городской Центры занятости населения, Горно-Алтайской типографии), заместители директоров (ветеринарной лаборатории, Центра санитарно-эпидемиологического надзора), главные бухгалтеры и начальники отдела кадров (центры занятости, МВД и городской отдел полиции), сотрудник министерства труда и социального развития правительства Республики Алтай, а также руководители общественных организаций этнокультурной направленности, председатель Общественной палаты РА.

Мнение экспертов об уровне конкуренции на рынке труда единодушно – все 40 ответили, что конкуренция существует. Вместе с тем, подавляющее большинство – 28 человек, или 46,7% отметили, что сферой острой конкуренции является государственное управление, финансы, судебная и

правоохранительная система. Следует отметить, что в этой сфере, в федеральных и муниципальных учреждениях Горно-Алтайска трудится 2/3 работающих горожан. Следовательно, в соответствии с этим, здесь и наблюдается высокий уровень конкуренции. В Горно-Алтайске, единственном городе республики, расположены практически все федеральные и республиканские учреждения, университет и средне-специальные учебные заведения.

Следующая отрасль, отмеченная экспертами, для которой характерен высокий уровень конкуренции за рабочие места – это промышленность и строительство. Развитая промышленность отсутствует в связи с: высокими транспортными и энергетическими затратами; небольшой рыночной емкостью рынков сбыта для товаропроизводителей города, обусловленная низкой численностью населения города; низкой квалификацией рабочей силы, дефицитом специалистов инженерных специальностей; высоким устареванием основных фондов. И, поскольку, промышленности практически нет, речь идет о строительстве. В строительной отрасли имеется в виду конкуренция за рабочие места в сфере частного строительства. О высоком уровне конкуренции здесь отметило 21,7% экспертов.

20% респондентов-экспертов отметило как конкурентную сферу торговли продуктами, товарами народного потребления и строительными материалами.

При всей этой отмеченной экспертами напряженности в сфере труда, ни особенной текучки кадров, ни острого недостатка в Горно-Алтайске не наблюдается. Так, обновление кадрового состава на менее, чем 1/3 часть, отметили 46,7% экспертов-руководителей. 20% отметили, что обновление произошло менее половины кадров. Более половины кадрового состава на своем предприятии отметило 13,3% экспертов. В последнем случае, как правило, речь шла о кадровом составе работников торговли.

О наличии острого недостатка кадров говорится в анкетах 6,7% экспертов. При этом в анкетах дан однообразный комментарий: «Инженерно-технические кадры».

43% экспертов-руководителей выбрали ответ «Недостатка трудовых кадров практически нет». Некоторый недостаток кадров отметили 26,7% опрошенных.

О ситуации на рынке труда в связи с фактором трудовой миграции эксперты отметили следующее. Положительное влияние миграции отметило 10% экспертов, отрицательное – 40%, и положительное и отрицательное – 42%. На вопрос о значительности/незначительности влияния трудовой миграции на занятость ответы экспертов распределились так: 60% отметили значительность, 30% - незначительность влияния миграции на ситуацию в сфере занятости. Наряду с тем, ситуацию на рынке труда Горно-Алтайска оценили как острую 30% экспертов, как «В отдельных случаях обострилась, а в отдельных – улучшилась» отметили 27,5% опрошенных, как «скорее улучшилась» - 20% и ответ «в целом не изменилась» выбрало 17,5.

Половина опрошенных экспертов отметила, что трудовые мигранты занимают незначительную часть рабочих мест. Противоположный ответ дали 42,5% опрошенных. Количество ответов на вопрос о конфликтах в трудовой сфере в связи с миграцией «Да, редко» составило 27,5%, «Нет» - 27,5% и «Да, часто» - 12,5%. Значительное количество – 32,5% затруднилось дать ответ.

Сферы, в которых высока степень конфликтности в связи с присутствием трудовых мигрантов, таковы: промышленность и строительство – 61,2%; торговля – 22,4%; сфера услуг – 12,2% и сельское хозяйство – 2%. Направления коммерции: по мнению 44,4% экспертов, это частный извоз; для 22,2% - это торговля строительными материалами и по 11,1% - торговля овощами и фруктами и дорожный ремонт.

Более половины экспертов-руководителей (из 30 человек) – 53,3% - отметили, что средний заработок сотрудника их организации считается в городе средним; 23,3% - низким; 6,7% - высоким. 10% затруднились с ответом.

Вышеприведенные мнения опрошенных экспертов в целом довольно адекватно оце-

нили как ситуацию в сфере занятости, так и в сфере взаимоотношений местных и приезжих работников, взаимоотношений местных руководителей-работодателей и трудовых мигрантов.

Вместе с тем, нужно отметить, что уровень конфликтов между «местными» и «приезжими» в сфере промышленности (которой почти нет) и строительства эксперты «переоценили», сочтя его высоко конфликтным. Тут мы можем сослаться на мнение собственно рабочих-строителей – оно резко отличается от мнения «белых воротничков». Как уже было отмечено, самим строителям в целом наличие сезонной неквалифицированной рабочей силы из стран Центральной Азии очень даже на руку: «черную работу делают». Благодаря им местные строители избавлены от тяжелого и малооплачиваемого труда. Более того, благодаря трудовым мигрантам в сфере строительства складывается этническое разделение труда: местные строители (в лице посредников и прорабов) специализируются: русские на возведении стен домов из блоков и кирпича, на штукатурке и облицовке кафелем, обшивании домов сайдингом; алтайцы – на возведении срубов из дерева, на строительстве крыш из дерева, и также на обшивании домов сайдингом. Редко бывает так, что местные бригады строителей берутся за рытье оснований для фундамента, изготовлении своими силами бетона и на заливке фундамента.

Иное дело – сфера торговли. Определенная часть трудовых мигрантов постепенно уходит из сферы строительства в сферу торговли и услуг («общепит», «кафе» в ответах опрошенных). Так, в частности, за последние годы выходцы из Узбекистана стали работать поварами на туристических базах и базах отдыха, действительно занимаемая рабочие места, ранее занимавшиеся местными. С другой стороны, рост количества туристических объектов позволяет иметь работу как местным поварам, так и трудовым мигрантам.

И, наконец, сезонный характер присутствия трудовых мигрантов из стран Центральной Азии, отсутствие у них проблем с

алкоголем, дисперсность их расселения в черте города и пригородных селах влияет на отношение к ним местного населения.

Контрастирует степень этнической нетерпимости к цыганам, по сравнению с нейтральным или позитивным отношением к выходцам из стран Средней Азии, выходцам из российских кавказских республик и Закавказья. Немаловажную роль в неприязни цыган могли сыграть СМИ, федеральные и республики, на протяжении нескольких предыдущих лет публиковавших и показывавших негативного характера информацию о распространении цыганами наркотиков.

Подводя итоги опроса, следует отметить довольно высокую степень имеющегося недоверия к властям у населения, причем независимо от национальности и иных социальных параметров. Политический и связанный с ним социальный пессимизм особенно усилился в последние годы. Не в последнюю очередь это связано с увеличением числа приезжих лиц в высших эшелонах власти. Впрочем, приезжие чиновники «понаехали» не особо издалека – из Алтайского края. Тем не менее, дискурс о «понаехавших чиновниках» стал актуальным в последние годы и остается таковым во многом «благодаря» СМИ. Особо пристрастно эта тема развивается в информационно-аналитической газете «Листок» ее редактором С.С. Михайловым.

Кроме того, нужно отметить, что выявленный в процессе проведения опроса довольно высокий уровень этнической нетерпимости, имеющий латентную форму, во многом может быть связан с именами ряда политических и общественных деятелей республики, допускающих в своих публичных высказываниях и публикациях некорректные, а то и оскорбительные выражения в адрес конкретных персон и / или их этническую принадлежность.

Помимо всего прочего, вполне очевидно, на уровень этнической терпимости влияют социальные факторы, совокупно воздействующие на социальное самоощущение населения. Сюда входят и удовлетворенность уровнем медицинского обслуживания, под-

держанием инфраструктуры города и многими другими факторами.

В качестве примера сошлюсь на информацию, опубликованную на сайте информационного агентства «Тайга Инфо»: «Индекс несчастья или, как его иногда называют, индекс невзгод (Misery Index) придумал в 1970-х годах американский экономист Артур Окун, предложивший сложить инфляцию и безработицу как два основных показателя социально-экономического положения населения: «Где больше рост цен и доля безработных, там людям жить хуже всего». С августа 2009 года Slon.ru составляет рейтинги регионов России на основе Misery Index, чтобы увидеть и показать, «где на Руси жить нехорошо».

При ее создании авторы приняли во внимание индекс потребительских цен за январь-май 2012 года и уровень безработицы из майского отчета Росстата. Согласно данным исследования, наименьший индекс несчастья в Сибири – у Новосибирской области: 6,6 при инфляции 1,8% и уровне безработицы в 4,8%. Второе место с показателем 8,4 поделили Красноярский край (2,3% и 6,1%) и Омская область (1,9% и 6,5% соответственно). Более несчастными сибирскими регионами являются Кузбасс (9,3 при 2,0% и 7,3%), Хакасия (9,6 при 2,0% и 7,6%), Алтайский край (10,0 при 2,4% и 7,6%), Иркутская область (10,4 при 1,8% и 8,6%) и Бурятия (10,7 при 2,1% и 8,6%). Хуже обстоят дела в Томской области (12,3 при 2,5% и 9,8%), Забайкальском крае (12,8 при 1,7% и 11,1%) и Республике Алтай (14,6 при 2,1% и 12,5%). Самым несчастным регионом Сибири вновь стала Тува: инфляция — 2,5%, безработица — 22,1%, в сумме — 24,6 (<http://taiga.info>; <http://slon.ru>).

Указанный индекс невзгод в Республике Алтай составляет 14,6, что означает, что по уровню безработицы – 12,5% – за период с января по май 2012 года – наш регион занимает предпоследнее место в Сибири (за исключением Тувы). Высокий уровень безработицы в Республике Алтай мало способствует позитивному настроению и оптимизму населения. Страх, беспокойство за

будущее себя, семьи, детей и беспомощность самым коренным образом изменить ситуацию неизбежно порождает в людях раздражение и социальную агрессию. Какую форму она примет – зависит от руководства республики. Результаты проведенного опроса показывают, что населению г. Горно-Алтайска в латентной форме присущ низкий уровень этнической терпимости. Не дать скрытой форме эволюционировать в форму открытую – неотложная задача всего сообщества, включая власти, население и общественные организации.

Пока же женское население республики пытаются справиться с жизненными трудностями путем отказа от рождения детей: «Касаясь положения дел в Республике Алтай, Олег Пекарев отметил несколько положительных моментов: высокие показатели рождаемости (в тройке лидеров в Сибири и России), естественный прирост населения. Вместе с тем, сказал профессор, показатель медицинских прерываний беременности на тысячу женщин фертильного возраста в Республике Алтай практически в два раза выше, чем в Сибири и даже в России. В 2011 году он составлял 54,2, годом ранее – 55,3. Это, по мнению профессора Пекарева, является существенным риском возникновения материнской смертности» (<http://www.gorno-altaisk.info> «На Алтае аборт делают чаще, чем в среднем по стране»).

На основе полученных данные возможны некоторые рекомендации властям Республики Алтай и местным властям. Прежде всего, нужно определиться с концепцией политики республиканских органов власти в сфере трудовых отношений, исходя из специфики регионального рынка труда (а специфика в том, что отсутствуют крупные предприятия, заводы, фабрики), специфики экономики республики, а также с учетом полиэтничного состава населения.

Нужно создать уполномоченную структуру в органах государственной власти республики по реализации государственной национальной политики. Указать основные приоритеты и разработать перечень мероприятий такой политики на регио-

нальном и муниципальном уровнях. Среди приоритетов и мер должны быть предложены такие, которые предусматривают целенаправленную деятельность по формированию этнокультурной толерантности и позитивного имиджа многонационального сообщества Республики Алтай.

Учитывая современную значительную роль трудовых мигрантов в сфере частного домостроения, следует предусмотреть меры муниципального содействия данному процессу, оказывать юридическую и организационную помощь местному населению и мигрантам, способствовать созданию положительного образа трудовых мигрантов, особенно сезонных мигрантов, в средствах массовой информации Республики Алтай.

Следует поощрять работодателей, ведущих экономическую деятельность на территории республики к созданию дополнительных рабочих мест, своевременной выплате заработной платы всем категориям работников – постоянным, сезонным, местным, приезжим.

В рамках программ содействия трудоустройству безработных было бы важно рассмотреть возможности налоговых льгот (скажем, на 5 лет) для вновь создаваемых или расширяемых предприятий малого бизнеса в сельском хозяйстве и туризме – тем самым потенциал социального напряжения из-за разных форм безработицы, в т.ч. и скрытых форм удалось бы существенным образом снизить.



---

## Толерантная Бурятия: победить дракона

Кальмина Л.В.

*Ланцелот: А что он еще сделал доброго?*

*Шарлемань: Он избавил нас от цыган.*

*Ланцелот: Но цыгане – очень милые люди.*

*Шарлемань: Что вы! Какой ужас! Я, правда, в жизни своей не видал ни одного цыгана. Но я еще в школе проходил, что эти люди страшные.*

*Е. Шварц «Дракон»*

Республика Бурятия, успешно прошедшая испытания «разгулом демократии» середины 1990-х гг. и «мобилизацией «этничности» в процессе ликвидации бурятских автономных округов, остается одним из наиболее толерантных регионов России. Выступая перед депутатами Народного Хурала с отчетом за 2011 г., глава региона В. Наговицын отметил, что, по данным мониторинга, который ведется органами республиканской власти, уровень интолерантности населения снизился с 39% в 2009 г. до 12,5% в 2011 г. «Мы имеем и в России, и за рубежом устойчивый имидж самой толерантной республики, и население очень дорожит этим завоеванием», - подчеркнул он<sup>1</sup>.

Недавно побывавшая в республике Комиссия по гармонизации межнациональных и межрелигиозных отношений Совета по взаимодействию с религиозными объединениями при президенте России признала здешний опыт жизни разных национальностей в уважении друг к другу уникальным для России, что, собственно, и послужило поводом для проведения в Бурятии ее очередного заседания<sup>2</sup>.

Такого же мнения придерживаются и жители республики. Национально-культурные центры оценивают межэтническую ситуацию в Бурятии как исключительно благоприятную<sup>3</sup>. По результатам

комплексного этносоциологического исследования, проведенного в Бурятии в 2006, 2007 и 2009 гг., 47,7% опрошенных оценили межэтнические отношения в республике как «устойчивые, стабильно хорошие»; 39,4% - как «относительно терпимые»; 7,3% отметили в них «некоторую напряженность» и только 0,7% назвали их «достаточно конфликтными». По мнению респондентов, ситуация в других регионах РФ значительно сложнее: только 27,8% считают их устойчивыми, а 20,6% пребывают в уверенности, что в них присутствует некоторая напряженность<sup>4</sup>.

Сложившиеся дружеские отношения между более чем сотней населяющих республику народов ценятся и пестуются органами государственной власти. В структуре администрации главы республики успешно работает Комитет по межнациональным отношениям и развитию гражданских инициатив (во многих регионах аналогов нет), в прошлом году национально-культурные центры получили от республиканского правительства долгожданный подарок - Дом дружбы. Каждому из них теперь созданы максимально комфортные условия для работы<sup>5</sup>.

Удивительно, но при том, что традиционно спокойная межэтническая ситуация стала своеобразным брендом республики,

---

<sup>1</sup> МК в Бурятии. 2012. № 28.

<sup>2</sup> МК в Бурятии. 2012. № 33.

<sup>3</sup> <http://www.baikal-media.com/news/society/88965/>

<sup>4</sup> Вопросы сохранения и развития толерантности, проблемы гражданской активности населения Республики Бурятия. Улан-Удэ, 2010. С. 20.

<sup>5</sup> <http://www.baikal-media.com/news/society/83590/>

никто до сих пор не пытался дать этому серьезное научное объяснение, и комфортная психологическая обстановка, которую сразу отмечают все приезжие, воспринимается как нечто само собой разумеющееся. Не претендуя на глубину и уж тем более истину в последней инстанции, попытаемся дать собственное толкование данного, почти уникального по нашим временам, явления.

Первую причину мы бы определили как геополитическую. Буряты, территория которых оказалась «зажатой» между двумя великими империями – Российской и Китайской – издавна научились приспосабливаться к постоянным противоречиям между ними. Необходимость ладить с теми и другими, соблюдая при этом собственный интерес, выработала известную психологическую гибкость и умение находить компромисс даже в самых трудных конфликтных ситуациях. Вторая причина – историческая. У населения края, где издавна отбывали наказание представители разных вероисповеданий, по признанию современников, сформировалась «привычка» к инверсам, выработавшая у них известную веротерпимость<sup>6</sup>. Наконец, спокойствию немало поспособствовал буддизм как философское учение, считающее гнев плохим советчиком при решении спорных вопросов.

«Межэтническое пространство» республики возмущается редко и только по определенному поводу – к примеру, во время избирательных кампаний, когда этническая принадлежность потенциального главы республики обсуждается с особым пристрастием. Настоящим испытанием на прочность межэтнического спокойствия стал 350-летний юбилей вхождения Бурятии в состав Российского государства, который дал простор для дискуссий в Интернет-пространстве о степени добровольности данного процесса. Обиды 350-летней давности оказались живучи, и мнение о «кровавой истории завоевания бурят» и

«конъюнктурности праздника», призванного «продемонстрировать лояльность по отношению к федеральному центру», в преддверии празднования тиражировалось достаточно активно<sup>7</sup>. Однако по окончании торжеств все внезапно вспыхнувшие страсти вокруг «вхождения» столь же внезапно улеглись.

Не будем идеализировать ситуацию: хотя угроза межэтнических конфликтов в республике минимальна и «Манежная» нам однозначно не грозит, специалисты полностью не отрицают опасности межэтнических конфликтов: экономические проблемы и многонациональность оставляют Бурятию в группе риска<sup>8</sup>.

Этническая характеристика региона между тем заметно меняется. По данным переписи 2010, при сокращении численности традиционных для региона этнических сообществ издавна живущих на территории республики (белорусов почти в 2 раза, украинцев – в 1,7 раз, татар – в 1,2 раза, немцев – на 34,4%, евреев – на 39,2%) заметно выросла численность «новых»: киргизов – в 2,2 раза, узбеков – в 2,1 раза, китайцев – в 1,6 раза и монголов – на 22,4%. Заметим, это только среди указавших свою национальность<sup>9</sup>. По официальной статистике, число азербайджанцев в республике в межпереписной период даже уменьшилось, однако, по неофициальным данным, оно увеличилось в разы и сделало эту этническую группу очень заметной.

Цель проведенного исследования по методике Сети этномониторинга и ИЭА РАН – выяснение отношения различных групп населения г. Улан-Удэ к мигрантам разной этнической принадлежности с позиции ситуации, сложившейся на республиканском рынке труда. В Бурятии – регионе высокой толерантности, имеющей при этом тревожный уровень безработицы, это особенно актуально, поскольку напряженность на рынке труда теоретически может

<sup>7</sup> <http://burinfo.org/imho/mezhnazonal/#more-925>

<sup>8</sup> Информ Полис. 2011. № 8.

<sup>9</sup> [http://burstat.gks.ru/perepis2010/perepis\\_itog/doklad.doc](http://burstat.gks.ru/perepis2010/perepis_itog/doklad.doc)

<sup>6</sup> Астырев Н. На таежных прогалинах. Очерки жизни населения Восточной Сибири. М., 1891. С. 30.

поколебать традиционную межэтническую стабильность и внести разлад в сложившиеся добрые межнациональные отношения.

Ниже мы даем краткую характеристику предприятиям, на которых проводился опрос, с обоснованием их выбора.

Категория 1 А), предприятие № 1 – Министерство экономики Республики Бурятия. Именно это министерство определяет квоты на привлечение рабочей силы из-за рубежа и следит, чтобы трудовые мигранты не составляли реальной конкуренции местному населению, а занимали только свободные ниши на рынке труда: либо трудились в отраслях, непривлекательных для местного населения из-за неблагоприятных условий труда, либо были специалистами, которых республика пока не готовит или готовит в недостаточном количестве. В Министерстве в выборку попали в первую очередь специалисты Комитета по труду, сотрудники которого являются специалистами по данной проблеме.

Категория 1 Б), предприятие № 2 – Администрация г. Улан-Удэ. Сотрудники администрации тоже хорошо владеют ситуацией, поскольку с проблемами городского рынка труда постоянно сталкиваются в своей профессиональной деятельности.

Категория 2 А), предприятие № 3 – Бурятский государственный университет. Этот вуз является наиболее престижным из учебных заведений высшей профессионального образования в городе.

Категория 2 Б), предприятие № 4 – Республиканская клиническая больница. Больница специализируется на оказании медицинской помощи пациентам из районов республики. Заработная плата медицинской сестры здесь сопоставима с прожиточным минимумом. Из-за тяжелых условий труда в больнице большая текучка (особенно среди младшего и среднего медицинского персонала). В последнее время освободившиеся места все чаще занимают приезжие из районов республики, желающие обосноваться в городе.

Категория 3 А), предприятие № 5 – ОАО «Улан-Удэнское приборостроитель-

ное производственное объединение». Это предприятие оборонного комплекса, выпускающее сложнейшее оборудование для военной техники, поэтому образовательный уровень работников объединения высок. Даже у станка стоят специалисты с высшим образованием. Заработная плата работников объединения по местным меркам достаточно высока. Объединение обладает большой привлекательностью в глазах рабочих, находится в числе предприятий, где реальна конкуренция за право занять рабочее место.

Категория 3 Б), предприятие № 6 – ООО «Завод ЖБК «Таловский». Предприятие находится в пригородной зоне. Его финансовое положение сегодня сложное, имеют место задержки зарплаты. Многие рабочие-мужчины предпочитают устроиться в центре города на промышленных гигантах, несмотря на отдаленность от дома. Сегодня на заводе большинство работающих – женщины, даже на тяжелой работе.

Категория 3 А), предприятие № 7 – ИП Шагдарова (ТД «Абсолют»). Наиболее динамично развивающаяся сеть продовольственных супермаркетов. По некоторым прогнозам, в ближайшее время ТД может обойти своих конкурентов. В «Абсолюте» высок процент специалистов с высшим образованием (как, впрочем, сейчас практически в любой торговой организации).

Категория 3 Б), предприятие № 8 – ООО «Китой», строительная организация. Ее не отнесешь к категории убыточных – убыточных строительных организаций в городе нет из-за высокой конкуренции в отрасли. Однако и к числу строительных гигантов ее отнести трудно. Эта организация скорее находится в разряде «средняков» - и по объемам строительства, и по уровню заработной платы. Нам показалось интересным провести анкетирование в организации стройиндустрии, поскольку эта отрасль наиболее востребована трудовыми мигрантами, и отношение к ним работники предприятия знают не понаслышке.

Категория 4, предприятие № 9 – коммерческие организации. Согласно рекомендации, по выборке в эту категорию по-

пало несколько предприятий малого бизнеса: магазинчики, аптека, компьютерный клуб, мастерская по ремонту бытовой техники. Мы сознательно пошли на выбор предприятий разных отраслей, имеющих разный опыт общения с мигрантами.

Категория 5, предприятие № 10 – безработные /ищущие работу. Анкетирование выявило социальный портрет улан-удэнского безработного. Это, как правило, молодой человек около 30 лет с хорошим образованием (преимущественно высшим), часто со знанием нескольких языков, но при этом без опыта работы и, следовательно, с недостаточной квалификацией. Многие оказываются в очередях служб занятости тотчас же по получении диплома о высшем образовании. «Ножницы» между многолетней привычной тягой к высшему образованию и последующей невостребованностью – характерная черта рынка труда Улан-Удэ.

Всего опрошены 300 чел. 82,3% из них (80,0% мужчин и 83,8% женщин) были учтены последней переписью населения.

Опрос вызвал у части респондентов негативную реакцию. Отвечавшие саму постановку вопроса о «степени терпимости» людей той или иной этнической принадлежности на каждые десять человек считали «недопустимой», говорили, что подобные опросы провоцируют нездоровые страсти. Некоторые первоначально избранные для опроса коллективы, где анкета «не пошла», пришлось заменить.

Подобная реакция не удивила: иные, ранее проведенные опросы провоцировали точно такое же к себе отношение, что как раз, на наш взгляд, служит лишним свидетельством толерантности региона. Гораздо больше нас насторожило явное удовольствие некоторых отвечавших, испытываемое ими от подсчета лиц той или иной этнической принадлежности и устные комментарии о том, что численность «этих» давно пора регулировать».

При контроле выборки по половому составу опрошенных наблюдается «перекос» в сторону женской половины общества (61,7% женщин и 38,3% мужчин). Это

объясняется попаданием в выборку традиционно женских отраслей. Во-первых, бюджетных организаций. Во-вторых, женское «засилье» наблюдается в органах власти, где мужчины, как правило, занимают руководящие посты в комитетах и отделах, но специалисты тех же отделов или комитетов – в основной своей массе женщины. Наконец, женщины доминируют в торговле и на некоторых производствах, даже тяжелых, о чем уже говорилось выше. По остальным параметрам выборки пропорции соблюдены и отражают реальное положение дел. Основная возрастная категория – 30-49 лет (53,7% опрошенных). Достаточно высокий процент молодежи (32,7%) объясняется политикой омоложения кадров, которая сейчас проводится во многих отраслях, особенно в сфере управления. По этой же причине лиц пенсионного возраста в выборке немного (13,7%). Заметна тенденция избавления от пенсионеров даже в отраслях, где возрастной состав традиционно был зрелым (в частности, в науке). Высокий процент получивших высшее образование (69,3%) также соответствует общей картине: в республике престиж высшего образования (особенно среди бурятского населения) остается традиционно высоким, даже если оно не приносит достатка. По числу специалистов с высшим образованием на 1 тыс. населения буряты находятся в первой тройке среди всех национальностей страны. По Переписи-2010 на каждую тысячу горожан приходится 275 чел. с высшим образованием (в Улан-Удэ эта цифра еще выше).

Этнический состав опрошенных (62,3% русских, 34,5% бурят) также пропорционален этническому составу населения республики (по Переписи-2010 – 66,1% русских и 30,0% бурят), хотя специально мы к этому не стремились. Языковая ситуация, согласно нашему опросу, также отражает реальную картину: из 34,5% указавших национальность «бурят» только 20,2% общаются на бурятском языке. В действительности этот процент еще ниже, т.к. определенная часть бурятского населения оказалась в числе не указавших нацио-

нальность. Процент не указавших национальность в нашем исследовании (25,6) значительно выше, чем процент опрошенных, чья национальность не была зафиксирована переписью населения (5,1). Однако высокий процент (33,5) не уверенных, что их национальность при переписи была записана, дает простор для допуска в ту или другую сторону.

Подвляющее большинство опрошенных (84,7%) - уроженцы Бурятии. Это естественно: регион – не самый привлекательный для массовой интеграции «понаехавших». И если спокойная межэтническая ситуация все-таки привлекает трудовых мигрантов из республик бывшего Советского Союза, то низкий уровень жизни не способствует активной миграции в Бурятию жителей других регионов России. Сальдо миграции является стабильно отрицательным. Из родившихся за пределами республики более 80% живут здесь свыше пяти лет. Из устных разговоров с респондентами мы узнали, что за формулировкой «свыше пяти лет» скрывается достаточно долгое (15-20 лет) время проживания в Бурятии, и эта часть населения уже идентифицирует себя как «коренных жителей» республики.

Две трети опрошенных в течение последних двух лет работают на своей нынешней работе. Хотя 41,0% респондентов оценили свое материальное положение как «хорошее», 70,0% (приблизительно равно число мужчин и женщин) в ближайшее время будут стараться увеличить свои доходы. Неудовлетворенность заработной платой - основная причина смены места работы: на это указали 40,6% опрошенных, сменивших работу за последние два года. 43,7% назвали высокую зарплату главным стимулом к «ударному труду». Еще большая доля обследуемых (48%) были бы не прочь, чтобы рост зарплаты сопровождался продвижением по службе. Сам по себе карьерный рост, если он не несет весомой материальной добавки, для большинства опрошенных ценности не представляет. Лишь 4,7% из них готовы расти по службе,

даже если этот рост не приносит ощутимых финансовых дивидендов.

За последние два года поиск нового места работы через друзей и знакомых предприняли 40,3% опрошенных. Поиск работы через службу занятости встречается значительно реже – сюда обращались лишь 18% респондентов. В Улан-Удэ обращение в службу занятости обычно практикуется при отсутствии работы, а не при неудовлетворенности заработной платой или условиями труда. Регистрация в службе занятости – своеобразный индикатор неуспешности, когда человеку за неимением влиятельных друзей или родственников просто больше не к кому обратиться. Предлагаемые в центрах занятости вакансии, как правило, очень далеки от ожиданий.

Высокий процент (66,3) не менявших места работы за последние два года – вовсе не показатель полной удовлетворенности жизнью. Рынок труда в городе узок, и «синица в руках» - основной жизненный принцип значительной части улан-удэнцев: 43,7% часто или иногда опасаются потерять работу. Если прибавить к ним 13,8% затрудняющихся ответить на этот вопрос (а, следовательно, не имеющих полной уверенности, что «уцелеют» на рабочем месте), становится понятным нежелание большинства менять привычный образ жизни, даже если их что-то не устраивает.

Таким образом, социальный портрет среднестатистического опрошенного – женщина средних лет, с хорошим образованием, которая не торопится сменить место работы из соображений «от добра добра не ищут».

К сожалению, основные причины потери места работы в опросе не просматриваются. За ответом «другая причина», который дали 79% лишившихся рабочего места, может крыться что угодно – от отсутствия интереса к своей работе до низкой оценки деловых качеств работника руководством организации. По состоянию здоровья или в результате производственного конфликта работы лишился сравнительно небольшой процент опрошенных – в общей сложности 12%. «Другая причина»

при теоретическом допуске потери работы, которую приводят 30,6% респондентов, также дает слишком большой простор для фантазии. Однако опрос выявил, что приезжих местное население совершенно не опасается и как потенциальных конкурентов на рынке труда не рассматривает. Лишь 2 чел. из 58 (3,4%) указали на занятие приезжим их должности как причину лишения работы, 4 чел. из 300 (1,3%) опасаются, что приезжие могут обойти их в продвижении по службе, и 3 чел. из 297 (1%) допускают, что на их место может претендовать приезжий. И то один приписал в анкете, что опасается не абстрактных «приезжих», а родственников тех, кто реально влияет на ситуацию на рынке труда. Попутно заметим, что это совпадает с мнением экспертов, 57,5% которых считают, что мигранты влияют на ситуацию на рынке труда в незначительной степени, а 80% - что мигранты занимают незначительную часть рабочих мест, которые могли бы занять местные жители, или не занимают их вовсе.

Общий уровень этнической терпимости – ЭТ 41,77. Цифровой тест показал, что высоким уровнем этнической терпимости (от 80 до 100) по общему показателю не обладает ни один из опрошенных. В то же время на нулевой отметке, т.е. продемонстрировавших полное неприятие выходцев с Кавказа, цыган и мигрантов из различных регионов оказались 14,6%. Низкий уровень терпимости (от 10 до 30) показали 48% опрошенных – почти половина.

Из этого отнюдь не следуют выводы о разрушении традиционной спокойной межэтнической среды в Улан-Удэ. Население города далеко от сознательно формируемой установки на враждебность к «понаехавшим» или открытой демонстрации неприязни к кому-либо из-за цвета кожи или разреза глаз. Оно просто оказалось не готово быстро принять в свою среду «чужаков» и воспринимать их как своих.

В отдельных сферах человеческих взаимоотношений картина существенно разнится. Высокий уровень этнотерпимости - 52,8 – наблюдается в сфере занятости.

Но можно ли считать показатель «чуть больше половины» высоким? Полстакана воды пессимист считает наполовину пустым, а оптимист наполовину полным. В данном контексте мы все же склоняемся к позиции последнего: опрошенные проявили достаточно высокую степень лояльности приезжим, желающим честно работать. Для 26,2% респондентов этническая принадлежность в этой сфере вообще не имеет значения. Многие не имеют ничего против работающих на стройках или подметающих городские улицы, руководствуясь принципом «не важно, какого цвета кошка...». «Лишь бы чисто было», - указывали опрошиваемые в своих анкетах. Однако дифференциация в «допуске» к тем или иным сферам деятельности четко просматривается: в качестве водителей общественного транспорта опрошиваемые хотели видеть приезжих куда меньше, чем с метлой в руке. Наиболее высокий уровень терпимости продемонстрирован в учебе: 59,42. Самый большой процент опрошенных (39%) поставили максимально высокий (100) балл этнической терпимости. Если прибавить к ним показавших достаточно высокий ее уровень (от 60 до 90), получится, что 48% опрошенных, почти половина, спокойно относятся к школьникам и студентам из выходцев с Кавказа и трудовых мигрантов. Многие респонденты признавались, что для них не важно, сколько школьников или студентов той или иной национальности будут сидеть за партами или заполнять студенческие аудитории («это же дети!»). В то же время полное их неприятие продемонстрировали 11,0% опрошенных, а низкий уровень терпимости (от 10 до 30) – 23%.

В медицине картина вырисовывается довольно пестрая. Общий показатель терпимости – 43,53. Высшую степень лояльности к медикам, независимо от этнической принадлежности, показали 37,3% опрошенных; 27,3% не желают обращаться к ним за помощью ни при каких обстоятельствах. Процент проявляющих уважение к их знаниям и остерегающихся приходить к ним на прием практически одинаков: 40,5%

показавших коэффициент терпимости от 70 до 100 и 40,6% - от 0 до 30.

Совсем иная картина складывается в сфере власти: общий уровень терпимости составляет здесь всего 22,45. 44% опрошенных категорически не приемлют чужака у власти. Еще 35,3% терпят его с трудом (10-30). Лишь 7,7% готовы оценивать главу своего города или полицейского исключительно по деловым качествам и только 2,3% продемонстрировали довольно высокую степень лояльности к «чужакам» у власти (70-90). Необходимо пояснить, что «свой-чужой» у власти – большая тема для населения республики, даже безотносительно к этнической принадлежности. Во время избирательных кампаний первая позиция, с которой рассматривался кандидат на пост главы республики, - место его рождения и прочность связей с Бурятией. Опасения приезжих у власти, которым не дороги интересы республики, присутствовали всегда. Назначение нынешнего главы региона в свое время проходило достаточно нервно, главным образом из-за того, что до этого он к Бурятии не имел никакого отношения. Оценка представителя власти с точки зрения, насколько он «свой», является главным критерием его принятия (непринятия) и сегодня.

Хотя уровень этнической терпимости в общественных контактах (улица, магазины, рынки, транспорт, деловые отношения) достаточно высок (46,57), абсолютную толерантность здесь не проявил никто. Процент опрошенных с высоким уровнем терпимости (70 - 90) минимален (0,3), в то время как полное неприятие чужих свойственно 22% опрошенных, а низкий уровень терпимости (от 10 до 30) показали еще 42,3%. То есть абсолютное большинство (64,3%) предпочитают либо вообще не контактировать с обозначенными категориями людей, либо свести эти контакты к минимуму.

Уровень этнической терпимости в сфере досуга и в семье оказался самым низким: 33,58 и 34,89 соответственно. Отношение к приезжим в области досуга дает достаточно противоречивую картину: про-

центы проявивших абсолютную лояльность обозначенным в анкете категориям населения (24,0) и не желающих пересекаться с ними на отдыхе (25,1) почти равны, хотя низкий уровень терпимости здесь явно превалирует. Вопрос о предпочтительном числе выходцев с Кавказа в туристической группе большинство опрошенных сочли для себя очень важным. Нежелание впускать обозначенные категории населения в свою семью также очевидно. Более половины опрошенных (53,5%) - однозначно против вступления с ними в брак своих родственников. Еще 45,7% показали низкий уровень этнической терпимости в этой сфере человеческих взаимоотношений. И лишь 0,6% отнеслись к подобному предположению достаточно спокойно.

На основании вышесказанного следует вывод о том, что в целом желание жить и работать в нашем городе указанных в анкете категорий населения – выходцев с Кавказа, цыган и трудовых мигрантов – воспринимается достаточно спокойно при условии, что они будут держаться на расстоянии и контакты с ними будут ограничены. Их нормально воспринимают на улицах и стройках, но впускать в свою жизнь не торопятся. С другой стороны, как показывают наши наблюдения, «новые уландэнцы» сами тоже не стремятся к активным контактам с местным населением и держатся обособленно.

Вместе с тем опрошенные не считают наплыв мигрантов в Улан-Удэ каким-то угрожающим фактором. 47% уверены, что специальная политика по регулированию межнациональных отношений в городе не нужна. Если добавить к ним 22,7% сомневающихся в ее необходимости, становится ясным, что горожане не видят в мигрантах ни реальных конкурентов на рынке труда, ни угрозы традиционному межнациональному спокойствию, и вопрос регулирования миграционных потоков в глазах общественного мнения не имеет особой актуальности. Интересно, что это мнение вступает в противоречие с политикой республиканской власти, которая целенаправленно борется за снижение квоты на иностран-

ную рабочую силу, в идеале желая свести ее к нулю «для защиты местного рынка трудовых ресурсов».

Мы анализировали степень этнотерпимости в зависимости от мнения респондентов о необходимости проведения специальной политики властей по регулированию межнациональных отношений. Вполне естественно, что не считающие необходимым проведение этой политики (таких 30,3%) продемонстрировали и самую высокую степень терпимости (53,26). У уверенных в ее необходимости (47%) она заметно ниже (36,25). Затрудняющиеся с ответом – между ними (37,85), хотя значительно ближе к менее толерантным. Причем такие позиции сохраняются во всех сферах человеческих отношений без исключения.

В ходе других социологических опросов выявлено, что доля интолерантности в молодежной среде уменьшилась с 40% в 2007 г. до 14% в 2010 г.<sup>10</sup> Хотя, как показывают исследования, проведенные в одном из улан-удэнских вузов, нерусская студенческая молодежь то и дело становится объектом этнической неприязни. К сожалению, не очень ясно, в какой сфере, поскольку большая часть ответов в том исследовании (57,1%) пришлась на вариант «другое», исключая учебу, работу, транспорт, обслуживание и бытовое общение<sup>11</sup>. Не исключаем, что опрашиваемые могли принять за «этническую неприязнь» молодежные разборки, когда в ход идет любое средство уязвить «противника».

В нашем исследовании структура показателя уровня этнической терпимости обнаруживает наиболее высокий ее коэффициент в занятости и учебе: молодежь не видит в мигрантах своих конкурентов на студенческой скамье (65,0), люди зрелого возраста не особенно боятся потерять из-за приезжих рабочее место (59,19). Этническая принадлежность врача для почти половины опрошенных возрастных групп 18-29 и 30-49 лет тоже не имеет значения (со-

ответственно 48 и 49,87). Несколько меньшую терпимость в этом вопросе продемонстрировала старшая возрастная группа – 41,84. Стремление ограничить контакты с «чужаками» в транспорте, магазинах, на отдыхе заметно: коэффициенты этнотерпимости в сфере досуга во всех возрастных группах слегка «переваливают» за треть, а в «общественных контактах» до нее не дотягивают – это характерно для всех возрастных групп. Особенно нетерпимы «чужаки» у власти и в семье во всех возрастных группах, причем там и там молодежь продемонстрировала меньшую гибкость, чем старшее поколение: коэффициент допустимости выходцев с Кавказа во власти у молодежи 19,75; у старшего поколения – 24,77; в семье – соответственно 11,94 и 13,33. Средняя возрастная группа оказалась посередине в определении процента выходцев с Кавказа во власти (23,70) и с «краю» в допуске чужаков в свою семью, показав здесь самую низкую степень терпимости – 10,02.

В устных высказываниях женщины обнаружили меньшую толерантность, чем мужчины, четко проводя связь между наплывом мигрантов и будущим своих детей, которое, по их мнению, находится под угрозой из-за предполагаемой интенсификации миграционных потоков. Однако, видимо, опасаясь последствий своей откровенности (при неукоснительном соблюдении принципа анонимности) при заполнении анкет они проявили некоторую осторожность, и коэффициент их этнической терпимости в конечном итоге оказался хоть и не намного, но выше: 32,81 у женщин и 30,83 у мужчин. Причем эта тенденция прослеживается во всех сферах человеческих отношений, включая семью (11,22 и 10,9 соответственно). Самую высокую степень этнотерпимости показала самая старшая женская возрастная группа – от 50 лет и выше (36,79). Интересно, что при проведении нами исследования этнического самочувствия русскоязычного населения несколько лет назад именно женщины старшей возрастной группы выказали наиболее высокую степень неприязни по отношению

<sup>10</sup> Информ Полис. 2011. № 8.

<sup>11</sup> Баталова С.Р. Создание Байкальской модели межэтнической толерантности. Улан-Удэ, 2010. С. 9.



к национальным меньшинствам. На этот раз наименее терпимой по отношению к мигрантам оказалась старшая возрастная группа мужчин (23,14). Этот разрыв во взглядах женщин и мужчин на проблемы миграции в старшей возрастной группе наиболее заметен во всех сферах человеческих отношений: в занятости 67,65 и 46,51; во власти 34,23 и 10,0; в учебе 65,73 и 36,75; в медицине 48,26 и 32,0 соответственно. Мужчины старшей возрастной группы чувствуют себя на работе уязвимей женщин, особенно если занимают руководящие должности, поэтому становятся менее терпимыми, в том числе к приезжим. В остальных возрастных группах уровень этнотерпимости мужчин и женщин сопоставим. Солидный разрыв наблюдается только в медицине, причем в возрастной группе 18-29 лет мужчины оказались заметно терпимее женщин (57,22 и 41,25 соответственно), а в возрастной группе 30-49 лет, напротив, мужчины в этнотерпимости уступили женщинам (43,85 и 53,09).

При анализе взаимосвязи этнотерпимости с уровнем образования опрошенных явно видно сохранение общей тенденции более высокого ее коэффициента в учебе и занятости, нежели во власти и в семье. Наивысшую степень этнотерпимости проявили люди с низким уровнем образования. Это совпадает и с результатами наших прошлых исследований, и с давно сложившимися впечатлениями. Даже сама процедура подобного опроса, как правило, вызывает негативную реакцию именно в рабочих коллективах с низким уровнем образования сотрудников, которые пребывают в уверенности, что обсуждение темы уже создает конфликтные ситуации, мол, «не следует будить лиха, пока оно тихо». В сфере занятости и учебы они показали достаточно высокий коэффициент этнотерпимости: 82,22 и 76,67. На наш взгляд, определенную роль здесь играют отсутствие карьерных стремлений и опасений конкуренции. Но теоретическая возможность общения с мигрантами в других сферах общественной жизни их все же настораживает: коэффициент терпимости в общест-

венных контактах у них сопоставим с другими группами, более образованными, а в медицине он у них самый низкий – 33,33. Напротив, опрошенные с высшим образованием наиболее терпимы к медикам – выходцам с Кавказа (50,11), поскольку все же ценят профессионализм, когда речь идет о собственном здоровье. Нежелание породниться с мигрантами присуще группам с разным уровнем образования. Особенно сильно оно у специалистов со средним профессиональным образованием (9,75).

Женщины с низким уровнем образования показали абсолютную терпимость (показатель ЭТ 100) в занятости и учебе, поскольку «столкновение» с мигрантами в этой сфере им практически не грозит. Однако ни одна (!) из них не «крикнет» обратиться за помощью к врачу-кавказцу и мало кто (10,0) допустит в свою семью. Мужчин с низким уровнем образования кавказцы-медики пугают значительно меньше, чем женщин (50,0), и отношение к ним у них сопоставимо с мужчинами-обладателями вузовских дипломов (51,33). Нежелание же видеть мигрантов в числе своих потенциальных родственников у мужчин от уровня образования зависит мало: коэффициенты здесь практически одинаковы. Не особенно отличается их мнение на этот счет и от женщин с аналогичным уровнем образования.

Уровень этнической терпимости у русских и бурят сопоставим: соответственно 29,3 и 34,1, причем по всем показателям. В занятости он составляет 50,2 и 50,5: и русские и буряты в качестве конкурента традиционно видят, прежде всего, друг друга. В кадровой политике, особенно в высших эшелонах власти, паритет «русский-бурят» неукоснительно соблюдался не только в советский, но и постсоветский период, что позволило республике избежать межэтнических трений даже в «лихие 90-е», отмеченные в других регионах этническими войнами. По признанию первого президента РБ Л. Потапова, при смене порядка утверждения главы региона это принцип стал игнорироваться, и в Кремле реально рас-

смаатривались только русские кандидатуры<sup>12</sup>.

Не видят обе группы в мигрантах и конкурентов в учебе: 56,01 и 59,09. Уровень терпимости у бурят несколько выше, чем у русских. Например, в сфере досуга 38,85 и 32,17 соответственно, в общественных контактах – 31,67 и 28,91. Только в семье буряты показали более низкую степень терпимости, нежели русские: 10,93 и 12,08 соответственно. Буряты более стремятся к мононациональным бракам в целях «сохранения этноса». Наши результаты совпадают с выводом других исследователей, занимавшихся подобными опросами. Хотя у русских реже встречаются смешанные семьи, они куда более лояльны в этом вопросе, чем представители иных национальностей, поскольку из-за многочисленности они лишены опасений «раствориться», тогда как, к примеру, буряты в межнациональных браках видят угрозу собственному демографическому развитию<sup>13</sup>.

Степень этнотерпимости других этнических групп, которые в республике немногочисленны и потому в нашей выборке представлены мало, существенно различаются. У татар и марийцев она высока – более 50, а в учебе и медицине – абсолютна: 100. У украинцев и корейцев она очень низка – 7,55 и 8,82, а в семье (а у корейцев во власти и медицине) вообще отсутствует: в этих сферах чужаков они вообще не приемлют. У корейцев очень низка толерантность и в учебе (4,0), что выбивается из общей тенденции достаточно высокой этнотерпимости в этой сфере у практически всех категорий опрошенных. Однако с учетом единичности респондентов данной этнической принадлежности не стоит делать далеко идущие выводы.

Те, чья национальность не была указана при проведении последней переписи населения, показали в основном более высокую степень этнической терпимости: 50,79 (указавшие национальность – 42,21).

Та же тенденция просматривается в отдельных сферах. Исключение – этнозанятость, где скрывшие от переписи свою «пятую графу» продемонстрировали меньшую толерантность, чем ее указавшие: соответственно 46,86 и 51,38. Сюда же можно отнести и сферу учебы, где коэффициент этнотерпимости практически одинаковый. Мы уже неоднократно подчеркивали, что в этих двух сферах опрашиваемые показали наивысшую степень притяжения чужаков, поскольку не чувствуют в них конкурентов. Мнение некоторых исследователей об однозначно меньшей терпимости ратующих за государственную фиксацию национальности, чем у отказывающихся «kozyрять» ею, мы применили бы здесь с изрядной долей осторожности. Не всегда нежелание указывать национальность при различного рода опросах объясняется убежденностью опрашиваемого в неважности данного вопроса и нежеланием лишиться раз заострить на нем внимание. Иногда оно, напротив, диктуется опасениями неприязненного к себе отношения и желанием скрыть свое происхождение (это, в частности, свойственно евреям).

При сравнении мнений местных уроженцев и приезжих наблюдается интересная тенденция: уроженцы других регионов России проявляют более высокую терпимость, чем местные по всем параметрам, кроме власти, где они меньше местных (хоть и не намного) желают видеть чужаков (20,58 и 22,61). Этот феномен труднообъясним: руководит ли ими сочувствие по отношению к мигрантам, поскольку им самим пришлось пережить процесс адаптации в чужом регионе или что-то иное? Даже и приведенное нами объяснение может показаться малоубедительным: во-первых, подавляющее большинство опрошенных приезжих живут в Бурятии давно и уже считают себя «местными». Во-вторых, многолетние наблюдения показывают, что прошедшие успешную адаптацию в регионе бывают куда менее терпимы к «понаехавшим», чем его коренные жители. Наиболее высокую степень этнотерпимости практически во всех сферах показали уро-

<sup>12</sup> МК в Бурятии. 2012. № 32.

<sup>13</sup> Вопросы сохранения и развития толерантности... С. 19-20.

женцы других государств, даже если с «исторической родиной» их уже связывают только воспоминания.

Опрос показал, что с ростом «стажа» проживания в регионе степень этнотерпимости возрастает: у проживших здесь два года она составляет 17,45; у живущих до пяти лет – 33,32; более пяти лет – 39,42. При этом высокая степень толерантности наблюдается в учебе, хотя тенденция ее роста в зависимости от времени проживания в регионе все-таки прослеживается: 53,34 у проживших в Бурятии два года, 53,75 – у проживших до пяти лет, 68,82 – свыше пяти лет. В медицине степень толерантности наиболее высока и с длительностью проживания в регионе связана мало. В сфере занятости разница в восприятии чужаков между старожилами и недавно оказавшимися в регионе очень существенная: у проживших здесь до пяти лет 64,16, свыше пяти лет – 62,83, а у проживших в Бурятии два года – всего 21,91. Для старожилов, уже прочно пустивших здесь корни, приезжие не конкуренты.

Степень этнической терпимости обнаруживает некоторую логическую связь с материальным положением опрошенных: у оценивающих его как хорошее она несколько выше, чем у считающих его затруднительным, а у тех, в свою очередь, она выше, чем у называющих его тяжелым, хотя цифры здесь разнятся незначительно: 34,37; 32,08 и 30,47 соответственно. В сфере занятости мы не уловили четкой зависимости толерантности от степени благосостояния, но зато заметно, что материально состоятельные скорее готовы терпеть чужака у власти, чем бедствующие: 26,86 с хорошим и 9,3 с тяжелым материальным положением. В области занятости и учебе опрошенные с разным уровнем благосостояния показали достаточно высокую этнотерпимость, причем даже имеющие тяжелое материальное положение не имеют ничего против учебы мигрантов. Более того, в этой сфере проявленный ими коэффициент терпимости даже выше, чем у материально состоятельных: соответственно 64,33 и 60,93. А вот в медицине и общественных

контактах они менее лояльны, чем зажиточные: соответственно 38,57 и 52,68; 31,92 и 33,99. Наименее толерантная группа – имеющие затруднительное материальное положение. Их коэффициенты везде, кроме занятости, ниже, чем у остальных, в т.ч. имеющих тяжелое материальное положение. Это несколько расходитсся с наблюдениями исследователей, которые определяют жесткую прямо пропорциональную зависимость степени толерантности и степени материального благополучия. На наш взгляд, полученные нами результаты, объяснимы. Ухудшение отношения к лицам иной этнической принадлежности, закономерно сопровождающее ухудшение материального положения, наблюдается до поры до времени. При его существенном падении наступает социальная апатия, когда человек уже не пытается анализировать его причины и искать виноватых.

В ранге «колеблющихся» – затрудняющиеся с оценкой своего благосостояния: их этническая терпимость (28,45) ниже, чем у групп населения, четко оценивающих степень своего материального благополучия (34,37; 32,08; 30,47). Ниже она и в сфере общественных контактов и досуга. Однако во власти (21,98) ее толерантность выше, чем у групп населения с тяжелым и затруднительным материальным положением (19,34 и 9,30 соответственно), в медицине сопоставима с оценивающими свое материальное положение как тяжелое, а в учебе сопоставима с имеющими затруднительное материальное положение. Неопределенность в идентификации степени материального благополучия присутствует и в определении уровня собственной толерантности.

Самооценка некоторой «обделенности» и желание получить больше того, что имеешь, также влияет на степень этнотерпимости. Желание повысить свой доход и улучшить жилищные условия показали более низкий коэффициент терпимости (40,56 и 40,98), чем не планирующие ни того, ни другого (соответственно 46,74 и 43,33), хотя разница в цифрах невелика. Затруднившиеся с ответом на вопрос о соб-

ственных перспективах на ближайшие два года оказались посередине. Наибольшая разница во взглядах желающих предпринять усилия по повышению своего достатка и довольных своими доходами просматривается в сфере семьи (более 10 пунктов), медицине и досуге (около 10 пунктов), наименьшая – во власти (около 2 пунктов). Такая же картина наблюдается и при сравнении степени этнотерпимости планирующих улучшить свои жилищные условия и не рассматривающих подобные действия в ближайшей перспективе: разница во взглядах здесь заметна в семье, медицине и досуге. В сферах, не предполагающих длительных контактов, цифры вполне сопоставимы.

Неожиданно (и, казалось бы, без всякой логики) степень этнической толерантности безработных (36,45) оказывается выше, чем у работающих (31,47). Здесь, конечно, надо учитывать существенно более высокую (почти в 9 раз) численность работающих среди опрошенных. Однако из результатов опроса видно, что безработные не склонны винить приезжих в собственных бедах: коэффициент этнотерпимости безработных в занятости (61,03) заметно выше, чем у работающих (52,37). Выше он и в учебе: соответственно 68,02 и 58,87. Однако безработные с трудом терпят присутствие чужаков в медицине (10,0) и совершенно не желают проводить с ними свой отдых (0,0). То есть у безработных рельефно проявляется вышеописанная тенденция высокой степени терпимости по отношению к чужакам при условии, что последние будут держаться на расстоянии и не станут вторгаться в их жизненное пространство.

Уверенные в себе и не опасющиеся потерять место работы, как и следовало ожидать, обладают более высокой толерантностью по сравнению с теми, кого такие опасения изредка и, тем более часто, посещают: соответственно 32,4; 31,15; 27,20. Однако в сфере занятости их терпимость, пусть не намного, но ниже, чем у страшящихся потерять работу: 50,35 и 53,55. Интересно, что у опасющихся ли-

шиться рабочего места из-за конкуренции приезжих степень этнотерпимости (44,62) заметно выше, чем у рискующих остаться не удел по состоянию здоровья (28,77) или в результате трудового конфликта (29,54), а у лишенных карьерных амбиций она куда ниже (29,6), чем у тех, кто уверен, что приезжие – главные конкуренты в борьбе за продвижение по карьерной лестнице (48,25). Такая же картина наблюдается и в сфере занятости: опасющиеся конкуренции приезжих продемонстрировали, тем не менее, очень высокую степень толерантности (83,33); не имеющие препятствий к продвижению по службе – только 50,57. Однако выше уже говорилось о том, что такая цифра достигается за счет лояльного отношения к мигрантам-дворникам или строителям.

Мы анализировали степень этнотерпимости в зависимости от факта смены места работы в последние два года, вторая – зависимость степени толерантности от лишения рабочего места. Выяснилось, что имеющие стабильное рабочее место обладают и более высоким показателем этнической терпимости: у респондентов, не менявших за последние два года свое место работы, показатель терпимости 43,6, тогда как у менявших работу – 38.. У первых она выше, чем средний уровень (напомним, он равняется 41,8), у вторых – ниже.

Психологическая травма респондентов, подвергшихся увольнению, неизбежно порождает неприязнь к окружающим, в том числе иноэтническим «чужакам», даже если те на их рабочие места не претендуют. Степень этнотерпимости хоть раз уволенных оказалась ниже не только средней в сфере занятости (52,81), но и в сфере семейных отношений (34,89). Они более других не желают иметь ничего общего с чужаками - ни на работе, ни в личной жизни.

Наблюдение за процессом опроса обнаружило нюанс, который не просматривается в итоговых графиках, поскольку они не обнаруживают дифференцированного отношения к той или иной этнической группе. В ходе опроса и внесения данных в таблицу очень явно обнаружилось спокой-

ное, вполне дружелюбное отношение к выходцам с Кавказа (их «опасаются» только во власти). При этом 41,6% опрошенных поставил им высший балл в желании иметь с ними деловые отношения и 43,6% - в дружеских связях), вполне терпимое отношение к трудовым мигрантам (соответственно 45,0% и 40,5%) и почти полное (за редким исключением) неприятие цыган практически в любой сфере человеческих взаимоотношений.

Из 271 опрошенных 23 чел., готовых вступить в семейные отношения с кавказцами, 13 – с трудовыми мигрантами, 17 – с теми и другими, категорически не приемлют цыган в своей семье. Еще 8, хотя и не против вступления с ними в брак, но все же в меньшей степени, чем с остальными группами. Если прибавить к ним еще 110 чел., которые не желали бы видеть в числе своих родственников представителей всех трех вышеназванных групп, то получается, что в семейной жизни «цыганофобией» страдают 163 чел. (56,0%). Лишь двое предпочли их всем остальным, а еще трое испытывают меньшие опасения от вступления в брак с цыганами и кавказцами, чем с трудовыми мигрантами.

65 чел. (22,3%), готовые поддерживать деловые отношения с кавказцами, трудовыми мигрантами или теми и другими, не желают иметь таковых с цыганами. 18 чел. в принципе готовы пойти с ними на деловые контакты, но в меньшей степени, чем с другими указанными в анкете группами. Еще 21 чел. не желали бы деловых контактов ни с кем из указанных групп, т.е. с цыганами не желали бы иметь никаких дел 86 чел. (29,6% опрошенных). И лишь 9 чел. предпочли обратиться с деловыми предложениями к цыганам, нежели к кавказцам или трудовым мигрантам.

Из 271 респондентов 60 чел. не приемлют цыган в качестве друзей, хотя при этом 18 готовы иметь в друзьях кавказцев, 4 – трудовых мигрантов, а 38 чел. не считают зазорным дружбу с теми и другими. Еще 11 чел. считают, что друзья-цыгане менее предпочтительны, чем представители других групп, но столько же считает их

более надежными в дружбе. 30 чел. не желают иметь в друзьях никого из вышеназванных групп, т.е. цыган в друзьях не считают 90 чел. (треть опрошенных).

В поисках нужной улицы или дома из 300 опрошенных нами обнаружено 13, готовых обратиться к кавказцам, 7 – к трудовым мигрантам и 25 – к тем и другим, однако все они скорее предпочтут плутать по незнакомым улицам, чем спросить дорогу у цыган. Еще 33 чел. могут обратиться к цыганам только при неимении кого-либо другого, у кого можно спросить дорогу, и лишь 10 чел. считают, что цыгане могут помочь скорее, чем кавказцы или другие приезжие. Таких, кто не пожелал бы обратиться ни к одной из указанных групп с подобным вопросом, среди опрошенных не оказалось. Вопрос не предполагает продолжения отношений и более близкого знакомства, поэтому здесь респонденты показали достаточно высокую толерантность.

В городском транспорте из 300 чел. 12 готовы потерпеть какое-то количество пассажиров из кавказцев, 9 – из трудовых мигрантов, 57 – не против, чтобы среди десятка пассажиров были те и другие, но при этом цыган они вообще не допускают в число пассажиров. Еще 25 опрошенных предпочитают, чтобы в транспорте на каждые 10 чел. их было меньше, чем трудовых мигрантов или кавказцев, и лишь 7 допускают предпочтение цыган в качестве пассажиров. 25 чел. не желают вообще соседствовать с представителями каждой из указанных групп в транспорте. Т.е. цыганское соседство не намерены терпеть в транспорте 103 чел. (более трети опрошенных). Распространенное представление о «щипачестве» как цыганском «национальном бизнесе» – основная причина настороженного отношения к цыганам-пассажирам. Сказка Е. Шварца, фрагмент которой мы привели в качестве эпиграфа, не теряет своей актуальности. Победить дракона в себе оказалось нелегким делом даже для толерантного региона...

Мы также провели опрос экспертов, руководствуясь методикой Сети этномониторинга и ИЭА РАН. В ходе экспертного

опроса в соответствии с намеченной выборкой мы побеседовали с 40 чел. В категории «представители органов власти и местного самоуправления» на наши вопросы ответили специалисты Министерства экономики РБ и городской администрации г. Улан-Удэ (их выбор обоснован выше), а также специалисты Министерства строительства и модернизации жилищно-коммунального комплекса РБ (поскольку трудовые мигранты работают главным образом на предприятиях стройиндустрии) и Комитета по межнациональным отношениям и развитию гражданских инициатив Администрации главы республики – Правительства РБ (название служит рекомендацией само по себе). Во второй категории мы остановили свой выбор на специалистах Центра занятости г. Улан-Удэ (9 чел.), поскольку они прекрасно владеют ситуацией на городском рынке труда. Третья категория представлена руководящим составом обследованных предприятий. В четвертой категории нами были избраны ученые, предметно занимающиеся межнациональными отношениями. Пятая категория представлена руководителями национально-культурных центров: русского, бурятского, немецкого, корейского, литовского, армянского, татарского и узбекского. Заканчивает список экспертов журналист одного из популярных изданий. Эксперты всех категорий отнеслись к исследованию с пониманием, охотно называли себя, оставляли свои телефоны для последующих контактов.

Давая характеристику своему предприятию, ни один эксперт из руководящего состава не признал заработную плату своих людей низкой: 10% определили ее как высокую, 80% – как среднюю, и 10% избрали «другой» вариант. Думается, что определенное лукавство здесь имеет место. Во всяком случае, на двух предприятиях из десяти за последние несколько лет кадровый состав обновился почти наполовину, два предприятия ощущают некоторый недостаток кадров, а еще на двух их недостаток приобрел острый характер.

10% экспертов считают, что конкуренции за рабочие места в городе нет. В своем мнении они, по-видимому, руководствовались данными центров занятости, где вакансий уже едва ли не больше, чем претендентов на рабочее место. Однако спрос и предложение на рынке труда не совпадают: обращающиеся в центры занятости не владеют требуемыми специальностями и нужной квалификацией.

При ответе на второй вопрос анкеты – о конкуренции за рабочие места – сразу определились две группы. Часть экспертов, заострив основное внимание на главной цели нашего опроса – влияние миграционной ситуации на рынок труда – в первую очередь указывали отрасли, в которых заметна конкуренция со стороны мигрантов. Другая часть в большей степени обращала внимание на конкуренцию как таковую безотносительно того, могут ли мигранты здесь соперничать с местным населением. Именно поэтому картина здесь получилась довольно пестрой, хотя в целом тенденция, по нашим наблюдениям, отражена верно. Самая высокая конкуренция, по мнению экспертов, наблюдается в отрасли «промышленность и строительство» – на это указали 41,8% опрошенных экспертов. Если точнее – строительство, поскольку миграционные потоки в первую очередь концентрируются здесь. Достаточно высокий (и одинаковый) процент ответов (25,5) «получили» торговля и госуправление, финансы, судебная система. Разница заключается в том, что если в первой отрасли, к примеру, выходцы с Кавказа составляют достаточно успешную конкуренцию местному населению, то на вторую приезжие претендовать практически не могут, и конкуренция в этой сфере разворачивается исключительно между местными кадрами.

Ответ на вопрос о предприятиях, на которых конкуренция наиболее высока, тоже не принес неожиданностей. Первенство, по мнению 12,8% экспертов, держат строительные организации, далее – рынки (без указания специализации) – 10, 0% ответов. Достаточно высокая конкуренция в банковской сфере, на что указали 8,6% оп-

рошенных, также бросается в глаза: в городе, где население едва достигает 400 тыс., работает свыше десятка филиалов разных банков. 7,1% экспертов указали на авиационный завод как предприятие, привлекательное для населения. По нашим наблюдениям, здесь действительно можно говорить о конкуренции за рабочее место, поскольку предприятие, работающее на международный рынок, приносит до 2/3 дохода в республиканский бюджет, а его работники получают стабильную и достаточно высокую зарплату. Низкий процент (2,9) экспертов, назвавших в числе предприятий с высокой конкурентностью продовольственные рынки, объясняется скорее всего тем, что эти предприятия «поглощены» рынками без определенной специализации, занявшими в этом рейтинге второе место. При определении направлений коммерции с наиболее высокой степенью конкуренции пальму первенства эксперты отдали торговле продуктами (35,6%). Второе место, по их мнению, занимает торговля промтоварами (9,7%), третье – ресторанный бизнес (6,5%). Частный извоз и торговля лекарствами в первую тройку не попали. Довольно низкий процент (3,2) отведен экспертами и рыночной торговле, хотя она опять-таки скорее всего просто «поглощена» «торговлей продуктами» и «торговлей промтоварами».

Ситуацию на рынке труда Улан-Удэ эксперты не склонны оценивать как напряженную. Самый высокий процент ответов (32,5) приходится на вариант «в целом не изменилась». Немного меньший процент экспертов (30,0) считают, что она «в отдельных случаях обострилась, в отдельных улучшилась». Процент считающих, что она обострилась (20,0) и что улучшилась (17,5), сопоставимы. Равное количество ответов (по 25%) дано и при оценке влияния мигрантов на ситуацию с занятостью – положительное и отрицательное. О том, что большинство экспертов солидарно во мнении о незначительности влияния мигрантов на занятость населения и о занятости ими минимума мест, на которые могли бы

претендовать местные жители, мы уже говорили выше.

Уровень конфликтности в связи с мигрантами в трудовой сфере эксперты оценивают как довольно низкий. Равное число экспертов (по 14 из 40, т.е. по 35%) считают, что конфликтов здесь либо не бывает, либо бывают редко. 27,5% пребывают в сомнениях. И только 2,5% опрошенных экспертов считают, что конфликтные отношения с мигрантами – достаточно частое явление.

Определение экспертами отраслей, в которых возможна конфликтность с мигрантами, в значительной степени представляют собой кальку с отраслей, где высока конкуренция: 55,6% экспертов указали на промышленность и строительство как наиболее конфликтную сферу, 25,9% – на торговлю. 11,1% включили в «зону конфликтности» сельское хозяйство, имея в виду выращивание овощей, которым в пригородной зоне занимаются трудовые мигранты из Китая. Сфера услуг и частное предпринимательство «получили» по 3,7%. Отсутствие конфликтов с мигрантами в сфере образования, науке, культуре, транспорте и связи, в общественных организациях, на что указывают эксперты, на наш взгляд, соответствует действительности, поскольку в эти сферы мигрантам проникнуть сложно.

Высокий процент конфликтности с мигрантами в строительных организациях, на что указали 44% экспертов, также недалек от истины. Низкий уровень заработной платы, продолжительный рабочий день и тяжелые условия труда, на что охотно соглашаются выходцы из стран СНГ и Китая, заведомо отсекают от стройки местных специалистов. 16% экспертов отметили продовольственные рынки как зону повышенной конфликтности, 12% – просто рынки, без определения специализации, 8% – кафе. Действительно, в этих направлениях деятельности заметно деление на «сферы влияния». А вот попадание в эту же зону промышленного гиганта ЛВРЗ (локомотиво-вагоноремонтного завода) наряду с киосками и супермаркетами, пусть даже его

назвали всего 1% опрошенных экспертов, вызывает у нас большие сомнения. Скорей всего это тоже «дань» ранее составленному экспертами списку предприятий с высокой конкуренцией. Реально выходцам из стран СНГ попасть сюда не так-то просто, и включать завод в зону возможных конфликтов между мигрантами и местными специалистами мы бы поостереглись.

Согласно мнению экспертов, направления коммерции с возможными конфликтами с мигрантами расположились в следующем порядке: торговля продуктами – 27,6%, рыночная торговля – 10,6%. По 6,9% «получили» мелкая торговля, ресторанный бизнес, подрядная деятельность, торговля промтоварами и овощеводство, по 3,4% - лесопереработка, торговля овощами, а также «рабочие специальности». Здесь, на наш взгляд, эксперты просто перечислили направления коммерческой деятельности, в которых высока доля мигрантов, предположив, что в таком случае и вероятность конфликтов здесь пропорциональна ей.

По мнению экспертов, в печати и электронных СМИ преобладает спокойный взгляд на данный вопрос: 62,5% не вспомнили, чтобы в СМИ когда-нибудь высказывалось мнение о реальной конкуренции, которую мигранты составляют местным жителям в борьбе за рабочие места, а 57,5% отметили нейтральный характер информации о мигрантах. Вариант ответа «затрудняюсь», который дали 17,5% в первом случае и 15% - во втором, мы склонны толковать в пользу нейтрального освещения вопроса. Негативные оценки в таких случаях, как правило, дольше держатся в памяти. Однако и процент 17,5 утвердительных ответов на вопрос, бывают ли в СМИ сообщения «захвате» мигрантами выгодных рабочих мест, и 10% утверждений о преобладании в газетах негативной информации достаточно высок. Пятеро экспертов (12,5%) в своих комментариях указали, что СМИ вообще старательно обходят этот вопрос.

При перечислении экспертами сфер, где в основном трудятся мигранты в Улан-Удэ, мы тоже не обнаружили никакой не-

ожиданности: в 16,7% случаев названо строительство, в 7,5% - торговля продуктами питания, в 5,4% рыночная торговля, в 3,8% - выращивание овощей. Оценка взаимоотношений с мигрантами, выставленная экспертами, в целом выше нейтральной. Лишь в трех случаях эксперты оценили отношение к мигрантам как плохое: два в строительной отрасли и один – в сфере частного извоза. Зато в 24 случаях отношение к мигрантам было оценено как хорошее, и в четырех – как очень хорошее. Если «разбросать» их по отраслям, получаем следующую картину: в строительстве из 37 экспертов трое (8,1%) оценили отношение к мигрантам как очень хорошее и 8 чел. (21,6%) как хорошее; в торговле продуктами питания хорошие взаимоотношения отмечены в шести случаях (46,2% ответов). Высокий процент оценки «хорошо» получило отношение к мигрантам в деле выращивания овощей (44,4%) и торговле непродовольственными товарами (50,0%). Следует также отметить, что ни в той, ни в другой сфере негативных оценок вовсе не зафиксировано. Мигранты на строительстве и в торговле – нормальное для Улан-Удэ явление, и никакого раздражения они не вызывают.

При оценке экспертами отношения к мигрантам разной этнической принадлежности также преобладают нейтральные оценки. Наивысший процент нейтральных оценок (83,3) выставлен выходцам из Китая, низший (60) – азербайджанцам. Наибольшими симпатиями у местного населения, по мнению экспертов, пользуются армяне, вообще не получившие негативных оценок: (70% нейтральных оценок и 30% хороших); китайцы, получившие 25,9% ответов «очень хорошее» и «хорошее» отношение; киргизы и узбеки (соответственно 14,2% и 11,2%). Узбеки же получили и самый высокий процент оценок «плохие» и «очень плохие» отношения (16,7%). На втором месте – китайцы (7,4%). Азербайджанцы получили равное число «двоек» и «четверок» (по 20%). В целом, по мнению экспертов, отношение к мигрантам разной этнической принадлежности спокойное.



Как следует из анализа мнения экспертов, пока рынок труда Улан-Удэ без особых усилий «переваривает» мигрантов, и опасения их успешного соперничества местных жителей не посещают. Более того, концентрация мигрантов в некоторых сферах занятости, например, в строительстве, дает ему возможность динамичного развития, и их отстранение могло бы привести к кадровому дефициту в отрасли. Однако существуют опасения, что при отсутствии политики регулирования миграционных потоков наплыв мигрантов может принять массовый характер, в результате чего ситуация выйдет из-под контроля. «Привычка» к использованию труда мигрантов в определенных отраслях может привести к утрате местными жителями квалификации и полному их оттуда вытеснению. Эксперты также не исключают усугубления ситуации в будущем из-за обоюдного нежелания местных жителей принять мигрантов в свою среду, а последних, в свою очередь, - интегрироваться в местный социум и принять его духовные ценности.

Завершая описание результатов исследования, заметим, что миграция в Бурятию из других российских регионов остается небольшой – республика не представляет интереса для потенциальных мигрантов (кроме выходцев из региона, пожелавших вернуться на родину) из-за низкого уровня социально-экономического развития и узости рынка труда. Вместе с тем для мигрантов из ближнего зарубежья республика привлекательна спокойной межэтнической обстановкой и терпимым отношением к «чужакам». Пока последних в республике незначительное количество, серьезной конкуренции старожилам они не составляют и раздражения не вызывают. Однако не исключено, что в дальнейшем миграционный приток возрастет, что, по некоторым прогнозам, может вывести ситуацию из-под контроля. Наши рекомендации сводятся к следующему.

Для упреждения появления межнациональных коллизий из-за криминального дележа сфер влияния необходимо заблаговременное создание жесткого «фильтра» по

отношению к мигрантам: судимые, неблагополучные не должны пересекать границу России. Государственные правоохранительные структуры должны отслеживать их появление и тем более занятие ими тех или иных экономических сфер.

Во избежание недобросовестной конкуренции на республиканском рынке труда иностранные мигранты, оказывающиеся на территории Бурятии в соответствии с выделенной квотой, должны владеть профессиями, востребованными в республике, при недостатке своих специалистов. Контроль сроков их пребывания на территории республики должен четко соблюдаться.

Нужно восстановить систему среднего профессионально-технического образования, которое готовит рабочих для различных отраслей производства, в частности строительства. Нехватка собственных специалистов вынуждает обращаться к труду мигрантов, что создает напряженность в строительной отрасли.

Органам власти через учебные площадки национально-культурных центров следует поощрять проведение для мигрантов уроков русского языка, преподавания культуры жизнедеятельности в республике, их знакомство с региональными традициями для воспитания уважительного отношения. Приезжим в свою очередь надо предоставить возможность познакомиться местных жителей со своей культурой посредством публикаций в СМИ, через организацию праздников, создание моделей «этнодеревень». Взаимное знакомство с национальными традициями – хорошая профилактика межэтнических трений.

Рост численности населения в республике, где оно систематически сокращается, не должен быть самоцелью. Во избежание ухудшения его качественных характеристик решение о предоставлении гражданства выходцам из стран СНГ должно приниматься очень взвешенно, после нескольких лет их безупречного поведения. Приоритет должен отдаваться имеющим хорошее образование или высокую профессиональную квалификацию, владеющим русским языком.

---

## Ситуация с занятостью и отношение к мигрантам в Туве

Кан В.С.

Перемещения людей, как массовые, так и незначительные, сопровождаются этносоциальными изменениями, как в принимающем сообществе, так и в стране исхода. Ученые анализируют и выявляют типичные черты и локальные особенности миграции во взаимосвязи с социально-экономическими процессами. Новые формы и проявления следствий миграции в разных сферах, в первую очередь, конфликтные, заставляют ученых, управленцев, бизнесменов, представителей общественных структур уделять повышенное внимание этой теме. Продолжается поиск оптимальных форм социализации мигрантов, правовых и других форм урегулирования межэтнических конфликтов.

Одно из первых, комплексных по характеру исследований восприятия мигрантов в аспекте вопросов труда и занятости было проведено в июне 2012 г. по заказу Института общественного проектирования. Институт этнологии и антропологии РАН осуществлял методическое руководство проектом, координировал работу экспертов Сети этнологического мониторинга и раннего предупреждения конфликтов в регионах.

Были выявлены общественные взгляды и стереотипы о мигрантах в связи с обострением проблем занятости и затруднениями социальной мобильности населения. Это, в свою очередь, позволяло критически взглянуть на распространяемый через СМИ стереотип понимания феномена межэтнической нетерпимости как результата конкурентной борьбы населения за рабочие места.

В данной публикации представлены результаты исследования в Республике Тыва

(далее РТ). Мы рассмотрели сферы приложения труда мигрантов и оценки, которые местные жители поставили отношениям с мигрантами; распространенность конфликтов и участие СМИ в их эскалации; восприятие ситуации на рынке труда и влияния мигрантов на нее; индикаторы этнической нетерпимости в основных сферах жизнедеятельности человека (власть, занятость, общественные контакты, семья, досуг, медицина, учеба). В конце сформулированы рекомендации, которые могут быть полезны органам государственной власти и местного самоуправления в сфере реализации государственной национальной политики с учетом обстановки на региональном рынке труда.

Начнем с описания эмпирической базы и особенностей полевого этапа, значимых для восприятия результатов опросов.

Точки опроса выбраны с учетом хозяйственно-экономической специализации, формы собственности и степени успешности предприятия с точки зрения общественного восприятия.

На предприятии интервьюер подбирал респондентов соответствующих квотному заданию (определенный пол, возраст, уровень образования и квалификации) и опрашивал их. Ключевым являлось заполнение игрового теста. Средняя продолжительность интервью составила 20-30 мин. Большая часть анкет была собрана в период с 5 по 20 июня, несколько штук – 23 и 26 июня. Всего в г. Кызыле было опрошено 343 человека, из них 43 – в качестве экспертов.

Первыми были опрошены сотрудники Агентства государственной службы занятости РТ и Управления Министерства внут-

ренных дел по г. Кызылу. Необходимое число анкет в Агентстве занятости, основной штат которого находится в районах, было собрано в его структурном подразделении – Центре занятости г. Кызыла. Руководитель Агентства занятости Виталий Сергеевич Чаж-оол поддержал проведение опроса, непосредственно связанного с профилем работы его учреждения. Он надеялся, что итоги исследования будут освещены публично и повлияют на ситуацию с безработицей. Он, как шестеро сотрудников службы занятости, выступил в качестве эксперта.

Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по РТ был выбран в качестве престижной бюджетной организации, в противовес Национальному музею РТ им. Алдан-Маадыр.

Мы посетили ОАО «Тываэнерго» с учетом мнения экспертов о нем как о предприятии престижном, с высокой конкуренцией за рабочие места. Вместе с ЗАО «Телевидеокомпания» это – пример прибыльных предприятий с высоким для региона уровнем зарплат.

Были опрошены также сотрудники ОАО «Тывасвязьинформ» и ОАО «Кызылский хлебокомбинат», где ситуация складывается менее благополучно.

Чтобы выяснить взгляды и установки людей, работающих у местных предпринимателей, мы побывали на предприятиях одного из них – Роберта Доржу, владельца кафе «Восторг», сети супермаркетов и магазинов.

В подавляющем большинстве были опрошены люди, имевшие постоянное место работы или постоянный заработок (90,3%). Важно было услышать мнение безработных. Их опросили в момент постановки, перерегистрации или снятия с учета в Центре занятости г. Кызыла (8,8%).

Мы стремились к тому, чтобы полученные социологические данные достоверно отражали социально-профессиональную структуру предприятий г. Кызыла по полу, возрасту, уровню образования и квалификации. После опроса каждой организации мы сверяли общие данные. В итоге эмпи-

рические данные с достаточной степенью точности отражают сложившуюся структуру предприятий столицы.

Как и в России, число женщин в регионе превышает число мужчин. В ходе опроса встречались предприятия с практически однородным по половому признаку составом. В них приходилось опрашивать почти всех представителей рецессивной группы. К примеру, в Агентстве занятости РТ это были мужчины, занимающие должности программиста, водителей и вахтеров. В конечном итоге удалось получить реальное соотношение полов: женщин – 51,7%, мужчин – 48,3%.

Опрошены следующие возрастные группы: молодежь от 18 до 29 лет – 32,6%, трудоспособное население в возрасте от 30 до 49 лет – 43,1%, представители старшего поколения (от 50 и старше) – 22,4%. 43,8% респондентов имели высшее или неоконченное высшее образование, 35,5% – среднее специальное, 19,1% – среднее, 1,7% – начальное или без какого-либо образования.

В большей мере изучено мнение доминирующей этнической группы – тувинцев (63,3%), на втором месте – русских (28%) и представителей других народов (5,9%)<sup>1</sup>. В опросе приняли участие хакасы (2,4%), татары (1%) и по одному представителю от белорусов, поляков и др. Случаи множественной или особенной этнической идентичности были единичными: русский-украинец, русская-эстонка, «россиянин тувинского происхождения».

86% участников опроса указали, что родились в республике. Уроженцев других регионов – 12,1%, других государств – 1,8%. Многие из них живут в Туве свыше пяти лет (39,3%), менее двух лет – всего 2,7%.

<sup>1</sup> По данным 2002 г.: тувинцев – 60663 человека (58,3%), русских – 38036 (36,5%), представителей других национальностей – 5406 человек (5,2%). В г. Кызыле по-прежнему проживает подавляющее большинство русских, но их число сократилось – насколько, станет ясно, когда обнародуют данные Всероссийской переписи 2002 г. по национальному составу столицы.

Несмотря на введение различных видов поддержки, возрождение традиционных видов хозяйствования, показатели социального положения населения, в первую очередь, сельского, остаются неблагоприятными. Это заметно по данным опроса, хотя вполне понятно ситуация в столице объективно лучше: оценили материальное положение как «хорошее» 37,4% опрошенных, «затруднительное» – 42,1%, «тяжелое» – 5,9%. 14,7% участников опроса затруднились дать ответ, мотивируя это следующим образом: «нет ответа подходящего для меня», «среднее материальное положение – между хорошим и затруднительным», «бывает по-разному».

Отвечая на вопрос «На каких языках, кроме русского, Вы говорите?», 3/4 опрошенных выбрали ответ «тувинский язык» (75,6%). С учетом количества людей идентифицировавших себя тувинцами (63,3%) можно сделать вывод, что в республике имеются люди, которые владеют тувинским языком как неродным.

Вторым по популярности является русский язык, многие опрошенные знают и 14,2% случаев отметили его, хотя этого не требовалось. Небольшое число респондентов владеет другими национальными языками: бурятским – 4,9%, монгольским – 1,8%, хакасским – 1,3%, тибетским – 0,9% и татарским – 0,4%. В ходе опроса выяснилось, что население столицы очень слабо владеет иностранными языками – на английском и французском могут говорить по 0,4%.

В роли экспертов выступили руководители обследуемых предприятий и организаций (34,9%), представители органов государственной власти и местного самоуправления (23,3%), сотрудники служб занятости (16,3%) и общественных организаций (11,6%). С ними были проведены полуструктурированные интервью, каждое из которых длилось в среднем 20-25 мин.

Многие руководители отнеслись лояльно к идее проведения опроса на их предприятии. Официальное согласие руководства было важным, так как удерживало

некоторых сотрудников от отказа. Администрация, как правило, назначала ответственного, его помощь позволила более точно выполнить квотное задание.

«Работающее» население г. Кызыла редко принимает участие в опросах, поэтому решительных отказов было мало. Звучали даже одобряющие реплики «радует, что опросы стали проводиться. Социальные исследования являются государственно значимым мероприятием, проходил лет пять назад. Рад, что вы пришли узнать наше мнение», «такие опросы проводить надо, как и для всей России вопрос с мигрантами острый».

Следует отметить, что опросы по месту работы желательно проводить с сентября по май. Время данного опроса совпало с началом массового выхода сотрудников в очередные отпуска, что затрудняло работу анкетеров.

Опрос, тема которого была связана с межнациональными отношениями, вызывал порой неоднозначную реакцию жителей столицы: представлялись неактуальными примеры национальностей в анкете: «Почему кавказцы, цыгане?!», «Что за дискриминация?», «Что, ожидается массовый наплыв мигрантов?».

Не всем горожанам хотелось раскрывать взгляды на межнациональные отношения. Бегло изучив анкету, некоторые бросали такие реплики: «неудобные вопросы», «не нравятся вопросы», «националистическая анкета», «вопросы направленные», «провоцирующие вопросы», «эту тему лучше не трогать», «межнациональный – очень тонкий вопрос». Не способствует открытости граждан поддерживаемый чиновниками подход «не трогать межнациональный вопрос», а если говорить, то по сценарию «у нас все хорошо».

Анкету следовало перевести на тувинский язык с учетом его распространенности в республике. Были те, кто затруднялся ответить на вопросы анкеты по причине невысокого уровня информированности и компетентности, отсутствия личного опыта общения с мигрантами, в том числе из республик Кавказа. Традиционно большие

сложности вызывало заполнение игрового теста у людей с низким уровнем образования.

В отличие от центральных регионов страны, тема мигрантов не является столь актуальной в Туве. Межэтническое взаимодействие происходит в основном между двумя группами: тувинцами – 249299 чел. (82%) и русскими – 49434 чел. (16,3%). Представителей других народов мало – 5124 чел., их численность в межпереписной период уменьшилась (2002 г. – 2,9%, 2010 г. – 1,7%)<sup>2</sup>. В регионе живут хакасы (877 чел.), киргизы (628 чел.), армяне (512 чел.), азербайджанцы, грузины, узбеки и др. Многие из них проживают в г. Кызыле. В последние годы прибывают китайцы на работу в промышленную компанию «Лунсин» в Тоджинском районе.

Высокий уровень ряда заболеваний, неблагоприятные показатели младенческой и материнской смертности, сверхсмертность мужчин, что напрямую обусловлено высоким уровнем бедности, безработицы, алкоголизации населения, преступности и т.д.

Местные власти лоббируют проект строительства железной дороги как будущей «локомотив» развития экономики, средство решения многих проблем Тувы. В октябре 2011 г. В.В. Путин подписал распоряжение о начале строительства железной дороги, а 20 декабря лично забил «серебряный костыль» в первое звено железнодорожной трассы<sup>3</sup>, тем самым дав официальный старт строительным работам.

За летний период недалеко от столицы был построен первый километр железнодорожной линии. Широкая реклама в феде-

Таблица 1. Основные сферы, где трудятся мигранты в г. Кызыле (опрос экспертов)

	абс. число	%
розничная торговля	9	50,0
частное предпринимательство независимо от сферы	2	11,1
частное строительство	2	11,1
общепит, ресторанный бизнес	1	5,6
АЗС	1	5,6
добывающая промышленность (предприятия «Ойна», «Лунсин» и пр.)	1	5,6
торговые центры	1	5,6
оптовые базы	1	5,6

Структура национального состава населения, отрицательное сальдо миграции на протяжении последних лет говорят о том, что регион не является привлекательным для работы и проживания. Это связано со многими факторами: Тува находится в определенной изоляции от соседних регионов России, из-за сложного горного рельефа и отсутствия железнодорожного сообщения является труднодоступной. При огромных природно-сырьевых запасах республика живет на дотации федерального центра, слабо развиты промышленность, предпринимательство и туризм. В регионе повы-

шенных СМИ была нацелена на повышение инвестиционной привлекательности региона. Однако, из-за информации о возможном банкротстве главного инвестора ЗАО «Енисейская промышленная компания» и проблем с финансированием, возникла угроза срыва проекта в целом.

В настоящее время мигранты держат в руках предприятия розничной торговли и общественного питания, строительный и ресторанный бизнес. Некоторые из них разбили теплицы и занимаются растениеводством, овощеводством на окраине г. Кызыла. Хотя Тува – это регион рискован-

<sup>2</sup> Итоги Всероссийской переписи населения 2010 по Республике Тыва. Кызыл, 2012, с. 11.

<sup>3</sup> <http://www.tuvaonline.ru/2011/12/20/>

ного земледелия (короткое лето, ранние и частые заморозки и др.).

Эти экономические ниши, в которые местные жители не стремятся попасть (исключение, торговля). В них невозможно добиться быстрого успеха: высокий риск и большие финансовые вложения, огромный физический и моральный труд в течение ряда лет, определенные знания и умения, в том числе – работа в команде, взаимовыручка. По словам одного эксперта, мигранты «могут занимать места, а нашим – не достаются. Наши не хотят работать, а получать деньги и большие за 1-2 дня», «торгуют, а почему наши не торгуют, наших не заставишь», «киргизы работают на рынке, но на его месте может стоять любой».

Опрос показал что, у местных жителей доминирует стремление работать в бюджетной сфере. Главные стимулы – высокая и стабильная зарплата, повышенные социальные гарантии, возможность использования положения в целях личного обогащения.

Разные предпочтения в сфере труда и сложившаяся хозяйственно-экономическая специализация – одна из причин и фактор спокойного отношения местных жителей к мигрантам. В свою очередь, они, осознавая свою малочисленность, тоже не выдвигают каких-либо требований, держатся обособленно и замкнуто.

Местные жители хорошо информированы о том, что мигранты трудятся в строительных организациях (40%). Отношение между ними эксперты оценили, в целом, как нейтральные («3»), хотя были и невысокие оценки («1», «2»).

На втором месте по числу упоминаний – торговля, рынки, оптовые базы (19,7%). Взаимоотношения приезжих, занятых в этой сфере, с местными выставлена более низкая оценка (2,8), в том числе за счет крайне отрицательных ответов (23,5% – «плохие» и «очень плохие»).

Судя по оценкам экспертов, получила одобрение деятельность мигрантов, работающих в дорожных организациях (средний балл «хорошо»).

Занятые в горнодобывающей промышленности мигранты упоминались в 11,7% случаев, их отношения с местным населением носят нейтральный характер («3»).

Сфера услуг и общественного питания (5,2%, оценка – 3,5) и сельское хозяйство (2,8%, оценка – 3,3) реже звучали в ответах экспертов.

На рынках чаще всего трудятся киргизы (11,3%). Контакт с местными жителями дана в основном нейтральная оценка (средний балл – 2,9), но встречались и совсем низкие значения (1-2). Община киргизов – одна из многочисленных в республике, формировалась с 1990-х гг. Эксперты подчеркивали, что представители этой диаспоры держатся обособленно («киргизы сами по себе»), общаясь друг с другом. Ныне многие из них получили российское гражданство, адаптировались, дети ходят в детские сады. Отмечалось, что «в последние годы киргизы могут позволить хамство, наглость, чувствуют себя вольготно, даже пьяные ходят по городу».

Хорошо информированы местные жители о китайцах, прибывающих по квотам на работу в компанию «Лунсин». Их взаимоотношения с местным населением эксперты присвоили более высокую оценку (3), но оценки «очень плохие» и «плохие» тоже были (18,1%). По их словам, в исторической памяти тувинцев отложились негативные воспоминания о длительном периоде китайского господства в период Цинской династии (1644-1912 гг.).

Узбеки упоминались 17 раз, характер их взаимоотношений с местными жителями оценен как нейтральный (3). Они заняты в сельском хозяйстве и сфере общественного питания.

Армяне и азербайджанцы занимаются возведением в столице жилых зданий, а также торговлей (торговые дома «Меридиан», «Ани», фирма «НИК» и др.), держат ресторанный бизнес («Кавказский дворик»). Оценки отношений с местными жителями – от нейтральных до хороших (за счет владельцев частных фирм выстроивших дружеские отношения с властной элитой). К армянам было высказано одинаковое число

категоричных (18,8%) и, в то же время, положительных оценок (18,8%, азербайджанцы – 7,7% и 15,4% соответственно). Средняя оценка отношения к этим народам – в пределах нейтральной.

Два эксперта дали максимально положительную оценку «пять» отношениям местных жителей и монголов: «монголов много, они адаптировались, получили паспорта и вид на жительство». Возможно, это вызвано общностью исторического прошлого, религии и культуры.

Выбор разных сфер приложения труда определяет низкую степень конфликтности между местными жителями и приезжими. 35,7% экспертов ответили, что конфликты в трудовой сфере отсутствуют. Треть о таких конфликтах слышала, но как событиях крайне редких («часто» – 4,8%).

Чаще всего конфликты в трудовой сфере происходят между торговцами на рынках, в торговых центрах и на оптовых базах (50%). Причины: борьба за более выгодные торговые места, занижение цен на товары, переманивание покупателей. Торговля тоже является привлекательным видом деятельности для части местных жителей. Приведем комментарий: «между киргизами и местными бывают конфликты из-за цены (у киргизов она меньше)», «в основном приезжие работают в торговле. Отношения напряженные, местные жители воспринимают, что рынок забирают чужаки, забирают наши рабочие места. Таджики сталкиваются на фоне профессиональных интересов (торговля)», «стычки по поводу торговых мест более выгодных», «у тувинцев цены больше, а у киргизов меньше, еще делают уступки, на этой почве возникают стычки, что переманивают покупателей. Киргизы больше работают как менеджеры, умеют товар подавать испокон веков – торгаши, если у одного товара нет, то поведут к другому. А у тувинцев такого нет, работают автономно, сами по себе...».

Второй конфликтной зоной после торговли названо строительство (44,4%), в котором сильны позиции армян. Это происходит из-за борьбы за более выгодные контракты, разных статусных позиций. Ци-

тируем высказывание эксперта: «армяне захватили строительный бизнес, есть договоренности (имеют подходы, деньги). В армянских бригадах работают тувинцы по устной договоренности за малые деньги. Стычки незначительные, наши знают, что их много и работают быстро (все кланы)...».

Таким образом, конфликты между мигрантами и местными жителями происходят редко, в основном из-за более выгодных торговых мест, разной ценовой политики, монопольного положения армян в сфере строительных услуг.

16,7% экспертов указали на средства массовой информации, которые, размещая информацию о том, что приезжие в г. Кызыле занимают выгодные рабочие места, могли спровоцировать конфликты. Однако, по мнению подавляющего большинства экспертов (80%), СМИ такую информацию не сообщали.

Региональное медиапространство является недостаточно дифференцированным и насыщенным, оно находится в неблагоприятных для свободы слова и развития условиях. Освещение проблем мигрантов не является приоритетом деятельности местных СМИ. Характерным было мнение, что они ничего не сообщают о них, а если и делают это, то нерегулярно и поверхностно («серьезных публикаций нет»).

42,5% экспертов ответили, что СМИ являются проводником нейтральной информации о мигрантах, 17,5% – негативной. Лишь в 5% случаев о них звучала позитивная информация.

Обычно освещаются совместные рейды на рынки, проводимые сотрудниками полиции, миграционной службы и Роспотребнадзора. Со слов сотрудника МВД «нелицеприятным выглядит поведение некоторых киргизов, которые при обнаружении мелких нарушений (правил торговли, оформления виз и патентов) убегают с торговых мест». Другой эксперт заметил: «отрицательную информацию о Лунсине тоже пытались сказать».

Благодаря строительству железной дороги республика превратится в транспортно

доступный регион, активизируются внешние и внутренние миграционные процессы. Разработка месторождений, развитие предпринимательства и туризма могут вызвать серьезные изменения в этноциальной структуре населения. Поэтому мы задавали горожанам вопросы об их отношении к приезжим и возможному усилению их притока в связи с реализацией инвестиционных проектов на территории региона.

Средний показатель по всем параметрам этнической терпимости – 27,1, не самый высокий и в то же время не самый низкий по сравнению с другими регионами РФ. Четверть респондентов готова принять человека другой национальности как самого себя, с высокой степенью толерантности. Типичное для таких людей высказывание «всё зависит от людей, не знаю, какие люди приедут, дело не в национальности, а в самом человеке».

Ответы 86% опрошенных в г. Кызыле лежат в начальном, сравнительно узком диапазоне 0 → 40%. Показатели заметно дифференцированы: самые низкие – в сфере семейных отношений (10,9) и системе власти (19,1%), повыше – в области труда (36,9), досуга (41,2), медицины (44,3%) и учебы (49).

От каких социально-демографических параметров зависят показатели этнической нетерпимости? Проанализируем по порядку.

Показатель этнической терпимости в среднем достаточно подвижный, имеет незначительные расхождения по полу: у женщин (27,24), у мужчин (26,73). В большей степени на него влияли следующие социально-демографические характеристики опрашиваемого (в порядке убывания): национальность, возраст, уровень образования, место рождения, занятость, уровень материального благосостояния.

Молодые люди (27,93) и пожилые (28,3) готовы были проявить большую степень лояльности к приезжим, нежели люди в активном трудоспособном возрасте с 30 до 49 лет (25,68). Выделяются ответы мужчин старше 50 лет (28,03), чего не скажешь о

других возрастных группах (в пределах среднего значения).

Установка принять человека другой национальности становится более привлекательной с повышением уровня образования человека. Сравните: среднее образование – 25,0, среднее специальное – 27,28, высшее – 27,48.

Парадоксальная картина складывается при наложении ответов респондентов на пол и уровень образования. Толерантные установки реже встречались у женщин, закончивших школу (19,71, со средним специальным – 29,72), а у мужчин с аналогичным образованием, наоборот, чаще всего (29,14, со средним специальным образованием – 25,02).

Явственно прослеживаются различия в ответах в зависимости от национальности человека. Русские и другие люди, говорящие на русском языке больше готовы были принять человека другой национальности. У тувинцев с высшим образованием ответы лежат в пределах типичного значения (27,31), снижаются – у тех, кто имеет среднее образование (24,05) или среднее специальное (20,54).

У мигрантов, приехавших из другого государства (34,29) или региона (45,33) толерантные установки выражены сильнее, чем у уроженцев республики (25,51).

Возможность принять человека иной этнической группы чаще показывали русские позиционировавшие свое материальное положение как «хорошее» (34,41), «затруднительное» (27,67), «тяжелое» (21,71). Самые низкие оценки у тувинцев, имеющих тяжелое материальное положение (18,84), у их благополучных соплеменников ответы в пределах 28,55.

Меньше всего готовы и желают наплыва приезжих безработные (16,61) тувинской национальности (15,59), возможно, видя в них потенциальных конкурентов. Люди, имеющие постоянный доход или занятие готовы относиться к ним гораздо терпимее (27,78). Сторонников такого подхода в два раза больше среди русских (30,37).



При сочетании вопросов выяснилось, что низкие показатели этнической терпимости у тувинцев, обращавшихся в службу занятости (13,74, «нет» – 25,98), а также искавших работу самостоятельно или через знакомых (23,3, «нет» – 25,31).

Уровень толерантности выше у тех, кто не терял и не менял работу за последние два года (27,52), в отличие от тех, кто столкнулся с этим (20,64). Русские чаще давали ответ «работу не менял» и готовы были выразить большую лояльность к «другим» (31,42), нежели тувинцы (24,57).

Обнаружены небольшие различия уровня этнической терпимости в зависимости от мотива поиска работы. Индикаторы этнической терпимости у респондентов, поменявших работу в поисках более высокой

лей первой этнической группы остаются более высокими (27,86), чем второй (23,84).

Мысли о потере работы в два раза чаще посещали тувинцев, настрой принять приезжих у них критически низкий (13,84, русские – 22,47).

В целом более напряженное отношение к приезжим обнаружено у представителей обоих народов назвавших в качестве возможной причины увольнения – возраст или состояние здоровья (русские – 26,03, тувинцы – 19,73) трудовой конфликт (русские – 22,63, тувинцы – 19,73). Ответы русских в первом случае находятся у границы среднего значения (27,02), а у тувинцев – значительно его ниже (19,73).

Отличаются показатели этнической терпимости у людей, написавших собственные

Таблица 2. Опасения по поводу возможной потери постоянного места работы или постоянного заработка (массовый опрос)

	абс. число	показатель
Нет, не возникают	114	29,25
Иногда возникают	128	26,60
Часто возникают	26	17,86

зарплаты (24,2), карьерного и профессионального роста (23,8) ниже, а выше у тех, кто ответил: необходимы «средства на жизнь» (29,33), «работа по специальности» (25,26) и «затрудняюсь ответить» (28,24).

Люди, не имевшие постоянного места работы и заработка, чаще демонстрировали низкие показатели этнической нетерпимости (18,0), чем те, кто имеет работу и доход (27,88).

Неготовность принять человека другой национальности увеличивалась по мере усиления тревожности по поводу возможной потери работы.

Показатель этнической терпимости у сотрудников, думающих о возможной потере работы «часто», равен 17,86, «иногда» – 26,6, «нет» – 29,25.

Опасения потерять работу периодически возникают и у русских, и у тувинцев, но показатели терпимости среди представите-

варианты ответов на вопрос «Если бы так случилось, что Вы потеряли постоянное место работы или постоянный заработок, какие возможные причины»: «если попаду под сокращение», «кто-то будет работать лучше», «за частые отгулы», «отсутствие образования (профильного)», «сокращение или ликвидация предприятия». Средний показатель у русских составил 39,82, а у тувинцев – 27,35. Градус напряженности сравнительно низкий у людей, затруднившихся ответить на этот вопрос (русские – 29,91, тувинцы – 25,66).

Люди-карьеристы в меньшей степени готовы относиться к мигрантам положительно. Сравните ответы горожан, которые на вопрос «Что для Вас важнее: получать хорошую зарплату или продвигаться по службе?» выбрали первую часть ответа – 27,24, вторую – 19,84, то и другое (27,33). В разрезе национальности обнаружены

аналогичные тенденции показателей этнической терпимости (у русских выше, у тувинцев ниже).

Установки принять человека другой национальности больше характерны для людей, которые не хотели продвижения по службе (28,14), не видели препятствий для этого (28,09) или указали другую причину (26,48). Такие ответы образовались за счет большей доли положительных ответов русских: «нет, не хочу» (30,25), «препятствий нет» (29,61), тувинцы 23,21 и 26,67 соответственно.

Примечателен следующий факт: максимальные значения этнической терпимости зафиксированы у респондентов, считающих «более высокие должности занимают приезжие» (36,99), а минимальные, рассматривавших свой возраст или состояние здоровья (23,18) как препятствия для профессионального роста.

В других сферах проявляются схожие закономерности, поэтому мы кратко остановимся на них.

Меньше всего респонденты выразили желание принять представителя другой национальности в качестве своего близкого родственника (средний показатель – 10,9). Из всех опрошенных только два человека показали в ответах, что «национальность не имеет значения». Большинство кызылчан настроено категорично (58%): не хотят видеть ни одного представителя другой национальности в качестве зятя, невестки или свата. 40,6% участников опроса считали возможным принять интернациональный брак, но скорее в виде исключения (диапазон пограничный от 10 до 30), возможно, исходя из своего личного опыта (т.е. уже имея таких родственников). Настроенных подобным образом больше среди молодых людей в возрасте 18-29 лет (11,96) и пожилых (10,55), а меньше – среди людей среднего трудоспособного возраста (8,64).

В этом вопросе снова наблюдаем следующие связи: у женщин со средним образованием самые низкие показатели этнической терпимости (8,8), а у мужчин с аналогичным образовательным уровнем – напротив, самые высокие (12,71).

Склонность принять человека другой национальности как члена семьи ощутимее выразили русские (11,58), нежели тувинцы (9,36). Толерантные установки в семейно-брачных отношениях меньше распространены среди тувинцев со средним специальным образованием (7,44).

Принять человека другой национальности в качестве члена семьи чаще могут люди, которые активнее используют в повседневном общении русский язык (14,81), чем тувинский (8,47). Мигранты, приехавшие из другого региона (13,94) продемонстрировали толерантные установки в 1,4 раза чаще уроженцев Тувы (9,71).

Возможность принять человека иной этнической группы в качестве члена семьи сильнее выражена у русских (12,12), оценивших свое материальное положение как «хорошее», т.е. более обеспеченных. Со снижением оценки материального благосостояния ослабляется и потенциал восприятия человека другой национальности: «затруднительное» (10,89), «тяжелое» (10,0).

Самые низкие индикаторы этнической терпимости у тувинцев, имеющих материальные трудности: материальное положение «затруднительное» – 6,91, и затруднившихся оценить его (9,55). Готовы принять человека другой национальности больше те у кого, материальное положение «хорошее» (11,54) и «тяжелое» (13,61).

Сопоставляя данные по занятости и национальности получаем следующую картину: меньше всего готовы принять мигранта как своего родственника «работающие» тувинцы (9,25). Выше среднего показателя (10,9) ответы у безработных независимо от национальности (русские 12,22, тувинцы 11,18).

Готовы проявить более терпимое отношение к родственникам другой национальности люди, имеющие постоянный доход или занятие и не обращавшиеся в службы занятости в поисках работы (10,69). У тех, кто был в активном поиске работы за последние два года этот показатель почти в два раза меньше (5,83). И здесь на ответы респондентов влияет национальность: по-

казатель этнической терпимости у тувинцев, искавших работу через агентства занятости равен 6,93, а у тех из них, кто не обращался - 9,69 (русские - 12,07).

Похожая структура ответов в разделе «власть» (средний показатель 19,1%). 57,1% опрошенных высказались «против» того, чтобы руководящие посты на предприятиях и в системе управления столицей занимали выходцы с Кавказа. Это говорит о поддержке горожанами практики назначения на высокие посты «своих», «местных», неприятия ими представителя народов Кавказа как человека, наделенного властью. Рациональное зерно в протестных настроениях тоже есть, в частности, отмечалось незнание полицейскими-выходцами с Кавказа специфики региона. Такие настроения больше свойственны мужчинам с высшим образованием (16,6) и тувинцам (16,18), а меньше - женщинам со средним специальным образованием (22,02) и русским (22,07). Только для 6,8% опрошенных значимыми были личные и профессиональные качества кандидата на руководящий пост, а не его национальность.

Как и в предыдущих вопросах, принять человека другой национальности в качестве управленца больше могут люди, которые используют в повседневном общении русский язык (23,86, тувинский 16,84). Мигранты, приехавшие из другого региона (24,69) демонстрировали толерантные установки чаще, чем уроженцы Тувы (16,58).

Низкие показатели этнической терпимости в аспекте «власть» у людей, искавших работу самостоятельно или через знакомых (18,18, нет - 19,65) и сменивших место работы (12,75, нет - 20,06), а также терявших работу один раз (13,78, нет - 19,72). Зависимость от национальности четко прослеживается и здесь.

Более высокая степень принятия человека другой этнической группы зафиксирована в сфере общественных контактов (средний показатель 26,9). Об этом говорит значительный разброс ответов (до 70%): 10 - 20%, 20 - 10,3%, 30 - 13,1%, 40 - 10%, 50 - 9,3%, 60 - 8,3%, 70 - 0,7%. Кроме этого то,

что установки на этническую замкнутость в общественном взаимодействии продемонстрировало меньшее число граждан (28,3%). По словам одного респондента «чтобы найти улицу или дом понадобится помощь: не имеет значения, лишь бы был местным жителем, проживал постоянно» (т.е. знал расположение улиц и домов).

Женщины, имеющие среднее специальное (30,54) и высшее образование (28,84), чаще считали возможным обратиться за помощью к любому человеку. У представительниц слабого пола со средним общим образованием этот показатель на порядок ниже (16,14), в то время как у мужчин с таким образованием он достигает пика (30,32).

Более подвижные показатели этнической терпимости в сфере трудовых отношений (средний балл 36,9). 71,4% опрошенных видели представителя другой национальности в качестве уборщика, водителя общественного транспорта или строителя (29,6 - нет). Ответы распределились следующим образом: 10 - 10,5, 20 - 9,2, 30 - 12,6, 40 - 6,5, 50 - 4,4, 60 - 6,5, 70 - 3,7, 80 - 2,7, 90 - 1,0, 100 - 13,3.

31,6% горожан были готовы принять трудовой коллектив более чем наполовину состоящий из представителей разных национальностей (от 50-100%).

Треть сотрудников была настроена противоположным образом (29,6%), предпочитая видеть в качестве уборщиков, водителей или строителей только представителей своей этнической группы.

Толерантные установки в сфере труда более всего выражены у молодых людей (44,1), женщин с высшим образованием (40,16), мужчин со средним специальным образованием (38,25) и русских (42,35).

Принять человека другой национальности в качестве уборщика, водителя общественного транспорта или строителя чаще могут люди, которые используют в повседневном общении русский язык (48,21, тувинский - 33,43). Мигранты, приехавшие из другого региона (41,44) демонстрировали толерантные установки в 1,4 раза чаще уроженцев Тувы (34,54).

У тех, кто искал работу в последние два года, уровень толерантности выше (38,11), в отличие от тех, кто не делал этого (36,11). Русские реже выбирали ответы, которые говорили бы о низком потенциале их этнической толерантности: «искали подходящую работу самостоятельно или через знакомых» (53,31, тувинцы – 33,0), нет (38,05 и 33,87 соответственно).

Выявлены небольшие различия в ответах в зависимости от мотива смены работы человека. Индикаторы этнической терпимости в сфере труда ниже у респондентов, поменявших работу с целью карьерного и профессионального роста (28,02) и затруднившихся дать ответ (33,43).

Выше уровень этнической терпимости у людей, имевших постоянное место работы или заработок на момент опроса (37,30), ниже – у тех, кто не имел работы и дохода (32,59).

Работники с высокой степенью тревожности по поводу возможной потери работы меньше готовы были видеть приезжих в качестве уборщиков, водителей или строителей. Сравните: «часто возникают» – 28,59, «иногда возникают» – 36,29, «не возникают» – 39,01.

У тувинцев, задумывавшихся о потере работы «иногда», показатели этнической нетерпимости более напряженные (23,84, русские 27,86), «часто» – критические (13,84, русские – 22,47).

Разошлись предпочтения респондентов в сферах «досуг» (средний показатель 41,2) и «медицина» (44,3). Четверть опрошенных не считала приемлемым проведение досуга с выходцами из Кавказа (24,6%). Половина участников опроса допустила присутствие двух-трех человек, к примеру, в составе туристической группы. 28,6% показали отсутствие каких-либо предпочтений и могут хорошо отдохнуть в любом коллективе.

Почти треть опрошенных (28,5%) не считала приемлемым обратиться за помощью к врачу кавказского происхождения, такие взгляды чаще разделяли женщины (43,15, мужчины – 45,56).

У другой трети сотрудников (33,2%) на первом плане – профессиональные качества врача, а не предпочтения по национальному признаку. В беседах люди вслух отмечали «не имеет значения, лишь бы врач был хорошим специалистом».

35,2% кызылчан готовы были принять врача-выходца с Кавказа, но с разной степенью избирательности (от 10 → 50): 10 - 13,8, 20 - 6, 30 - 5,7, 40 - 1,3, 50 - 8,7.

Большую степень лояльности специалисту кавказского происхождения готовы проявить люди старше 50 лет (48,36) независимо от пола (мужчины – 48,46, женщины – 48,29). Для них эта тема более актуальна. Молодежь обычно за счет максимальных значений ответов занимала лидирующие позиции по толерантности в других сферах. А по аспекту «здравоохранение» ее ответы у средней отметки – 44,76. Представители средней возрастной категории (39-49 лет) чаще имели предубеждения на этот счет (показатель 42,09), в первую очередь, женщины (37,96).

Не выявлено прямой зависимости ответов о степени принятия врача кавказского происхождения от уровня образования респондента: люди со средним образованием (43,6), со средним специальным (45,43), с высшим (44,23).

Обнаружены те же тенденции в разрезе национальности. Русские больше готовы принять человека другой национальности в качестве врача (51,90, тувинцы – 39,75), это относится также к людям, активно использующим русский язык (61,48, тувинский – 38,18).

Уроженцы других регионов (51,21) чаще выражали возможность обратиться за помощью к врачу кавказского происхождения, чем жители, родившиеся в Туве (43,43).

Учеба, образование – это сфера, которая формирует наше будущее. Здесь жители г. Кызыла проявили больше всего толерантности (средний показатель 49,0) и дали меньше всего отрицательных оценок (15,8%), что является важным.

27,9% опрошенных ответили, что положительно примут любую по этническому

составу учебную группу, вслух отмечая: «дети пусть учатся», «каждый учится там, где хочет (студенты)». 47,8% участников опроса лояльно отнеслись бы к присутствию представителей других национальностей до половины состава группы в школе и ВУЗе (10 – 10,7, 20 – 10,7, 30 – 9,7, 40 – 6,0, 50 – 10,7).

Один горожанин предлагал обучать мигрантов в регионе проживания национальному языку: «из каждых 10 школьников, сколько выходцев из республик Кавказа: 1 – только в национальной школе и если он будет учить тувинский язык».

С помощью анкеты мы выяснили отношение кызылчан к приезжим специалистам и притоку людей другой национальности в связи со строительством железнодорожной линии «Кызыл-Кургаино».

Большинство опрошенных положительно относится к приезду специалистов из-за пределов Тувы (75,1%), аргументируя это нехваткой квалифицированных специалистов (30,3%). Важным фактором, определяющим позицию местных жителей в этом вопросе, является проблема внутренней трудовой занятости. 44,8% горожан ответили «положительно, но при условии использования труда местного населения».

16,8% участников опроса выразили отрицательное мнение, считая, что приезжие специалисты неизбежно создадут конкуренцию местным.

Совсем мало людей, настроенных к приезду специалистов из-за пределов Тувы безразлично (4%) и затруднившихся дать ответ (4%), люди понимают, что изменения коснутся всех.

Почти каждый третий опрошенный независимо от пола и возраста, отрицательно относится к притоку людей другой национальности (27,3%). Половина видит в притоке в республику лиц различных национальностей как положительные, так и отрицательные стороны. Исключительно положительное мнение об увеличении доли некоренного населения высказали 18,4% респондентов, 3,3% – затруднились дать определенный ответ.

Отношение жителей республики к лицам другой национальности, в целом, положительное, но если сравнивать диаметрально противоположные позиции, заметно нежелание значительной части местных жителей принимать мигрантов из других регионов.

В настоящее время открытых столкновений на национальной почве в Туве нет, но по данным социологических опросов существует определенная степень межнациональной напряженности, в том числе неблагоприятные явления на бытовом уровне. Можно определить следующий диапазон межнациональных отношений: относительно стабильное ↔ незначительно напряженное состояние.

О том, что не все благополучно в этой сфере говорит и то, что большинство опрошенных высказались «за» проведение властями специальной политики по регулированию межнациональных отношений в Кызыле (70,6%). Больше к такому мнению склонялись женщины (75,8%, мужчины – 65,3%).

17,4% горожан «против» вмешательства органов исполнительной власти в сферу межнациональных отношений, не видя в этом надобности («конфликтов нет»). В два раза чаще так отвечали мужчины (22,2%, женщины – 12,4%). Высказывались такие идеи: «на усмотрение власти», «политика в жизни не нужна, только жить и работать». Почти равное число из числа мужчин и женщин затруднилось дать какой-либо ответ (мужчины – 12,5%, женщины – 11,8%).

Одна из причин низкой миграционной привлекательности республики – это малое количество вновь создаваемых рабочих мест и высокая безработица. С середины 1990-х гг. ситуация с обеспечением занятости местного населения остается сложной, несмотря на отдельные подвиги (благодаря реализации антикризисных программ в 2009-2011 гг.).

К концу первого полугодия 2012 г. наметились признаки ухудшения. По данным Тывастата уровень официально зарегистрированной безработицы на 1 января 2011 г. составлял 5,8%, что меньше показателя

2009 г. на 0,4 процентных пункта. Эта цифра более чем в два раза выше среднего значения по России – 2,1% и Сибири (2,4%). Для сравнения в Хакасии – 1,7%, Республике Алтай – 2,8%, Бурятии – 1,8%, Красноярском крае – 2,1%.

Уровень общей безработицы в 2011 г. составил 22%, что выше уровня 2009 г. на 0,3 процентных пункта (2010 г.: РФ – 7,5 %, СФО – 8,7 %, 2009 г. РФ – 8,4 %, СФО – 10,5 %, РТ – 21,5 %).

С март по май 2012 г. уровень общей безработицы в Туве (в среднем) снова вырос (до 22,1%). Это хуже показателя за февраль-апрель этого года (19,9%) и аналогичный период 2011 г. (19,6%) и по-прежнему многократно превышает уровень по Сибири (7,7%) и России (6,3%). Напряженным остается индикатор зарегистрированной безработицы в республике: в апреле 2012 г. – 5,6%, это ниже сибирского уровня (6,7%), но выше российского (1,7%).

По убеждению половины опрошенных экспертов, за последние годы ситуация на рынке труда в целом не изменилась. В частности, отмечалось, что «крупных новых предприятий не создано, а созданные мелкие фирмы в какой-то мере сдерживают ухудшение».

Главным тормозом для расширения существующих предприятий и создания новых является энергодефицит, высокие цены на электроэнергию. В сложном положении находятся немногочисленные предприятия-производители. К примеру, директор Кызылского хлебного комбината Хертек Вера Владимировна с тревогой говорила о том, что ее предприятие не может рассчитаться с накопившимися огромными долгами за электроэнергию, а с 1 июля 2012 г. на нее вновь сильно выросла цена.

18,6% опрошенных посчитали «в отдельных случаях ситуация на рынке труда обострилась, а в отдельных – улучшилась». Мнение об улучшении выражено в 14% случаев. Это произошло благодаря «открытию новых коммерческих организаций, на которых трудоустроено население. За счет трудоустройства 300 местных жи-

телей в горнорудной компании «Лунсин», за пределами города тоже улучшение».

В пользу ухудшения, отмеченного в 16,3%, были высказаны конкретные аргументы: «у нас на предприятии увеличилась текучесть из-за зарплаты», «на работу принимают в основном по знакомству, редко смотрят на знания, профессионализм и стаж работы».

Причин безработицы несколько, без сомнения, это объективная нехватка рабочих мест, переизбыток одних и недостаток других специалистов и др.

Данные массового опроса говорят, что фактором, также негативно влияющим на рынок труда является низкая профессиональная мобильность населения. 90,3% опрошенных, имея постоянную работу или доход, не стремились к изменениям. В службы занятости населения обращался каждый девятый (10,7%), причем женщины делали это чаще, чем мужчины.

Искать подходящую работу самостоятельно или через знакомых пытался каждый третий, но остался на своем рабочем месте (мужчины – 36,8%, женщины – 29,4%).

66,9% респондентов заявили, что поисков не предпринимали. Эти данные свидетельствуют также о низкой оценке эффективности деятельности агентств занятости, сложившейся в общественном мнении. Ведь им надо вести активную работу не только по трудоустройству безработных, но и оптимизации расстановки кадров.

87,9% опрошенных в городе за последние два года не лишались места работы, 80,7% – не меняли его. Ответы работодателей также говорят об относительно устойчивом кадровом составе большей части предприятий. По словам 64,7% из них – «обновление кадрового состава составило менее одной трети». Значительное кадровое обновление произошло лишь на трети предприятий (23,5% – «менее половины», 11,8% – более половины).

Эти показатели коррелируют с ответами сотрудников. Почти каждый пятый в последние два года менял место работы

(19,1%), в том числе неоднократно – 4,1%. В основном меняли работу мужчины (19,3% от числа опрошенных мужчин, женщины – 10,7%).

Смена работы лишь в 11,8% случаев была продиктована необходимостью иметь средства на жизнь. Чаще всего это поиск и предложение более высокой зарплаты (28%), работы по специальности (11,8%), а также перспективы карьерного и профессионального роста (19,4%). Иметь средства на жизнь, чтобы содержать себя (19,5%) и продвижение на службе (36,6%) более значимыми для женщин. Главные стимулы для мужчин – более высокая оплата труда (30,8%, женщины – 24,4%) и труд по специальности (15,4%, женщины – 7,3%).

Процент жителей, потерявших за последние два года место работы чуть меньше – 12%, из них неоднократно – 1,7%. Данный показатель не зависит от пола и возраста респондентов. В 44% случаев увольнение произошло по причинам не указанным в анкете: ликвидация или реорганизация предприятия, смена собственника акций, сокращение штатов, несоответствие профессионального уровня сотрудника занимаемой должности, смена руководства, плохой характер начальника и конфликты с ним, временный характер работы, семейные обстоятельства.

Ликвидация или реорганизация предприятий, сопровождающихся увольнением или сокращением кадров, являются также следствиями мирового финансового кризиса и связанными с ним социально-экономическими изменениями. Судя по ответам сотрудников, последствия кризиса в регионе выражены неявно, но, тем не менее, они ощутимы. В акционерных и коммерческих предприятиях остается на прежнем уровне зарплата. При высоком уровне инфляции это означает сокращение реальных доходов населения, его покупательских возможностей. В частности, в ОАО «Тывасвязьинформ» зарплата не повышалась с 2008 г. Директор хлебокомбината Вера Хертке сетовала, что глава региона Ш.Кара-оол в конце 2011 г. рекомендовал повысить зарплату сотрудников до уровня

средней по региону, но это обернется банкротством предприятия.

Треть экспертов (27,8%) подтвердила, что заработная плата на их предприятии «высокая», пятая часть «низкая» (22,2%). Распространенным было мнение о среднем уровне платы труда (44,4%).

В числе других причин потери работы указывались также: «возраст или состояние здоровья» (9,5%), не сработался с другими (4,8%), «мое место занял приезжий» (3,6%).

Уверенность в постоянном занятии и заработной плате наблюдалась у 40% опрошенных. Остальные вслух отмечали «нельзя быть на 100% быть уверенным в чем-то», «сам не думал, но может быть по-всякому». Частое беспокойство по поводу возможной потери работы испытывали 9,1% опрошенных, эпизодическое – 44,5%.

Опасения потерять работу вызваны многими не обозначенными в анкете причинами, в 33,6% случаев люди их записали в варианте «другое»: «если попаду под сокращение», «кто-то будет работать лучше», «за частые отгулы», «отсутствие образования (профильного)», «сокращение или ликвидация предприятия» и др. В 22,7% причиной потери работы названо состояние здоровья или возраст, в 13,2% – трудовой конфликт.

В наименьшей степени кызылчане боялись конкуренции приезжих (3,1%). Женщины испытывали повышенную тревожность, в том числе из-за состояния здоровья или возраста, мужчинам сложнее было дать конкретный ответ на этот вопрос.

При выборе подходящей работы современный работник исходит как из материальных факторов (зарплата, социальные льготы, служебное жилье), так и духовных (работа по специальности, по «душе», возможность самореализации и продвижения по карьерной лестнице, дружный коллектив и т.д.). Сотрудники предприятий г. Кызыла в этом смысле не исключение. Для них одинаково ценными являются оплата труда и продвижение по службе, влияющее на ее размер.

Хорошая зарплата – ключевой фактор для 41,7% опрошенных, прежде всего,

женщин (46,8%, мужчины 36,1%). У представителей сильного пола сильнее выражена ценность карьерного роста (13,9%, женщины - 7,1%). Судя по ответам, делать карьеру женщинам сложнее. Они реже, чем мужчины отмечали, что «препятствий для продвижения у меня нет» (25%, мужчины – 34,7%), ссылались на возраст или состояние здоровья как помехи для карьерного продвижения (17,1%, мужчины – 6,9%). В то же время женщины чаще сами не хотели «расти» дальше (18,4%, мужчины – 11,1%).

Судя по комментариям из анкет, тормозит профессиональное и карьерное развитие сотрудников многое: «отсутствие свободных должностей», «я достиг потолка, дальше расти некуда», «чиновники устраивают своих родственников», «нужны деньги, чтобы повышать квалификацию», «не пускает начальство», «начальник моложе меня – надежда угасла на повышение», «не любимчик!!!», «я на пенсии, мне все равно», «более высокие должности получают приезжие и свои», «высокая должность требует много времени», «на высокую должность берут своих знакомых или родственников», «семейная причина» и др.

Сфера государственного управления лидирует по числу желающих в ней работать (63,3%). Приведем комментарии экспертов «в госучреждения трудно попасть, устраиваются «свои», причина популярности этой сферы – государственные гарантии (отпуск, хорошая зарплата), частники не могут конкурировать по зарплате», «зарплата – ключевой фактор, ее своевременное получение, у учителей – задолженность», «в Туве, особенно у молодежи, сложился высокий престиж работы в госучреждениях, судах и МВД», «на основе родственных отношений, трудно попасть. В Кызылский горсуд попадают через судебный департамент», «привлекает высокая зарплата, возможность приобретения нематериальных благ (в банке – кредиты по низким ставкам)».

Если сюда прикрепить такие сферы как «образование», «наука», «культура» и «здравоохранение», в которых оплата меньше, но также финансируется государ-

ством, то получаем абсолютный приоритет ценности работы в «бюджетной» сфере (71,5%).

Немаловажную роль играет и тот факт, что в условиях мирового финансового кризиса меньше всего сокращений и увольнений произошло в бюджетных организациях.

В перечень самых непопулярных отраслей попали сельское хозяйство, частное предпринимательство и общественные организации, важные для развития экономики, интересные с точки зрения приложения человеческого труда.

Среди предприятий с высокой конкуренцией за рабочие места названы банки (20,3%), правоохранительные органы (15,3%), суды (10,2%), энергетические компании (10,2%). Первую строку рейтинга заняли банки (Национальный банк РТ, Сбербанк, Росбанк).

На втором месте стоит полиция, ФСБ, прокуратура, а также МЧС. Повсеместно сложился устойчивый престиж этих профессий. Молодежь привлекает высокая зарплата и повышенные социальные гарантии (ранний выход на пенсию и ее размер), специальное обмундирование («форма»), рискованный характер труда.

Эксперты отмечали, что раньше для устроившихся в МВД необходимо было иметь хорошую физическую подготовку и высшее образование. Сейчас в МВД (особенно после повышения зарплаты), суды и прокуратуру, даже имея престижное юридическое образование, без «связей» устроиться крайне трудно. Комментарии из анкет: «даже имея хорошее образование трудно устроиться даже секретарем в Арбитражный, Кызылский городской, Верховный суд», «раньше в органы МВД попасть было не так сложно, были вакансии. Сейчас берем только тех ребят, которых мы сами направили в высшие школы милиции». В этих организациях из-за большого числа желающих работать сформированы кадровые резервы.

Высокую конкуренцию в системе здравоохранения отметили два эксперта. Речь шла, прежде всего, о среднем медицинском



персонале: медсестрах, медбратьях и фельдшерах, выпускаемых ежегодно Кызылским медицинским колледжем. Стремление многих выпускников закрепиться в городе порождает конкуренцию за рабочие места, так как число поликлиник и стационаров остается на прежнем уровне.

Высокий спрос рабочей силы в энергетические компании определяет высокая зарплата (ТЭЦ, «Тываэнерго», Федеральная Сетевая Компания). К примеру, в ОАО «Тываэнерго» средняя зарплата по отрасли составляла 28183 руб., Федеральной Сетевой Компании – зарплата электромонтера – 40 тыс. руб. По словам одного эксперта, представителя власти, «скрытый конфликт, слышал, есть. В «Тываэнерго» руководящие должности занимают приезжие (из Красноярска, Москвы), местным не пробиться, в том числе из-за высокой зарплаты».

Судя по ответам начальника отдела кадров «Тываэнерго» Юлии Кузнецовой, конфликта нет, существует острый дефицит электроэнергетиков с начальным и высшим профильным образованием. На предприятии на 60% сложилось несоответствие профессионального состава. В таких условиях администрация практикует обучение и переобучение персонала, в связи, с чем несет дополнительные затраты. Целевая подготовка специалистов ведется в профессиональных училищах №4 и №11, а также в специализированных учебных заведениях Хакасии.

При сохраняющейся у молодежи привлекательности юридической и экономической специальностей, предприятия города испытывают потребность в кадрах технического профиля, рабочих специальностей (47,1%): инженерах, электроэнергетиках, электриках, газосварщиках, специалистах по информационным технологиям, дизайнерах (11,8%). Не хватает менеджеров и маркетологов, корреспондентов, телеоператоров, дежурных, дикторов, а также пекарей и тестоводов. Существуют проблемы даже с набором опытных водителей категории «Д». Недостатка нет в подборе

техперсонала, продавцов, бухгалтеров, кассиров.

Многие работодатели сошлись во мнении о снижении мотивации к труду и безответственности значительной доли молодых людей. По словам Юлии Кузнецовой начальника отдела кадров «Тываэнерго»: «из окончивших профессиональное училище к нам приходят 15-20%. Не идут к нам, нет заинтересованности, молодежь безответственная. На практике учим дисциплине, инструктаж, постоянный контроль (опасное производство), а у молодежи в голове – ветер». Похожее мнение сложилось у Веры Хертек, директора хлебокомбината «люди стали безответственными, не выходят на смену, особенно молодежь. В случае прогула снижается коэффициент трудового участия, это влияет на зарплату, исключается из списка тех, кому комбинат оплачивает половину стоимости путевки в период отпуска (из бригады в 7 чел. это 3 чел.). Прогулы влияют на качество и график работы бригады, падает реализация».

Конкурентными направлениями коммерции эксперты назвали торговлю (33,3%), частное предпринимательство (13,3%), банковскую сферу (13,3%), добывающую промышленность (10%), общественное питание и ресторанный бизнес (10%). Среди предпринимателей продолжается борьба за более выгодные торговые места, хотя многие из них уже давно распределены.

Сотрудники служб занятости отметили конкуренцию за рабочие места с приезжими на предприятии «Лунсин», в Горнорудной компании. Они говорили о большом желании местных жителей попасть на работу в «Лунсин», но работодатели выдвигают заведомо сложные требования «ставят всякие препоны лишь бы не брать местное население, делали заявку на учебу бульдозеристов, но не взяли, нет опыта работы».

В других сферах конкуренция выражена незначительно. 7% экспертов вообще отрицали ее и считали, что есть только низкий уровень профессионализма «высокие требования, квалификация высокая нужна, зарплата высокая, нашим квалификации не

хватает. Люди есть, кадров нет, текучка есть».

Подытоживая вышесказанное, отметим, что сложная ситуация на рынке труда, неблагоприятное в социальной сфере, действительно, провоцирует межэтническую напряженность. Средний показатель этнической терпимости невысокий – 27,1, он заметно дифференцирован по сферам: семейные отношения (10,9), система власти (19,1%), труд (36,9), досуг (41,2), медицина (44,3%) и учеба (49). Показатели этнической терпимости в меньшей степени зависят от пола и уровня образования человека, в большей степени – от национальности, возраста, места рождения, занятости, уровня материального благосостояния. Более низкие показатели этнической терпимости обнаружены у людей, которые искали, меняли, теряли работу, чем у имеющих постоянное занятие и не собирающихся его менять. Молодые люди и пожилые чаще готовы проявить большую степень лояльности к приезжим, нежели люди в возрасте с 30 до 49 лет. Толерантные установки в целом больше свойственны русским, нежели тувинцам. У последних более выраженной является установка на этническую замкнутость.

Влияние мигрантов на ситуацию с занятостью, которая остается сложной, незначительное. Это связано с их немногочисленностью, работой в общественном питании, строительстве и сельском хозяйстве, пассивным участием в общественно-политической жизни региона. Местные жители не стремятся попасть в эти сферы, многие из них хотят работать в бюджетной сфере. Отсюда – отношения между местными жителями и мигрантами в республике, в целом спокойные, редко доходит до конфликтных ситуаций (исключение, торговля).

Ситуация в сфере межнациональных отношений меняется и будет качественно меняться с реализацией инвестиционных проектов. Значительная часть местных жителей видит положительные моменты не только в преодолении транспортной изолированности республики, но и в развитии

промышленности, создании новых рабочих мест. К притоку приезжих специалистов она готова относиться лояльно, но как к вынужденной мере, при условии использования труда местного населения.

Однако, в настоящее время сложилось противоречие между реальными потребностями региональной экономики и запросами, профессиональным уровнем и адаптивными возможностями местного населения. Медленно перестраивается образовательная система, в то время как сроки строительства железной дороги – всего пять лет. Работодатели уже сейчас предпочитают привлекать иностранную рабочую силу, несмотря на значительные первоначальные затраты, что встречает непонимание части местных жителей, прежде всего, безработных.

Чтобы снизить риск усиления социальной напряженности, которая при невысоких показателях этнической нетерпимости, может проецироваться на межнациональные отношения, предлагаем принять комплекс следующих мер.

Необходимо открыть программу обучения тувинскому и русскому языкам на местных телеканалах. Публиковать в СМИ материалы о трудовой деятельности трудовых коллективов со смешанным этническим составом, рассказывать об их достижениях и проблемах; публиковать материалы о национальных диаспорах, их общественно-полезной деятельности, культурных и социальных инициативах, о деятельности консультативных советов по национальной политике при органах исполнительной власти.

Следует способствовать тому, чтобы о перспективах строительства железной дороги и освоения республиканских месторождений население было широко регулярно информировано, важно стимулировать активную общественную позицию аудитории, готовность людей участвовать в обсуждении проблем, связанных с ближайшими социальными и экономическими переменами в республике, в обсуждении проблем собственной жизненной стратегии, профессионального и социального статуса.

Необходимо проводить встречи населения со специалистами агентств занятости, психологами, опытными руководителями предприятий и учреждений на которых знакомить с основными направлениями политики занятости в вопросе строительства железной дороги и освоения месторождений. На таких встречах можно и нужно обсуждать проблемы миграции, привлечения внешних для республики трудовых ресурсов, проблемы взаимоотношений местного и приезжего населения.

Следует организовывать информационно-просветительские мероприятия для населения на предприятиях, учебных заведениях, учреждениях культуры, на которых разъяснять возможные социальные стратегии в новых социально-экономических условиях, пути социальной адаптации, убеждать в необходимости бытовой и религиозной терпимости.

В СМИ следует учреждать специальные рубрики для конструктивного освещения точек зрения и подходов специалистов в решении проблем трудоустройства населения. В одном выпуске могут быть освещены вопросы трудоустройства и малого бизнеса в сфере торговли, в следующем выпуске – трудоустройства в сфере общественного питания, далее – в сфере малого строительства. Здесь же необходимы соответствующие консультации юристов, работодателей, чиновников, ученых, общественников, правозащитников.

Необходимо организовать курсы обучения тувинскому, русскому, киргизскому, армянскому и другим языкам для желающих, предусмотрев различные схемы доступа населения к таким курсам – на безвозмездной и платной основе.

Крайне необходимо регулярно проводить мероприятия, воспитывающие в подрастающем поколении высокую культуру межнациональных отношений. Это нужно делать и в образовательных школах, и культурно-досуговых учреждениях.

Было бы полезно организовать обучение населения основам предпринимательства в различных экономических сферах, прежде всего. Прежде всего, это обучение следует

ориентировать на социально уязвимые категории – молодежь, выходцев из сельской местности, людей с низким уровнем образования, малообеспеченных людей, инвалидов и представителей многодетных семей. Проводить мероприятия, направленные на формирование лидерских качеств личности, способной к конкуренции в новых социально-экономических условиях. Правильно было бы организовать проведение мастер-классов с успешными в бизнесе представителями национальных диаспор.

Профориентационную работу с населением, в первую очередь, с подростками и молодежью важно осуществлять при непосредственном участии работодателей, инвесторов, сотрудников агентств занятости и профильных министерств.

Необходима республиканская целевая программа повышения квалификации и переквалификации по специальностям, востребованным промышленными компаниями, сельскохозяйственного (скотоводство, растениеводство, овощеводство) и этнокультурного профиля (национальные ремесла, изготовление атрибутов национальной и религиозной культуры, соответствующим образом ориентированные виды туризма и досуга).

Очень важно разработать и принять Концепцию развития национальных культур в Республике Тыва, в которой предусмотреть реализацию государственными учреждениями, общественными объединениями мероприятий по повышению толерантности, предупреждению межнациональной напряженности.

Включать ученых (социологов, этнологов, историков, политологов), правозащитников, общественников в состав консультативных советов по национальной политике при органах исполнительной власти с целью конструктивного обсуждения межнациональных проблем, перспектив сохранения и развития этнокультурного многообразия, принятия оптимальных управленческих решений в данной сфере.

Необходимо включать активистов Ассамблеи народов РТ, национально-культурных автономий в состав совеща-

тельных органов и консультативных советов при органах исполнительной власти с целью защиты интересов национальных меньшинств, решения вопросов сохранения и развития этнокультурного многообразия.

Нужно оказывать поддержку комплексных исследований состояния и перспектив изменения регионального рынка труда в связи со строительством железной дороги и освоением месторождений республики, оказывать поддержку публикации результатов. Важно организовать и сделать регулярным научный мониторинг этносоциальных процессов в Туве.

Необходимо обеспечить библиотеки региона новой литературой на тувинском, русском, киргизском, армянском и других востребованных языках.

Стимулировать самоорганизацию и поддерживать деятельность национально-культурных автономий (например, через учреждение конкурсных грантов на лучшее информационно-просветительское меро-

приятие о национальной культуре, обучение проектной социально ответственной и культурной деятельности). Разработать механизмы реализации прав национально-культурных автономий и общественных организаций этнокультурной направленности на уровне субъекта федерации и уровне низовых административных единиц. Учредить Дом дружбы или выделить национально-культурным автономиям отдельное помещение для совместной и скоординированной деятельности.

Рекомендуется организовывать семейные вечера-смотры, различные конкурсы, поощряя к участию интернациональные семьи. Для пропаганды таких мероприятий финальные этапы конкурсов могли бы проходить на больших концертных площадках (Национальном театре, Доме народного творчества). Такие мероприятия способствуют популяризации здорового образа жизни, семейных и межкультурных ценностей.

## Занятость, миграция и межнациональные отношения в Хабаровском крае

*Мотрич Е.Л.*

Вопросы по развитию восточных территорий, привлечения и закрепления населения в них стоят в России с давних пор. О необходимости уделять внимание им говорили Михаил Ломоносов, министры царской России Витте и Столыпин, руководители Советского Союза. Однако каждый раз после очередного переселения с запада на восток эти территории стремительно теряли свою привлекательность для населения и, как следствие, происходил отток населения. Последние двадцать лет постсоветского периода тоже наглядно иллюстрируют этот процесс.

За 1991 – 2011 гг. численность населения в России сократилась на 3,7%, Дальнего Востока – на 22,2%. Дальневосточный регион за эти годы потерял каждого пятого жителя. Превалирующим фактором в сокращении численности населения Дальневосточного федерального округа играет миграция, хотя естественная убыль населения продолжает сохраняться и играет свою роль в этом процессе. За 1991 -2011 гг. Дальний Восток потерял 1790,7 тыс. чел., в том числе за счет естественной убыли - 227,0 тыс. чел. (12,7%) и 1563,7 (87,3%) – миграционный отток. Приведенные данные свидетельствуют о повышении отрицательного значения результативности миграционных связей с регионами России до 2010 г. при одновременном улучшении ситуации в миграционном взаимодействии со странами СНГ и дальнего зарубежья. Повышение результативности миграционного взаимодействия со странами СНГ и Балтии обусловлено ростом числа прибывших и сокращением движения в обратном направлении. За 2002 – 2010 гг. число прибывших увеличилось в 1,1 раза, а число

выбывших сократилось в 1,9 раза. Результативность миграционных связей с этими странами в 2010 г. была в 2,2 раза выше, чем в 2002 г.

Потеря трудоспособного населения (за счет миграции и естественной убыли) к 2050 г. на Дальнем Востоке относительно 2010 г. предположительно составит порядка 1,8 млн. человек. При этом следует заметить, что численность трудоспособного населения будет сокращаться темпами, вдвое превосходящими уменьшение общей численности населения. Так, за 2010 - 2050 гг. общая численность населения может уменьшиться на 21,1%, а трудоспособного населения – на 42,5%<sup>1</sup>.

В условиях сокращения населения и собственного трудового потенциала Дальнему Востоку при любом сценарии его развития нужны мигранты. Миграция стала фактором пополнения внутреннего рынка труда. В такой ситуации национальные и миграционные вопросы являются актуальными. Не случайно В. Путин в ходе предвыборной президентской кампании 2012 г. национальному вопросу посвятил одну из своих предвыборных статей.

Дальневосточный регион уже многие годы привлекает иностранную рабочую силу. В настоящее время в ДФО их порядка 160 тысяч. Основную часть приезжих состав-

<sup>1</sup> Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту на 1 января 2010 г. Стат. бюлл. ФСГС (Росстат), 2010. С. 301; 2015-2050 гг. - расчеты, ИЭИ ДВО РАН. Мотрич Е.Л. Демографический потенциал. Гл. 4, раздел 4.1. монографии «Синтез научно-технических и экономических прогнозов: Тихоокеанская Россия – 2050 / под ред. П.А. Минакира, В.И. Сергиенко; Рос. акад. Наук, Дальневост. отд-ние, Ин-т экон. исследований. – Владивосток: Дальнаука, 2011, сс. 157-158.

ляют граждане наших бывших союзных республик и КНР (на долю китайцев приходится до 40%). Причем, к примеру, для выходцев Узбекистана, Таджикистана трудовая миграция – часто единственная возможность выживания их семей. В условиях необходимости привлечения иностранной рабочей силы парадоксальными оказываются итоги опросов местного населения, которое явно не стремится работать за низкую заработную плату на отдельных рабочих местах, с другой стороны, – иногда считает, что мигранты занимают выгодные рабочие места, где могли бы трудиться местные жители. Отсюда формируется некоторое негативное отношение к мигрантам.

На основе проведенного в 2012 г. экспертного опроса местного населения попытаемся проверить – является ли трудовая миграция и связанная с ней возможная безработица причиной этнической нетерпимости и низкой оценки взаимоотношения между местными жителями и приезжими. Для опроса экспертов использовалось полуструктурированное интервью с представителями разных профессиональных, общественных и научных организаций, так или иначе связанных с использованием иностранной рабочей силы или исследующих проблемы внешней миграции. В экспертную выборку попали представители органов государственной власти и местного самоуправления, сотрудники служб занятости, представители отдельных предприятий и организаций, научные работники и представители общественных организаций, проживающие в г. Хабаровске. В числе экспертов, участвующих в опросе 45,5% мужчин и 54,5% женщин в возрасте от 25 до 63 лет. Намеченные группы экспертов явились причиной того, что в опросе приняли участие преимущественно лица с высшим образованием, что в общем-то делает более объективными и продуманными их оценки при ответе на задаваемые вопросы. Эксперты в основном русские по национальности, хотя есть, назвавшие себя украинцами и просто гражданином России и даже дальневосточником. Преобладающая часть респондентов – уроженцы Хаба-

ровского края, но порядка 30,0% – выходцы других районов бывшего СССР, но прожившие в данном регионе более пяти лет. Из всех участвующих в опросе респондентов 37,8% считают свое материальное положение затруднительным, основную долю среди которых занимают респонденты Центра занятости населения; 33,3% всех респондентов свое материальное положение характеризуют как хорошее – это в основном представитель органов власти и местного самоуправления; тяжелое материальное положение отмечают респонденты общественных организаций и органов власти (11,1%). Однако ответить о своем материальном положении не смогло 17,8% респондентов. Представляется, что это потому, что в анкете не обозначены критерии уровня материального положения. Кстати заметим, что и в некоторых других вопросах анкеты наличие ответов «затрудняюсь» связано с отсутствием градаций по указанным аспектам. К примеру: «Да, редко» или «Да, часто». Что такое редко и что такое часто встречаемое явление? – экспертам было не понятно.

Полученные результаты по этим экспертным группам во многом схожи, но, тем не менее, имеют иногда существенные различия.

На вопрос «Как Вам кажется, в Вашем городе за последние несколько лет ситуация на местном рынке труда скорее обострилась, в целом не изменилась или скорее улучшилась?» представители органов государственной власти и местного самоуправления

считают, что ситуация в целом не изменилась, а, возможно, даже улучшилась, поскольку, как отмечается, при поиске работы и ее представлении мигранту стали учитываться интересы работодателей и мигранта. Именно так ответило 50,0% респондентов этой группы экспертов. Но, вместе с тем, большинство мужчин- респондентов утверждают, что ситуация обострилась, а женщины, напротив, склонны к тому, что ситуация на местном рынке труда в отдельных случаях обострилась, а в отдельных – улучшилась. Представители

службы занятости, однако, считают в своем большинстве (54,5%), что ситуация на рынке труда обострилась и при этом из числа женщин – респондентов так думают 66,7%. Никто из респондентов этой группы экспертов не отметил, чтобы ситуация на местном рынке труда улучшилась, хотя как мужчины – респонденты, так и женщины. Иногда отмечают, что ситуация в отдельных случаях обострилась, а в отдельных – улучшилась. В комментариях к этому вопросу отмечается, что не хватает рабочих и работодатели выбирают между соотечественниками и гражданами ближнего зарубежья последних (по понятной причине). С мнением представителей служб занятости солидарны респонденты предприятий и организаций. Более половины их придерживаются мнения, что ситуация на местном рынке труда обострилась. Более категоричны в этом суждении мужчины, от общего числа которых именно так ответили 66,7%, отмечая, что существует острый недостаток кадров для промышленных предприятий, особенно квалифицированной рабочей силы. Научные работники склонны считать, что ситуация на местном рынке труда в отдельных случаях обострилась, а в отдельных – улучшилась. Такие же ответы получены от респондентов – представителей общественных организаций. Таким образом, единого мнения о ситуации на местном рынке труда не получено. Нам представляется, что те из респондентов, кто ближе находится к сфере производства и сфере занятости более четко представляют положение на местном рынке труда, а потому чаще говорят об обострении ситуации.

Анализ ситуации на местном рынке труда конкретизируется в ответах на следующий вопрос: « В каких отраслях, на каких предприятиях, в каких направлениях коммерции наиболее высока конкуренция за рабочие места? Здесь практически респонденты всех групп единодушны, называя строительство, газо-нефтехимическую промышленность, госслужбу, торговлю, транспорт (частный извоз) и финансово-кредитные учреждения. Соответственно этим отраслям респонденты отмечают и

предприятия и направления коммерции. Однако есть и определенные различия по отдельным группам респондентов. Так, представители органов государственной власти считают, что конкуренции за рабочие места в городе нет; низкая доля респондентов из служб занятости (27,3%) уверена, что в городе нет конкуренции и более того, отмечают, что в торговлю можно попасть работать любому, изъявившему желание работать в этой отрасли; у представителей предприятий больший процент тех, кто говорит об отсутствии конкуренции (36,4%), а вот представители общественных организаций, напротив, предполагают, что конкуренция существует во всех отраслях, создавая разную степень напряженности на местном рынке труда.

Если существует конкуренция за рабочие места в большей или меньшей степени, то, согласно цели исследования, выясняем, каково влияние мигрантов на ситуацию с занятостью? Анализ результатов исследования показал, что мнения респондентов двоякое: одни считают это влияние значительным, другие склонны утверждать о незначительном влиянии мигрантов на ситуацию с занятостью. Из общего числа респондентов - представителей органов государственной власти равно число тех, кто считает влияние мигрантов значительным, а кто, напротив, незначительным. О значительном влиянии больше утверждают мужчины- респонденты, а о незначительном – женщины. При этом отмечено, что влияние трудовых мигрантов значительно только на не престижных рабочих местах, куда в общем- то не идут местные жители из-за низкой оплаты труда. При этом четверть респондентов этой группы затруднились с ответом, поскольку трудно определить критерий значительности или незначительности влияния. Респонденты служб занятости в большей степени (54,5% от общего числа ответов) считают, что влияние мигрантов на ситуацию с занятостью незначительное. Такая оценка преобладает в мнениях мужчин, объясняя это тем, что мигранты имеют место быть на рынке труда, но на ситуацию практически не влияют. У

респондентов- женщин выявилось равное соотношение к тому, что мигранты влияют значительно или незначительно на местном рынке труда. 18,2% женщин тоже не смогли дать ответа и скорее всего потому же – отсутствия критериев в понимании значительно-незначительности. У респондентов – представителей предприятий и организаций тоже преобладает мнение о незначительном влиянии мигрантов на ситуацию на местном рынке труда, но оно ниже (45,5% ответов), чем у респондентов служб занятости. Но здесь достаточно высокий удельный вес тех, кто считает влияние мигрантов значительным (36,4%). В ответах есть объяснения этому: зарплатные ожидания завышены и не соответствуют профессионализму соискателей. Работодатели вынуждены завышать предложения, что способствует постоянной текучести кадров. Мужчины и женщины этой группы экспертов примерно одинаково оценивают влияние мигрантов на ситуацию с занятостью. У представителей науки мнения разошлись: одни предполагают о незначительном влиянии мигрантов на местном рынке труда, другие – вообще затруднились с ответом опять – таки не зная критерий значимости. У представителей общественных организаций мнения разделились: 40,0% отнесли влияние мигрантов к категории значительного, другие 40,0% – незначительному влиянию. Женщины здесь оказались более категоричными и считают влияние мигрантов значительным. Из их общего числа такую оценку дали 57,1%. Мужчины же фактор значительности вообще не отметили, они больше склонны к отметке незначительного влияния и даже есть комментарии «в моей отрасли конкуренции нет, а потому никакого влияния от мигрантов не ощущается».

Имея представление о наличии – значительного или незначительного – влияния мигрантов на ситуацию с занятостью, особый интерес имеет знание качества этого влияния – положительное, негативное, переменчивое? Респондентам и был задан соответствующий вопрос. Здесь мнения респондентов тоже оказались довольно

разноликими. Из общего числа респондентов – представителей органов власти утверждают, что влияние скорее положительное. Но все эти ответы дали женщины. Мужчины об этом качестве влияния даже не упоминали в своих ответах, зато они в большей степени, чем женщины подчеркнули двоякое влияние (и так, и так), то есть присутствуют моменты положительного и отрицательного влияния мигрантов на ситуацию с занятостью. К сожалению, более 15,0% респондентов не определили своего отношения к качеству влияния мигрантов на местном рынке труда. Представители центра занятости, напротив, больше всего высказались за отрицательное влияние мигрантов на занятость (33,3%), хотя мужчины и в этой группе респондентов тоже придерживаются мнения, что их влияние можно расценивать и так, и так, то есть и как положительное, так и отрицательное. Несколько другое соотношение на оценку качества влияния мигрантов на занятость высказали респонденты – представители предприятий. Они в большей степени охарактеризовали их влияние как отрицательное (3/5 от общего числа участвующих в опросе женщин) – об этом в основном заявили женщины. Но среди них (женщин) это влияние оценивалось как положительное (зафиксировано в ответах 40,0% женщин). Мужчины, как и в анализируемых выше группах респондентов, снова определили влияние мигрантов на занятость «и так и так» (и положительное, и отрицательное влияние). Мнение, как о положительном, так и отрицательном влиянии мигрантов высказали и научные работники. Никто из представителей общественных организаций не отметил отрицательного влияния мигрантов на занятость. В отличие от женщин мужчины не отметили и положительного влияния. Они больше склонны дать равнозначную оценку: и так, и так, своеобразно объясняя свою позицию тем, что работодатели влияние мигрантов положительное, а для работников – отрицательное. Около 20,0% этой группы респондентов не дали однозначного ответа видимо, потому, что они далеки от этой проблемы.



Безусловно, определить влияние мигрантов на занятость невозможно, если не оценить занимают ли мигранты те рабочие места, где бы могли работать местные жители. Респонденты властных структур (более половины) уверены, что мигранты занимают незначительную часть тех рабочих мест, где могли бы быть заняты местные трудовые ресурсы. Но столь высокую оценку дали женщины – 83,3% от общего числа тех, кто дал такую оценку. Но, если женщины, принимавшие участие в опросе, вообще не отметили, чтобы мигранты занимали те рабочие места, где могли бы работать местные жители, то 2/5 мужчин, напротив, считают, что мигранты как раз и занимают значительную часть таких рабочих мест. Одновременно четверть респондентов этой группы были затруднены с ответом. Видимо, эта проблема их никогда не интересовала. У респондентов центров занятости в целом мнение разделилось поровну: более 25,0% считают, что мигранты занимают рабочие места, где могли бы работать местные трудовые ресурсы, и столько же считают, что они занимают незначительную часть таких рабочих мест. Мотивация респондентов о том, что мигранты не занимают этих рабочих мест довольно проста: они занимают те рабочие места, которые местные жители могли бы, но не хотят занимать из-за низкой заработной платы или неформальной занятости и отсутствия соцпакета; мигранты занимают те рабочие места, которые не пользуются спросом у местных жителей; мигранты занимают значительную часть рабочих мест, но в основном как подсобные рабочие. Представители предприятий в большей мере (до 60,0% ответивших на этот вопрос) считают, что мигранты занимают незначительную часть рабочих мест, где, возможно, могли бы трудиться местные жители. Так считают мужчины и женщины этой группы, но мужчины еще предполагают, что мигранты не занимают таких рабочих мест. А вот научные работники, исследовавшие трудовую миграцию, единогласно уверены, что мигранты занимают значительную часть таких рабочих мест. Большая часть пред-

ставителей общественных организаций, как и властных структур, напротив, считают, что мигранты занимают незначительную часть рабочих мест, где могут трудиться местные жители.

Занимают мигранты значительную часть рабочих мест или не занимают, все же не безинтересным остается вопрос, а возникают ли конфликты в трудовой сфере с мигрантами? Респондентам предложено выбрать один из предложенных альтернативных ответов: да, редко; да, часто; нет и затрудняюсь ответить. Представители властных структур равнозначно ответили на первых три пункта. Но, если «нет» и что конфликтов не бывает сказали одинаковое число мужчин и женщин (по 20,0%), то в этом соотношении женщины в основном уверены, что возникают конфликты часто, а мужчины, напротив уверены, что такие ситуации происходят бывают, но редко. Представители Центра занятости уверены, что конфликты вообще не возникают (до 40,0% респондентов так считают), или возникают, но редко (порядка 30,0% ответов). Но есть случаи, когда респонденты не ответили на этот вопрос, что, видимо, связано с тем, что им не известны такие случаи. У респондентов с предприятий, имеющих более тесные контакты с работающими мигрантами, преобладают ответы, что конфликты возникают редко или не возникают вообще (по 36,4% в каждом случае). Здесь нужно отметить, что треть женщин на этот вопрос испытали трудности с ответом. Видимо, они не сталкивались с этим явлением, но вместе с тем 20,0% из числа женщин, ответивших на этот вопрос, уверены, что конфликты возникают редко и столько же – 20,0%, напротив, уверены, что конфликты возникают довольно часто. В равной степени с ответом «да, редко» и «да, часто» солидарны представители науки. Представители общественных организаций больше склонны считать, что конфликтов не бывает (44,4% ответивших) или случаются редко (более 20,0% респондентов).

И так, почти все группы респондентов в большей или меньшей мере отметили, что все-таки конфликты возникают. Тогда важ-

но знать, в каких отраслях, на каких предприятиях и по каким направлениям они появляются? Респонденты властных структур отметили, что конфликты возникают преимущественно в таких отраслях как строительство и торговля. На долю указавших эти отрасли пришлось 66,6% ответов. Но заметим, что мужчины в основном отметили строительство, а женщины – обе названные выше отрасли. Кроме того. Мужчины-респонденты отмечают, что конфликты возникают на транспорте (частный извоз). В соответствии с названными отраслями респонденты определяли и предприятия и направления коммерции – это строительные и рынки и оптовые базы. Аналогичные ответы получены от представителей – респондентов Центра занятости населения. Но здесь респонденты обратили внимание на ЖКХ и связанные с отраслью предприятия, а также в строительстве – на отделочные работы. В анкетах респондентов Центра занятости есть комментарии о том, что конфликты возникают, прежде всего на участках, где используется неквалифицированный труд и главная причина всех конфликтных ситуаций – языковой барьер. Респонденты предприятий отметили те же отрасли и связанные с ними предприятия, но в направлении коммерции выделили еще автосервис. В комментариях этой группы респондентов отмечено, что мигрантов становится все больше во многих отраслях и, используя рост своей численности, они становятся агрессивными, свои требования постоянно завышают. Научные работники и представители общественных организаций в своих ответах практически не отличаются от других групп респондентов, но выделяют дополнительно сферу услуг, где возникают конфликты с мигрантами.

Таким образом, анализ показал, что наиболее частые конфликты в связи с мигрантами прослеживаются в строительных организациях, в торговле и на транспорте.

Между тем, как показали результаты экспертного опроса, средства массовой информации недостаточно информируют население о мигрантах, из занятости и взаи-

моотношениях с местным населением. Во всех группах респондентов, кроме представителей общественных организаций преобладающим оказался ответ о том, что в средствах массовой информации практически не появляется сообщений о мигрантах, которые занимали бы те выгодные рабочие места, где могли бы работать местные граждане. Видимо, как есть комментарии в ответах, мигранты не занимают таких рабочих мест, а где они заняты, то вряд ли россияне могли бы там работать по 12 час. в сутки и при зарплате в 10 тыс. руб., то есть мигранты, как правило занимают невыгодные рабочие места. Этот вопрос у многих респондентов вызвал затруднение с ответом, поскольку таких передач не слышали. Логично отнести их к ответу «нет» – не занимают выгодных рабочих мест мигранты. Заметим, что респонденты предприятий, правда небольшая доля их ответов (примерно 15,0% от общего числа мужчин, ответивших на этот вопрос и около 20,0% женщин), все же считают, что мигранты занимают те выгодные рабочие места, где могли бы работать местные граждане. У респондентов – представителей общественных организаций мнения разделились: 40,0% считают, что мигранты не занимают тех рабочих мест, где бы работали местные граждане и столько же – 40,0%, что мигранты занимают выгодные рабочие места, ущемляя в этой возможности местных граждан.

При той информации (респонденты, попавшие в выборку вообще считают, что мало информации этой направленности), что попадает в эфир или в печать местных изданий, представители органов государственной власти и местного самоуправления отмечают преобладание негативного ее характера (63,6% от общего числа ответов) и здесь более категоричны с таким ответом женщины, на долю которых от общего числа, давших ответ о негативном характере информации, приходится 85,7%, а до 10,0% мужчин информацию, которую им удавалось услышать или прочитать, уверены в позитивном ее характере. Представители Центра занятости, напротив, считают, что

информация о мигрантах, их занятости и взаимоотношениях с местным населением носит нейтральный характер. Аналогичный ответ о нейтральности появляющейся информации о мигрантах получен и от респондентов – представителей предприятий, хотя они отмечают, что появляется и позитивная (9,0% ответивших на этот вопрос) и негативная (18,2%) информация. Вместе с тем респонденты предприятий отмечают, что СМИ очень давно не сообщают общественно-полезной информации, они либо пиарят власть и их деятельность, либо дают информацию от органов власти, либо печатают оплаченную рекламу, но аналитические и независимые материалы практически не встречаются. Научные работники уверены, что в СМИ появляется и позитивная, и негативная информация о мигрантах. 40,0% респондентов общественных организаций считают, что если появляется такая информация, то она в основном негативная. В этом уверены все мужчины- респонденты этой группы экспертов. В ответах женщин 28,6% склонны считать появляющуюся информацию о мигрантах нейтральной, но 14,3% их относят ее все-таки к негативной. Правда, для части женщин этой группы данный вопрос вызвал затруднения с ответом: либо не встречались с такой информацией, либо, как говорится, «пропустили ее мимо ушей», поскольку она им попросту не интересна.

Проведенное исследование позволяет нам дать оценку взаимоотношений мигрантов с местным населением по основным сферам их деятельности, на основании которой можно подтвердить или опровергнуть правильность распространенного мнения о влиянии миграции и связанной с ней безработицы на формирование этнической нетерпимости. С этой целью в анкету опроса экспертов был внесен вопрос: назвать основные сферы, где трудятся мигранты и оценить взаимоотношение местных жителей с этими мигрантами.

В ответах на заданный вопрос оценка взаимоотношений дана по тем же основным отраслям, которые прежде назывались как места приложения труда мигрантов:

строительство, торговля, транспорт и ЖКХ. Преимущество респондентами органов государственной власти дано в оценке от числа указавших эти отрасли, характеризующей нейтральные отношения (46,7%); во всех названных отраслях присутствуют в равных долях (по 19,0%) оценки плохих и хороших отношений. Но при этом совершенно никто не упомянул о хороших отношениях на транспорте (включая частный извоз и автосервис). В числе отраслей, где респонденты пытались оценить взаимоотношения мигрантов с местными жителями, названы еще лесная промышленность, где отношения характеризуются как плохие; сельское хозяйство, где женщины дали оценку отношениям как хорошие, а мужчины – плохие. Еще женщины назвали такие отрасли как рыболовство с характеристикой отношений как нейтральные и даже полицию (рядовой состав) с той же нейтральной оценкой. Оценок, характеризующих нейтральные отношения мигрантов с местными жителями, у респондентов Центра занятости больше (62,5%); доля респондентов, давших оценку отношениям как хорошие, у представителей Центра занятости примерно то же, что и у властных структур (18,8%), но они не показали ни одну из отраслей, где бы была оценка отношений как плохие и в то же время, пожалуй, как никто из других групп респондентов, представители Центра занятости охарактеризовали отношения на транспорте как очень хорошие (12,5%). Более трети респондентов предприятий также дали взаимоотношениям с мигрантами в тех же отраслях, получивших большую популярность, оценку как нейтральную, но здесь более высокая оценка дана отношениям, сложившимся в ЖКХ, на их долю из числа указавших эту отрасль приходится до 35,0% и минимальная доля оценок отношений как плохие (6,9% от общей численности респондентов от предприятий); научные работники взаимоотношения мигрантов с местным населением в строительстве охарактеризовали как хорошие, в торговле и в сфере услуг взаимоотношения получили оценку как плохие, в сельском хозяйстве

– хорошие. Респонденты общественных организаций в своем большинстве оценили взаимоотношения мигрантов с местными жителями как нейтральные (61,5% от общего числа респондентов этой группы). Представители общественных организаций – единственные из всех групп респондентов дали оценку взаимоотношениям на транспорте максимальную – отношения очень хорошие, хотя в целом у них преобладает по этой отрасли оценка как нейтральная. Таким образом, если в совокупности оценить все ответы по всем указанным отраслям, где задействованы мигранты, то оценка посредственная – нейтральная. Это уже, безусловно, не плохо и, следовательно, складывающиеся взаимоотношения в трудовой сфере между мигрантами и местным населением следует рассматривать как достаточно ровными и исключающие фактор этнической нетерпимости.

Другой вопрос касался оценки взаимоотношений мигрантов различных национальностей с местным населением. Анализ ответов экспертов на него позволяет опять-таки подтвердить или опровергнуть правильность распространенного мнения о влиянии миграции на формирование этнической нетерпимости. Респондентами всех групп было названо порядка десяти национальностей, наиболее полно представленных в среде трудовых мигрантов и имеющих положительное saldo миграции в обмене населением с Хабаровским краем. Данные свидетельствуют, что респонденты всех групп правильно ориентируются в географии трудовых мигрантов. Не случайно ими наиболее часто называемыми мигрантами, с кем строятся определенные взаимоотношения, являются китайцы, узбеки, таджики, киргизы и выходцы из Кавказских государств.

Респонденты органов государственной власти назвали порядка десяти национальностей, но больше всего обратили внимание на китайцев и узбеков, что в целом соответствует показателям внешней миграции по Хабаровскому краю и результативности обмена населением с ними. Из общего числа респондентов, указавших на при-

сутствие китайских граждан 50,0 дали оценку взаимоотношений с ними как нейтральную., в т.ч. такая оценка у мужчин составляет 75,0%, у женщин – 33,3%. Но, однако, мужчины совсем не назвали эти отношения хорошими, в то время как больше 30,0% женщин считают складывающиеся отношения с китайскими гражданами хорошими, но одновременно такая же доля жен характеризовала отношения с ними как плохие. Однако, если учесть оценку отношений как плохие всех респондентов (мужчин и женщин), указавших китайцев, то доля ответов довольно высокая – до 25%. По отношению к узбекам у респондентов органов власти более спокойное отношение. 77,8% указали на нейтральное отношение, в т.ч. так оценили 60,0% мужчин и 80,0% женщин. По отношению к узбекам есть оценка и как хорошие отношения, и малая доля тех (до 10,0%), кто указал на плохие отношения. На указавших представителей Кавказских государств приходится в этой группе респондентов 17,7% ответов, но мнения по характеру отношений с ними разделились поровну – 50,0% характеризуют отношения с выходцами Кавказа как нейтральные и столько же как плохие. Респонденты Центра занятости тоже в основном считают отношения с мигрантами практически всех названных национальностей как нейтральные. Что касается оценки взаимоотношений с китайскими гражданами, то в этой группе кроме нейтральных взаимоотношений, присутствует оценка хороших отношений – 20,0% респондентов так считают (к ним относятся женщины) и столько же считают отношения плохими (мужчины). С узбеками, таджиками и киргизами основная оценка - хорошие и нейтральные отношения и никто не дал плохой оценки. Респонденты Центра занятости, как, видимо, более осведомленными в ситуации на местных рынках труда в Хабаровском крае, назвали еще вьетнамцев, корейцев и казахов, отношения с которыми охарактеризованы как нейтральные. У представителей предприятий, назвавших те же национальности у иностранных работников, занятых в Хабаровском крае,

общая оценка взаимоотношений с ними как нейтральная (79,0% считают именно так). Но если отношения с узбеками иногда характеризуются им как хорошие и очень хорошие, то о взаимоотношениях с китайскими гражданами на 90,0% характеризуются только как нейтральные, причем это мнение практически одинаково высказали и мужчины, и женщины. Оценка о нейтральности взаимоотношений относится им и к мигрантам с Кавказа, но при этом 2/3, давших такую оценку – мужчины. Но примечательно то, что в этой группе респондентов нет отрицательной оценки на мигрантов Кавказа. У респондентов – научных работников есть даже оценка взаимоотношений с армянами как хорошая, но зато отношения с азербайджанцами они считают плохими, а иногда и очень плохими. Отношения с представителями других национальностей, в том числе с китайскими гражданами характеризуются как нейтральные. Респонденты общественных организаций считают, что больше всего на рынке труда в Хабаровском крае представителей бывших среднеазиатских республик (узбеков, таджиков, киргизов) и отношения с ними преобладают как нейтральные (63,2% из числа назвавших эти национальности, но 16,0% охарактеризовали взаимоотношения как плохие, но при этом, правда чуть меньше (13,3%), доля тех, кто считает отношения с мигрантами из Средней Азии как хорошие. Довольно высокая доля респондентов этой группы взаимоотношения с китайскими гражданами считают плохими (28,6% от числа указавших китайских граждан). В группе респондентов от общественных организаций названы корейцы, причем отдельно северные и южные. С первыми отношения, по мнению респондентов, нейтральные, с южными корейцами – хорошие. Таким образом, давая общую оценку, следует признать, что в целом отношения с мигрантами разных национальностей преобладают нейтральные, что свидетельствует преимущественно об отсутствии этнической нетерпимости в Хабаровском крае, поскольку такую оценку можно считать довольно спокойной для

взаимоотношений с мигрантами. Наличие оценок плохих взаимоотношений лишь говорит о том, что в регионе не достает работы по воспитанию (внедрению) толерантности в массовое сознание, что представляется определенным минусом для региона и тем более потому, как сказано выше, иммигранты могут стать нашим спасением от обостряющейся ситуации с воспроизводством собственных ресурсов труда.

Для предыдущей социальной системы России была характерна всеобщая занятость населения. После распада СССР ситуация в области занятости населения претерпела существенную трансформацию, появился такой феномен как безработица, обусловленная структурной перестройкой хозяйства под действием экономических и социальных перемен, что было воспринято обществом как мощнейший психологический стресс. Экономика как реальность находится в состоянии непрерывных изменений, адаптируясь к условиям рынка. После 1990-х гг. Россия включилась в процесс международной трудовой миграции. Возникает вопрос, как открытость местных рынков труда сказывается на их функционировании? Позитивные или негативные последствия имеет увеличение использования на внутреннем рынке иностранной рабочей силы? У местного населения появилась боязнь потерять работу, с одной стороны, в силу экономических преобразований в хозяйственной деятельности, с другой стороны – из-за привлечения иностранной рабочей силы? Чтобы ответить на этот вопрос, необходимо, прежде всего, проанализировать динамику экономически активного населения, его занятость и уровень безработицы, сложившуюся в Хабаровском крае, где было проведено изучение мнения местного населения по проблем занятости.

Реальная напряженность на рынке труда в Хабаровском крае, исходя из уровня общей безработицы, очень высока – 9,1% от экономически активного населения. Правда, она ниже той максимальной отметки, сложившейся в 1999 г. (14,4% от экономически активного населения). Но, сократив-

шись к 2005 г. до 5,7%, этот показатель вновь приобрел тенденцию к росту и превысил указанное минимальное значение в 2010 г. в полтора раза. Уровень общей безработицы в Хабаровском крае в 2010 г. превышал аналогичный показатель в целом по Дальнему Востоку и другим федеральным округам, кроме Северо-Кавказского. Среди субъектов Дальневосточного региона этот показатель был выше в Приморском крае (9,7%), на Сахалине (9,3%) и Еврейской АО (9,4%)<sup>2</sup>. Аналогичная ситуация в Хабаровском крае и по показателю зарегистрированной безработицы. Позитивным результатом развития местного рынка труда для обеспечения экономической стабильности и безопасности края, как и региона в целом, должно стать снижение уровня как общей, так и регистрируемой безработицы до уровня естественной.

Тем не менее, Дальний Восток, оказавшись включенным в международную трудовую миграцию, активно использует иностранную рабочую силу. Так, в декабре 2010 г. в Хабаровском крае численность иностранных граждан и лиц без гражданства, получивших разрешение на трудовую деятельность, составила 18361 чел., в том числе из стран – участниц СНГ – 8453 чел. и 6663 – из КНР. Это, правда, меньше, чем установленная квота на 28,0%. К началу 2011 г. численность иностранных граждан и лиц без гражданства, осуществляющих трудовую деятельность в крае насчитывалось 13091 чел., в том числе из КНР – 5515 чел. Заметим, что в 2005 г. иностранных граждан работало в Хабаровском крае 9918 чел., то есть на 24,2 % меньше, чем их работало на 01.01.2011 г., а граждан КНР - на 30,9% меньше. Привлечение иностранной рабочей силы на наши рынки не только ведет к росту предложения рабочей силы, но и воздействует на динамику заработной платы, понижая ее, делая непривлекательными предлагаемые вакансии.

Динамичность рынка труда, наличие безработицы, использование иностранной

рабочей силы и социально-психологические факторы в совокупности отражаются на формировании у населения опасения относительно постоянной занятости. Респондентам при социологическом опросе в г. Хабаровске предлагался вопрос: «Возникают ли у Вас опасения, что можете потерять постоянное место работы или постоянный заработок?». У 18,9% из числа ответивших на этот вопрос респондентов такие опасения возникают. При этом чаще всего по этому поводу волнуются женщины, 21,2% ответы которых содержали опасения потери работы, а, следовательно, и заработка. У мужчин этот показатель – 15,0%, у женщин – 21,2%. Респондентов, ответивших, что часто возникают такие опасения 15,1%. При этом ответы мужчин и женщин распределились в равных пропорциях. И все-таки респондентов, указавших, что опасения потерять работу или постоянный заработок, оказалось меньше (в общей сложности 34,0%), чем у респондентов (49,1%), у которых нет таких опасений, в том числе 60% респондентов-мужчин и 42,4% женщин не озабочены такой проблемой. Одновременно 21,2% женщин, участвовавших в опросе затруднились с ответом, что можно расценивать, что эта проблема их не интересует, что означает, что они либо уверены в стабильности своей занятости, либо спокойно относятся к возможным переменам, хотя, судя по ответам, 32,4% женщин-респондентов не имели постоянной работы. Косвенным подтверждением отсутствия опасений на счет потери работы можно считать, что из числа респондентов 62,5% имели постоянную работу, в том числе 52,4% мужчин и 67,6% женщин и за последние два года 69,6% всех опрошенных не теряли работы, в том числе 71,43% мужчин и 67,65% женщин. Но все-таки пятая часть респондентов (21,4% всех ответивших) за последние два года теряли место работы один раз, в том числе 19,0% мужчин и 23,5% женщин. Одновременно 8,9% всех респондентов более одного раза теряли место работы за последние два года, в том числе 19,0% мужчин и 23,5% женщин, участвовавших в опросе. Представляется,

<sup>2</sup> Российский статистический ежегодник. 2011: Стат. сб. / Росстат. – М., 2011, сс.118 – 123.

что потеря места работы, возможно, была связана с собственным решением респондентов поменять ее. Это подтверждается результатами ответов на вопросы о потере места работы и ее смены, которые примерно равны: 20,4% меняли место работы в последние два года один раз и, как указывалось выше, 21,4% теряли место работы тоже один раз за такой же промежуток времени. Относительно равнозначны полученные в ходе исследования ответы респондентов, что они не меняли места работы в последние два года (69,6%) и не теряли ее (69,6%). Равнозначность таких ответов прослеживается как у респондентов мужчин, так и женщин. Основной причиной для тех, кто менял место работы была необходимость в более высокой заработной плате. Именно так ответило 38,5% всех респондентов, в том числе этот фактор был особенно значим у 45,5% мужчин и 33,3% женщин. Видимо, этот же смысл заложен в ответе, что нужны средства на жизнь. В такой постановке ответ прозвучал только у женщин (26,7%). Такой причиной смены работы как карьерный рост озабочены в большей степени женщины (13,3% от их числа ответивших). Доля указавших эту причину смены места работы у мужчин составляет 9,1%. Затруднились с ответом о причинах смены работы 23,1% респондентов, в том числе 36,4% мужчин и 13,3% женщин, что, возможно, связано с неудовлетворенностью условиями труда, отсутствием на предприятии социального пакета и др. Но, к сожалению, в анкете не указана строка «другое», где можно было бы указать свою личную озабоченность о необходимости смены работы. С другой стороны, такая строка указана в вопросе о лишении (потери) места работы, но респонденты ее не расшифровали, но в своем большинстве отметили именно этот фактор – 75,0%, в том числе так ответило 62,5% мужчин и 83,3% женщин. Но здесь каждый десятый отметил, что его рабочее место занял приезжий, в том числе так считают 12,5% из числа ответивших мужчин и 8,3% женщин. Однако, если по каким-то причинам человек теряет свое постоянное место работы,

то респонденты не совсем уверены, что его займет приезжий, поскольку так ответило всего 1,8% от общего числа респондентов, в том числе женщины вообще не указали, что в случае лишения работы их место займет трудовой мигрант, а среди ответивших мужчин так считает 4,8% респондентов. Среди причин потери рабочего места опять таки преобладает ответ «затрудняюсь ответить» - 45,5% всех ответов, в том числе у мужчин таких ответов 33,3%, у женщин – 52,9%. Вполне вероятно, что в таком ответе заложена либо неуверенность в сохранении рабочего места, либо незнание перспектив развития своего предприятия. Этим, возможно объяснить и тот факт, что каждый четвертый в вопросе о возможных причинах потери рабочего места опять-таки останавливается на понятии «другая причина». Тем не менее, заметим, что за последние два года в службы занятости с целью найти работу обращался практически только каждый четвертый из респондентов (26,8%) и это были преимущественно женщины (35,3% от общего числа ответивших женщин). Доля мужчин, ответивших соответствующим образом, из их общего числа составила 14,3%. Таких действий не предпринимали 73,2% участвующих в опросе, в том числе 85,7% мужчин из их общего числа и 64,7% женщин. Возможно, такую ситуацию можно объяснить тем, что службы занятости не располагают информацией о престижных и достаточно хорошо оплачиваемых рабочих местах. Поэтому из тех, кто искал за последние два года работу, стремились найти ее самостоятельно или через знакомых (46,4%), в том числе 66,7% мужчин и 47,1% женщин от их общего числа соответственно. Большинство же респондентов - 53,6% не были заняты поиском работы вообще в последние два года.

Для анализа ситуации, складывающейся на рынке труда представляют интерес ответы на вопрос: «Что для Вас важнее: получать хорошую зарплату или продвигаться по службе? 44,6% всех респондентов хотели бы получать хорошую зарплату. Так ответило большинство мужчин – 52,4%, у респондентов – женщин этот ответ не-

сколькo ниже – 41,2%. Получен предсказуемый ответ, поскольку в условиях сложившегося социально-экономического неравенства между регионами России дальневосточникам не обеспечивается поддержание достойного уровня жизни. Если в целом по стране реальная зарплата в 1995-2009 г. выросла в 3,4 раза, то на Дальнем Востоке только в 2,7 раза. Номинальная заработная плата в экономике ДФО к началу 2010 г. по сравнению с 1995 г. выросла в 25,8 раза, а в среднем по России в 36,6 раза<sup>3</sup>. В 1995 г. среднедушевые денежные доходы населения на Дальнем Востоке превышали среднероссийский уровень примерно на 24,1%, то после дефолта 1998 г. эта разница сократилась до 9,5% (1999 – 2006 гг.), а в 2009 г. – до 8,3%<sup>4</sup>. Между тем, неоспоримо понимание того, что экономическое назначение заработной платы – обеспечение жизнедеятельности человека. Ради этого человек сдает в наем свои услуги на рынке труда. Фактор небольшой зарплаты влияет на снижение активного трудоустройства.

Продвигаться по службе заинтересованы 3,6% респондентов, в том числе 4,8% из общего числа респондентов мужчин и 2,9% - женщин. Одновременно значительная часть респондентов хотела бы реализовать и то и другое, то есть иметь хорошую зарплату и повышать свой социальный статус. Именно такой ответ получен от 37,5% респондентов, в том числе именно так считают мужчины - 33,3% от их общего числа ответов и 38,2% женщин. Несколько смущают ответы тех респондентов, для кого не имеет значения ни то, ни другое, то есть ни зарплата, ни продвижение по службе и кто высказал затруднение с ответом. Это скорее говорит об инфантильности или равнодушии к ситуации, складывающейся в целом в обществе, в том числе на рынке тру-

да. Поэтому, видимо, не случайно, что 13,7% от общего числа ответов, в том числе 10,5% от ответов мужчин и 15,6% у женщин в поведении на рынке труда сложилась позиция по принципу «не хочу продвижения по службе», хотя у тех и других особых препятствий для этого не существует (19,6% от общего числа ответов и 26,3% и 15,6% соответственно ответов мужчин и женщин), но они решили сослаться на ответ «другие причины», препятствующие их росту в социальном плане (23,5% ответов), хотя никто из них не указал, что более высокие должности получают приезжие.

С ответами о заинтересованности иметь работу с более высокой оплатой труда корреспондируют ответы на вопрос «будете ли Вы стараться что-то делать, чтобы доходы Вашей семьи (или Ваши личные доходы) существенно выросли?». 69,6% ответов были «ДА». Это будут пытаться делать 76,2% мужчин и 64,7% женщин респондентов. Несколько удивительна позиция тех, кто для повышения своих доходов не собирается ничего предпринимать: 12,5% всех ответов и 14,3% ответов мужчин и 11,8% женщин, хотя из общего числа ответов 33,9% респондентов охарактеризовали свое материальное положение как затруднительное, а 7,1% даже как тяжелое. Правда, в числе двух последних групп, несомненно, есть те, кто будет предпринимать действия к улучшению своего материального положения. Не вызывает сомнения факт, что увеличение доходов в семье респонденты связывают, скорее всего, не только с расширением возможностей получения благ и услуг, но и необходимостью существенно увеличить свои жилищные условия. Утвердительно ответили на этот вопрос 56,4 всех респондентов, в том числе 52,4% мужчин и 57,6% женщин. Заниматься улучшением своих жилищных условий не собирается 29,1% респондентов, в том числе 28,6% мужчин и 30,3% женщин. По этому поводу можно рассуждать двояко: либо существующие жилищные условия их устраивают вполне, либо на сегодня они не располагают возможностями для его приобретения или улучшения. В настоящее время г. Ха-

<sup>3</sup> Регионы России. Социально-экономические показатели. 2004: Стат. сб. / Росстат. – М., 2005; Регионы России. Социально-экономические показатели. 2009: Стат. сб. / Росстат. – М., 2009.

<sup>4</sup> Регионы России. Социально-экономические показатели. 2006: Стат. сб. М.: Росстат, 2006; Регионы России. Социально-экономические показатели. 2010: Стат. сб. / Росстат, М., 2010.



баровск по стоимости квадратного метра жилья в общероссийском рейтинге занимает третье место после Москвы и Санкт-Петербурга. Средняя стоимость жилья на вторичном рынке – 75 тысяч за квадратный метр. Причина высокой стоимости – в недостаточном объеме строительства<sup>5</sup>.

Характеристику ситуации на местном рынке труда в процессе исследования дополняет мнение респондентов относительно занятости пришлого населения, в том числе представителей народностей Кавказа, трудовых мигрантов и широко распространенной в крае цыганской диаспоры.

Довольно широкую распространенность в крае получила занятость мигрантов в сфере ЖКХ как уборщиков улиц и дворов. Более трети респондентов считают, что тема занятости мигрантов в этой отрасли очень важная (33,9%), несколько меньше тех, кто относит данную тему к не очень важной (28,6%) и совсем неважной ее считает 25,0% респондентов. Только 12,5% затруднились с ответом. В своем большинстве респонденты считают, что из десяти уборщиков улиц допустимым является до 5 (от 21,4%), а для 32,1% респондентов количественное соотношение между уборщиками из местного населения и мигрантами вообще не имеет значения, хотя пятая часть ответов содержит полное отрицание их занятости в этой сфере. Одновременно заметим, что это низко оплачиваемая работа и местное население не стремится занять имеющиеся в этой отрасли вакантные рабочие места.

Другой отраслью, где широко используется труд мигрантов, является строительство. Здесь трудовые мигранты заняты преимущественно отделочными работами, на которые, с одной стороны, не слишком стремится местное население, с другой стороны, ощущается нехватка рабочих таких специальностей в силу упразднения ряда профессионально – технических учреждений, занимавшихся подготовкой спе-

циалистов данного профиля. Поэтому тема данного вопроса почти для половины респондентов оказалась очень важной (44,6%) и не очень важной для 28,6% участвующих в опросе. Наиболее приемлемым в составе десяти рабочих-строителей является участие мигрантов до пяти человек (23,2% ответов), а 33,9% ответов указывают на то, что соотношение между теми и другими не имеет значения, но и довольно большая доля тех, кто против занятости мигрантов в этой отрасли (17,9%).

Тема участия мигрантов в качестве водителей общественного транспорта явилась очень важной для 60,7% респондентов, для 26,8% - не очень важной. Поскольку в Хабаровске отмечались случаи дорожно-транспортных происшествий с участием водителей-мигрантов, поэтому не случайно, что 41,1% респондентов отметили о недопустимости занятости мигрантов в этой сфере. Но при этом из десяти водителей общественного транспорта 16,1% считает, что показатель соотношения между водителями общественного транспорта не имеет значения; по 12,5% респондентов отметили, что их допустимое участие в данной занятости не должно превышать 3-5 человек из десяти.

Довольно важной темой для респондентов оказалось обсуждение возможного «участия мигрантов на службе в качестве полицейских» - 66,1% респондентов считают эту тему очень важной, а 23,2% отнесли ее к не очень важной. Но, тем не менее, 57,1% всех респондентов не приемлют такого участия вообще, 12,5% допускают возможность быть одному мигранту среди каждых десяти полицейских в городе, 8,9% - двух, еще по 5,4% среди ответивших – от трех до пяти человек.

Еще более строгое отношение проявилось у респондентов к теме относительно занимаемого места главы города представителем Кавказа. Для 71,4% респондентов данная тема является очень важной и только для 14,3% не представляет важности. Такое соотношение ответов обусловило высокий показатель (69,6%) ограничения

<sup>5</sup> Откуда цена? Монополисты наоборот // Аргументы и факты. № 52 (982) 28 декабря 2012 г. – 8 января 2013 г. Дальинформ. Региональное приложение.

возможности представителю с Кавказа занять пост главы города.

Таким же строгим оказалось отношение респондентов к проблеме занятости руководителем предприятия представителю Кавказа. 53,6% считают тему этой сферы деятельности весьма важной, 37,5% - не очень важной. Тем не менее, почти половина ответов (46,4%) однозначно против того, чтобы человек с Кавказа занимал руководящую должность предприятием. 14,3% допускают возможность, что из 10 руководителей трое могут занимать такую должность и столько же уверены, что этот показатель не имеет значения. Каждый десятый респондент посчитал, что из десяти руководителей предприятиями только двое могут быть на этом месте.

Отношение к мигрантам на рынке труда начинает складываться с момента их присутствия в повседневной жизни, начиная от возможности заключения совместных браков, присутствия детей мигрантов в школьном классе или студенческой аудитории. Респондентам было задано несколько вопросов по этому поводу. Первый из них: «Какое количество выходцев из республик Кавказа, Китая Вам кажется предпочтительным из каждых десяти студентов?». Поскольку эта тема оказалась очень важной для 32,1% респондентов и не очень важной для 42,9%, то и максимальный ответ относительно присутствия выходцев из республик Кавказа был у 35,7% ответивших на этот вопрос и считающих что это не имеет значения, но практически каждый четвертый (23,2%) предпочитает их отсутствие, а каждый десятый считает, что их может быть два – три и до пяти человек.

Что касается китайских граждан, то, представляется наиболее объективным был ответ об их присутствии в студенческой группе из десяти человек – два китайца, хотя преобладающим (37,5%) оказался ответ, что соотношение между теми и другими не имеет значения. Последний показатель можно считать о формирующейся толерантности к присутствию, как представителей Кавказа, так и китайской молодежи.

Примерно аналогичная ситуация проявилась в ответах относительно присутствия детей трудовых мигрантов на каждые десять школьников. Очень важной эта тема представляется для 35,7% респондентов и не очень важной для 37,5%. Соответственно отношению к этой теме сложилось и распределение ответов: 35,7% считает, что количество детей мигрантов на 10 школьников не имеет значения, но 21,4% уверены, что таких детей не должно быть в группе школьников из каждых 10 человек. Но некоторые респонденты отмечают, что на каждые десять школьников может быть от 2-х (17,9% ответов) и до пяти (8,9%) человек.

Что касается браков, то практически половина респондентов (46,4%) считают эту тему весьма актуальной, а каждый четвертый – не очень важной. Вместе с тем, у каждого пятого не сформировалось определенного мнения относительно совместных браков. Из тех, кто считает возможным такие браки, все-таки половина против браков с кавказцами (50,0%). Еще больше протестного отношения к бракам с китайцами ((62,5%), цыганами (67,9%) и трудовыми мигрантами (64,3%), подразумевая узбеков, таджиков, которые присутствуют на территории Хабаровского края. Однако 16,1% респондентов относятся к смешанным бракам (с кавказцами, цыганами, китайцами и трудовыми мигрантами) спокойно, считая, что оформление таких отношений не имеет принципиального значения.

Человек живет и борется за свою жизнь и в случае необходимости обращается за помощью к врачу. Поэтому вполне объективно более половины (51,8%) посчитали тему обращения к врачам очень важной, но одновременно каждый четвертый посчитал ее не очень важной и 10,7% респондентов отнесли ее к совсем не важной. 48,2% участвовавших в опросе из обращений к 10 докторам никогда бы не обратились к кавказцам и 35,7% не пошли бы лечиться у китайцев. 19,6% респондентов считают, что не имеет значения к какому врачу придти на прием, в т.ч. будь – то кавказец. 25% респондентов уверены, что не имеет значе-

ния, если они обратились бы за помощью к китайцам. Правда, в ответах есть допущения о возможностях явиться на прием к кавказцу или китайскому специалисту из десяти обращений от 2-х специалистов до пяти (до 10,7% ответов). По этому вопросу в ответах присутствует комментарий: «не важно к кому обратиться, важен профессионализм врача».

В настоящее время много внимания уделяется проблеме знания мигрантами русского языка. В проводимом исследовании респондентам был задан вопрос «Из каждых 10 людей, встречаемых на улицах Вашего города, в скольких случаях незнание русского языка Вы бы назвали допустимым?». Эта тема является очень важной – так ответило 41,1% респондентов и столько же уверены, что эта тема не очень важная и 7,1% посчитали, что данная тема совсем не важная. 26,8% ответов ориентированы на то, что им из 10 человек, встреченных на улице, не хотелось бы встречаться с незнающими русского языка; 19,6% респондентов допускают, что из 10 встречных на улице 1 - 2 человека могут не владеть русским языком, а для 17,9% эта проблема вообще не имеет значения.

По существу близок к предыдущей проблеме знания русского языка поставленный при исследовании вопрос о допустимости из каждых 10 программ на телевидении передач на незнакомом языке. Эту тему назвали очень важной 35,7% респондентов и это меньше тех, кто считает эту тему не очень важной (25,0%) и совсем не важной (23,7%). И, тем не менее, при таком довольно спокойном отношении к передачам на незнакомых языках, каждый четвертый из ответивших на этот вопрос считает, что он не хотел бы чтобы такие передачи появлялись на местном телевидении; 30,4% допускают возможность появления такой передачи на одном из незнакомых языков (кстати, в Хабаровске на одном из каналов постоянно идут передачи их КНР), каждый десятых из респондентов считает, что не имеет значения появление на телевидении передач на незнакомых языках. Некоторые из респондентов считают, что на местном

телевидении вполне допустимо появление передач на 2 - 3 языках, которые не знает местное население.

В связи с тем, что миграция в регионе приобретает инокультурный характер, местному населению все же чаще приходится сталкиваться с мигрантами на работе. Для продуктивной работы, безусловно, важно поддерживать деловые отношения с рядом работающими людьми. Эта тема для одной трети респондентов оказалась очень важной (33,9%), чуть больше оказалось ответов тех, кто считает этот момент на работе не очень важным и, к сожалению 7,1% респондентов считают ее совсем не важной. Можно предположить, что атмосфера рабочей обстановки у респондентов вполне спокойная и потому человек не задумывается как оценить ее. Но при этом из сложившихся деловых отношений с 10 людьми не хотели бы включать в этот круг кавказцев 32,1% респондентов, 55,4% цыган, 37,5% трудовых мигрантов и 25,0% китайцев. Но при этом у некоторых респондентов нет отторжения их присутствия в деловых отношениях. Относительно кавказцев такой ответ дали 28,6% респондентов, относительно цыган – 17,9%, китайцев – 26,8%, трудовых мигрантов – 23,2%. Однако часть опрошенных вполне считает допустимым наличие деловых отношений в десяти случаях от одного до 3-5 человек. Правда, это практически не касается цыган.

Люди выбирают себе в жизни друзей и знакомых – эта проблема является очень важной для 26,8% респондентов, но значительно больше тех, для кого эта тема не очень важна (41,1%) или совсем не важна (12,5%). Представляется несколько странным, что 19,6% респондентов затруднились с ответом о важности этой темы или вообще не дали ответа. Среди своих друзей и знакомых среди своих десяти друзей и знакомых 26,8% респондентов не хотели бы иметь кавказцев, 51,8% - цыган, 28,6% - китайцев, 41,1% - трудовых мигрантов. Таким образом, в этом плане самое негативное отношение к цыганам и трудовым мигрантам. Считать другом или знакомым безразлично относительно кавказцев могут

18,32% респондентов, безразлично иметь или не иметь в числе знакомых цыган для 25,0% ответивших на этот вопрос; примерно такое отношение к китайцам (28,6%) и трудовым мигрантам (23,2%). И очень немногие в числе друзей из 10 человек не возражали бы иметь 2-5 кавказцев, китайцев и 1-2-х цыган или трудовых мигрантов.

Практически идентичные ответы получены при ответах на вопрос о возможности обращения за помощью на улице, если возникнет необходимость обратиться к прохожим. Правда, при ответе на этот вопрос респонденты в большей степени считают, что эта проблема очень важная (33,9%) и, соответственно меньшая доля ответов (35,7%), что не очень важная. В связи с таким ощущением часть респондентов из десяти возможных случаев никогда не обратилась бы за помощью к прохожим кавказцам (32,1%), цыганам (51,8%), китайцам (42,9%) или трудовым мигрантам (44,6%). Совсем не важной эта проблема оказалась для 16,1% респондентов. В одном случае из десяти можно было бы обратиться за помощью на улице к лицам указанных национальностей, в том числе так бы сделали 12,5% респондентов относительно кавказцев, 7,1% - обратились бы к китайцам, 8,9% - к трудовым мигрантам и 3,6% - к цыганам. Однако заметим, что к кавказцем часть респондентов (8,9%) считают можно обратиться в пяти случаях из десяти и 7,1% - в трех случаях из десяти – к китайцам.

Можно спокойно утверждать, что население спокойно относится к присутствию кавказцев и китайцев в магазинах и на рынках, поскольку 50,0% респондентов отметили, что эта проблема не очень важная и еще 10,7% считают ее совсем не важной. Но при этом четверть (25,0%) респондентов утверждают о высокой важности этой темы. В связи с таким разбросом мнений 32,1% респондентов считают, что совсем не имеет значения, сколько кавказцев и для 30,4% респондентов, сколько китайцев может быть из десяти присутствующих покупателей. Но довольно значительна доля тех респондентов (23,2%), кто бы не хотел их видеть в числе десяти покупателей,

находящихся на данный момент в магазине или на рынке.

Мнения респондентов относительно присутствия «покупателей кавказцев» и «покупателей китайцев» в магазине или на рынке примерно совпадают с их оценкой относительно числа продавцов китайцев или кавказцев в соотношении к 10 продавцам данного торгового магазина или рынка. Очень важной эту тему считает 26,3% респондентов и вдвое больше тех, кому эта тема не очень важна (46,4%) или вообще не существенна (14,3%). Затруднились с ответом о значимости этой темы 12,5% респондентов, что можно, по всей вероятности, считать их отношение к данной теме, во всяком случае, как к не очень важной или совсем не важной. Давая количественную оценку тому, сколько из десяти продавцов может быть кавказцев или китайцев, 23,2% относительно кавказцев и 25,0% относительно китайцев считает, что вовсе не имеет значения, сколько будет этих представителей. Значительно меньше тех, кто отвергает их присутствие в когорте из десяти продавцов: относительно кавказцев так ответило 19,6% респондентов, относительно китайцев – 17,9%. Вместе с тем, есть такие ответы, что из десяти продавцов на рынке или в магазине может быть до пяти человек кавказцев или китайцев (по 12,5% ответов относительно тех и других) или по 2-3 продавца (по 8,9% ответов относительно тех и других).

Мало отличаются ответы участников опроса по теме присутствия лиц отдельных национальностей в общественном транспорте от ответов по наличию их среди десяти продавцов и покупателей. На вопрос, сколько бы кавказцев, китайцев, цыган и трудовых мигрантов было бы приемлемым в городском автобусе на десять пассажиров, 30,4% ответили, что этот вопрос очень важный, но значительно больше тех, для кого эта тема не очень важна (47,4%) или совсем не важна (5,4%). При этом 17,9% респондентов высказали затруднения с данным вопросом или вообще не ответили на него, что можно считать, возможно, спокойным отношением к данной проблеме.

Такое предположение подтверждают оценки соотношения десяти пассажиров к числу лиц указанных национальных групп. Так, на 10 пассажиров присутствие кавказцев в городском транспорте не имеет значения для 25,0% респондентов, ответивших на этот вопрос, относительно цыган – 23,2%, китайцев – 26,8% и трудовых мигрантов – 25,0%. Однако показатель соотношения названных национальностей к десяти пассажирам выглядит более завышенным: совершенно отрицают 30,4% относительно кавказцев, 51,8% - цыган, 28,6% - китайцев, 32,1% - трудовых мигрантов. Предельным числом присутствия на 10 пассажиров лиц указанных национальностей респонденты считают для кавказцев, китайцев и трудовых мигрантов не более пяти, цыган – не более одного - трех.

Наконец, последний вопрос, который связан социальным самочувствием населения, вопрос присутствия лиц названных национальностей в окружении на отдыхе, в частности в туристической поездке все более используемой гражданами для проведения своего отпуска.

Тема их присутствия в туристической группе на десять человек не волнует 50,0% респондентов, вдвое меньше (25,0%) тех, кто считает эту тему очень важной, у 17,9% респондентов о важности этой темы либо не было ответа, либо они затруднились с ним и 10,7% ответов свидетельствуют о том, что данная тема вообще не важна, что можно трактовать как спокойное отношение к присутствию незнакомых людей, в том числе кавказцев, в туристической группе из десяти человек. И все же 32,1% ответов были сориентированы на необходимость отсутствия среди незнакомых людей в группе из 10 человек кавказцев, хотя практически каждый пятый (21,4%) посчитали, что присутствие кавказцев в туристической группе из десяти человек не имеет значения. Приемлемым посчитали респонденты является их наличие не более одного - трех (по 10,7% ответов) человек, но при этом некоторая часть респондентов (7,1%) допускает соотношение 10:5.

Таким образом, можно считать, если суммировать ответы по всем вопросам, включенным в исследование, что население Хабаровского края достаточно толерантно относительно присутствия граждан Кавказа, китайцев и трудовых мигрантов (в визуальном понимании населения – это в основном узбеки, таджики, киргизы). Негативное отношение в большей степени прослеживается относительно цыган.

Результаты в процессе социологического исследования будут неполными, если не учесть таких вопросов как место рождения, продолжительность проживания в данном регионе, распределение респондентов по полу, образованию.

Преобладающая часть респондентов, участвующих в опросе, родились в регионе проводимого исследования (61,8%), из них мужчины – 52,4%, женщины – 67,6%. Третья часть респондентов местом своего рождения назвала другой регион (32,7%), в том числе 42,9% от общего числа мужчин, включенных в исследование и 26,5% женщин. 5,5% респондентов назвали местом своего рождения другое государство, подразумеваемая бывшие советские республики. К числу их отнесли себя 4,8% мужчин и 5,9% женщин. Тем не менее, большинство респондентов (77,4%) проживают в регионе свыше пяти лет (76,9% - мужчины и 77,8% - женщины), а в месте проведения исследования (г. Хабаровск) все респонденты проживают постоянно более 2-х лет.

Свою национальность указали не все респонденты, но из тех, кто назвал ее (67,9% респондентов) все русские. Видимо, не случайно, что третья часть респондентов не назвала свою национальность. Это предположение основано на том, что на вопрос «Во время переписи 2010 г. была ли записана Ваша национальность» утвердительно ответило только 39,6% респондентов, в том числе 35,0% мужчин и 40,6% женщин. 28,3% респондентов во время переписи не указывали свою национальность и 32,1% респондентов затруднились с ответом, поскольку либо они не сами заполняли анкету переписи, либо для них этот вопрос оказался неважным и ответ на него не за-

фиксировала память. К тому же часть респондентов (14,3%) отметили, что они не были участниками проведенной в 2010 г. переписи населения. Но при этом в семье или на работе некоторые респонденты пользуются украинским, татарским, армянским, немецким языками.

Из общего количества участвующих в исследование было 38,2% мужчин и 61,8% женщин. Все респонденты по возрастному составу распределены по следующим образом: лиц 18-29 лет – 20,0%, в том числе среди мужчин 18,8%, женщин -20,8%, лиц 30-49 лет – 45,0%, мужчин и женщин соответственно 31,3% и 54,2%, лиц 50 лет и старше – 35,0% и соответственно мужчин и женщин 50,0% и 25,0%. Превышение доли мужчин в возрасте 50 лет и старше объясняется более обширным участием в опросе

представителей предприятий, где в настоящее время из сугубо производственной специализации преобладает занятость мужчин и при том в старших возрастах. Образовательный статус респондентов высокий – 83,3% в их общем числе имеют высшее образование, в том числе среди респондентов мужчин этот показатель 76,2%, у женщин – 87,9%. На втором месте среди респондентов – лица со средней специальной подготовкой – 13,0%, в том числе среди респондентов- мужчин такое образование имеют 14,3%, у женщин – 12,1%. В опросе участвовали преимущественно занятые - 69,6%, безработных – 26,8% и 3,6% на вопрос об их занятости ответили «иное», не расшифровывая, что под этим подразумевается. Учащихся в массиве по массовому опросу не оказалось.

## ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

### *Рекомендации органам государственной власти и местного самоуправления в сфере реализации государственной национальной политики с учетом обстановки на региональных рынках труда Российской Федерации*

**Адыгея.** Чтобы избежать распространение общественных предрассудков в отношении мигрантов, органам государственной власти необходимо повышать качество информирования граждан о порядке, объемах и обоснованности привлечения иностранной рабочей силы. В отношении внутрироссийских миграций также следует регулярно представлять объективные данные. При этом необходимо разъяснять необходимость и задачи миграционной политики, в средствах массовой информации публиковать обзоры о требуемом количестве рабочих рук в определенных отраслях и сферах занятости. Такая информационная работа будет препятствовать распространению бытовых стереотипов о приезжих, как о непрошеных, нежелательных и даже опасных гостях, создающих для местных жителей конкуренцию на рынке труда.

Для предотвращения распространения слухов и домыслов необходимо информировать общественные структуры (возможно, путем целевой информационной рассылки) о количестве привлеченной в республику иностранной рабочей силы, ее составе по государствам выезда, предоставлять сведения о степени законопослушности мигрантов, об отсутствии в их среде опасных инфекционных заболеваний. Особенно важно доводить такого рода информацию до лидеров этнических общественных организаций, которые активно используют миграционную проблематику в публичной риторике.

Также представляется целесообразным усилить контроль над процессами вступления иностранцев в гражданство РФ, получения ими вида на жительство. Нередко такая легализация осуществляется через коррупционные схемы, посредством вступления в фиктивный брак, фиктивное приобретение жилья.

Нуждается в существенном улучшении система взаимодействия органов государственной власти (отвечающих за процесс привлечения иностранной рабочей силы и определения квот, а также служб занятости и иных структур) по вопросам регулирования миграции. Совершенствования требуют правовые и нормативные документы в данной сфере, в частности, более гибкими должен быть механизм квотирования количества привлекаемой иностранной рабочей силы. Как удалось выявить из интервью с экспертами, существующая практика взаимодействия между ведомствами не обеспечивает надежного контроля над миграционными процессами, в особенности, если речь идет о контроле перемещений из государств, с которыми у России нет визового режима. Особого внимания требуют иностранные граждане, въезжающие в РФ вне квот на привлечение иностранной рабочей силы, т.е., в самостоятельном порядке, и впоследствии, часто, свободно перемещающиеся по территории РФ.

**Бурятия.** Миграция в Бурятию из других российских регионов небольшая – республика не представляет интереса для потенциальных мигрантов (кроме выходцев из региона, пожелавших вернуться на родину) из-за низкого уровня социально-экономического развития и узости рынка труда. Вместе с тем для мигрантов из ближнего зарубежья республика привлекательна спокойной межнациональной обстановкой и терпимым отношением к «чужакам». Пока последних в республике незначительное количество, серьезной конкуренции старожилам они не составляют и раздражения не вызывают. Однако не исключено, что в дальнейшем миграционный приток возрастет, и, по некоторым прогнозам, может вывести ситуацию из-под контроля.

Для упреждения появления межнациональных коллизий из-за криминального дележа сфер влияния необходимо заблаговременное создание жесткого «фильтра» по отношению к мигрантам: судимые, неблагополучные не должны пересекать границу России. Государственные правоохранительные структуры должны отслеживать их появление и тем более занятие ими тех или иных экономических сфер.

Во избежание недобросовестной конкуренции на республиканском рынке труда иностранные мигранты, оказывающиеся на территории Бурятии в соответствии с выделенной квотой, должны владеть профессиями, востребованными в республике, при недостатке своих специалистов. Контроль сроков их пребывания на территории республики должен четко соблюдаться.

Рост численности населения в республике, где оно систематически сокращается, не должен быть самоцелью. Во избежание ухудшения его качественных характеристик решение о предоставлении гражданства выходцам из стран СНГ должно приниматься очень взвешенно, после нескольких лет их безупречного поведения. Приоритет должен отдаваться имеющим хорошее образование или высокую профессиональную квалификацию, владеющим русским языком.

Необходимо восстановить систему профессионального образования, которая готовит рабочих для различных отраслей производства, в частности строительства. Нехватка собственных специалистов вынуждает обращаться к труду мигрантов, что создает напряженность в строительной отрасли.

Через учебные площадки национально-культурных центров органам власти следует поощрять проведение уроков русского языка, преподавания культуры жизнедеятельности в республике для мигрантов. Их следует знакомить с региональными традициями и ценностями для воспитания уважительного отношения. В то же время приезжим надо предоставить возможность познакомиться местных жителей со своей культурой (посредством публикаций в СМИ,

через организацию праздников, создание моделей «этнодеревень»). Взаимное знакомство с национальными традициями – хорошая профилактика межэтнических трений.

**Кабардино-Балкария.** Органам государственной власти и органам местного самоуправления следует обратить особое внимание на проблему улучшения демографической ситуации в КБР. Нужны меры поддержки для увеличения и стабилизации рождаемости населения, меры противодействия сокращения трудоспособного населения. Регулирование миграционных процессов следует через улучшение экономической обстановки в республике, повышение социальных гарантий для наиболее активной части населения. Следует с предельным вниманием изучать в режиме постоянного мониторинга ситуацию на региональном рынке труда, от которого зависят и перспективы демографической обстановки, и вопросы гражданского мира в республике. Изучение опыта других субъектов федерации в вопросах демографической, миграционной политики в связи с проблемами занятости было бы крайне важной формой заимствования применительно к современным реалиям КБР.

Особое внимание следует обратить на проблему трудовой и профессиональной ориентации молодежи. Нужно заново, с ориентацией на местную экономику развивать систему профтехобразования и повышения квалификации; зачастую это нужно делать непосредственно на рабочем месте.

Важно усилить государственный надзор над соблюдением трудового законодательства и соответствующих правовых норм, оценить правовые и нормативные недоработки, которые позволяют создавать коррупционные схемы и серый рынок занятости.

В условиях дефицита рабочих мест в ряде экономических сфер необходимо регулярно проводить анализ необходимости привлечения трудовых мигрантов на объекты КБР. Видимо, сбора заявок от работодателей недостаточно, требуются также работы по экономическому и социальному



обоснованию квот на прием трудовых мигрантов из стран ближнего и дальнего зарубежья. Опять же, для преодоления теневых форм занятости, в которые нередко пытаются вовлечь мигрантов (пользуясь их вынужденным и бесправным положением), необходимо усилить контроль над нелегальной миграцией и действительно применять экономические санкции к предпринимателям, использующим труд нелегальных мигрантов.

При этом нужно осуществлять контроль по соблюдению прав мигрантов. Для этих целей органы государственной власти должны шире сотрудничать с общественными структурами, выступающих в защиту прав мигрантов трудовой, а также в социальной сфере (особенно в области здравоохранения). Конкретно в условиях КБР требуется выработать механизмы интеграции мигрантов и местного населения; требуется активное освещение через СМИ проблем мигрантов, их культурных запросов. Было бы правильно вовлекать их в местную общественную жизнь через участие в общественных и религиозных организациях.

**Москва.** В целях снижения остроты чувства социальной конкуренции у москвичей, являющейся серьезной причиной этнической нетерпимости, московским средствам массовой информации муниципального, регионального и федерального уровня следует:

- публиковать материалы о ситуации на рынке труда в г. Москве с акцентом на то, что благодаря мигрантам заполняются низкодоходные и низкоквалифицированные места приложения труда;

- создавать позитивный образ иноэтничных мигрантов, рассказывая об их трудностях и проблемах существования в многомиллионном мегаполисе.

Необходима регламентация торговли на оптовых и розничных рынках. Нужно регулировать присутствие иностранных работников на рынках, в том числе усилив ответственность администраций за нарушение миграционных правил как работниками рынка, так и участниками торговли.

Необходим строгий контроль соблюдения трудовых и миграционных норм в строительном, транспортном секторе и сфере услуг (в первую очередь секторе общественного питания). Здесь также усилить ответственность всех участников трудового процесса.

Все это должно находить свое отражение в СМИ, доноситься до сведения москвичей, поскольку знание о правовом решении экономических проблем в городе помогает, и особенно лицам с низким уровнем дохода, узнать о возможностях личной социальной защищенности и почувствовать внимание со стороны государства и муниципальных органов самоуправления.

**Оренбургская область.** Для снятия возникающих общественных напряжений в сфере занятости необходимо предоставить Оренбургской области, возможно, в рамках эксперимента, возможность в рамках установленной квоты на привлечение иностранной рабочей силы определять потребность по специальностям и должностям, а также по мере необходимости перераспределять квотные объемы между работодателями.

Для преодоления серого рынка занятости и пресечения коррумпированных схем выделения рабочих мест, что в особенности характерно для приграничных российских регионов, в Оренбургской области, в рамках частно-государственного партнерства, необходимо развивать частные агентства занятости, осуществляющие организованный набор трудовых мигрантов.

С целью снятия общественных стрессов, связанных с социальными проблемами, необходимо практиковать в районных, городских, областных газетах публикации позитивных материалов об интеграции, адаптации мигрантов в Оренбуржье. Очевидно, что властям следует стимулировать разнообразные публикации и анонсы на эту тему. В частности, необходим заказ видеороликов, рассказывающих о демографической ситуации в регионе, о вкладе мигрантов в социально-экономическое развитие области и конкретно г. Оренбурга.

Необходима поддержка форм гражданской самоорганизации мигрантов, например было бы важно, если бы возник профсоюз трудовых мигрантов. Министерству образования Оренбургской области совместно с руководством национальных организаций узбекской, таджикской, киргизской диаспор следовало бы детально изучить проблему языковой компетенции и организовать обучение приезжих русскому языку.

При муниципальных образованиях Оренбуржья нужны общественные советы из числа руководителей национальных организаций (диаспор). Они могли бы взаимодействовать с органами власти и местного самоуправления по вопросам трудовой миграции и использования иностранной рабочей силы, а также в связи с необходимостью разрешения конфликтных ситуаций и решения проблем взаимной социально-культурной адаптации мигрантов и местного населения.

**Республика Алтай.** Определить концепцию политики республиканских органов власти в сфере трудовых отношений, исходя из специфики рынка труда Республики Алтай (отсутствие крупных предприятий, заводов и фабрик), специфики экономики республики, с учетом полиэтничного состава населения.

Создать уполномоченную структуру в органах государственной власти республики по реализации государственной национальной политики. Указать основные приоритеты и разработать перечень мероприятий такой политики на региональном и муниципальном уровнях. Среди приоритетов и мер должны быть предложены такие, которые предусматривают целенаправленную деятельность по формированию этнокультурной толерантности и позитивного имиджа многонационального сообщества Республики Алтай.

Учитывая современную значительную роль трудовых мигрантов в сфере частного домостроения, предпринимать меры муниципального содействия данному процессу, оказывать юридическую и организационную помощь местному населению и ми-

грантам, способствовать созданию положительного образа трудовых мигрантов, особенно сезонных мигрантов, в средствах массовой информации Республики Алтай.

Поощрять работодателей, ведущих экономическую деятельность на территории республики к созданию дополнительных рабочих мест, своевременной выплате заработной платы всем категориям работников – постоянным, сезонным, местным, приезжим.

В рамках программ содействия трудоустройству безработных рассмотреть возможности налоговых льгот (скажем, на 5 лет) для вновь создаваемых или расширяемых предприятий малого бизнеса в сельском хозяйстве и туризме.

**Самарская область.** На основе специальных исследований мониторингового типа (а не просто на основании запросов работодателей) необходимо определить на уровне региона и муниципальных образований сферы экономики, отрасли, типы и группы предприятий, нуждающихся в притоке рабочей силы, в том числе иностранных трудовых мигрантов; определить профессиональный, квалификационный, образовательный состав потенциальных работников.

В условиях Самарской области необходимо создавать условия для притока мигрантов с определенными возрастными, образовательными, профессиональными и иными важными для региона характеристиками.

В целях устранения нелегальных посредников необходимо создавать дополнительные и оптимизировать деятельность существующих легальных посредников на рынке труда – служб найма мигрантов, служб юридического сопровождения, информационных агентств. Кроме того, требуются специализированные службы, занимающиеся профессиональной подготовкой, переквалификацией и трудоустройством мигрантов. Важно организовывать и проводить адаптационные курсы для мигрантов, в том числе курсы по изучению русского языка.

В целях предотвращения конфликтов, профилактики ксенофобии и экстремизма организовывать и проводить совместные тренинги для мигрантов и работников различных структур, предоставляющих социальное, правовое, медицинское, образовательное сопровождение пребывания мигрантов на территории области; совместные тренинги («школы толерантности») для школьников, студентов, работающей молодежи, активистов общественных организаций.

Используя СМИ, социальную рекламу, праздничные и другие массовые мероприятия, властям разного уровня следует организовать этнокультурное просвещение местного населения, включая презентации образцов этнической культуры, быта, языка, форм праздничного досуга мигрантских этнических общин. На базе Дома дружбы народов Самарской области следует создать информационно-обучающий центр культуры коммуникации и «банк технологий» толерантного взаимодействия в поликультурном и поликонфессиональном регионе. Следует проводить мультикультурные мероприятия (фестивали, декады, конкурсы, спартакиады) при непосредственном участии представителей различных групп местного населения и мигрантов, оказывать финансовую и организационную поддержку таким мероприятиям.

Необходимо усилить методическое обеспечение этнокультурно ориентированных общеобразовательных и воскресных школ; проводить олимпиады родного, в том числе русского, языка, конкурсы чтецов на родном, в том числе русском, языке. В учебные программы общеобразовательных школ, учреждений среднего и высшего профессионального образования включить курсы этнокультурной направленности; разрабатывать и внедрять региональные программы «религии в Самарской области». Было бы правильно развивать систему воскресных школ, в программы которых включать изучение культуры народов России, сопредельных государств, в том числе русской культуры, изучение основ религиозной этики.

Необходимо на практике обеспечить равный доступ представителей всех национальных сообществ к государственным СМИ. Поддерживать национально-культурные и иные общественные организации, деятельность которых направлена на позитивное правовое, культурное, языковое, социальное просвещение местного населения и мигрантов. Стимулировать совместные для разных общественных организаций социально ответственные виды деятельности, связанные с проблемами трудоустройства и социальной защиты, как мигрантов, так и местного населения. Крайне полезно проводить конкурсы журналистских работ по этнокультурной, этноконфессиональной тематике, в качестве специального направления выделять работы, способствующие интеграции общин мигрантов и местного сообщества.

**Саратовская область.** В региональной прессе практически отсутствуют публикации, позитивно оценивающие миграционные процессы и роль трудовых мигрантов в развитии экономики региона в целом и отдельных отраслей – в сельском хозяйстве, строительстве жилья, развитии малого бизнеса. О мигрантах пишут негативно, реже – нейтрально (в основном, когда дело касается официальной информации). Упоминания о мигрантах, как правило, происходят в контексте описания происшествий, аварий, конфликтов. При этом чаще всего, контекстуально или прямо артикулируется, что инаковость мигранта – один из факторов, приведших к происшествию (незнание культурных особенностей современной урбанистической жизни приводит к конфликтам с соседями, незнание языка – к проблемам в оперативном управлении на стройках, стычками с другими рабочими). Иными словами, весь пласт дискурсивных практик ориентирован на то, чтобы:

- подчеркнуть инаковость мигранта, «сплести» образ если не изгоя, непрерывно нарушающего общепринятые нормы и практики поведения, то, по крайней мере – маргинала, лишённого права равного сосуществования с основной массой городских жителей;

- поддержать устойчивые образы, стереотипы потенциальной угрозы «захвата наших территорий», «выдавливания местного населения со своих мест», «оккупации целых отраслей экономики», «появления новых этнических преступных группировок».

Исходя из этого, видится необходимым проведение целенаправленных информационных акций (информационных проектов) по формированию позитивного отношения к мигрантам со стороны принимающего сообщества.

Необходимо внести изменения в действующую «Программу национально-культурного развития народов Саратовской области», поправки, усиливающие блок информационного освещения деятельности национально-культурных центров, некоммерческого центра по содействию мигрантам. Данные акции также могут проводиться негосударственными правозащитными организациями с привлечением известных людей (лидеров позитивного общественного мнения) – представителей науки, искусства, социально ориентированного бизнеса путем размещения видеороликов, баннеров, отражающих, с одной стороны, необходимость привлечения мигрантов в регион для развития экономики и социальной сферы, а с другой, направленных на нейтрализацию существующих негативных стереотипов.

Информационная политика должна ориентироваться на создание условий солидаризации молодых людей и последующих поколений, на расширение доступности форм социальной мобильности, демонстрацию взаимодополнительности культур.

Поскольку в настоящее время все мероприятия по «управляемому развитию» этнокультурных отношений в регионе находятся в областном правительстве (и как следствие – там же концентрируются соответствующие бюджетные средства), то на муниципальном уровне практически отсутствуют специалисты в сфере межэтнических отношений и опыт управления практиками адаптации и интеграции инокультурных сообществ. Однако, в реальности, весь груз роста культурного разнообразия и

его «побочных эффектов» несут на себе администрации малых поселений. Последствия сказываются незамедлительно – кровавые бытовые инциденты, выливающиеся в межэтнические конфликты в селе Ивантеевка, поселке Ровенском, напряженная ситуация в Ершовском и Озинском районах.

Развитие региона и его городов только в ограниченной мере является результатом целенаправленных политик. Поэтому, не отрицая значимость государственного регионального управления процессами этнокультурного развития, предлагаем значительный объем управленческих практик в сфере межэтнического взаимодействия (программы адаптации, интеграции) перенести на муниципальный уровень. Необходимо, как минимум, обучение одного-двух специалистов поселений навыкам кросс-культурной коммуникации, ослаблению (хотя бы на начальном этапе) возникающих межэтнических противоречий. В идеале видится создание единой (социальной, информатизированной) сети специалистов поселений региона, в рамках которой они могли бы оперативно обмениваться информацией, получать консультации, дополнительную информацию, связываться с экспертами и правоохранительными органами. Они же могли стать проводниками информационной политики региона по поддержке и развитию этнокультурного разнообразия.

Несмотря на высокие риски для иностранной трудовой миграции в Россию (противоречивость законодательства, малая доступность информации о правовых аспектах пребывания, низкая вероятность легального трудоустройства, практически нулевая вероятность реализации профессионального потенциала), миграционные потоки в Россию и, в частности, в Саратовскую область не уменьшаются, и в ближайшей перспективе сохранят свои объемы и направления.

Упрощенная система постановки трудовых мигрантов на учет, введенная два года назад, существенно облегчила привлечение трудовых ресурсов. Трудовая миграция позволяет региону отчасти восполнить не-

хватку трудовых ресурсов, заполнить определенные трудовые ниши. При этом интеграция трудовых мигрантов носит ограниченный характер и зачастую оканчивается на этапе адаптации. Статус «временного пребывания» противоречит интеграционной стратегии постоянного пребывания. Отсутствующее стремление к интеграции зачастую объясняется «временным» статусом трудового мигранта.

«Требования» государственных органов исполнительной власти по привлечению в регион высококвалифицированных специалистов (ВКС), ориентированных на длительное или постоянное проживание, жестко ограничиваются действующим законодательством. В частности, привлечение иностранного специалиста (мигранта) на работу ограничено сроком один год. После это требуется «обоснованное» представление причин, почему мигрант должен работать еще год. В отношении ВКС дополнительно действует ограничение, при котором лицо признается иностранным ВКС при окладе более 800 тыс. руб. за год. На малых предприятиях соблюдение подобных условий чаще всего невозможно.

Миграционное законодательство позволяет привлекать рабочую силу из-за рубежа только после утверждения заявки (квоты) в Министерстве регионального развития и экономики области, причем *только на следующую (!) год*. Поэтому у руководителей организаций (фирм) практически нет возможности оперативно, в зависимости от текущей экономической конъюнктуры, легально принять на работу иностранного специалиста.

Исходя из этого, предлагается внесение изменений в региональные нормативные акты, позволяющие дополнительно упростить процедуру приглашения на работу мигрантов: сокращение сроков уведомлений с одного года до одного месяца, увеличение сроков пребывания с одного года до трех лет), упрощающих процедуру их регистрации (уведомление, а не запрос на разрешение), предоставления информации о потенциальных вакантных местах в регионе (с указанием телефонов и адресов в при-

граничных районах области), прекращение практики «охоты» на не оформившихся мигрантов со стороны правоохранительных органов (или введение временного ценза на подобную «охоту» с момента пресечения границы – мигрант имеет право выбрать место работы и место жизни – хотя бы в течение одного месяца), предоставление работодателю возможности принимать решение о продлении трудовых отношений с мигрантом, используя уведомительную процедуру соотношений с УФМС, без уплаты сборов.

**Ставропольский край.** Применительно к специфическим условиям Ставропольского края необходимо разработать Концепцию краевой миграционной политики и целевой программы адаптации и интеграции мигрантов. Оба документа должны быть увязаны с краевыми концепциями реализации государственной национальной политики, противодействия терроризму и религиозному экстремизму, развития казачества, этнокультурного развития, упрочения межэтнических и межконфессиональных отношений.

Следует учредить межведомственную комиссию по решению вопросов, связанных с миграционной емкостью территорий края и реализовать комплексный подход при соотнесении квотирования вакансий для трудовых мигрантов с экологическими, социально-экономическими, демографическими и иными возможностями принимающих территорий.

Целесообразно включить разделы об организации трудовой и учебной миграции в договоры сотрудничества между Ставропольским краем и другими субъектами Российской Федерации.

Необходимо проводить систематические мониторинговые оценки потребности Ставропольского края и его территорий в высококвалифицированных специалистах в сферах, требующих государственной поддержки – медицина, образование, сельскохозяйственная техника технология, информатизация – для целевого приглашения кадров высокого уровня (в том числе из-за рубежа) с их социальным и материальным обустройством в крае.

Необходимо на уровне органов государственной власти и администраций муниципальных образований Ставропольского края с участием ученых и экспертов организовать мониторинг социальных последствий миграционных процессов с составлением прогнозов и сценариев развития этнодемографической ситуации и выявлением конфликтно-генных факторов.

Важно учитывать роль Ставропольского края в решении проблем миграции в рамках Совета по вопросам миграции, вынужденных переселенцев и беженцев при полномочном представителе Президента РФ в СКФО.

Необходимо расширять и популяризировать деятельность Межрегионального ресурсного центра СКФО (г. Пятигорск), привлекать волонтеров, экспертов, общественных активистов для информирования общественности о позитивных результатах трудоустройства местного населения и трудовых мигрантов.

Необходимо в вузах Ставрополя организовать подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников органов власти и местного самоуправления в сфере управления миграционными процессами и профилактики общественных конфликтов.

Необходима систематическая деятельность властей и структур гражданского общества по стимулированию интеграции, вхождению мигрантов в социальную и культурную среду местного населения Ставрополя (языковые курсы, просвещение в области истории, традиций, повышение правовой осведомленности, распространение информации об этнокультурных и этноконфессиональных особенностях региона).

Целесообразно создавать в системе дополнительного образования вузов Ставрополя центры тестирования, площадок приобретения социальных компетенций для трудовых мигрантов и приезжих студентов.

Следует создавать условия для взаимодействия мигрантских общественных организаций с правозащитными организациями, уполномоченными по правам человека и ребенка в Ставропольском крае, с общест-

венными и этническими советами, с казачьими общинами.

Необходимо стимулировать средства массовой информации Ставропольского края к максимально достоверному отражению миграционных процессов, ответственному и объективному изложению проблем миграции, к популяризации роли русского языка, русской культуры, традиций местного полиэтнического населения.

**Татарстан.** Проведенное исследование позволило увидеть сложную и неоднозначную зависимость межнациональных отношений от ситуации на региональном рынке труда. Опыт Татарстана свидетельствует о том, что среди факторов особенно важны следующие:

- исторический опыт совместного проживания различающихся по культуре групп;
- уровень стабильности рынка труда;
- специфика сегментов рынка для местного населения и мигрантов;
- степень наложения сфер занятости местного населения и мигрантов;
- флуктуации экономической конъюнктуры в регионе;
- различия в трудовых установках и ориентациях среди местного населения и мигрантов;
- специфика коммуникаций между мигрантами и принимающим сообществом;
- активность СМИ в освещении проблем занятости и межнациональных отношений.

Оценка конфликтного потенциала и уровня этнической нетерпимости между принимающим сообществом и трудовыми мигрантами позволяет предложить следующие меры, направленные на преодоление негативных последствий.

Необходимость борьбы с теневым рынком рабочей силы. Пока существует «серый» рынок труда, будет воспроизводиться модель нездоровой конкуренции, поскольку работодателю выгодно экономить на затратах по найму рабочей силы. Это неизбежно приводит к тому, что преимущество на рынке труда, в т.ч. и кажущееся преимущество, оказывается на стороне непритворных к заработку и условиям труда и

быта мигрантам из экономически проблемных стран (каковыми являются Средняя Азия и Кавказ). «Серый» рынок занятости означает дальнейшее разрастание коррупционных схем, уклонение от налогов, низкое качество выполняемых работ и, безусловно, - нездоровая конкуренция с местным населением на рынке труда. Все это неизбежно будет вызывать неприязнь, а, возможно и ненависть к мигрантам и даже склонность к насилию – особенно со стороны безработной молодежи.

Учет различий в трудовых установках и ориентациях местного населения и мигрантов. Низкая трудовая этика и вместе с тем завышенные требования к оплате и условиям труда среди местного населения нередко становятся барьером для занятости, особенно – в мало престижных видах деятельности (сфера ЖКХ, общественный транспорт, дорожное строительство и др.). Вакансии заполняются мигрантами, и это создает искаженные представления о том, что приезжие успешно конкурируют и «обыгрывают» местное население. Требуется мера по воспитанию трудовой этики среди местного населения, в особенности – у молодого поколения. Нужна оптимизация схем оплаты труда в трудодефицитных секторах экономики. Необходима целенаправленная работа СМИ по коррекции искаженных общественных представлений о состоянии регионального рынка труда.

Анализ занятости мигрантов и специфики взаимодействия с местным населением. Качественное выполнение работ мигрантами (например, в ЖКХ) стимулирует положительное отношение со стороны местного населения. Отсутствие предубеждений подтвердили данные о том, что для опрошенных респондентов в первую очередь важен профессионализм, а не этническое происхождение работника. В связи с этим, важен переход к иной модели взаимодействия между работодателем и работником, где основным критерием является именно профессионализм, а не происхождение. Пока не будут выработаны прозрачные критерии оценки профессиональной пригодности, не будет выстроена эффективная

система требований к работнику, будет превалировать субъективизм и произвол, замешанный на предрассудках и стереотипах о «своих» и «чужаках». Необходима новая модель взаимодействия между работодателем и работником, необходима разработка критериев профессиональной полезности приезжающих гастарбайтеров и эффективное стимулирование социальной ответственности работодателей.

Изучение специфики новых сфер занятости, формируемых мигрантами. Сферы занятости мигрантов становятся все более разнообразными. Наряду с их участием в местной производственной инфраструктуре, они формируют свой «внутренний» рынок труда. Исследования социологов свидетельствуют о том, что «отношение принимающей стороны (властных структур в том числе) влияет на стратегию поведения этнических общин как с «внешним» миром, так и на их «внутреннюю» организацию». Эта сфера требует научного взгляда и постоянного мониторинга, поскольку монополизация определенных сегментов экономической активности ведет к усилению межэтнического конфликтного потенциала. Например, если продуктовые рынки «принадлежат» конкретной этнической группе из числа приезжих, это создает условия для ее концентрации в определенном секторе экономики (монополизируются цены, развиваются коррупционные механизмы; происходит самоизоляция группы). Отсутствие открытой конкуренции способствует напряжению между мигрантами и местными. Необходимо стимулировать меры по преодолению анклавизации мигрантов как в сфере экономической деятельности, так и в местах их компактного проживания.

Преодоление слабой взаимной коммуникации местного сообщества и мигрантов. Как показало исследование, коммуникационные поля принимающего общества и мигрантов мало пересекаются. Управленческий уровень сводится к взаимодействию лидеров общин и госструктур. Массовое взаимное общение представлено лишь взаимодействием местного населения и мигрантов преимущественно на рынках и в

сфере общественного транспорта. В сфере ЖКХ, строительстве и общепита коммуникация минимальная, так как мигранты имеют дело непосредственно с работодателями. С точки зрения развития конфликтного потенциала ситуация амбивалентна. С одной стороны, разделенность предполагает минимизацию контактов с местными и, следовательно, снижаются риски ситуативных (бытовых) столкновений. Однако минимум контактов способствует формированию взаимных ошибочных представлений и, как следствие, развитию этнической нетерпимости. Необходимо развивать интегративные механизмы в различных сегментах коммуникации.

Стимулирование социально-мотивированной ответственности региональных СМИ. Исследование показало, что региональные СМИ в целом характеризуются общественным восприятием как толерантные. Однако полученные данные, как и наши исследования прошлых лет, позволяют сделать вывод о том, что мигранты, как самостоятельный субъект взаимодействия, слабо представлены в информационном пространстве. СМИ мало освещают проблемы мигрантов и их вклад в жизнь местного сообщества. Мигранты в региональных СМИ часто предстают как нарушители законодательства, и это способствует негативной стереотипизации их образа в массовом сознании. Необходима последовательная работа с журналистским сообществом с целью повысить мотивацию социальной ответственности печатных и особенно электронных СМИ в деле формирования диалога и дискуссий по вопросам миграции и межнациональных отношений.

Необходимость научных исследований. Анализ полученных данных свидетельствует о необходимости совершенствования системы мониторинга межэтнических и межконфессиональных отношений в регионе. Прежде всего, необходимо:

- формирование интегрированной региональной системы мониторинга с научно выверенным категориальным и индикативным аппаратом, сочетающим количественные и качественные показатели, достовер-

но и своевременно отражающие напряженность на рынке труда и характер межнациональных отношений;

- формирование базы данных такого мониторинга, формируемой при взаимодействии научных организаций и структур государственного управления. Эффективность и успешность осуществления качественно новых замеров связана с необходимостью создания Центра по разработке и осуществлению мониторинга занятости и межнациональных отношений с участием РАН и АН РТ. Необходимость создания такого Центра на базе академических учреждений обусловлена важностью научной составляющей мониторинговой деятельности, которая, однако, должна ориентироваться на текущую управленческую ситуацию.

- изучение и совершенствование механизмов взаимодействия власти и общества. До сих пор ведомства и правительство Республики Татарстан совместно с общественными организациями слаженно и интенсивно работали с институционально оформленными этническими общинами в рамках Ассамблеи народов РТ. Но проблемы межнациональных отношений, принимающие конфликтный, а иногда и экстремистский характер, связаны с этническими и конфессиональными группами, не оформленными институционально. Как правило, это стихийно прибывающие мигранты, не охваченные городскими и региональными общественными объединениями.

- изучение социального самочувствия местного сообщества, анализ возможностей этнического, языкового и культурного развития местных групп населения. В публичном дискурсе все чаще обсуждается проблема неравного отношения государства к населению региона по сравнению с иными этническими группами и мигрантами. Создание центра мониторинга и специальной программы неотложных социальных исследований должны лечь в основу профилактических усилий по сохранению межэтнической и межконфессиональной стабильности в Республике Татарстан.



**Томская область.** Как показало исследование, национальная и миграционная политика в Томской области, равно как и решение проблем занятости, должны развиваться во взаимной увязке. В этих целях, прежде всего, необходимо принятие Государственной думой Томской области закона «Об основах политики в сфере межэтнических (межнациональных) отношений в Томской области», в котором должно быть сказано о необходимости системного и комплексного подхода.

В составе областной администрации необходимо создание уполномоченной координационной структуры, занимающейся национальной и миграционной политикой. Ее деятельность не должна ограничиваться проведением этнокультурных праздников или фестивалей, но включала весь спектр проблем, связанных с межнациональными и межконфессиональными отношениями в регионе. Посредством взаимодействия органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественных организаций и инициативных групп населения необходимо создавать и развивать институциональную основу формирования в регионе культуры межнациональных и межрелигиозных отношений.

В Томской области необходимо разработать и принять концепцию и комплексную программу национальной и миграционной политики. Эти документы в обязательном порядке должны учитывать потребности и перспективы развития регионального рынка труда.

При разработке целевых региональных программ толерантности, культуры, языка, образования, молодежной политики, правовой культуры необходимо в обязательном порядке предусматривать мероприятия по адаптации и интеграции мигрантов и улучшению межнациональных и межконфессиональных отношений. Такие мероприятия должны быть представлены как целевые – ориентированные на конкретные административные и муниципальные территории.

Необходимо обеспечить правоприменение мер, предусмотренных законодательством,

в отношении средств массовой информации, партий, движений, неформальных структур, отдельных граждан, публично использующих язык межнациональной, этнической, религиозной розни, шовинизма и экстремизма.

В Томской области необходимо развитие условий для адаптации и интеграции мигрантов, включая их обучение русскому языку, правовое просвещение, информирование о культурных традициях региона.

Органы государственной власти и местного самоуправления должны активно сотрудничать с региональными и местными СМИ, пропагандируя общечеловеческие ценности социального мира, взаимной терпимости. Необходимо привитие населению добрососедского отношения к приезжим, необходимо распространение информации об объективной необходимости и общественной полезности притока в Томскую область новых рабочих рук, показа общественных и прочих выгод и преимуществ политики открытости региона как залога его успешного развития.

Необходимо введение на регулярной основе практики переподготовки и повышения квалификации кадров государственных и муниципальных служащих, специализирующихся в области реализации миграционных проблем, межнациональных отношений, политики в сфере занятости.

Непременным условием адекватного социального управления в регионе должен стать мониторинг демографической ситуации в регионе, механических перемещений населения, занятости и безработицы, социальной мобильности населения, состояния социальной инфраструктуры, общественных настроений и предубеждений, межнациональных и межконфессиональных отношений. Организация мониторинга должна развиваться как совместные усилия органов государственной власти всех уровней в регионе, академической и вузовской науки. Многие социальные явления только тогда получить адекватную оценку, когда к производству мониторинга подключены независимые научные, общественные и экспертные коммерческие организации.

Необходимо адресовать социальный заказ современной системе образования, способной разработать курсы для подготовки специалистов социальных антропологов, которые, как это уже делается во многих европейских государствах, могут выполнять аналитические функции в структурах государственного управления и крупных коммерческих корпорациях при принятии важных социально значимых решений.

Необходимо совершенствовать формы регулирования и развития образовательной миграции, создавать необходимые условия для обучения и социальной адаптации иностранных граждан. При этом в учебные планы высших и средних специальных учебных заведений Томской области необходимо включить курсы, направленные на формирование толерантных установок межнациональных и межрелигиозных отношений. В качестве факультатива в общеобразовательных школах следует ввести предмет «Культура и традиции народов России и ближнего зарубежья».

**Тува.** Необходимо открыть программу обучения тувинскому и русскому языкам на местных телеканалах. Публиковать в СМИ материалы о трудовой деятельности трудовых коллективов со смешанным этническим составом, рассказывать об их достижениях и проблемах; публиковать материалы о национальных диаспорах, их общественно-полезной деятельности, культурных и социальных инициативах, о деятельности консультативных советов по национальной политике при органах исполнительной власти.

Следует способствовать тому, чтобы о перспективах строительства железной дороги и освоения республиканских месторождений население было широко регулярно информировано, важно стимулировать активную общественную позицию аудитории, готовность людей участвовать в обсуждении проблем, связанных с ближайшими социальными и экономическими переменами в республике, в обсуждении проблем собственной жизненной стратегии, профессионального и социального статуса.

Необходимо проводить встречи населения со специалистами агентств занятости, психологами, опытными руководителями предприятий и учреждений на которых знакомить с основными направлениями политики занятости в вопросе строительства железной дороги и освоения месторождений. На таких встречах можно и нужно обсуждать проблемы миграции, привлечения внешних для республики трудовых ресурсов, проблемы взаимоотношений местного и приезжего населения.

Следует организовывать информационно-просветительские мероприятия для населения на предприятиях, учебных заведениях, учреждениях культуры, на которых разъяснять возможные социальные стратегии в новых социально-экономических условиях, пути социальной адаптации, убеждать в необходимости бытовой и религиозной терпимости.

В СМИ следует учреждать специальные рубрики для конструктивного освещения точек зрения и подходов специалистов в решении проблем трудоустройства населения. В одном выпуске могут быть освещены вопросы трудоустройства и малого бизнеса в сфере торговли, в следующем выпуске – трудоустройства в сфере общественного питания, далее – в сфере малого строительства. Здесь же необходимы соответствующие консультации юристов, работодателей, чиновников, ученых, общественников, правозащитников.

Необходимо организовать курсы обучения тувинскому, русскому, киргизскому, армянскому и другим языкам для желающих, предусмотрев различные схемы доступа населения к таким курсам – на безвозмездной и платной основе.

Крайне необходимо регулярно проводить мероприятия, воспитывающие в подрастающем поколении высокую культуру межнациональных отношений. Это нужно делать и в образовательных школах, и культурно-досуговых учреждениях.

Было бы полезно организовать обучение населения основам предпринимательства в различных экономических сферах, прежде всего. Прежде всего, это обучение следует

ориентировать на социально уязвимые категории – молодежь, выходцев из сельской местности, людей с низким уровнем образования, малообеспеченных людей, инвалидов и представителей многодетных семей. Проводить мероприятия, направленные на формирование лидерских качеств личности, способной к конкуренции в новых социально-экономических условиях. Правильно было бы организовать проведение мастер-классов с успешными в бизнесе представителями национальных диаспор.

Профориентационную работу с населением, в первую очередь, с подростками и молодежью важно осуществлять при непосредственном участии работодателей, инвесторов, сотрудников агентств занятости и профильных министерств.

Необходима республиканская целевая программа повышения квалификации и переквалификации по специальностям, востребованным промышленными компаниями, сельскохозяйственного (скотоводство, растениеводство, овощеводство) и этнокультурного профиля (национальные ремесла, изготовление атрибутов национальной и религиозной культуры, соответствующим образом ориентированные виды туризма и досуга).

Разработать и принять Концепцию либо стратегию развития национальных культур в Республике Тыва, в которой предусмотреть реализацию государственными ведомствами и учреждениями мероприятий по повышению толерантности, предупреждению межнациональной напряженности.

Включать ученых (социологов, этнологов, историков, политологов), правозащитников, общественников в состав консультативных советов по национальной политике при органах исполнительной власти с целью конструктивного обсуждения межнациональных проблем, перспектив сохранения и развития этнокультурного многообразия, принятия оптимальных управленческих решений в данной сфере.

Необходимо включать активистов Ассамблеи народов РТ, национально-культурных автономий в состав совещательных органов и консультативных сове-

тов при органах исполнительной власти с целью защиты интересов национальных меньшинств, решения вопросов сохранения и развития этнокультурного многообразия.

Оказывать поддержку комплексных исследований состояния и перспектив изменения регионального рынка труда в связи со строительством железной дороги и освоением месторождений республики, оказывать поддержку публикации результатов. Важно организовать и сделать регулярным научный мониторинг этносоциальных процессов в Туве.

Необходимо обеспечить библиотеки региона новой литературой на тувинском, русском, киргизском, армянском и других востребованных языках.

Стимулировать самоорганизацию и поддерживать деятельность национально-культурных автономий (например, через учреждение конкурсных грантов на лучшее информационно-просветительское мероприятие о национальной культуре, обучение проектной социально ответственной и культурной деятельности). Разработать механизмы реализации прав национально-культурных автономий и общественных организаций этнокультурной направленности на уровне субъекта федерации и уровне низовых административных единиц. Учредить Дом дружбы или выделить национально-культурным автономиям отдельное помещение для совместной и скоординированной деятельности.

Рекомендуется организовывать семейные вечера-смотри, различные конкурсы, поощряя к участию интернациональные семьи. Для пропаганды таких мероприятий финальные этапы конкурсов могли бы проходить на больших концертных площадках (Национальном театре, Доме народного творчества). Такие мероприятия способствуют популяризации здорового образа жизни, семейных и межкультурных ценностей.

**Тюменская область.** Результаты массового опроса в Тюмени не подтвердил распространенную точку зрения о том, что межэтническая конфликтность напрямую зависит от напряженности на региональном рын-

ке труда. В Тюменской области, для которой характерен высокий уровень экономического развития и высокая потребность в трудовых ресурсах, фактически нет проблемы ограничения трудовой миграции, зато присутствует этническая напряженность в частной сфере. Исследование показало, что такая напряженность довольно высока, прежде всего, в индивидуальных установках респондентов на межличностные отношения.

Для профилактики межнациональной напряженности в Тюмени органам государственной власти и местного самоуправления следует рекомендовать:

Разработать программу просветительских мероприятий для населения региона (включая школы и студенческую аудиторию), рассказывающих о сложном национальном составе населения региона. При этом необходимо сделать упор на том, что многонациональный состав региона сложился еще в середине 60-х гг. XX в., на начальном этапе нефтегазового освоения Западной Сибири. В экономически сильном регионе просветительский лейтмотив «дружного и при этом разнонационального населения» был бы очень кстати. Этому же должна способствовать социальная реклама. В рамках просветительской деятельности, скажем, в циклах телепередач, следует представить повседневную жизнь мигрантов, рассказать об их совместном с жителями Тюмени труде и быте.

Необходима целенаправленная профилактическая работа с молодежью, в особенности – с националистически ориентированными группами. Националистическая молодежь зачастую открыто проявляет нетерпимость к приезжим и именно – к трудовым мигрантам. В качестве профилактики необходимо проводить в студенческой среде специальные психологические тренинги по вытеснению негативных стереотипов, появляющихся в отношении лиц иной национальности и религии.

Необходимо создание дискуссионных публичных площадок – в СМИ, включая электронные, по актуальным этнонациональным и этноконфессиональным темам. Формирование таких площадок правильнее

было бы поощрять посредством грантов, учреждаемых региональными и муниципальными властями на конкурсной основе. При этом в состав исполнителей и аудитории нужно привлекать разных участников, а не ограничиваться представителями национально-культурных автономий и религиозных организаций. Для трудовых мигрантов и представителей национальных меньшинств необходимо создавать консультативные службы, а при органах государственного и муниципального управления – и «горячие линии» для решения неотложных вопросов в сфере личной безопасности, вопросов правового, бытового, культурного характера, а также, вопросов связанных с проблемами занятости.

**Удмуртия.** Материалы исследования демонстрируют неготовность значительной части местного населения к приезду мигрантов на территорию Удмуртии, прежде всего, в ее главный город Ижевск. В республике сохраняется достаточно высокий уровень мигрантофобии, при отсутствии системной интеграционной политики со стороны федерального центра и внятного информационного освещения позитивных составляющих миграции возможен дальнейший рост общественного неприятия к мигрантам, особенно в отношении гастарбайтеров.

Республиканским и муниципальным органам власти следует проводить дифференцированную политику в отношении новых этнических сообществ. Необходимо учитывать особенности групп мигрантов, так как некоторые из них отличаются высоким уровнем самоорганизации и стремлением к своеобразным формам адаптации. Не следует способствовать анклавному расселению мигрантов в городах и сельских поселениях, их самоизоляции, отрыву от социальной и общественной жизни. Наоборот, важны специальные мероприятия, нацеленные на совместную деятельность мигрантов и местного населения как в трудовой, так и в досуговой сферах. Следует учитывать, что проблемы трудовой миграции, связанной с притоком в регион людей иной культуры и иных ценностных ориентаций, не являются

сугубо техническими проблемами миграционных служб и принимающих работодателей. Это также проблемы общественные, воспитательные, образовательные как для самих мигрантов, так и для местного населения.

Республиканской экономике необходима модернизация, поэтому требуются качественное и количественное расширение регионального рынка труда, новые рабочие места, новые возможности социальной мобильности. Это с одной стороны, позволит снизить отток из республики квалифицированных кадров, а с другой, снизит нездоровую конкуренцию на рынке труда, оздоровит взаимоотношения местного населения с гастарбайтерами.

В то же время необходимо расширять «культурный горизонт» взаимного восприятия мигрантов и местного населения (через систему образования, средства массовой информации, культурно-просветительские организации, НКО), необходим этнографический «ликбез», знакомство с традициями и обычаями друг друга, нужны общие массовые культурные мероприятия и праздники. Необходимо стимулировать деятельность этнических общин (землячеств), направленную на реализацию совместных с местным населением и праздников, и социально значимых проектов.

С целью оперативного разрешения конфликтных ситуаций в городах и районах республики необходимо готовить заранее специалистов и переговорные площадки, поддерживать диалоговые формы взаимодействия мигрантов с государственными правоохранительными органами, представителями власти и местного самоуправления.

Следует рекомендовать научным и учебным заведениям республики усилить исследования социальных и культурных аспектов миграции населения, вопросов адаптации и интеграции мигрантов и местного населения.

Реальный путь укрепления в республике доброжелательной межэтнической атмосферы - это публикации в СМИ, передачи

на радио и телевидение об успешных, социально-ответственных предпринимателях, о талантливых учителях, врачах, ученых, строителях, организаторах производства из числа представителей кавказских, среднеазиатских и иных народов ближнего и дальнего зарубежья. Это нужно делать регулярно, но не нарочито.

Исследование показало, что путь к социальному миру, без этнических, религиозных и иных конфликтов, лежит именно через взаимные адаптационные усилия – мигрантов, властей, СМИ, гражданского общества.

**Чувашия.** В мероприятиях по реализации национальной (этнической) политики, прежде всего в республиках и больших российских городах, предусмотреть обязательный раздел по формированию общероссийской идентичности;

У местного населения следует формировать положительные представления о трудовых мигрантах, уроженцах Кавказа и Средней Азии путем публикации материалов в печатных изданиях, в т.ч. электронных, выпусках передач на радио, телевидении об их вкладе в экономику страны, региона, конкретной отрасли, конкретного предприятия. Следует распространять информацию о культуре, традициях новых групп населения. Подрастающему поколению нужно рассказывать о недавнем прошлом страны и региона, времени, когда действовали всесоюзные комсомольские стройки (в Чувашии – тракторный завод, ГЭС). Поскольку это имеет непосредственное отношение к укреплению общегражданской идентичности, в Чувашии следует предусмотреть финансирование такой информационной работы в рамках государственного заказа по линии Минкультуры и Мининформполитики.

Необходимо размещать социальную рекламу многонациональности и многокультурности населения города, региона, страны, используя сюжеты о совместной работе и учебе людей разной культуры, религии, языка. Например, тиражировать фотографии детей, студентов разных национальностей на фоне г. Чебоксары с над-

писью – «Это наш город», или «Мы любим Чебоксары (Саранск, Москву и т. д.).

В школьных учебниках, начиная с книг для младших классов, следует представлять материалы, отражающие полиэтничность населения региона и страны. Например, в качестве иллюстраций изображать представителей разных народов, элементы их материальной культуры, а в книгах для чтения – рассказы, сказки разных народов. Необходимо проводить детские и юношеские конкурсы (рисунков, сочинений и др.) на тему многонациональности и многокультурности, организовывать тематические вечера по истории и культуре различных народов. В летних детских лагерях труда и отдыха необходимо знакомить детей и подростков с историей и культурой разных народов путем непосредственного участия самих детей в проведении тематических вечеров народной кухни, народного танца, народной сказки, народного театрализованного представления.

Полезно организовывать конкурсы на лучшую книгу, фильм, телерепортаж об истории и культуре людей, заселявших ре-

гион в прошлой и недавней истории, участии представителей разных национальностей в важных общезначимых событиях.

Руководители и активисты национально-культурных объединений уроженцев Кавказа, Средней Азии и др. регионов и государств, с целью преодоления негативных стереотипов в отношении приезжих, должны иметь возможность представлять широкой общественности информацию об истории и культуре этих регионов, о жизни и проблемах мигрантов, о социальной и культурной деятельности самих мигрантских организаций.

Вузам гуманитарного профиля рекомендуется усилить или инициировать исследовательскую работу в сфере межэтнических отношений, включив в поле зрения изучение особенности быта и культуры приезжего населения. Специалисты этнологи, социологи, историки, краеведы должны иметь возможность представлять результаты исследований широкой общественности, в особенности, если эти исследования затрагивают тему социального мира и гражданского единства.

## Инструментарий исследования

### Анкета для массового опроса о занятости и безработице

*Опрашиваются лица 18 лет и старше*

*БЕЗ УКАЗАНИЯ фамилии, имени, отчества, должности*

1. \* **Проживаете ли Вы постоянно в этом городе или поблизости от него 2 года или более?** *(Наличие постоянной или временной регистрации в документах не имеет значения)*
  - 1). Да
  - 2). Нет → Спасибо за внимание! *[закончить опрос]*
  
2. **Обращались ли Вы за последние 2 года в службы занятости с целью найти работу?**
  - 1). Да
  - 2). Нет
  
3. **Искали ли Вы за последние 2 года подходящую работу самостоятельно или через знакомых?**
  - 1). Да
  - 2). Нет
  
4. **Меняли ли Вы за последние 2 года место работы?**
  - 1). Да, один раз
  - 2). Да, более одного раза
  - 3). Нет
  
5. **Случалось ли Вам за последние 2 года терять место работы?**
  - 1). Да, один раз
  - 2). Да, более одного раза
  - 3). Нет
  
6. \* **Если Вы за последние 2 года меняли место работы, то каковы основные причины?** *(укажите один ответ)*
  - 1). Нужны средства на жизнь
  - 2). Необходима более высокая зарплата
  - 3). Необходима работа по специальности
  - 4). Мне нужен карьерный и профессиональный рост
  - 5). Затрудняюсь ответить
  
7. \* **Если за последние 2 года Вы лишились места работы, то каковы основные причины?** *(укажите один ответ)*
  - 1). По возрасту или по состоянию здоровья
  - 2). Не сработались с другими сотрудниками
  - 3). Мое место занял приезжий
  - 4). Другая причина
  - 5). Затрудняюсь ответить
  
8. **В настоящее время имеете ли Вы постоянное место работы или постоянный заработок?**
  - 1). Да

2). Нет → [переход к вопросу 10]

**9. Возникают ли у Вас опасения, что можете потерять постоянное место работы или постоянный заработок?**

- 1). Иногда возникают
- 2). Часто возникают
- 3). Нет, не возникают
- 4). Затрудняюсь ответить

**10. Если бы так случилось, что Вы потеряли постоянное место работы или постоянный заработок, какие возможные причины? (укажите один ответ)**

- 1). Возраст или по состоянию здоровья
- 2). Трудовой конфликт
- 3). Мое место займет приезжий
- 4). Другая причина
- 5). Затрудняюсь ответить

**11. Что для Вас важнее: получать хорошую зарплату или продвигаться по службе (занимать более высокие должности)? (укажите один ответ)**

- 1). Получать хорошую зарплату
- 2). Продвигаться по службе
- 3). И то, и другое
- 4). Ни то, ни другое
- 5). Затрудняюсь ответить

**12. Если Вы хотели бы продвигаться по службе, то какие существуют препятствия? (укажите один ответ)**

- 1). Не хочу продвижения по службе
- 2). Препятствий для продвижения по службе у меня нет
- 3). Есть препятствия по возрасту или по состоянию здоровья
- 4). Более высокие должности получают приезжие
- 5). Другая причина
- 6). Затрудняюсь ответить

=====

**На следующие вопросы дайте, пожалуйста, ответы в виде цифры от 0 до 10**

**A1.** В Вашем городе из каждых 10 уборщиков улиц, какое количество мигрантов Вам кажется допустимым?

1). Цифра: \_\_\_\_ [*если опрашиваемый говорит: "Не имеет значения", значит ответ «10»*]

**A2.** Тема этого вопроса для Вас – очень важная, не очень важная или совсем не важная?

1). Очень важная	3). Совсем не важная
2). Не очень важная	4). Затрудняюсь ответить

**B1.** В Вашем городе из каждых 10 рабочих-строителей, какое количество мигрантов Вам кажется допустимым?

1). Цифра: \_\_\_\_ [*"Не имеет значения" = 10*]



Инструментарий исследования

**B2.** Тема этого вопроса для Вас – очень важная, не очень важная или совсем не важная?

1). Очень важная	3). Совсем не важная
2). Не очень важная	4). Затрудняюсь ответить

**C1.** В Вашем городе из каждых 10 водителей общественного транспорта, какое количество мигрантов Вам кажется допустимым?

1). Цифра: \_\_\_\_ [*“Не имеет значения” = 10*]

**C2.** Тема этого вопроса для Вас – очень важная, не очень важная или совсем не важная?

1). Очень важная	3). Совсем не важная
2). Не очень важная	4). Затрудняюсь ответить

**D1.** В Вашем городе из каждых 10 полицейских, какое количество выходцев с Кавказа Вам кажется приемлемым?

1). Цифра: \_\_\_\_ [*“Не имеет значения” = 10*]

**D2.** Тема этого вопроса для Вас – очень важная, не очень важная или совсем не важная?

1). Очень важная	3). Совсем не важная
2). Не очень важная	4). Затрудняюсь ответить

**E1.** Из 10 кандидатов на пост главы Вашего города, сколько выходцев с Кавказа Вам кажется приемлемым?

1). Цифра: \_\_\_\_ [*“Не имеет значения” = 10*]

**E2.** Тема этого вопроса для Вас – очень важная, не очень важная или совсем не важная?

1). Очень важная	3). Совсем не важная
2). Не очень важная	4). Затрудняюсь ответить

**F1.** Из каждых 10 руководителей предприятий Вашего города, сколько выходцев с Кавказа Вам кажется предпочтительным?

1). Цифра: \_\_\_\_ [*“Не имеет значения” = 10*]

**F2.** Тема этого вопроса для Вас – очень важная, не очень важная или совсем не важная?

1). Очень важная	3). Совсем не важная
2). Не очень важная	4). Затрудняюсь ответить

**G1.** В Вашем городе из каждых 10 студентов, какое количество выходцев из республик Кавказа Вам кажется предпочтительным?

1). Цифра: \_\_\_\_ [*“Не имеет значения” = 10*]

**G2.** Тема этого вопроса для Вас – очень важная, не очень важная или совсем не важная?

Инструментарий исследования

1). Очень важная	3). Совсем не важная
2). Не очень важная	4). Затрудняюсь ответить

**Н1.** В Вашем городе из каждых 10 школьников, какое количество детей трудовых мигрантов Вам кажется приемлемым?

1). Цифра: \_\_\_\_ [*“Не имеет значения” = 10*]

**Н2.** Тема этого вопроса для Вас – очень важная, не очень важная или совсем не важная?

1). Очень важная	3). Совсем не важная
2). Не очень важная	4). Затрудняюсь ответить

**Л1.** Представьте, что трое ваших родственников заключили брак и имеют свои семьи или собираются заключить брак. Из этих трех случаев, какое количество браков с кавказцами вам кажется приемлемым? С цыганами? С трудовыми мигрантами? **На этот вопрос дайте ответы в виде цифры от 0 до 3**

	Цифра <i>[“Не имеет значения” = 3]</i>
1. С кавказцами	
2. С цыганами	
3. С трудовыми мигрантами	

**Л2.** Тема этого вопроса для Вас – очень важная, не очень важная или совсем не важная?

1). Очень важная	3). Совсем не важная
2). Не очень важная	4). Затрудняюсь ответить

**К1.** Из 10 обращений к врачам, в скольких случаях Вы бы предпочли врача кавказского происхождения?

1). Цифра: \_\_\_\_ [*“Не имеет значения” = 10*]

**К2.** Тема этого вопроса для Вас – очень важная, не очень важная или совсем не важная?

1). Очень важная	3). Совсем не важная
2). Не очень важная	4). Затрудняюсь ответить

**Л1.** Из каждых 10 людей, встречаемых на улицах Вашего города, в скольких случаях незнание русского языка Вы бы назвали допустимым?

1). Цифра: \_\_\_\_ [*“Не имеет значения” = 10*]

**Л2.** Тема этого вопроса для Вас – очень важная, не очень важная или совсем не важная?

1). Очень важная	3). Совсем не важная
2). Не очень важная	4). Затрудняюсь ответить

Инструментарий исследования

**M1.** Если бы на телевидении появились программы на языках, которые Вы не знаете, то из каждых 10 программ, какое количество на других языках Вы бы назвали допустимым?

1). Цифра: \_\_\_\_ [*“Не имеет значения” = 10*]

**M2.** Тема этого вопроса для Вас – очень важная, не очень важная или совсем не важная?

1). Очень важная	3). Совсем не важная
2). Не очень важная	4). Затрудняюсь ответить

**N1.** Представьте, что в связи с Вашей работой нужно поддерживать деловые отношения с 10 людьми. Какое количество среди них Вы бы предпочли, чтобы они были кавказцами? Цыганами? Трудовыми мигрантами?

	Цифра <i>[“Не имеет значения” = 10]</i>
1. Кавказцы	
2. Цыгане	
3. Трудовые мигранты	

**N2.** Тема этого вопроса для Вас – очень важная, не очень важная или совсем не важная?

1). Очень важная	3). Совсем не важная
2). Не очень важная	4). Затрудняюсь ответить

**O1.** Представьте, что у Вас 10 хороших друзей и знакомых. Какое количество среди них могло бы быть кавказцев? Цыган? Трудовых мигрантов?

	Цифра <i>[“Не имеет значения” = 10]</i>
1. Кавказцы	
2. Цыгане	
3. Трудовые мигранты	

**O2.** Тема этого вопроса для Вас – очень важная, не очень важная или совсем не важная?

1). Очень важная	3). Совсем не важная
2). Не очень важная	4). Затрудняюсь ответить

**P1.** Чтобы найти улицу или дом, Вам может понадобиться помощь прохожих. Из 10 прохожих (мужчин или женщин), в скольких случаях Вы предпочтете обратиться к кавказцам? К цыганам? К трудовым мигрантам?

	Цифра <i>[“Не имеет значения” = 10]</i>

Инструментарий исследования

1. Кавказцы	
2. Цыгане	
3. Трудовые мигранты	

**P2.** Тема этого вопроса для Вас – очень важная, не очень важная или совсем не важная?

1). Очень важная	3). Совсем не важная
2). Не очень важная	4). Затрудняюсь ответить

**Q1.** В магазине или на рынке из каждых 10 покупателей, сколько кавказцев для Вас было бы привычным?

1). Цифра: \_\_\_\_ [*“Не имеет значения” = 10*]

**Q2.** Тема этого вопроса для Вас – очень важная, не очень важная или совсем не важная?

1). Очень важная	3). Совсем не важная
2). Не очень важная	4). Затрудняюсь ответить

**R1.** В магазине или на рынке из каждых 10 продавцов, сколько кавказцев для Вас было бы привычным?

1). Цифра: \_\_\_\_ [*“Не имеет значения” = 10*]

**R2.** Тема этого вопроса для Вас – очень важная, не очень важная или совсем не важная?

1). Очень важная	3). Совсем не важная
2). Не очень важная	4). Затрудняюсь ответить

**S1.** Представьте, что Вы находитесь в городском автобусе. Из 10 пассажиров (мужчин или женщин), сколько кавказцев для Вас было бы привычно? Сколько цыган? Сколько трудовых мигрантов?

	Цифра <i>[“Не имеет значения” = 10]</i>
1. Кавказцев	
2. Цыган	
3. Трудовых мигрантов	

**S2.** Тема этого вопроса для Вас – очень важная, не очень важная или совсем не важная?

1). Очень важная	3). Совсем не важная
2). Не очень важная	4). Затрудняюсь ответить

**T1.** Представьте, что Вы направляетесь в туристическую поездку с группой из 10 незнакомых людей. Сколько кавказцев в такой группе Вы бы предпочли?

1). Цифра: \_\_\_\_ [*“Не имеет значения” = 10*]

---

**T2.** Тема этого вопроса для Вас – очень важная, не очень важная или совсем не важная?

---

1). Очень важная	3). Совсем не важная
2). Не очень важная	4). Затрудняюсь ответить

**Сведения об опрашиваемом**

13. \* **Пол опрашиваемого:** М / Ж

14. \* **Год рождения** (четыре цифры): \_\_\_\_\_

15. \* **Ваше образование:**

- 1). Без образования или начальное
- 2). Среднее
- 3). Среднее специальное
- 4). Высшее

16. **На каких других языках кроме русского Вы говорите в семье или на работе?**

---

17. \* **Национальность (укажите по желанию). Можно указать несколько ответов:**

---

18. **Вы родились в этом регионе, в другом регионе или в другом государстве?**

- 1). Этот регион (обл./респ./край)
- 2). Другой регион
- 3). Другое государство

19. **Если в этом регионе Вы проживаете не с рождения, как давно сюда приехали?**

- 1). Не менее двух лет
- 2). До пяти лет
- 3). Свыше пяти лет
- 4). Нет ответа

20. **Как вы оцениваете свое материальное положение? (укажите один ответ)**

- 1). Материальное положение хорошее.
- 2). Затруднительное.
- 3). Тяжелое.
- 4). Затрудняюсь ответить

21. **Укажите Ваше основное занятие**

- 1). Работаю
- 2). Учусь
- 3). Безработный
- 4). Иное

*Благодарим Вас за участие в исследовании!*

**Анкета для интервью экспертов**

**Просим Вас выступить в роли эксперта!**

[Наименование организации] изучает вопросы занятости, миграции и межнациональных отношений.

Ответьте, пожалуйста, на вопросы короткого интервью.

Если Вы считаете, что ответы должны быть анонимными, не заполняйте сведения о себе в конце анкеты или укажите их частично.

**1. Как Вам кажется, в Вашем городе за последние несколько лет ситуация на местном рынке труда скорее обострилась, в целом не изменилась или скорее улучшилась?** (укажите один ответ)

- 1). Скорее обострилась
- 2). В целом не изменилась
- 3). Скорее улучшилась
- 4). В отдельных случаях обострилась, а в отдельных – улучшилась
- 5). Другое (что именно?) \_\_\_\_\_
- 6). Затрудняюсь ответить

**2. Укажите, пожалуйста, в каких отраслях, на каких предприятиях, в каких направлениях коммерции наиболее высока конкуренция за рабочие места в Вашем городе?** (дайте ответ по каждому пункту)

- 1). Отрасли (укажите) \_\_\_\_\_
- 2). Предприятия (укажите) \_\_\_\_\_
- 3). Направления коммерции (укажите) \_\_\_\_\_
- 4). В нашем городе нет конкуренции за рабочие места

**3. Каким в Вашем городе было в последние годы влияние мигрантов на ситуацию с занятостью – значительным или незначительным?** (укажите один ответ)

- 1). Влияние было значительным
- 2). Влияние было незначительным
- 3). Другое (что именно?) \_\_\_\_\_
- 4). Затрудняюсь ответить

**4. Это влияние мигрантов на ситуацию с занятостью было скорее отрицательным или скорее положительным?** (укажите один ответ)

- 1). Скорее отрицательное
- 2). Скорее положительное
- 3). И так, и так
- 4). Другое (что именно?) \_\_\_\_\_
- 5). Затрудняюсь ответить

**5. Как Вам кажется, из тех рабочих мест, которые могли бы занимать местные жители, мигранты занимают значительную часть, незначительную часть или мигранты вообще не занимают такие места?** (укажите один ответ)

- 1). Значительную часть рабочих мест
- 2). Незначительную часть рабочих мест
- 3). Вообще не занимают такие рабочие места
- 4). Другое (что именно?) \_\_\_\_\_
- 5). Затрудняюсь ответить

**6. Возникают ли в связи с мигрантами конфликты в трудовой сфере?**

- 1). Да, редко
- 2). Да, часто
- 3). Нет
- 4). Затрудняюсь ответить

**7. Если в трудовой сфере конфликты в связи с мигрантами возникают, то в каких отраслях, на каких предприятиях, в каких направлениях коммерции? (дайте ответ по каждому пункту)**

- 1). Отрасли (укажите) \_\_\_\_\_
- 2). Предприятия (укажите) \_\_\_\_\_
- 3). Направления коммерции (укажите) \_\_\_\_\_

**8. Бывает ли, что средства массовой информации сообщают о том, что мигранты занимают в Вашем городе выгодные рабочие места, а местным жителям эти места не достаются? (укажите один ответ)**

- 1). Да
- 2). Нет
- 3). Другое (что именно?) \_\_\_\_\_
- 4). Затрудняюсь ответить

**9. Как Вам кажется, средства массовой информации сообщают о мигрантах в Вашем городе больше позитивной информации, больше негативной или больше нейтральной? (укажите один ответ)**

- 1). Больше позитивной
- 2). Больше негативной
- 3). Больше нейтральной
- 4). Другое (что именно?) \_\_\_\_\_
- 5). Затрудняюсь ответить

**10. Перечислите, пожалуйста, основные сферы, где трудятся мигранты в Вашем городе и дайте оценку взаимоотношений местных жителей с этими мигрантами (пример оценок указан)**

№	Сферы, где трудятся мигранты (отрасли хозяйства, направления коммерции, предприятия, частный извоз, рынки и др.)	5 – отношения очень хорошие 4 – отношения хорошие 3 – отношения нейтральные 2 – отношения плохие 1 – отношения очень плохие
1		
2		
3		
4		
5		

**11. Мигранты каких национальностей трудятся в Вашем городе? Перечислите, пожалуйста, и дайте оценку взаимоотношений местных жителей с этими мигрантами**

№	Национальности мигрантов, либо страна происхождения, либо регион происхождения	5 – отношения очень хорошие 4 – отношения хорошие 3 – отношения нейтральные 2 – отношения плохие 1 – отношения очень плохие
1		
2		
3		
4		
5		

*Следующие вопросы адресованы только представителям администрации предприятия (организации), где проводится массовый опрос по другой анкете*

**12. За последние несколько лет на Вашем предприятии (организации) обновление кадрового состава составляло менее одной трети, менее половины или более половины сотрудников? (укажите один ответ)**

- 1). Менее одной трети
- 2). Менее половины
- 3). Более половины
- 4). Другое (что именно?) \_\_\_\_\_
- 5). Затрудняюсь ответить

**13. Ваше предприятие (организация) испытывает острый недостаток трудовых кадров, некоторый недостаток, либо недостатка трудовых кадров практически нет? (укажите один ответ)**

- 1). Острый недостаток
- 2). Некоторый недостаток
- 3). Недостатка трудовых кадров практически нет
- 4). Другое (что именно?) \_\_\_\_\_
- 5). Затрудняюсь ответить

**14. За последние несколько лет на Вашем предприятии (организации) средний заработок сотрудника считается в Вашем городе высоким, средним или низким? (укажите один ответ)**

- 1). Высокий
- 2). Средний
- 3). Низкий
- 4). Другое (что именно?) \_\_\_\_\_
- 5). Затрудняюсь ответить

*Благодарим Вас за участие в исследовании!*



## 1. Методология исследования

Цель данного исследования – проверить правильность распространенной точки зрения, согласно которой основной причиной этнической нетерпимости является миграция и связанная с ней безработица.

На основе наших предварительных исследований мы полагаем, что результаты опросов по данному проекту будут противоречить распространяемому через СМИ пониманию феномена межэтнической нетерпимости как результата конкурентной борьбы населения за рабочие места. Факторы, которые принято считать причиной возникновения этнической нетерпимости и препятствием к гражданскому единению, как нам представляется, таковыми не являются. Считается, например, что в экономически благополучных регионах Российской Федерации, где безработица не столь высока, уровень нетерпимости должен быть ниже. Однако, по данным нашего многолетнего мониторинга, уровень этнической нетерпимости как раз выше в богатых регионах и ниже – в относительно бедных, где наиболее низок по российским меркам уровень занятости.

Исследование реализуется в виде самостоятельно организуемых региональных опросов, в каждом по 300 респондентов и 40 экспертов.

**1.1. При проведении массового опроса** ставится задача выявить общественные взгляды и стереотипы на ситуацию в межэтнических отношениях в связи с обострением проблем занятости и затруднениями социальной мобильности населения.

Опрашивается население столиц (или крупного города) изучаемых регионов – лица 18 лет и старше, которые трудятся на обследуемых предприятиях (организациях). Состав респондентов формируется по выделенным категориям предприятий. Такие категории должны включать организации, представляющие органы государственной власти и местного самоуправления, бюджетные и акционерные организации (вне зависимости от формы собственности последних), малые коммерческие организации. Как отдельная категория, опрашиваются лица, обращающиеся в службы занятости. Подбор обследуемых предприятий в каждом городе опроса должен осуществляться по всему списку категорий, причем предприятия по каждой категории должны выбираться попарно – успешное (престижное, прибыльное) предприятие и неуспешное (не престижное, убыточное).

**1.2. Для опроса экспертов** используется полуформализованное интервью. Эксперты условно подразделены на категории. Эксперты подбираются как лица, которые по роду своих профессиональных, общественных или научных занятий связаны с решением проблем занятости, миграции, урегулированием межнациональных и религиозных отношений в городе, где проводится исследование.

Подбор экспертов осуществляется по категориям: представители органов государственной власти и местного самоуправления, сотрудники служб занятости, руководители обследуемых предприятий и организаций, научные работники, представители общественных организаций. Возможно также использовать для опроса следующие категории экспертов – сотрудники федеральной миграционной службы, депутаты областных, республиканских и муниципальных собраний, местные журналисты.

### 1.3. Используемая терминология

«Мигранты» в анкете массового опроса и экспертного опроса – это те, кого опрашиваемые сами воспринимают как мигрантов. Если опрашиваемый просит все же уточнить, тогда следует сказать: «Мигранты – любые приезжие на постоянное жительство или на заработки в наш город (из других районов или других российских регионов или других государств)».

«Кавказцы» в анкете массового опроса и экспертного опроса – это те, кого опрашиваемые сами воспринимают как таковых. Если опрашиваемый не понимает данного термина, можно уточнить: «Приезжие с Кавказа или их потомки».

## 2. Выборка исследования

Таблица 2.1. Численный состав выборки по городам опроса

город опроса	Выборочная совокупность	
	эксперты, чел.	респонденты, чел.
1. Город ....	40	300

Таблица 2.2. Типовой численный состав выборки респондентов для города по категориям предприятий

№ категории	Категории предприятий / организаций	количество организаций	количество респондентов, человек
1.	Организации, представляющие органы государственной власти	2	60
2.	Бюджетные организации	2	60
3.	Акционерные предприятия	4	120
4.	Коммерческая организация	1	30
5.	Безработные / ищущие работу (в службы занятости)	1	30
	<b>Итого</b>	<b>10</b>	<b>300</b>

Таблица 2.3. Типовой численный состав выборки для города по категориям экспертов

№	Категории эксперта	статус	количество экспертов, человек
1.	Представители органов государственной власти и местного самоуправления	обязательно	10
2.	Сотрудники служб занятости	обязательно	10
3.	Представители руководства обследуемых предприятий и организаций	обязательно	10 <sup>1</sup>
4.	Научные работники	обязательно	2
5.	Представители общественных организаций	обязательно	8
6.	Сотрудники федеральной миграционной службы	<i>возможно</i>	
7.	Депутаты	<i>возможно</i>	
8.	Журналисты	<i>возможно</i>	
	<b>Итого минимум</b>		<b>40</b>

## 3. Методика отбора и рекрута респондентов

<sup>1</sup> Количество не может быть изменено в меньшую сторону.

Респонденты в данном исследовании – лица 18 лет и старше, которые трудятся на обследуемом предприятии (организации), либо обращающиеся в службы занятости, и которые выбраны по установленным критериям (целевой выборке) с учетом определенных квот и ответили на формализованную анкету.

Состав респондентов формируется по 5 категориям предприятий / организаций из расчета 30 респондентов на каждую категорию (таблица 3.1.). Отклонение численности опрашиваемых от заданной в меньшую или большую сторону не может быть в каждой категории более чем на 5 человек.

Общее количество респондентов в каждом региональном исследовании составляет не менее 300 человек. Общее количество предприятий / организаций, в которых проводится исследование, составляет не менее 10 единиц.

Таблица 3.1. Категории предприятий / организаций для формализованного опроса

№ категории	Категории предприятий / организаций	количество организаций (минимум)	количество опрашиваемых, человек
1.	<b>А). Организация, представляющая органы государственной власти</b>	1	30
	<b>Б). Организация, представляющая органы местного самоуправления</b>	1	30
2.	<b>А). Бюджетная организация</b> (престижная и хорошо оплачиваемая работа, например, престижный вуз, престижная школа, больница)	1	30
	<b>Б). Бюджетная организация</b> (не престижная и мало оплачиваемая работа, например, не престижный вуз или школа, дошкольное учреждение, библиотека, музей)	1	30
3.	<b>А). Акционерное производство</b> (с высокими зарплатами - завод, стройка, транспортная организация и др.)	2	60
	<b>Б). Акционерное производство</b> (например, завод с малоэффективным или убыточным производством и относительно низкими зарплатами)	2	60
4.	<b>Коммерческие организации</b> (магазин – но не рынок, салон бытовых услуг, аптека и проч., можно СМИ) <sup>2</sup>	1	30
5.	<b>Безработные / ищущие работу</b> (лица, обращающиеся в службы занятости) <sup>3</sup>	1	30
	<b>Итого</b>	<b>10</b>	<b>300</b>

Следует стремиться, чтобы в выборку по разным предприятиям / организациям попало примерно равное количество респондентов 25 – 35 человек.

<sup>2</sup> Допускается опрос нескольких организаций с последующим объединением в одну условную «организацию».

<sup>3</sup> См. предыдущую сноску.

Допустимо проводить опрос на предприятиях с фактически малым количеством сотрудников (например, в мелких магазинах) при условии, что будут подобраны другие такие же однотипные предприятия, которые все вместе можно объединить в одно условное «предприятие» с общей численностью 25 – 35 человек (соответственно общее количество действительных предприятий / организаций в таком случае должно возрасти).

При опросе на каждом предприятии следует соблюдать следующие квоты:

- равные пропорции по полу (если обследуемая организация не состоит из сотрудников одного пола)

- равные пропорции по следующим возрастным группам (если в обследуемой организации нет возрастной специфики):

лица 18 – 29 лет

лица 30 – 49 лет

лица 50 лет и старше

- по возможности, следует контролировать равное присутствие в выборке работников среднего и низшего звена, например, высокой и низкой квалификации (исключение – категория предприятий №5). Например, в высшем учебном заведении следует опросить заведующего кафедрой или старшего преподавателя с одной стороны и лаборанта – с другой. Критерий «квалификация» применяется, когда на данном предприятии нет явной иерархии по должностям, например, в торговой точке есть продавцы, шоферы и грузчики (а администрация недоступна для опроса). В этом случае опрашивают пару шоферов более высокой и более низкой квалификации, либо по длительности их опыта работы, а среди продавцов и грузчиков – отбор пар по длительности опыта работы в таком качестве.

Респондентам на добровольной основе предлагается формализованная анкета. Все ответы фиксируются только как анонимные. Респондент ставится в известность о том, что опрос не связан со сбором персональных данных. А также о том, что руководство предприятия / организации не возражает против проведения опроса.

#### 4. Методика отбора экспертов

Эксперты в данном исследовании – лица, которые по роду своих профессиональных, общественных или научных занятий связаны с решением проблем занятости, миграции, урегулированием межнациональных и религиозных отношений в городе, где проводится исследование.

Экспертам предлагается полужормализованное интервью. Ответы фиксируются, по желанию опрашиваемого, с указанием его фамилии и должности, либо частично или полностью как анонимные. Получение информации от экспертов по телефону, по электронной почте или обычной почте допускается.

Итоговым документом опроса экспертов является заполненная в письменном виде форма экспертного интервью, включающая заполнение, как минимум, всех формализованных пунктов.

Общее количество экспертов в одном региональном исследовании составляет не менее 40 человек.

Состав экспертов формируется в городе, где проводится исследование по 8 категориям, из которых категории 1 – 5 являются обязательными. За счет добавления экспертов иных категорий (в т.ч. не предусмотренных в списке) можно снизить на 2-3 человека численность экспертов по каждой обязательной категории. Исключение составляет категория «3. Представители руководства обследуемых предприятий и организаций», численный состав которой является неизменным.

*Таблица 4.1. Категории экспертов для полужормализованного интервью*

№	Категории эксперта	статус	количество опрашиваемых, человек
1.	<b>Представители органов государственной власти и местного самоуправления</b> (уровень субъекта федерации, муниципальный – специалисты в области межнациональных отношений, по взаимодействию с общественными и религиозными организациями, по труду и занятости, по вопросам миграции, наименьший приоритет – по вопросам социального обеспечения)	обязательно	10
2.	<b>Сотрудники служб занятости</b> (государственных и коммерческих)	обязательно	10
3.	<b>Представители руководства обследуемых предприятий и организаций</b> (включая сотрудников кадрового отдела)	обязательно	10 <sup>4</sup>
4.	<b>Научные работники</b> , изучающие проблемы труда, социальных, этнических и миграционных процессов	обязательно	2
5.	<b>Представители общественных организаций</b> этнокультурной и миграционной направленности	обязательно	8
6.	<b>Сотрудники федеральной миграционной службы</b> (опционально)	возможно	
7.	<b>Депутаты</b> областных, республиканских и муниципальных собраний (опционально)	возможно	
8.	<b>Журналисты</b> , представляющие местные средства массовой информации (опционально)	возможно	
<b>Итого минимум</b>			40

## 7. Анкета контроля качества проведения полевых работ

### 7.1. Контроль качества интервью экспертов

Итоговым документом опроса экспертов является заполненная в письменном (бумажном) виде полуформализованная анкета экспертов.

Контроль качества проведения полуформализованного интервью экспертов осуществляется в 2 этапа.

**1 этап** – региональный, возлагается на региональных координаторов.

а) Проверить полуформализованные опросники после интервьюирования экспертов на предмет полноты ответов. Как минимум, все формализованные пункты опросника должны

<sup>4</sup> Количество не может быть изменено в меньшую сторону.

иметь метку, свидетельствующую о мнении эксперта, в противном случае интервью не является завершенным и не принимается руководством исследования.

б) Заполнить и направить по электронной почте таблицу о количестве полученных интервью экспертов – таблица 7.1.

в) Внести данные опроса экспертов в форму excel и направить по электронной почте.

Таблица 7.1. Количество полученных интервью экспертов в г. \_\_\_\_\_

№	Категории экспертов	количество по норме	количество фактически
1.	Представители органов государственной власти и местного самоуправления	10	
2.	Сотрудники служб занятости	10	
3.	Представители руководства обследуемых предприятий и организаций	10 <sup>5</sup>	
4.	Научные работники	2	
5.	Представители общественных организаций	8	
6.	Сотрудники федеральной миграционной службы		
7.	Депутаты		
8.	Журналисты		
9.	Другие (указать)		
	<b>Итого (минимальное количество - 40)</b>	40	

2 этап – централизованная проверка [текст в данном документе не приводится].

#### 7.2. Контроль качества массового опроса респондентов

Итоговым документом индивидуального опроса является заполненная в письменном (бумажном) виде формализованная анкета.

Контроль качества проведения массового опроса респондентов возлагается на региональных координаторов.

Таблица 7.2. Текущий контроль выборки массового опроса

№ категории предприятия	Наименование предприятия	Пол		Возраст, лет			Квалификация	
		м	ж	18 – 29	30 – 49	50 лет+	высокая	низкая

<sup>5</sup> Количество не может быть изменено в меньшую сторону.

а) Во время массового опроса региональный координатор контролирует интервьюеров на правильность исполнения задания по выборке, заполняя таблицу 7.2.

б) Проверяет факт посещения респондентом обследуемого предприятия.

в) Проверяет анкеты массового опроса респондентов на предмет полноты заполнения. Как минимум, 15 пунктов теста (пункт – пара вопросов, отмеченная одной буквой латинского алфавита), 7 обязательных вопросов анкеты, помеченные звездочкой, должны быть заполнены; кроме того, из других вопросов анкеты должны быть заполнены не менее 11 вопросов. В противном случае анкета считается аннулированной. Проверяет факт проведения опроса на обследуемом предприятии.

Таблица 7.3. Количество полученных анкет массового опроса в г. \_\_\_\_\_

№	Категории предприятий / организаций	количество организаций		количество опрошенных, чел.	
		план	факт	план	факт
1.	<b>А). Организация, представляющая органы государственной власти</b>	1		30	
	<b>Б). Организация, представляющая органы местного самоуправления</b>	1		30	
2.	<b>А). Бюджетная организация</b> (престижная и хорошо оплачиваемая работа, например, престижный вуз, престижная школа, больница)	1		30	
	<b>Б). Бюджетная организация</b> (не престижная и мало оплачиваемая работа, например, не престижный вуз или школа, дошкольное учреждение, библиотека, музей)	1		30	
3.	<b>А). Акционерное производство</b> (с высокими зарплатами - завод, стройка, транспортная организация и др.)	2		60	
	<b>Б). Акционерное производство</b> (например, завод с малоэффективным или убыточным производством и относительно низкими зарплатами)	2		60	
4.	<b>Коммерческие организации</b> (магазин, салон бытовых услуг, аптека и проч., можно СМИ) <sup>6</sup>	1		30	
5.	<b>Безработные / ищущие работу</b> (лица, обращающиеся в службы занятости) <sup>7</sup>	1		30	
<b>Итого</b>		<b>10</b>		<b>300</b>	

## 8. Маршрутный лист массового опроса

<sup>6</sup> Допускается опрос нескольких организаций с последующим объединением в одну условную «организацию».

<sup>7</sup> См. предыдущую сноску.

Маршрутные листы массового опроса составляются региональным координатором по количеству обследуемых предприятий (организаций) и в процессе опроса заполняется анкетером. Минимальное количество маршрутных листов на регион составляет 10 единиц.

Типовой маршрутный лист обследуемого предприятия включает:

- № категории предприятия / организации с указанием, где уместно «А» или «Б» (см. Таблица 3.1.)

- № предприятия / организации (присваивается региональным координатором)
- наименование и адрес обследуемого предприятия
- проверенные контактные телефоны
- описание, как добраться (при необходимости прилагается схема)
- контактные данные руководства предприятия или ответственных лиц, полученные после предварительного согласования с ними
- примерные сведения о том, где располагаются потенциальные респонденты, подходящие для формирования выборки
- список опрошенных респондентов с указанием контактного телефона для уточнения и проверки качества полученной анкеты и указанием регистрационного номера анкеты (см. образец таблица 8.1).

Таблица 8.1. Список опрошенных респондентов

Заполняется анкетером					Дата проверки (заполняется координатором)
№ предприятия / организации, где проведен опрос	№ анкетера	№ анкеты	Контактный телефон опрошенного	Дата опроса (число, месяц, год)	

## 10. Инструкция для проведения массового опроса

Цели исследования: изучение общественного мнения в городе \_\_\_\_\_ о перспективах занятости и безработицы.

Задачи исследования: выбрать предприятия и организации города и провести опрос работников этих предприятий по специальной анкете.

Методы проведения исследования: анкетирование методом обхода и очного опроса по определенным правилам выборки.

На каждом предприятии опрашивается 30 человек (либо несколько малых предприятий, где нет соответствующей численности, опрашиваются как одно предприятие<sup>8</sup>).

<sup>8</sup> См. документ «03\_Методика отбора и рекрута респондентов.doc», таблица 3.1.



Последовательность действий регионального координатора при проведении массового опроса:

1. Наметить список обследуемых предприятий / организаций по стандартным категориям (список категорий см.: «03\_Методика отбора и рекрута респондентов.doc»)
2. Согласовать список обследуемых предприятий с руководителем проекта (таблица 7.2, см. «07\_Анкета контроля качества проведения полевых работ.doc»); составить список анкетеров, присвоив им порядковые номера и распределив по списку обследуемых предприятий.
3. Осуществить контакты с руководством обследуемых предприятий накануне посещения предприятия исполнителем.
4. Составить официальное письмо на имя дирекции обследуемого предприятия с просьбой о содействии научному исследованию (см. ниже «Типовое письмо»).
5. Составить маршрутный лист для конкретных обследуемых предприятий (см. «08\_Маршрутный лист.doc»)
6. Составить для каждого предприятия примерное задание по выборке респондентов, руководствуясь «03\_Методика отбора и рекрута респондентов.doc»
7. Проинструктировать исполнителей о целях, задачах и методах проведения опроса; дать каждому исполнителю задание по выборке респондентов, маршрутный лист, инструкцию по заполнению анкеты массового опроса (см. инструкцию ниже). Предупредить анкетеров, что их работу будут проверять.
8. Направить исполнителей в намеченные организации, снабдив официальным письмом с просьбой о содействии научному исследованию.
9. В период проведения опроса контролировать правильность исполнения задания по выборке и, при необходимости, осуществить коррекцию задания по выборке (см. «07\_Анкета контроля качества проведения полевых работ.doc», таблица 7.2.).
10. Установить для исполнителей сроки сдачи заполненных в результате массового опроса анкет и маршрутных листов с заполненной таблицей списка опрошенных (см. «08\_Маршрутный лист.doc»).
11. Проверить полученные анкеты массового опроса по методике, включая проведение выборочного контрольного опроса (см. «07\_Анкета контроля качества проведения полевых работ.doc»).
12. Направить контрольные материалы руководству исследования (таблицы 7.2, 7.3, 8.1).
13. После согласования контрольных материалов с руководством исследования, произвести кодировку анкет и ввод материалов опроса в базу данных; направить электронный файл базы данных руководству исследования.

Типовое официальное письмо на имя дирекции обследуемого предприятия:

*Уважаемый \_\_\_\_\_!*  
*[Наименование региональной научной организации] проводит научное исследование по теме «Перспективы занятости и проблемы безработицы в городе \_\_\_\_\_».*

*Социологический опрос осуществляется анонимно – без указания фамилии, имени, отчества, должности. Всего необходимо опросить не более 30 сотрудников Вашей организации. Просим Вашего содействия. Образец социологической анкеты прилагается.*

Последовательность действий исполнителя (интервьюера) при проведении массового опроса:

1. Получить у координатора исследования маршрутный лист обследуемого предприятия и инструкцию по заполнению анкеты массового опроса (см. инструкцию ниже).
2. В согласованные с координатором сроки посетить руководство предприятия для вручения официального письма с просьбой о содействии научному исследованию и образца анкеты для массового опроса.
3. Приступить к проведению опроса сотрудников предприятия только после получения от руководства предприятия на то разрешения.
4. Получить информацию у руководства предприятия о том, где найти требуемых для опроса сотрудников, чтобы они подходили по возрастным характеристикам, полу, квалификации (согласно заданию по выборке).
5. При непосредственном выборе респондентов руководствоваться заданием по выборке, полученном у координатора исследования.
6. Сообщать региональному координатору по итогам рабочего дня о количестве опрошенных, согласно заданию по выборке.
7. Сдавать региональному координатору заполненные в результате массового опроса анкеты и маршрутные листы в установленные сроки.

#### **Инструкция по заполнению анкеты массового опроса**

Начинать опрос нужно с фразы: «Здравствуйте, мы изучаем общественное мнение на тему занятости и безработицы. Просим вас принять участие в опросе. Анкета полностью анонимная – мы не записываем ваше имя и фамилию. Опрос разрешен руководством вашей организации».

Опрашиваются только сотрудники обследуемого предприятия (организации) в возрасте 18 лет и старше (если возникает сомнение в том, что респондент слишком молод, следует узнать о возрасте до начала опроса).

Не имеет значения, на каких условиях работает сотрудник на данном предприятии, т.е. числится ли он в штате, по временному договору или устной договоренности с руководством.

Если сотрудник приехал в данный город менее двух лет назад, такие сотрудники не опрашиваются. Если сотрудник проживает в данном городе (или пригороде) постоянно 2 года и более, тогда он может попасть в число опрашиваемых. Не имеет значения, какая регистрация по месту жительства у него в документах и есть ли она в принципе.

На все вопросы (кроме вопроса о языках и национальности – в конце анкеты) можно дать только один ответ. Если опрашиваемый меняет точку зрения, исправления в анкете должны быть такими, чтобы было четко понятно, каков выбор респондента.

Ненавязчиво следует стремиться получить ответы на все вопросы. Для того чтобы респондент не утомлялся и не терял интереса, следует сказать в начале опроса, что анкета состоит из двух частей (на самом деле частей - три): в первой части – вопросы о работе, а во второй – игровой тест.

Беседа с опрашиваемым должна проводиться без присутствия и какого-либо участия третьих лиц.

По мере заполнения анкеты, опрашиваемый может высказывать комментарии. Эти комментарии также следует фиксировать здесь же. При этом можно сказать респонденту: «Вы так интересно комментируете, что я, пожалуй, запишу и это».

Когда завершены вопросы «о работе», можно объявить: «А сейчас переходим к игровому тесту. Теперь на каждый вопрос вы должны отвечать цифрой от 0 до 10».

Внимание! Следует учесть, что в одном из вопросов требуется указать цифру в меньшем интервале – от 0 до 3, т.к. речь идет о гипотетических родственниках опрашиваемого (вопрос J1<sup>9</sup>).

Игровой тест – это вопрос, который требует цифрового ответа. Возможно, что опрашиваемый дает не цифровой ответ, а высказывает суждения. Следует приводить его суждения к цифре, тогда уже на втором или третьем вопросе респондент приспосабливается к новым условиям. Например, на вопрос «В Вашем городе из каждых 10 уборщиков улиц, какое количество мигрантов Вам кажется допустимым?», может последовать ответ: «А я почему знаю!». Получив подобный ответ, нужно смело вслух переводить его в цифру: «Значит, Вам все равно? Тогда ставим максимальную цифру 10». Респондент, как правило, быстро понимает правила игры. Пускаться в объяснения вопросов теста не следует, более правильная стратегия – предлагать крайние ответы, провоцируя респондента принимать самостоятельные решения. В случае если респондент все равно затрудняется с ответом и не хочет назвать цифру (крайне редкий случай), тогда никакой метки не ставится. Внимание! Тест считается пройденным респондентом в случае заполнения не менее 15 пунктов, в ином случае анкета не учитывается и координатор ее не принимает.

Вопросы теста начинаются стереотипно: «В Вашем городе...», и повторять это постоянно не требуется.

Есть несколько вопросов теста, которые оформлены в виде таблицы – в каждой строке такой таблицы ответ должен быть независимым от ответа по другой строке. Например, пункт «N1. Представьте, что в связи с Вашей работой нужно поддерживать деловые отношения с 10 людьми. Какое количество среди них Вы бы предпочли, чтобы они были кавказцами? Цыганами? Трудовыми мигрантами?» В данном случае требуется отдельно указать мнение о желании поддерживать отношения с кавказцами (респондент может указать «10»), отдельно о желании иметь отношения с цыганами (респондент также вправе указать «10»), отдельно – о желании иметь отношение с трудовыми мигрантами (тоже возможен ответ «10»).

Не следует убеждать респондента думать над цифрой. Если он, например, говорит, что согласен, если из каждых 10 студентов все пусть будут выходцами с Кавказа, то это отношение респондента как раз и нужно фиксировать. Ни в коем случае не задавать ему встречные вопросы, дескать, а как же другие студенты – им ведь места в институтах не найдется.

В случае если респондент не понимает, о каких «десятках» людей его постоянно спрашивают, следует дать короткое пояснение. Например, по поводу пункта «G1», где речь идет о студентах, нужно просто настаивать на понимании респондентом фразы в таком пункте: «...из каждых 10 студентов». Или можно сказать респонденту: «Представьте, что вы часто встречаете разные группы студентов. Скажите, сколько из них могло бы быть [таких-то], чтобы студенты воспринимались вами положительно».

Смысл теста состоит в создании кратких проективных или вымышленных ситуаций и фиксации первой реакции респондента. Поэтому, например, если респондент говорит: вы спрашиваете меня о родственниках, но у меня таковых нет, то на это следует ответить: «Это как раз не важно, мы просто хотим узнать мнение людей на данную тему».

В пункте теста о языке телепрограммы (пункт M1) нужно именно ответить о телепрограммах на языках, которые респондент не знает, причем не имеет значения статус языка. Например, респондент, проживающий в Татарстане, но не владеющий государственным татарским языком, может отвечать о своем отношении к телепрограммам, которые ведутся на татарском языке.

---

<sup>9</sup> J1. Представьте, что трое ваших родственников заключили брак и имеют свои семьи или собираются заключить брак...

К каждому вопросу теста задается один и тот же вспомогательный вопрос: «Тема этого вопроса для Вас – очень важная, не очень важная или совсем не важная?» Респондент быстро привыкает к такому чередованию.

Третий раздел анкеты – это сведения о респонденте. Можно перейти к этому разделу словами: «В завершение скажите несколько слов о себе».

**Разъяснение терминов:** «Мигранты» в анкете массового опроса – это те, кого опрашиваемые сами воспринимают как мигрантов. Если опрашиваемый просит все же уточнить, тогда следует сказать: «Мигранты – любые приезжие на постоянное жительство или на заработки в наш город (из других районов или других российских регионов или других государств)».

«Кавказцы» в анкете массового опроса – это те, кого опрашиваемые сами воспринимают как таковых. Если опрашиваемый не понимает данного термина, можно уточнить: «Приезжие с Кавказа или их потомки». Если и это не помогает, можно перечислить: «Например, это армяне, азербайджанцы, чеченцы, осетины и многие другие».

Если у опрашиваемых возникают встречные вопросы, почему в тесте говорится о «кавказцах», «цыганах» и «мигрантах», можно пояснить: «Для опроса выбраны такие названия, которые часто обсуждаются в газетах, по телевидению, радио, в интернете».

В случае, когда опрос проводится на Кавказе и на Юге России, в тесте производится замена слова «кавказцы» на «выходцы из соседних республик Кавказа». Если опять же требуется объяснить респондентам, кто такие «выходцы из соседних республик Кавказа», следует сказать: «Выходцы – это те, кто переселился сюда из соседних регионов, либо из других государств».

## 11. Инструкция для проведения экспертного опроса

Цели исследования: изучение мнения экспертов в городе \_\_\_\_\_ о проблемах занятости, безработицы, миграции и межнациональных отношений.

Задачи исследования: провести интервью экспертов по специальной полуструктурированной анкете.

Методы проведения исследования: очное интервьюирование, допускается интервью по телефону и самостоятельное заполнение экспертами анкеты, допустимо использовать для пересылки электронную почту.

Общее количество экспертов в городе должно составлять минимум 40 человек, которые представляют 5 обязательных категорий. См. список категорий и количество экспертов по категориям: «02\_Выборка исследования.doc», таблица 2.3.

Последовательность действий регионального координатора при проведении опроса экспертов:

14. Наметить список организаций по стандартным категориям, которые представляют эксперты (список категорий см.: «02\_Выборка исследования.doc», таблица 2.3.)
15. Составить список экспертов в каждой категории.
16. Осуществить контакты с возможными экспертами накануне посещения предприятия исполнителем.
17. Составить официальное письмо на имя эксперта, либо в безличной форме (и при необходимости, на имя дирекции организации с просьбой о содействии научному исследованию (см. ниже «Типовое письмо»).
18. Составить маршрутный лист по списку экспертов

19. Проинструктировать исполнителей о целях, задачах и методах проведения интервьюирования экспертов; дать каждому исполнителю, маршрутный лист, инструкцию по заполнению интервью опроса экспертов (см. инструкцию ниже).
20. Направить исполнителей в намеченные организации, снабдив официальным письмом с просьбой о содействии научному исследованию.
21. Установить для исполнителей сроки сдачи заполненных в результате опроса экспертов анкет.
22. Проверить полученные анкеты опроса экспертов по методике (см. 07\_Анкета контроля качества проведения полевых работ.doc). В конце каждой анкеты эксперта региональный координатор вносит номер категории эксперта в строке «категория №» (из таблицы 4.1. Категории экспертов для полуформализованного интервью). Наличие такого номера означает, что анкета проверена и принята региональным координатором.
23. Направить контрольные материалы руководству исследования.

Типовое официальное письмо на имя дирекции обследуемого предприятия:

*Уважаемый \_\_\_\_\_!*  
*Просим Вас выступить в роли эксперта!*  
*[Наименование организации] изучает вопросы занятости, миграции и межнациональных отношений.*  
*Ответьте, пожалуйста, на вопросы короткого интервью.*

Последовательность действий исполнителя (интервьюера) при проведении опроса экспертов:

8. Получить у координатора исследования маршрутный лист и инструкцию по заполнению анкеты опроса экспертов (см. инструкцию ниже).
9. В согласованные с координатором сроки посетить экспертов для вручения официального письма с просьбой об участии в научном исследовании и производства опроса.
10. Сообщать региональному координатору по итогам рабочего дня о количестве опрошенных экспертов.
11. Сдавать региональному координатору заполненные в результате опроса экспертов анкеты в установленные сроки.

### **Инструкция по заполнению анкеты опроса экспертов**

На все вопросы или подвопросы анкеты можно дать только один ответ. Если опрашиваемый меняет точку зрения, исправления в анкете должны быть такими, чтобы было четко понятно, каков выбор эксперта.

Ненавязчиво следует стремиться получить ответы на все вопросы.

Хорошая ситуация, если эксперт, отвечая на анкету, высказывает комментарии. Эти комментарии также следует фиксировать. Если эксперт заполняет анкету самостоятельно, он может вписывать комментарии либо в самой анкете, либо на отдельном листе, указывая номера вопросов, к которым пишутся комментарии.

По завершении интервью, следует спросить, можно ли будет, если возникнут вопросы по анкете, еще раз связаться с экспертом и уточнить удобное время и контактные данные.

Для представителей администрации предприятия (организации), где проводится массовый опрос предусмотрено несколько дополнительных вопросов, о чем указывается в анкете.

ISBN 978-5-4211-0105-5



Подписано к печати 10.10.2014 г.  
Формат 18х26,5 1/5  
Усл.печ.л. 30,7 Усл.кр.-отт. 28,1 Уч.-изд.л. 30,7  
Тираж 300 экз. Заказ N54

УОП ИЭА РАН  
Институт этнологии и антропологии Российской академии наук  
119991 Москва, Ленинский проспект, 32-А