
Павел Лисицын, Александр Степанов

ФОРМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НИЗКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ПРИНИМАЮЩИХ ОБЩЕСТВАХ (НА ПРИМЕРЕ ГРЕЦИИ, РОССИИ И ФРАНЦИИ)

Статья рассматривает формы взаимодействия между участниками процесса трудовой миграции: низкоквалифицированными внешними трудовыми мигрантами и работодателями в Греции, России и Франции. Эти страны характеризуются различной миграционной политикой, но сходны в том, что на их рынках труда присутствует значительное число низко- и неквалифицированных трудовых мигрантов. Эмпирический материал, который служит основой для анализа, собран в ходе серии исследований в девяти крупных городах (Москва, Санкт-Петербург, Иваново, Самара, Ростов-на-Дону, Тольятти; Афины, Салоники; Париж) в 2016–2017 гг. Авторами проведено 186 качественных фокусированных интервью с внешними трудовыми мигрантами, выполняющими низко- и неквалифицированную работу; с их работодателями; с представителями государственных учреждений, в чьи обязанности входит работа с мигрантами; с представителями посредников, введенных работодателями, трудовыми мигрантами или государством для отстаивания интересов соответствующих субъектов. Трудовые мигранты в России были гражданами Узбекистана и Таджикистана, трудовые мигранты во Франции – Марокко, Украины и России, в Греции – России и Украины. По характеру труда информанты представляли типичные сферы занятости мигрантов: строительство, текстильную индустрию, торговлю, сферу обслуживания. Отталкиваясь от различия между формальными (юридическими) и неформальными

Павел Петрович Лисицын – к. с. н., доцент, Санкт-Петербургский государственный университет; Санкт-Петербургский государственный экономический университет; Санкт-Петербург, Россия. Электронная почта: fox_sociology@mail.ru

Александр Михайлович Степанов – научный сотрудник, Санкт-Петербургский государственный экономический университет; ассистент, Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия. Электронная почта: 9160001@inbox.ru

правилами, реализующимися в повседневных практиках акторов, авторы выделяют практики и условия взаимодействия между трудовым мигрантом и работодателем, определяемые балансом социально-экономических интересов участников: (1) «серое» правовое поле для мигрантов; (2) спрос на неквалифицированную иностранную рабочую силу на средних и крупных предприятиях; (3) «мигрантизацию» секторов экономики с возможностью формирования этнических экономических ниш; (4) прекарное положение мигрантов на принимающей территории. Представленные формы взаимодействия не только закрепляются, воспроизводятся и транслируются в повседневных практиках, но и поддерживаются участниками, несмотря на их противоречие формальным юридическим правилам.

Ключевые слова: трудовая миграция, формальные и неформальные институты, прекариат, мигрантизация

DOI: 10.17323/727-0634-2018-16-4-611-626

Статья описывает результаты исследования, проведенного в Греции, России и Франции. Фокус исследовательского интереса направлен на взаимодействие трудового мигранта и работодателей, нанимающих их на работу. В статье анализируются типичные формы взаимодействия трудовых мигрантов и работодателей, предлагается объяснение причин возникновения различных форм взаимодействия, основанных на сочетании их интересов. Авторы уделяют внимание формальным правилам, определенным государством для приема и трудоустройства иностранной рабочей силы.

Взаимодействие между трудовыми мигрантами и принимающим сообществом является важной проблемой миграционных исследований. Страны бывшего СССР изучаются в этом разрезе наравне с другими национальными контекстами: потоки людей, перемещающихся через границы национальных государств в этом регионе, ставят перед учеными разнообразные исследовательские задачи (Резаев 2017): это и вопросы интеграции трудовых мигрантов в социокультурное пространство (см.: Ager, Strang 2008; Castles et al. 2002; Alba 1999), и социально-экономический анализ интеграции и адаптации мигрантов (см.: Малахов 2015; Emilsson 2015; Schneider, Kru 2014; Мукомель 2005).

В большей степени авторы ориентированы на изучение социально-экономического анализа адаптации мигрантов. Анализируются типичные формы взаимодействия между внешними (иностранцами) низко- и неквалифицированными трудовыми мигрантами и работодателями. Представленные формы взаимодействия закрепляются, воспроизводятся в повседневных практиках и поддерживаются участниками, несмотря на их противоречие формальным юридическим правилам. Подобная ситуация характерна для исследований миграции на постсоветском пространстве. В качестве примеров можно привести анализ взаимодействия мигрантов и государства

(Варшавер, Рочева 2016; Кондаков 2015); анализ эффективности исполнения миграционного законодательства (Тавровский 2015; Малахов 2010а, 2010б), а также отношение к нему самих мигрантов (Варшавер и др. 2017); исследования рынка труда (Винер, Тавровский 2009), характера условий труда мигрантов (Андреева 2017; Орлова 2017). Однако исследование типичных форм взаимодействия основных участников миграционного процесса остается малоисследованной областью.

Неоинституциональное понимание взаимодействия

Цель статьи состоит в том, чтобы выявить типичные паттерны повседневных взаимодействий низкоквалифицированных мигрантов в странах с разной миграционной политикой: России, Франции и Греции. Принимая во внимание то, что формальные правила взаимодействия могут отличаться от реальных практик, авторы рассматривают выявленные формы взаимодействия как неформальные в силу их оппозиции нормам права. Различение между формальными и неформальными правилами взаимодействия восходит к неоинституциональной традиции социально-экономического анализа: под первыми понимаются юридические нормы, под вторыми – социальные нормы и паттерны поведения, причем вторые не сводятся к первым (Норт 1993: 74).

Наш основной тезис – логика неформальных правил определяется не столько собственно формальными правилами и страхом перед санкциями при их невыполнении, сколько социально-экономическими интересами основных участников миграционного процесса – трудящихся мигрантов и работодателей. Типичные формы взаимодействия в этом случае складываются на основе поиска баланса интересов между акторами и определяют характер труда мигрантов и шире – их повседневную жизнь в принимающих обществах.

Таким образом, изучение взаимодействия включает выделение основных акторов миграционного процесса, понимаемых в универсализирующей терминологии марксистских категорий анализа. Наш анализ сосредотачивается на интересах и практиках основных участников миграционного процесса – мигрантов и работодателей, – отличающихся от интересов других участников, таких как дома национальностей и землячества, агентства по трудоустройству мигрантов, частные посредники. Их отличие от основных участников в том, что первые обладают собственными (классовыми) экономическими интересами в миграционном процессе, а дополнительные участники призываются основными для отстаивания этих интересов (Лисицын 2017).

Кроме того, исследование основано на универсализирующем сравнении, т.е. изучении одной и той же (универсальной) тенденции в ее разнообразных проявлениях в разных странах и обществах (Tilly 1984). География исследо-

вания обусловлена наличием значительного числа низко- и неквалифицированных трудовых мигрантов на рынках труда этих стран (Киселева 2015; Лисицын и др. 2013). Мы исходим из предположения, что именно это обстоятельство, а не особенности миграционного законодательства, будет играть решающую роль в определении типичных форм взаимодействия в выбранных странах. При анализе интересов мигрантов и работодателей мы будем опираться на категории из марксистской социальной аналитики – а именно, на категории прибавочной стоимости и капитала (Маркс 1973).

Эмпирическим материалом для статьи послужили исследования в шести городах России (Москва, Санкт-Петербург, Иваново, Самара, Ростов-на-Дону, Тольятти), двух городах Греции (Афины, Салоники) и одном городе Франции (Париж). Проведено 186 качественных фокусированных интервью с внешними трудовыми мигрантами, выполняющими низко- и неквалифицированную работу; с работодателями, их нанимающими; с представителями государственных институций, в чьи обязанности входит работа с мигрантами; с представителями «буферов» или посредников (Лисицын и др. 2011), введенных работодателями, трудовыми мигрантами или государством для отстаивания интересов. Трудовые мигранты в России – граждане Узбекистана и Таджикистана, трудовые мигранты во Франции – Марокко, Украины и России, в Греции – России и Украины. По характеру труда информанты представляли типичные сферы занятости мигрантов: строительство, текстильную индустрию, торговлю, сферу обслуживания. По результатам проведенных исследований могут быть выделены четыре типичные формы взаимодействия, характеристике которых и посвящено дальнейшее изложение.

«Серое» правовое поле

В России, Франции и Греции работодатели предпочитали работать именно с внешними трудовыми мигрантами. Все информанты подчеркивали, что их основным конкурентным преимуществом по отношению к местному населению является то, что мигранты работают «эффективнее». В чем же выражается эффективность работы трудового мигранта и как она сказывается на неформальных правилах взаимодействия? Приведем примеры конкретных кейсов в Иваново, Санкт-Петербурге, Афинах и Париже.

Цех ткацкой фабрики в Иваново занимается производством подушек. На производстве работают шесть швей, двое из них – граждане Узбекистана. Работодатель впервые нанял на работу внешнего трудового мигранта (Али – гражданин Узбекистана) два года назад. Али, проработав год на производстве, предложил работодателю нанять дополнительно к уже имеющимся шести работникам своего родственника из Узбекистана, поручившись, что тот будет хорошо работать. Работодатель согласился, объясняя свое согласие тем, что Али работает эффективнее, чем местные швеи (то есть затрачивает

меньшее время на производство продукта среднего качества), и тем, что Али может работать сверх обозначенного законом времени, если того требует производство.

В среднем рабочий день мигранта составляет 10 часов на протяжении всего периода их работы. Заработная плата каждого из шести работников одинакова и составляет шестьсот рублей в день. Первый раз работодатель нанял трудового мигранта в 2011 г., к 2013 г. из шести работающих на производстве швей двое были внешними мигрантами, в 2014 г. работодатель нанял третьего трудового мигранта, уже вместо швей из Иваново. Нанятые работодателем мигранты работают нелегально, официально на производстве по трудовым договорам оформлены только пять швей, являющихся гражданами России. Однако, взвешивая все потенциальные риски, работодатель считает выгодным нанимать иностранных рабочих.

Организация в Санкт-Петербурге занимается строительными работами. На должностях разнорабочих (в задачи которых входят вывоз песка из котлована под строительство, перенос тяжелых объектов, земельные и укладочные работы) работают шесть граждан Таджикистана и один гражданин Узбекистана. Вместе они составляют бригаду, нанятую официально по трудовому договору. Работодатель давно использует труд мигрантов, заработная плата каждого работника в бригаде составляет девятьсот рублей в день, за исключением одного работника, Тамира, который получает дополнительно 200 рублей в день за контроль над каждым членом коллектива. В его задачи входит организация труда бригады (своевременного прихода и ухода с работы, перерывов на обед и отдых, контроль над работой каждого из членов бригады). Работодатель предпочел внешних трудовых мигрантов местным работникам потому что так легче решать вопросы с переработкой сверх обозначенного законом времени. В среднем рабочий день трудового мигранта продолжается 10 часов.

Фирма в Афинах специализируется на продаже овощей на рынках города. На должностях продавцов работают внешние трудовые мигранты из Украины (г. Харьков). Фирма имеет девять торговых площадей в черте города. Все работники устроены официально. Заработная плата работника торговли составляет 55 евро (3 850 р.) в день. Работодатель предпочел внешних трудовых мигрантов местным работникам, как и в предыдущих случаях, в связи с возможностью легче решать вопросы с переработкой сверх обозначенного законом времени. Средний рабочий день трудового мигранта также составил 10 часов.

Организация в Париже предоставляет парикмахерские услуги. Из десяти работников – трое выходцы из Украины, один из России, один француз, двое из Алжира, трое из Марокко. Марокканец работает на должности уборщика, француженка на должности бухгалтера, россиянка и украинка на должностях администраторов, остальные работают парикмахерами. Только должность бухгалтера в компании предполагает удаленную работу, остальные работники

постоянно присутствуют на рабочем месте, кроме парикмахеров (их работа посменная). Салон открыт 20 часов в сутки, а средний рабочий день трудовых мигрантов составил девять часов. Из девяти работников, работающих не удаленно, шесть устроены официально, трое (два парикмахера и уборщик) работают без трудовых договоров, однако собираются получить вид на жительство во Франции и одновременно с ним разрешение на работу. Работодатель предпочитает труд внешних трудовых мигрантов в связи с сокращением издержек на оплату труда и в связи с возможностью организовать ненормированный рабочий день. Средняя заработная плата парикмахера составляет 250 (17 500 р.) евро в день, администраторов – 400 (30 000 р.) евро, уборщика – 110 евро (7 700 р.) в день.

Перечисленные кейсы являются типичными историями взаимодействия работодателей с трудовыми мигрантами во всех городах, где были проведены исследования. Во всех случаях преимуществами найма трудовых мигрантов для работодателей является увеличение рабочего дня и в отдельных случаях (строительство и производство реальных товаров) – эффективность работы мигранта в сравнении с местными. При этом работодатель нарушает законодательство страны приема мигрантов, выходя в «серое» правовое поле. Степень нарушения законодательства в исследованных примерах варьируется от полностью нелегального положения мигрантов, до частично легального устройства при незначительном нарушении трудового законодательства (например, удлинение рабочего дня).

В процессе исследования встречалось взаимодействие отличающиеся от обычных кейсов. Например, специализирующийся на торговле овощами работодатель из Салоники нанимает мигрантов официально, а в Москве работодатель, нанимающий на работу мигрантов в строительную фирму, не обеспечивает им и минимального официального статуса. Однако общие тенденции «серого» правового поля заметны в большинстве кейсов: оно является неотъемлемой частью повседневной жизни трудового мигранта и определяется через отношения между работодателем и работником, отличные от тех, что предполагаются законодательством (отсутствие трудового договора, продолжительность работы сверх законодательной нормы, выполнение обязанностей, не перечисленных в трудовом соглашении). Интервью с работодателями продемонстрировали, что экономические выгоды работодателя от помещения мигранта в «серое» поле превышают его риски от незаконного найма мигранта.

Вместе с тем работодатели утверждали, что переводить работника на полуполегаемое положение их вынуждает само государство. В России работодатели говорят: *«Я бы рад нанять работника легально и пробовал это сделать, но с государством очень сложно работать»*. В качестве помех для официального оформления трудовых мигрантов выделяли: увеличенное налогообложение при найме трудового мигранта, постоянные проверки ФМС и прочих государственных служб: *«У нас стоит только*

засветиться, нанять одного мигранта, и к тебе сразу нагрянут с проверками и ФМС, и пожарные, уж лучше вообще не заявлять о себе». Работодатели же во Франции и в Греции утверждали, что им не выгодно нанимать официально мигранта, так как сильно увеличится налоговое бремя:

Мы потеряем выгоду от его найма, все деньги уйдут на оплату его труда и налоги, а если напротив нас парикмахерская, где работают нелегально, они заберут клиентов, так как мы наши издержки обязаны будем вложить в стоимость (работодатель из Франции).

Другими словами, с одной стороны, именно работодатель является инициатором перевода мигранта в «серое» правовое поле, с другой стороны, зачастую и государство провоцирует к этому.

Интервью, проведенные с работниками-мигрантами, продемонстрировали, что все опрошенные были бы рады перейти на легальное положение. Однако нахождение в «сером» правовом поле дает им конкурентное преимущество при найме на работу, которое осознают работодатели и которое видят сами мигранты. Это конкурентное преимущество заключается в возможности удлинения рабочего дня: *«Я приехал сюда работать, мне пока, ничего больше не нужно... чем больше буду работать, тем лучше»*. Исследование, проводимое авторским коллективом в городах России, демонстрирует, что рабочий день для трудовых мигрантов, например, в Санкт-Петербурге составляет в среднем 10–12 часов, схожая ситуация наблюдается и в других городах. Указанное рабочее время существенно превышает государственные нормативы, что позволяет работодателю успешно получать дополнительную прибавочную стоимость, а мигранту – конкурировать при найме на работу с местными жителями, работающими по официальным нормативам.

Таким образом, два основных актора миграционного взаимодействия создают «серое» правовое поле как общую форму взаимодействия. В России новые мигранты (работающие менее месяца), первый раз прибывшие на принимающую территорию, даже не рассчитывают работать в легальном правовом поле, а заранее знают о существовании «серой» зоны и настроены работать в ней. «Серое» правовое поле стало неформальным правилом миграционного взаимодействия, общим для мигранта и работодателя. Увеличенный рабочий день, отсутствие профсоюзной поддержки, рабочее место, не соответствующее нормам, отсутствие официального разрешения на работу – стали нормами и правилами внешней низкоквалифицированной трудовой миграции. Исследование показало, что информация о правилах распространяется через дополнительных участников миграционного процесса: землячества, диаспоры, национально-культурные автономии, компании, оказывающие услуги по найму на работу, а также через каналы передачи информации, такие как социальные сети, через дальние и ближние круги общения мигрантов.

Девальвация социального капитала мигранта

В этой части мы рассмотрим механизмы увеличения прибавочной стоимости за счет труда мигранта на примере средних и крупных предприятий. Средние и крупные предприятия отличаются от малых предприятий возможностями увеличения интенсивности производства товаров за счет труда мигрантов. В отличие от мелких организаций, в случае средней и крупной экономической организации от прихода нескольких мигрантов уменьшение среднего рабочего времени, затраченного на производство продукта, не происходит: эффект нивелируется масштабом производства и количеством «рабочих рук». Специфика средних и крупных предприятий состоит в том, что в процессе производства на них используется и квалифицированный и неквалифицированный рабочий труд. Неквалифицированная работа не включена в сам процесс производства, однако необходима для его осуществления. Исследование показало, что работодатель вынужден обращаться к мигрантам исключительно как к неквалифицированной рабочей силе, в связи с тем, что именно потребление неквалифицированного труда существенно увеличивает прибавочную стоимость, незначительно увеличивая постоянные издержки работодателя.

Необходимо пояснить, что на исследованных предприятиях (строительной, ткацкой направленности) разделение труда приводит к тому, что различные работы в едином коллективе выполняются за разные промежутки времени, разным количеством работников и все это объединяет производство одного продукта. Следовательно, если работодатель удлинит рабочий день одного из работников, включенного в процесс производства, или повышает эффективность этого работника, при этом не меняя число работников, то ему необходимо одновременно увеличивать эффективность и других работников или удлинять их рабочий день, что неизбежно приведет к большому количеству издержек. Однако если обратиться к работе, которая обслуживает основной процесс производства (это может быть как подготовительная, так и завершающая работа), то увеличение эффективности или удлинение рабочего дня сотрудника, занятого в этой сфере, не приводит к необходимости изменять каждую часть основного производственного процесса.

Подготовительные и завершающие работы для основного рабочего процесса являются неквалифицированным трудом. В исследовании встречались такие виды работы, как подготовка рабочего места к основному производству, работы на начальных этапах строительства, поставка материалов для основного производства и др. Еще одной типичной формой взаимодействия мигранта и работодателя является вовлечение последнего на крупных и средних производствах, независимо от его квалификации в низкоквалифицированные работы.

Многие проблемы, с которыми сталкивались работодатели малых, средних и крупных предприятий, связаны с изнашиванием рабочей силы

при активной ее эксплуатации. Трудовой мигрант как «рабочая единица» требует, в связи с усиленной эксплуатацией, обновления гораздо быстрее, чем местный житель. Это обстоятельство служит еще одним доводом в пользу спроса на легко заменяемую низкоквалифицированную и неквалифицированную рабочую силу.

Мигрантизация секторов экономики

Ориентируясь на производство прибавочной стоимости и ее капитализацию, работодатель вынужден расширять свое производство, привлекая на работу трудовых мигрантов. Исследование показало два возможных пути расширения производства, характеризующиеся разными рисками для работодателей.

Первый путь – привлечение трудовых мигрантов через социальные сети первого работника-мигранта. Именно таким образом работодатель в Самаре, работающий в сфере строительства, и работодатели из Иваново, при расширении своих производств, привлекали работников-мигрантов по рекомендациям тех, кто уже работал у них. Со временем такие производства могут превращаться в этнический анклав, работники которого связаны общей культурой, а часто и родственными отношениями. Единственным «инородным телом» на такого рода производствах становится сам работодатель. Разделение между работниками и работодателями в данном случае происходит не только по отношению к средствам производства, но и по этнокультурному признаку. Со временем часть таких производств превращается в зоны «этнической экономики» или «этнические экономические ниши» (Кузнецов, Мукомель 2007; Рязанцев 2000). Как показало исследование, подобное случилось с большим числом производств текстиля в Иваново.

Второй путь – привлечение внешних трудовых мигрантов из разных регионов. В исследовании по этому пути пошли работодатели из Ростова, Парижа, Салоников, Афин. В этом случае активность в привлечении мигрантов не приводит к формированию «этнических экономических ниш», однако большое количество мигрантов наделяет эти отрасли экономики специфическими правилами (низкая зарплата, худшие условия труда и как следствие – отток местных работников): происходит «мигрантизация» секторов экономики (Андреева 2017; Мукомель 2013).

Прекариатизация трудовых мигрантов

По данным исследования, все внешние трудовые мигранты, как правило, проживали в снятом на неопределенное время жилье, чувствовали социальную незащищенность, имели статус временного работника (самые долгосрочные договоры, из обнаруженных в ходе интервью, были на 1–1,5 года в Афинах). Мигранты старше 25 лет часто исполняли обязанности ниже тех, на которые они могли рассчитывать, исходя из своей квалификации.

Выяснилось, что различие между трудом местного жителя и мигранта (у трудовых мигрантов месячные зарплаты часто находятся на среднем или выше среднего уровня по региону) лежит не в оплате труда, а в отсутствии социальных гарантий, пособий и льгот от предприятия или государства. Мигранты более уязвимы по сравнению с местными жителями – даже с теми, кто имеет более низкий доход, но пользуется существующими видами государственной поддержки. Мигранты также незащищены по сравнению со служащими со стабильной заработной платой, у которых такой же денежный доход, но есть возможность пользоваться пособиями предприятий или государственными пособиями.

Иными словами, внешний трудовой мигрант, не занимающийся высококвалифицированным трудом, чаще всего не относится к пролетариату – «сообществу, состоящему в основном из рабочих с долговременной стабильной занятостью, с фиксированным рабочим днем и определенными возможностями продвижения по службе» (Стэндинг 2014: 19), в отличие от местных работников со сходными профессиями. Мигранты по сравнению с представителями пролетариата, не обладают долговременной стабильной занятостью с фиксированным рабочим днем, определенными возможностями продвижения по службе, не могут вступать в профсоюзы и лишены возможности заключать коллективные договоры (Орлова 2017). Существование внешних трудовых мигрантов на принимающей территории, исходя из результатов, полученных в ходе исследования, можно охарактеризовать как положение прекариата – нестабильного, незащищенного общественного слоя (Bourdieu 1998).

Заключение

Анализ результатов эмпирических исследований в Греции, России и Франции позволяет сделать вывод, что трудовой мигрант и работодатель формируют неформальные «миграционные правила», которые определяют характер труда мигрантов и принимаются (используются и не оспариваются) всеми участниками. К их числу следует отнести «серое» правовое поле; спрос на неквалифицированную иностранную рабочую силу на средних и крупных предприятиях; мигрантизацию секторов экономики, а также прекарное положение мигрантов на принимающей территории. Необходимо подчеркнуть, что данные условия и соответствующие им типичные формы взаимодействия могут быть выделены во всех трех странах, однако затрагивают только низко- и неквалифицированных трудящихся мигрантов. Эти типичные формы отчасти противоречат официальным правилам, установленным в стране приема.

Отметим, что мы рассматривали взаимодействие между мигрантом и работодателем на мезоуровне, не касаясь деталей повседневных практик. Логика развития исследовательской проблемы требует постановки вопроса

о том, как типичные формы взаимодействия воспринимаются самими мигрантами и как оно меняется на микроуровне (Резаев, Трегубова 2015). В настоящее время тяжелые и нестабильные условия труда вместе с реальностью «серого» правового поля, несмотря на выгоды, потенциально влекут за собой недовольство, аномию, беспокойство и отчуждение среди мигрантов. Эти индивидуальные и коллективные эмоции требуют отдельного изучения в рамках дальнейших исследований.

Выражения благодарности

Статья подготовлена при поддержке Российского научного фонда, проект № 17-78-20107.

Список источников

- Андреева А. А. (2017) Проблема «мигрантизации» трудовых отношений в России в период подготовки к международным спортивным соревнованиям. *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены*, (1): 171–181.
- Варшавер Е. А., Рочева А. Л., Иванова Н. С. (2017) Информационное поведение мигрантов из Средней Азии в контексте изменения миграционного законодательства. *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены*, (1): 182–195.
- Варшавер Е., Рочева А. (2016) Интеграция мигрантов: что это и какую роль в ее осуществлении может играть государство. *Журнал исследований социальной политики*, 3 (14): 315–330.
- Винер Б. Е., Тавровский А. В. (2009) Мигранты на рынках труда в Санкт-Петербурге. *Журнал социологии и социальной антропологии*, 4 (12): 97–121.
- Гриценко Г. Д., Маслова Т. Ф. (2010) Мигранты в новом сообществе: адаптация и/или интеграция. *Социологические исследования*, (5): 82–86.
- Киселева О. Е. (2015) Трудовая миграция в зарубежных странах: анализ причин и последствий. *Проблемы современной экономики*, 2(54): 295–298.
- Кондаков А. (2015) Возможности взаимодействия между акторами в миграционной политике России. *Журнал социологии и социальной антропологии*, (4): 174–186.
- Кузнецов И., Мукомель В. (2007) Формирование этнических ниш в российской экономике. *Неприкосновенный запас*, 51 (1): 175–184.
- Лисицын П. П. (2017) Границы и содержание миграционного процесса: теоретическое определение и операционализация объектов миграционных исследований. *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены*, (1): 11–28.
- Лисицын П. П., Резаев А. В., Жуковская Ю. О., Саначин А. А. (2011) Междисциплинарный подход к исследованию межэтнической коммуникации, на примере социальной адаптации трудовых мигрантов. М. В. Новиков, Н. В. Нижегородцева (ред.) *Толерантность в современном обществе: опыт междисциплинарных исследований*. Ярославль: 185–187.
- Лисицын П. П., Резаев А. В., Саначин А. А. (2013) Повседневные практики транснациональных трудовых мигрантов в Санкт-Петербурге и Афинах. *Вестник СПбГУ*, 3 (12): 150–158.

- Малахов В. С. (2010а) Иммиграционные режимы в государствах Запада и в России: теоретико-политический аспект. *Политические исследования*, 3 (1): 60–68.
- Малахов В. С. (2010б) Иммиграционные режимы в государствах Запада и в России: теоретико-политический аспект. *Политические исследования*, 4 (2): 151–158.
- Малахов В. С. (2015) Интеграция мигрантов как административная проблема: опыт Евросоюза. *Мировая экономика и международные отношения*, (1): 77–87.
- Маркс К. (1973) Капитал. М.: Издательство политической литературы.
- Мукомель В.И (2005) *Миграционная политика России: Постсоветские контексты*. М.: Институт социологии РАН.
- Мукомель В.И (2011) Интеграция мигрантов: вызовы, политика, социальные практики. *Мир России*, 1 (20): 34–50.
- Мукомель В. И. (2013) *Трудовые отношения и миграция в России: взаимное влияние и возможные последствия*. Доступно по ссылке: <http://trudprava.ru/about/events/768> (дата обращения: 7 ноября 2016).
- Норт Д. (1993) Институты и экономический рост: историческое введение. *THESIS*, (2): 69–91.
- Орлова Н.А. (2017) Нестандартные формы занятости как фактор изменения человеческого капитала: анализ неквалифицированной трудовой миграции в Россию. Мониторинг общественного мнения: *Экономические и социальные перемены*, (1): 156–170.
- Резаев А.В. (2017) Сравнительные миграционные исследования на постсоветском пространстве: актуальные вопросы и перспективы развития. *Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены*, (1): 1–10.
- Резаев А. В., Трегубова Н. Д. (2015) Неравенство и социальное исключение в повседневном общении: теоретические основания и следствия для социальной политики. *Журнал исследований социальной политики*, 2 (13): 181–194.
- Рязанцев С. В. (2000) Этническое предпринимательство как форма адаптации мигрантов. *Общественные науки и современность*, (5): 73–86.
- Стэндинг Г. (2014) *Прекариат: новый опасный класс*. М.: Ад Маргинем Пресс.
- Тавровский А. (2015) Вызовы и противоречия миграционной политики в России. *Журнал социологии и социальной антропологии*, (5): 162–186.
- Ager A., Strang A. (2008) Understanding Integration: A Conceptual Framework. *Journal of Refugee Studies*, 2 (21): 166–191
- Alba R. (1999) Immigration and the American Realities of Assimilation and Multiculturalism. *Sociological Forum*, 1 (12): 3–25.
- Bourdieu (1998) La precarite est aujourd'hui partout. *Conte-feux*. Paris: Raisons d'agir: 96–102.
- Castles S., Korac M., Vasta E., Vertovec S. (2002) Integration: Mapping the Field. *Home Office Online Report*, 3 (29): 115–118.
- Emilsson H. A. (2015) National Turn of Local Integration Policy: Multi-Level Governance Dynamics in Denmark and Sweden. *Comparative Migration Studies*, 1 (3): 1–16.
- Schneider J., Crul M. (2014) *New Insights into Assimilation and Integration Theory*. London: Routledge.
- Tilly Ch. (1984) *Big Structures, Large Processes, Huge Comparisons*. New York: Russell Sage Foundation.

Pavel P. Lisitsyn, Alexander M. Stepanov

**ORDINARY FORMS OF INTERACTION
BETWEEN UNSKILLED LABOUR MIGRANTS
AND EMPLOYERS IN RECEIVING SOCIETIES
(THE CASE OF RUSSIAN, GREEK, AND FRENCH CITIES)**

This paper examines the informal rules of interaction between the main participants of migration process – unskilled migrants and employers – in Russia, Greece, and France. In spite of differences in migration policies, these countries share one basic characteristic: their labour markets comprise a large number of unskilled migrants with limited educational and vocational qualifications. The paper analyses data gathered during empirical research in 2016–17 in nine cities of the three countries: Moscow, St. Petersburg, Ivanovo, Samara, Rostov-on-Don, Tolyatti, Athens, Thessaloniki, and Paris. 186 in-depth interviews were conducted with unskilled migrant workers, employers, representatives of state institutions, as well as ‘buffers’ (intermediaries) (Lisitsyn et al., 2011) introduced by the employers, labour migrants or government to uphold their interests. Labour migrants in Russia were often citizens of Uzbekistan and Tajikistan, those in France were from Morocco, Ukraine and Russia, where as those in Greece hailed from Russia and Ukraine. Informants were engaged in typical areas of employment for migrants such as construction, textile industry, trade, and the service sector. The conceptual frame of the article is based on the distinction between formal (legal) rules and informal rules reproduced in the everyday practices of actors. The paper characterizes the ‘migration rules’ of interaction between labour migrants, employers and the state that are formed by the balance of participants’ social and economic interests. These rules this research uncovered are: (1) the existence of a ‘grey’ legal field for migrants; (2) the demand for unqualified foreign labour force in large and medium enterprises; (3) the ‘migrantization’ of some economic sectors that allow the emergence of ‘ethnic economic niches’; (4) the precarious position of migrants in host countries. The forms of interaction presented in the article are not only fixed, reproduced and broadcast in the daily practices of actors, but also supported by the participants, despite their contradiction with the formal, legal rules of the official institutions.

Key words: labour migration, migration policy, precariat, migrantization

DOI: 10.17323/727-0634-2018-16-4-611-626

Pavel P. Lisitsyn – PhD, associate professor Saint Petersburg State university of Economics; Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russia. Email: fox_sociology@mail.ru

Alexander M. Stepanov – research fellow Saint Petersburg State university of Economics; assistant Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russia. Email: 9160001@inbox.ru

References

- Ager A., Strang A. (2008) Understanding Integration: A Conceptual Framework. *Journal of Refugee Studies*, 2 (21): 166–191.
- Alba R. (1999) Immigration and the American Realities of Assimilation and Multiculturalism. *Sociological Forum*, 1 (12): 3–25.
- Andreeva A. A. (2017) Problema 'migrantizatsii' trudovykh otnosheniy v Rossii v period podgotovki k mezhdunarodnym sportivnym sorevnovaniyam [Migrantization of Labour Relations in Russia During Preparation for the International Sport Events]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny* [The Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes Journal], (1): 171–181.
- Bourdieu (1998) *La precarite est aujourd'hui partout. Conte-feux*. Paris: Raisons d'agir: 96–102.
- Castles S., Korac M., Vasta E., Vertovec S. (2002) Integration: Mapping the Field. *Home Office Online Report*, 3 (29): 115–118.
- Emilsson H. A. (2015) National Turn of Local Integration Policy: Multi-Level Governance Dynamics in Denmark and Sweden. *Comparative Migration Studies*. 1 (3): 1–16.
- Gritsenko G. D., Maslova T. F. (2010) Migranty v novom soobshchestve: adaptatsiya i/ili integratsiya. [Migrants in New Community: Adaptation and/or Integration.] *Sotsiologicheskiye Issledovaniya* [Sociological Research], (5): 82–86.
- Kiseleva O. E. (2015) Trudovaya migratsiya v zarubezhnykh stranakh: analiz prichin i posledstviy [Labour Migration in Foreign Countries: Analysis of its Causes and Consequences]. *Problemy sovremennoy ekonomiki* [Problems of Contemporary Economy] 2 (54): 295–298.
- Kondakov A. (2015) Vozmozhnosti vzaimodeystviya mezhdru aktorami v migratsionnoy politike Rossii [Possibilities of Interaction between Migration Policy Actors in Russia]. *Zhurnal sotsiologii i sotsial'noy antropologii* [Journal of Sociology and Social Anthropology], (4): 174–186.
- Kuznetsov I., Mukomel V. (2007) Formirovaniye etnicheskikh nish v rossiyskoy ekonomike. [Ethnic Niches in the Russian Economy], *Neprikosnovennyy zapas* [NZ], 1 (51): 175–184.
- Lisitsyn P. P. (2017) Granitsy i sodержaniye migratsionnogo protsesssa: teoreticheskoye opredeleniye i operatsionalizatsiya ob'yektov migratsionnykh issledovaniy. [The Scope and Content of the Migration Process: Theoretical Definition and Operationalization of Objects of Migration Studies]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny* [The Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes Journal], (1): 11–28.
- Lisitsyn P. P., Rezaev A. V., Sancin A. A. (2013) Povsednevnyye praktiki transnatsional'nykh trudovykh migrantov v Sankt-Peterburge i Afinakh. [Everyday Practices of Transnational Labour Migrants in St. Petersburg and Athens.] *Vestnik SPBU* [Vestnik of Saint Petersburg University], 3 (12): 150–158.

Lisitsyn P.P., Rezaev, A.V., Zhukovskaya Y.O., Sanacin A.A. (2011) Mezhdistsiplinarnyy podkhod k issledovaniyu mezh-etnicheskoy kommunikatsii, na primere sotsial'noy adaptatsii trudovykh migrantov. [Multidisciplinary approach to the study of interethnic communication, on the example of social adaptation of labour migrants]. M.V. Novikov, N.V. Nizhegorodtseva (eds.) *Tolerantnost' v sovremennom obshchestve: opyt mezhdistsiplinarnykh issledovaniy* [Tolerance in Modern Society: The Experience of Interdisciplinary Research]. Yaroslavl: 185–187.

Malakhov V.S. (2010) Immigratsionnyye rezhimy v gosudarstvakh Zapada i v Rossii: teoretiko-politicheskiy aspekt. [Immigration regimes in Western States and in Russia: theoretical and political aspects]. *Politicheskie issledovaniya* [Political Studies], 3 (1): 60–68.

Malakhov V.S. (2010) Immigratsionnyye rezhimy v gosudarstvakh Zapada i v Rossii: teoretiko-politicheskiy aspekt [Immigration Regimes in Western States and in Russia: Theoretical and Political Aspects]. *Politicheskie issledovaniya* [Political studies], 4 (2): 151–158.

Malakhov V.S. (2015) Integratsiya migrantov kak administrativnaya problema: opyt Evrosoyuza. [Immigrants Integration as an Administrative Problem: The Case of the European Union]. *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya* [World Economy and International Relations], (1): 77–87.

Marx K. (1973) *Kapital*. Moscow: Politizdat.

Mukomel V. (2005) *Migratsionnaya politika Rossii: Postsovetskiye konteksty* [Migration Policy in Russia: Post-Soviet Contexts], Moscow: Institute of sociology.

Mukomel V. (2011) Integratsiya migrantov: vyzovy, politika, sotsial'nyye praktiki [Integration of Migrants: Challenges, Policies, Social Practices]. *Mir Rossii* [Universe of Russia], 1 (20): 34–50.

Mukomel V. (2013) *Trudovyye otnosheniya i migratsiya v Rossii: vzaimnoye vliyaniye i vozmozhnyye posledstviya*. [Labour Relations and Migration in Russia: Mutual Influence and Possible Consequences]. Available at: <http://trudprava.EN/about/events/768> (accessed: 7 November 2016).

North D. (1993) Instituty i ekonomicheskiy rost: istoricheskoye vvedeniye. [Institutions and Economic Growth: An Historical Introduction]. *THESIS*, (2): 69–91.

Orlova N.A. (2017) Nestandartnyye formy zanyatosti kak faktor izmeneniya chelovecheskogo kapitala: analiz nekvalifitsirovannoy trudovoy migratsii v Rossii [Non-standard Forms of Employment and Changes in Human Capital: Analysis of the Unskilled Labour Migration to Russia]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny* [The Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes Journal], (1): 156–170.

Rezaev A.V. (2017) Sravnitel'nyye migratsionnyye issledovaniya na postsovetskom prostranstve: aktual'nyye voprosy i perspektivy razvitiya [Comparative migration studies in the Post-Soviet space: challenges and prospects]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny* [The Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes Journal], (7): 1–10.

Rezaev A.V., Tregubova N.D. (2015) Neravenstvo i sotsial'noye isklyucheniye v povsednevnom obshchenii: teoreticheskiye osnovaniya i sledstviya dlya sotsial'noy politiki. [Inequality and Social Exclusion in Everyday Social Intercourse: Theoretical Frames and Implications for Social Policy]. *Zhurnal issledovaniy sotsial'noy politiki* [The Journal of Social Policy Studies], 2 (13): 181–194.

Ryazantsev S. V. (2000) Etnicheskoye predprinimatel'stvo kak forma adaptatsii migrantov. [Ethnic Entrepreneurship as a Form of Migrant Adaptation]. *Obshchestvennyye nauki i sovremennost'* [Social Sciences and the Contemporary World], (5): 73–86.

Schneider J., Crul M. (2014) *New Insights into Assimilation and Integration Theory*. London: Routledge

Standing G. (2014) *Prekariat: novyy opasnyy klass* [The Precariat: The New Dangerous Class]. Moscow: Ad Marginem Press.

Tavrovsky A. (2015) Vyzovy i protivorechiya migratsionnoy politiki v Rossii [Challenges and Contradictions of Russian Migration Policy]. *Zhurnal sotsiologii i sotsial'noy antropologii* [Journal of Sociology and Social Anthropology], (5): 162–186.

Tilly Ch. (1984) *Big Structures, Large Processes, Huge Comparisons*. New York: Russell Sage Foundation.

Varshaver E. A., Rocheva A. L., Ivanova N. S. (2016) Integratsiya migrantov: chto eto i kakuyu rol' v eye osushchestvlenii mozhet igrat' gosudarstvo. [Migrant Integration on the Local Level: Results of an Academic and Practical Project]. *Zhurnal issledovaniy sotsial'noy politiki* [The Journal of Social Policy Studies], 3 (14): 315–330.

Varshaver E. A., Rocheva A. L., Ivanova N. S. (2017) Informatsionnoye povedeniye migrantov iz Sredney Azii v kontekste izmeneniya migratsionnogo zakonodatel'stva [Information behavior of MI-Grants from Central Asia under changes in the Russian migration legislation]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny* [The Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes Journal], (1): 182–195.

Viner B. E., Tavrovsky A. V. (2009) Migranty na rynkakh truda v Sankt-Peterburge [Migrants in St. Petersburg Labour Markets]. *Zhurnal sotsiologii i sotsial'noy antropologii* [Journal of Sociology and Social Anthropology], 4 (12): 97–121.