

**Краснодарская региональная общественная организация
«Центр социальных инноваций «АЛЬТЕРНАТИВА»**

**СОЦИОКУЛЬТУРНАЯ АДАПТАЦИЯ
ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ В УСЛО-
ВИЯХ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО
КОМПЛЕКСА**

(на примере Краснодарского края)

Методическое пособие

Краснодар 2024

Составители: Игнатович А.В., Кидалинская А.К. Социокультурная адаптация трудовых мигрантов в условиях агропромышленного комплекса (на примере Краснодарского края): методическое пособие. Краснодар: centr_alt@mail.ru, 2024. 72 с.

Рецензент: Попов П.П., помощник депутата Госдумы, член Экспертного совета Молодёжного парламента при Госдуме, член Общественного совета при Уполномоченном при Президенте России по правам ребёнка (fpb-2006@bk.ru).

В пособии представлены результаты реализации проекта КРОО «Центр социальных инноваций «Альтернатива», выполненного при финансовой поддержке Фонда Президентских грантов (Договор 24-1-012149 от 20.02.2024 г.). Освещены суть проблемы социокультурной адаптации трудовых мигрантов и особенности подходов к ее решению в условиях агропромышленного комплекса Краснодарского края. Описаны социокультурные особенности киргизского этноса, доминирующего в среде трудовых мигрантов в Выселковском районе. Проанализирована нормативно-правовая база деятельности НКО по социокультурной адаптации трудовых мигрантов. Описаны содержание и методы этой работы, представлены ее результаты и способы их оценки методом социологического опроса.

Предназначено широкому кругу читателей, проявляющих интерес к проблемам адаптации трудовых мигрантов, представителям некоммерческих общественных организаций, осуществляющих в этой сфере собственную инновационную деятельность, структурам государственной власти и местного самоуправления, а также социальным педагогам, психологам и иностранным трудовым мигрантам.

© КРОО «Центр социальных инноваций «АЛЬТЕРНАТИВА»

ВВЕДЕНИЕ

Проблема социокультурной адаптации людей, в силу различных причин меняющих место жительства, существует очень давно. К числу таких людей относятся и вынужденные переселенцы, и эмигранты, не нашедшие общего языка с новыми властями своей страны, и просто решившие построить свою жизненную карьеру в других странах. До недавних пор их социокультурная адаптация к новой среде своего существования воспринималась как их «внутреннее дело», мало затрагивающее интересы социумов, в которые они вливались. Однако резкий рост миграции в общемировом масштабе, возникший в XXI столетии, существенно изменил эту ситуацию. Во многом спонтанные и плохо регулируемые миграционные потоки все больше затрагивают интересы государств и их граждан, затрагивая, в том числе, вопросы их безопасности.

В современных исследованиях процессов трудовой миграции отмечается, что «миграция населения – это сложный экономический, социальный и культурный процесс, в результате которого происходит двустороннее взаимодействие принимающего сообщества местных жителей и сообщества иммигрантов. Многообразие культур в местах массовых вселений мигрантов способствует социальному, культурному и экономическому развитию общества, и одновременно с этим повышает риски радикализации отношений между мигрантами и местным населением, а также внутри миграционной среды, создавая неблагоприятные условия для возникновения массовых беспорядков, роста преступности и активизации экстремистской деятельности» [3, с. 199–200].

На этом фоне появление собственно трудовой миграции может рассматриваться неоднозначно. С одной стороны, практически все переселенцы так или иначе

нуждаются в трудоустройстве для того, чтобы иметь хоть какие-то средства к существованию на новом месте жительства. Такая «спонтанная» трудовая миграция чревата целым спектром проблем и для самих мигрантов, и для «принимающей стороны» – от впадения мигрантов в полную экономическую зависимость, роста безработицы до общего повышения уровня социальной напряженности. Решение этих проблем, в первую очередь, относится к компетенции государственной власти, правоохранительных органов и, в некоторых случаях, силовых структур. С другой стороны, трудовая миграция представляет собой весьма значимый фактор экономического развития стран, заинтересованных в повышении жизненного уровня их населения. Другими словами, трудовые мигранты в современном мире становятся востребованными фигурами на развивающемся рынке труда. В.В. Путин в своем Послании Федеральному Собранию РФ в 2012 году отметил: «Нужно обеспечить миграционный приток на уровне порядка 300 тысяч человек в год. В первую очередь за счет привлечения на постоянное жительство в Россию наших соотечественников, проживающих в ближнем и дальнем зарубежье, квалифицированных иностранных специалистов, перспективной молодежи». Содействие в этом, в частности, выступает одной из важных задач, решаемых Евразийским экономическим союзом (ЕАЭС). И в этом случае, проблема социокультурной адаптации трудовых мигрантов имеет большое значение для них самих, для экономического развития территорий, а также для представителей местных сообществ, контактирующих с этими мигрантами. Однако, поскольку трудовая миграция в данном случае в значительно большей степени носит регулируемый характер (благодаря участию институтов местного самоуправления и уже упомянутого ЕАЭС), субъектами решения этой проблемы становятся представители социальной сферы и некоммерческие общественные организации,

реализующие социально значимые проекты. В настоящее время таких проектов относительно немного, но они постепенно усиливают свое влияние на ситуацию трудовых мигрантов и приоритеты государственной миграционной политики (например, пилотный проект курса по адаптации мигрантов не так давно был успешно реализован в пяти регионах РФ Федеральным агентством по делам национальностей).

Проект КРОО «ЦСИ «Альтернатива», реализованный при финансовой поддержке Фонда Президентских грантов, нацелен на повышение уровня адаптации трудовых мигрантов к социокультурным условиям Краснодарского края. Значительная часть внимания при этом уделяется работе с мигрантами из Киргизии как члена ЕАЭС, широко представленного в «миграционной палитре» Краснодарского края. Благодаря такому членству процессы адаптации представителей этой страны протекают более благополучно в сравнении с адаптацией граждан из других стран бывшего СНГ. Именно это обстоятельство позволяет нам, до известной степени абстрагируясь от экономических аспектов адаптации трудовых мигрантов, сосредоточить внимание на собственно социальных и этнокультурных факторах данного процесса.

В основу проекта заложена гипотеза, согласно которой в условиях относительной урегулированности социально-экономических аспектов трудовой миграции главными источниками социокультурной дезадаптации мигрантов служит неопределенность ситуации их социальных и этнокультурных взаимодействий с работодателями и другими представителями местных сообществ. В этой ситуации наиболее значимыми факторами дезадаптации могут выступать «разрывы» между ценностными ориентациями и нормами социального поведения, различия в понимании культурных смыслов, заложенных в основу этнических

традиций, и языковые барьеры, затрудняющие взаимопонимание трудовых мигрантов и представителей местных сообществ. Прямыми следствиями этого становятся снижение производительности труда и отсутствие долгосрочных перспектив полноценной интеграции мигрантов в местные рынки труда.

Верификация этой гипотезы осуществлялась посредством проведения социологических опросов самих трудовых мигрантов, их работодателей и представителей местных сообществ, а также путем разработки и реализации специальной программы социально-педагогической поддержки трудовых мигрантов, направленной на минимизацию негативного влияния выделенных факторов их дезадаптации.

В настоящем пособии представлены наиболее важные результаты реализации этого проекта. В силу сказанного помимо общей характеристики проблемы социокультурной адаптации трудовых мигрантов в ситуации Краснодарского края мы по возможности подробно описали специфические особенности социо- и этнокультурных различий этносов Киргизии и Кубани, выделив таким путем наиболее существенные разрывы, характеризующие их социальные взаимодействия.

В пособии также дан анализ нормативно-правовой базы деятельности некоммерческих организаций, направленной на решение проблем социокультурной адаптации трудовых мигрантов к социальным и культурным условиям региона. Нами также представлены общие характеристики и специфические особенности деятельности некоммерческих общественных организаций, направленной на социально-педагогическую поддержку трудовых мигрантов. Особо важным нам представляется вопрос о способах и критериях оценки результативности этой деятельности. В рамках общей концепции реализованного проекта такая оценка

может эффективно осуществляться посредством использования метода социологического опроса, который позволяет конкретизировать содержание процессов, лежащих в основе социокультурной адаптации трудовых мигрантов. Следует особо подчеркнуть, что результативность этого процесса необходимо оценивать по комплексу показателей, характеризующих особенности сознания не только самих трудовых мигрантов, но и представителей местных сообществ, включая работодателей. В этой связи представленное в пособии описание содержания и методов работы включает организацию непосредственного взаимодействия трудовых мигрантов, их работодателей и представителей микросоциума в специально создаваемых социально-педагогических условиях.

Настоящее пособие адресовано широкому кругу читателей, проявляющих интерес к проблемам адаптации трудовых мигрантов. В первую очередь это относится к представителям некоммерческих общественных организаций, осуществляющих в этой сфере собственную инновационную деятельность.

Пособие может быть интересным и для представителей структур государственной власти и местного самоуправления, а также социальным педагогам, психологам.

Авторы выражают благодарность администрации Выселковского района Краснодарского края, чье активное участие и содействие в реализации проекта позволило получить результаты, которые мы предлагаем вниманию наших читателей.

1. ПРОБЛЕМА СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ В СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ СИТУАЦИИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

В этом разделе будут рассмотрены основные аспекты проблемы социально-психологической адаптации трудовых мигрантов, начиная с типичных причин, вызывающих их отток из страны постоянного проживания, и заканчивая факторами их дезадаптации в новых социокультурных средах.

В современных исследованиях данной проблемы отмечается, что миграция в последнее время становится значимым фактором изменений жизни всей человеческой цивилизации. Темпы роста миграции превосходят темпы роста населения всего земного шара. Важно отметить, что в процессе миграции личность попадает в новые, незнакомые условия, на нее начинают воздействовать новые факторы. Это вынуждает ее активно взаимодействовать с новой средой своего существования, изменяя себя и ее в процессе этого взаимодействия.

Для многих переехавших из стран Центральной Азии трудовых мигрантов характерно отсутствие знания определенных базовых аспектов жизни в российском социуме. Такие важные показатели, как владение русским языком, полученное образование хорошего уровня, знание традиций, норм и ценностей нового для мигрантов социума, находятся на низком уровне, что свидетельствует об отсутствии у мигрантов стремления к полной адаптации. Трудовые мигранты не имеют частых контактов с местным населением и принимающей средой, связаны между собой, выбирают стратегии совместного расселения, сохраняют и поддерживают традиционные для них модели культурного поведения. Таким образом, трудовые мигранты из стран Центральной Азии рассматривают принимающую среду

преимущественно как экономический и технологический ресурс, подлежащий освоению при признании приоритетности собственных социально-культурных стандартов. Трудовые мигранты ориентированы на частичную адаптацию на уровне, достаточном для выполнения трудовой функции при сохранении собственных социально-культурных ценностей. Препятствиями социальной адаптации являются ослабленная мотивация к адаптации и развитая сеть этнических диаспор с высоким уровнем социальной автономии

Эффективное взаимодействие с новой социокультурной средой, овладение социальными навыками обусловлено социально-психологической адаптацией. Результатом чего является решение социокультурных проблем, возникающих в процессе общения и взаимодействия с окружающими. Необходимо формирование новых форм поведения, характерных для среды, которая принимает мигранта, а также сохранения прежних сил.

Вследствие этого социокультурная адаптация мигрантов затрагивает не одно поколение [7, с. 3–4].

По утверждению М.Ш. Махмадбекзодовой, наиболее значимым фактором дезадаптации трудовых мигрантов выступает «дисбаланс между уровнем профессиональной подготовленности граждан, потенциально выезжающих в трудовую миграцию, и потребностями рынка труда Российской Федерации» [17, с. 45].

Данное противоречие также выступает источником проблем трудовых мигрантов на этапе их возвращения в родные страны. Работая за рубежом, они, разумеется, получают новые трудовые и профессиональные навыки, однако применить их по возвращении на родину зачастую не могут, вновь попадая в разряд безработных. Случаи же открытия своего собственного малого бизнеса довольно редки. Об этом свидетельствуют данные социологических опросов трудовых мигрантов Республики Таджикистан [21].

По мнению ряда исследователей проблем трудовых мигрантов, возникновение этих проблем связано с трудностями интеграции в новую социокультурную среду и, в частности, с особенностями восприятия трудовых мигрантов местным населением. «Интеграция» понимается как «двусторонний процесс взаимной адаптации мигрантов и принимающих обществ», т. е. средство, с помощью которого мигранты становятся как частью общества, так и группы. Она «включает в себя ряд элементов, включая социальные, экономические, правовые, культурные и религиозные аспекты социального взаимодействия». Эти аспекты зависят от «профиля мигранта и образа мигрантов в принимающем обществе», важно разработать комплексный подход к интеграции» [3, с. 197]. Однако сама по себе интеграция не должна рассматриваться как самоцель, поскольку «сосредоточение внимания исключительно на интеграции с точки зрения долгосрочной или постоянной миграции чревато маргинализацией растущего сегмента временных мигрантов во многих странах с потенциально негативными социальными и экономическими последствиями» [3]. В первую очередь речь идет о возможной дискриминационной практике в отношении мигрантов, обусловленной более нестабильной ситуацией в области безопасности.

Проблемы интеграции трудовых мигрантов в местные сообщества, как было сказано, имеют непосредственную связь с их субъективным восприятием представителями местных сообществ. Массовый приток в российские регионы мигрантов обуславливает повсеместный контакт местного населения с людьми, имеющими чуждый менталитет, плохо понимающими русский язык, незнакомыми с правовыми нормами поведения, культурными обычаями и традициями принимающего сообщества. В таких условиях между местным населением и переселенцами зачастую вспыхивают конфликтные ситуации, создавая негативную

обстановку на территориях массового притока трудовых мигрантов. Всё это вызывает необходимость решения проблемы адаптации и восприятия трудовых мигрантов в принимающем сообществе на общенациональном уровне, обуславливая актуальность разработки направлений по интеграции трудовых мигрантов в рамках эффективной государственной политики [3].

Ф.Ш. Акрамов приводит данные социологического опроса об отношении россиян к трудовым мигрантам, проведенного Фондом общественного мнения в 2021 году среди 1500 респондентов 53 субъектов Российской Федерации. Опрос показал, что менее половины россиян (39% опрошенных) полагают, что трудовые мигранты вносят положительный вклад в жизнь их города или посёлка, 16% респондентов считают, что иммигранты принимающей территории приносят преимущественно вред, 27% участников опроса заявили, что пользы и вреда от переселенцев примерно поровну. Также было установлено, что 41% опрошенных в рамках исследования убеждены: мигрантов надо нанимать только на работу, не требующую квалификации. 37% – склоняются к тому, чтобы их брали на любую работу, где есть кадровый дефицит, 6% придерживаются мнения, что трудовые мигранты должны работать только там, где требуется высокая квалификация, в то время как 8% респондентов – против использования труда мигрантов [3, с. 201].

Можно предположить, что выделенные особенности восприятия трудовых мигрантов населением тесно связаны с теми проблемами миграции, которые непосредственно затрагивают это население. Выделяются следующие приоритетные проблемы.

1. Нарушения миграционного и трудового законодательства и коррупция в надзорных и контролирующих органах.

2. Рост числа правонарушений, совершаемых мигрантами.

3. Перенаселенность российских мегаполисов и их пригородов за счёт роста неконтролируемой миграционной нагрузки.

4. Перегрузка санитарной и медицинской инфраструктуры в период пандемии.

5. Сложности культурной ассимиляции, непонимание мигрантами того, что они гости, а не хозяева, потребность в противодействии навязыванию мигрантами своих правил местным коренным сообществам.

6. Хронический дефицит рабочих рук в строительстве, коммунальном хозяйстве, сфере услуг, который не восполняется за счёт местного населения.

7. Давление на рынок аренды жилья, цены на котором поддерживает спрос со стороны мигрантов.

8. Давление на курс рубля, так как экономика постсоветских государств Центральной Азии полностью зависит от денег гастарбайтеров.

9. Противоречие между задачами модернизации и инновационного развития экономики России в условиях информационного общества и стимулированием притока малоквалифицированной рабочей силы, не задействованной в инновационных секторах.

10. В относительно небольшой степени – бытовой расизм, сопряженный с расовой дискриминацией.

11. Неравномерное распределение мигрантов по территории России, тогда как рабочих рук не хватает повсеместно [10, с. 4].

Из всего этого следует вывод, что адаптация мигрантов в принимающем сообществе представляет собой этап взаимодействия переселенцев и местных жителей, в ходе которого мигранты, сохраняя свою культуру, проявляют

уважение к культурным традициям местности и воспринимают их.

Как было сказано, в рамках реализованного нами проекта, нас, в первую очередь, интересовали проблемы социальной и культурной адаптации трудовых мигрантов из Республики Кыргызстан. В этой связи уместно обратиться к анализу их специфических особенностей.

По данным Г.И. Осадчей, в России в настоящее время трудится от 600 до 800 тысяч и обучается около 16 тысяч граждан Кыргызстана, из них примерно половина – на квотной основе. Это, как правило, молодые люди, которые не нашли в стране работы, гарантирующей перспективы личностного и профессионального роста, достойного доходного статуса, или хотят получить качественное образование на русском языке, открывающее большие возможности трудиться на всем пространстве бывшего Советского Союза. Создание на постсоветском пространстве в 2015 году Евразийского экономического союза обеспечило мигрантам из Кыргызстана равные с другими гражданами стран – членов ЕАЭС возможности трудовой и образовательной мобильности. Однако, как показывают наши исследования, именно указанная группа по сравнению с мигрантами из других стран ЕАЭС наиболее сложно адаптируется в социуме мегаполиса [19].

Характеризуя ситуацию трудовых мигрантов Республики Кыргызстан, Б.К. Абытов отмечает следующее. Трудовыми мигрантами, как правило, становятся молодые люди, большая часть из которых имеет среднее, средне специальное и высшее образование. Они вынуждены выехать из республики по различным причинам. По качественному составу 75,6 % из числа мигрантов составляют мужчины, обычно в возрасте 18-35 лет. 89 % мигрантов имеют полное среднее или высшее образование. «В большинстве своём они были безработными до отъезда, занимались сельским

хозяйством или работали в сфере услуг в городе (продажа, строительство и др.)» [1, с. 12.].

Выделяются также основные причины, порождающие отток трудовых мигрантов из республики.

Экономические причины – недостаточное количество рабочих мест, низкий уровень оплаты труда, их несоответствие растущим потребностям населения; более высокий уровень оплаты труда в стране, принимающей трудовых мигрантов. К ним также относится потребность в трудовых мигрантах Кыргызстана со стороны стран-реципиентов, в первую очередь России стран Европы.

Социальные причины – ухудшение условий проживания граждан страны, как в сельских местностях, так и городах; рост числа депрессивных территорий, разрыв качества жизни между странами постоянного проживания и странами приема трудовых мигрантов, отсутствие перспектив будущего для самих себя и детей.

Политические причины – социально-политическая нестабильность в стране (революции, социальные потрясения, беспокойная обстановка на границах), усиление напряженности в социально-экономической, политической жизни страны.

Высокий уровень коррупции. По данным автора, по уровню коррупции Киргизия в 2019 г. занимала 126-е место среди 180 стран. По этому показателю республика набрала всего 30 баллов из 100 возможных. К 2022 г. этот показатель стал еще хуже: республика получила только 27 баллов из 100 возможных и заняла 145 место среди 185 стран мира. По мнению автора, эти факты тоже повлияли увеличению трудовых мигрантов.

Что же касается причин, вызывающих социально-психологическую дезадаптацию трудовых мигрантов, автор указывает на то, что «не все, во многих случаях большинство наших трудовых мигрантов не знает или не знакомы с

нормативно-правовыми актами, регулирующими процесс трудовых мигрантов как нашей, так и страны, куда прибывают» [1, с. 14].

В то же время не вызывает сомнения, что состояние проблемы адаптации трудовых мигрантов зависит от социально-экономических, геополитических, правовых и пр. условий принимающей стороны. В этой связи мы обращаем внимание на особенности Краснодарского края как экономического и социокультурного пространства адаптации трудовых мигрантов.

Агропромышленный комплекс Краснодарского края обеспечивает продовольственную безопасность страны. Край занимает первое место среди субъектов Российской Федерации по объемам производства зерна, сахарной свеклы, плодов и ягод, второе – по производству грибов и винограда, третье – по производству овощей закрытого грунта, третье – по производству молока, пятое по производству скота и птицы на убой (в живом весе). В 2021 году наблюдался рост промышленного производства на 15,5 %, рост продукции сельского хозяйства на 18,9 %, соответственно рост реальных располагаемых денежных доходов населения на 4,6 %, сокращение численности безработных на 24,6 %. В Краснодарском крае наблюдается положительное сальдо миграции. Доля международных мигрантов в иммиграционном потоке Краснодарского края достигает 16 %, а в эмиграционном потоке – 5 %. Основной миграционный потто в регион происходит со странами СНГ (Украина, Армения, Казахстан, Таджикистан, Узбекистан, Беларусь, Киргизия, Молдова, Азербайджан, Туркмения).

Миграционная привлекательность Краснодарского края по сравнению с другими регионами России обусловлена несколькими факторами: благоприятными природно-климатическими условиями и географическим положением, способствующим развитию туристического

комплекса Кубани; показателями социально-экономического положения региона; развитой инфраструктурой и инвестиционной привлекательностью. Миграционные процессы это сложное социально-экономическое, демографическое и политическое явление, требующее серьезного анализа и прогнозирования последствий. Миграционные процессы в Краснодарском крае оказывают серьезное влияние на демографическую ситуацию, структуру населения и, в конечном счете, на социально-экономическое развитие региона. Миграционные процессы на Кубани претерпевают серьезные трансформации, вызванные изменением современного миропорядка, и требуют совершенствования миграционной политики и законодательства, как на уровне России, так и на уровне регионов.

В ходе реализации проекта нами был проведен социологический опрос представителей местного сообщества Выселковского района Краснодарского края, в котором непосредственно планировалась работа с трудовыми мигрантами. Опрос был направлен на выявление особенностей отношения местных жителей к трудовым мигрантам, которое уже само по себе во многом характеризует ситуацию социокультурной адаптации иностранных гастарбайтеров. Были получены данные, говорящие о том, что 38,4% местных жителей вообще не делают различий между местными и приезжими. Дружественно относятся мигрантам 11,6% опрошенных, безразлично – 33%, недружелюбно – 16,1 % и 0,9% относятся к ним откровенно враждебно. Таким образом, в разной степени доброжелательно к иностранцам относится 83 % опрошенных, т.е. абсолютное большинство. Что касается 17 % местных жителей, которые относятся к мигрантам недружелюбно и даже враждебно, их отношение к мигрантам носит, если не откровенно негативный, то, во всяком случае, весьма напряженный характер дискомфорта и повышенной тревожности.

Местные жители, демонстрирующие положительное отношение к трудовым мигрантам в большинстве своем считают их трудолюбивыми, отмечают крепость их семейных уз, в то же время им не нравится, что мужчины-иностранцы имеют привычку собираться группами и громко разговаривать на своем языке.

Характерно, что местное население знает о жизни и быте мигрантов в основном через субъективные источники: личное наблюдение, общение со станичниками. СМИ не балует своим вниманием трудовых мигрантов, информации об их национальных обычаях, традициях и культурных ценностях очень мало.

Особо следует отметить оценку местными жителями значимости трудовой миграции для развития экономики региона. На вопрос «получает ли Кубань экономическую выгоду от труда мигрантов на производстве?» 26,8% ответили утвердительно; 35,7% – с некоторой долей сомнения утвердительно; 14,3 % ответили отрицательно, 23,2 % – с некоторой долей сомнения отрицательно. Суммировав данные, получаем 62,5% в разной степени согласных с тем, что Кубань получает экономическую выгоду от труда мигрантов на производстве; 37 % думают, что для Кубани нет экономической выгоды от труда мигрантов.

Эти данные отличаются от результатов аналогичного социологического проса, проведенного в разных регионах Российской Федерации ВЦИОМ в 2021 г. В отчете по результатам этого опроса, в частности, отмечается: «Для россиян чаще всего неочевидны позитивные эффекты для развития экономики от трудовой иммиграции в страну: позитивно относятся к притоку иностранцев в различные отрасли экономики лишь 28%, в то время как 41% граждан придерживаются противоположной точки зрения» [23]. Преобладание негативного отношения к трудовым мигрантам было зафиксировано и по некоторым другим позициям.

Из этого следует, что в Выселковском районе Краснодарского края складываются более благоприятные условия для социокультурной адаптации трудовых мигрантов, чем в среднем по России. Причиной этому является один из первых на Кубани успешный опыт работы организованных групп трудовых мигрантов, компактно проживающих в общежитии и на квартирах под руководством бригадиров и менеджеров трудовых бригад. На рабочих местах иностранные рабочие работают рядом или вместе с местным населением.

Таким образом, можно заключить, что проблема социокультурной адаптации трудовых мигрантов носит системный, нелинейный характер, требует принятия комплексных решений с опорой на включение в эту работу местных элит из числа работодателей и социально активных граждан, а также СМИ и общественных организаций, в том числе ТОС и ТСЖ.

2. ЭТНОКУЛЬТУРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ КИРГИЗСКОЙ НАЦИОНАЛЬНОСТИ И ИХ УЧЕТ В ПРОЦЕССЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ГРАЖДДАНАМИ РФ

В этом разделе проанализированы этнокультурные особенности трудовых мигрантов киргизской национальности, лежащие в основе их социального поведения, в рамках которого в первую очередь обнаруживаются его разрывы с социальными и культурными нормами, принятыми в России и, в частности, в Краснодарском крае. Единицами анализа для нас стали, во-первых, общепринятые нормы социального поведения и их связь со светской и религиозной культурой, во-вторых, особенности артефактов культуры (в частности, одежды), в-третьих, традиционные праздники и их культурные смыслы, отраженные в национальном самосознании.

Прежде всего отметим, что широко распространены и достаточно хорошо известны общие правила социального поведения, предписанные мигрантам, как на уровне методических рекомендаций, так и на уровне правовых актов. Вот несколько примеров.

Нужно соблюдать чистоту и порядок в общественных местах и месте вашего проживания.

В российской культуре принято уважительное отношение не только к старшим по возрасту людям, но и к женщинам. Женщины имеют равные права с мужчинами и активно участвуют в общественной жизни, но все же принято, чтобы мужчины выражали к ним особое уважение, например, уступали им дорогу или место в транспорте.

Неприличным поведением считается громкая речь в публичных местах: парках, кафе, кинотеатрах, на улице, в общественном транспорте. Вызывает негативную реакцию

окружающих громкая национальная музыка, доносящаяся из окон автомобиля, квартиры или дома.

В русской культуре не приняты жертвоприношения с причинением смерти животным.

В присутствии местных жителей даже между собой желательно вести разговор на русском языке.

При встрече с незнакомыми людьми на улице не принято пристально смотреть в упор в глаза, это может быть расценено как проявление вызывающего поведения или агрессии.

В случае возникновения неловкой паузы при встрече взглядами с незнакомым человеком, для разрядки эмоционально напряженной ситуации желательно с доброжелательным выражением лица произнести нейтральную вежливую фразу.

Кроме того, некоторые культурные нормы оформляются в массовой практике как прямые запреты (курение и распитие спиртных напитков в общественных местах, употребление наркотиков и т.д.).

Однако, как показывает опыт, само по себе донесение до сведения трудовых мигрантов указанных норм социального поведения не гарантирует их строгого соблюдения. Как было показано выше, по крайней мере, в глазах представителей местных сообществ, очень часто имеет место нарушение этих норм со стороны иностранных граждан, представляющих культуру ислама. Причина видится в том, что современное российское общество при всем многообразии представленных в нем религиозных культур все же в большей степени ориентировано на светские нормы социального поведения, в то время как выходцы из Средней Азии проявляют выраженную ориентацию на ценности и нормы ислама. В предельном случае, если эти нормы и ценности «обрастают» ложными толкованиями о невозможности мирного сосуществования с «неверными», данные

различия могут стать источником межкультурной напряженности и даже проявлений экстремизма. Однако при «нормальном» сценарии межэтнических и межкультурных взаимодействий эти различия выступают лишь источниками взаимного недопонимания культурных смыслов, лежащих в основе предъявляемых требований. Следует учитывать, что поведенческие и пр. социальные нормы, принятые в РФ, носят всеобщий, светский характер и подлежат выполнению всеми гражданами без исключения. В странах же Средней Азии действующие нормы в первую очередь имеют своим назначением духовное единение людей, исповедующих ислам. В этом проявляется «разрыв понимания». Так, культура ислама предписывает соблюдать следующие правила социального поведения. Начинать каждое утро с молитвы, при встрече приветствовать друг друга, благодарить Аллаха за еду, за работу и т. д. Есть определенные правила приема пищи, ношения одежды, соблюдения гигиены. Также Кораном даются этические нормы поведения в обществе, на работе и дома. Выполняя эти предписания, мусульмане стараются быть благочестивыми и как можно ближе приблизиться к Богу, который им дарует райскую жизнь после смерти.

В России дело обстоит несколько иначе. Россия – светская страна, поэтому демонстрация религиозного поведения или религиозных представлений о морали, одежде, правильном поведении вне храмов, мечетей и религиозных общин и не в дни религиозных праздников выглядит странно и многими не одобряется.

Правила в исламе устанавливают соблюдение требований в одежде, как мужчин, так и женщин. Представительницы слабого пола не должны носить мужскую одежду. При этом парням не разрешается облачаться в женские наряды. Также исключаются изображения животных на одеждах обоих полов.

Оговариваются условия изготовления вещей: допускается только разрешенный материал. Для мужчин одежда должна быть скромной, из простых видов тканей, без золотых отделок. Ее красота выражается своей простотой и сдержанностью. Разрешены отделки шелком на рукавах, манжетах или вороте. Также не разрешены украшения из золота, запонки, кольца или цепочки [11].

Как в мужской, так и в женской одежде выставляются прежде всего человеческие качества. Она не должна напоминать наряды «неверных». Ношение одежды является не материальным требованием к ней. Это благодарность Всевышнему Богу за то, что мусульманин осознает себя его рабом. Какие есть правила для женщин в исламе? Важной особенностью религии ислама является скромность. Верующие люди смиренны, терпеливы и мужественны. Оставаясь в тени, они ведут свой праведный образ жизни. Готовы к страданию и щедрости. Правила в исламе призывают женщину быть скромной, целомудренной, не выставлять себя напоказ. Женская одежда должна скрывать сексуальную привлекательность ее обладательницы от посторонних взглядов. Такие женщины вынуждены носить хиджаб. Считается, что так проявляется благородность и женственность мусульманских женщин. Хиджаб несет определенное послание о женской покорности к божественной воле во всех аспектах ее жизни. Ей хочется, чтобы ее понимали и ценили за красивые поступки.

Эти правила имеют глубокие культурно-исторические корни, в том числе и в культуре киргизского народа. Так, например, описывая особенности киргизского национального костюма, исследователи отмечают: «Основные виды одежды приспособлены к условиям кочевого образа жизни и верховой езде, отличается абсолютно самобытным покроем и этот покрой был распространен в мужской, женской и детской одежде [8, с. 49].

Речь идет не только о соответствии одежды образу жизни кочевников и ее удобстве для выполнения основных функций. Важной ценностью для кочевников являлось сохранение взаимопонимания между человеком и природой. Такое взаимопонимание являлось важным ресурсом для воспитания духовно-этических качеств молодежи [5, с. 440]. Особенности элементов одежды выражали рекомендации к традиционному этическому поведению кочевников. По одежде можно было отличить социальный статус человека, его семейное положение. Для традиционной одежды киргизских кочевниц характерным было соблюдение гармонии композиции костюма и близких к природе неярких оттенков применяемых материалов.

Таким образом, одежда в культуре ислама имеет скрытую функцию формирования этнокультурной идентичности мужчин и женщин. Именно отсюда образовались общие правила, каким должна соответствовать одежда.

В России такая связь одежды с природой и культурой во многом утрачена. Образцы одежды в наибольшей степени связаны с модой, которая, строго говоря, строится не на культурно-исторических, а на иных основаниях. Женщины любят красиво одеваться, подчеркивание своей красоты – это демонстрация независимости и самостоятельности, а не готовности к знакомствам. Знакомиться на улице не принято.

Поэтому мигрантам из Средней Азии может быть совершенно непонятен стиль одежды мужчин, и, в особенности, женщин, где представлены яркие краски, броские украшения, а также оголенные фрагменты тела.

Не менее важен аспект, связанный с гендерными различиями в российском и киргизском социумах, лежащими в основе поло-ролевого поведения супругов.

Добрпорядочность мусульманской женщины, носящей скромные одежды, символизирующие женственность и

скрывающие сексуальность, вызывает уважение у мужчин. Женщина не вправе требовать от своего мужа больше, чем нужно ей для жизни. В этом тоже проявляется скромностью. Она должна подчиняться своему мужчине всегда и во всем. Сохранение чести мужа как дома, так и за его пределами тоже является обязанностью мусульманской женщины. Не выглядывать без надобности из окон дома, не разговаривать с соседями попусту. Женщина должна стараться все делать так, чтобы муж ею был доволен. Кроме всего перечисленного, мусульманки должны постоянно молиться, поддерживать порядок в доме и т. д. Всегда на первом месте должен стоять муж и обязательства перед ним. Супруга должна быть всегда нарядна и привлекательна для мужа, в чистой одежде, в хорошем расположении духа. Радоваться его возвращению. Неприемлемо перечить и повышать голос на мужа. Если он не прав, то направлять его на путь истинный спокойно, с помощью силы убеждения, призывая Аллаха. С добротой и терпением относиться к детям, жалея их, делать всем только добро.

Россия – страна, в которой признано равноправие женщин и мужчин. Оно охраняется законом. Русские женщины успевают вести семейную жизнь и строить карьеру, следить за своим внешним видом.

Еще одной важной сферой, в которой проявляются особенности культур России и мира ислама, выступает отношение людей к праздникам. И в этом случае можно утверждать, что российский социум в большей степени ориентирован на светские праздники, исторические корни которых не всегда связаны с отношениями человека с природой и религиозными верованиями. Эти праздники порождены в различные исторические эпохи и соответствующие им идеологии. Из 11 наиболее популярных праздников выделяются лишь 2 религиозных, которые можно считать в достаточно большой степени «всенародными»: Православное

Рождество (отмечается 7 января. В этот день православные христиане отмечают рождение Иисуса Христа как приход в мир его Спасителя) и Пасха (праздник воскресения из мертвых Иисуса Христа, его победы над смертью). Их культурные смыслы в определенной степени можно рассматривать как объединяющее начало российской православной культуры, однако не все россияне воспринимают их именно в таком качестве и ориентируются только на внешний план этих праздников. Кроме того, в России отмечается еще целый ряд православных праздников, однако с их культурными смыслами идентифицирует себя не столь значительное количество россиян, именуемых «верующими». Следует отметить, что в российской культуре разделение на «верующих» и «неверующих» носит далеко не столь ортодоксальный характер, как разделение на мусульман и «неверных» в культуре ислама.

Для представителей же киргизского этноса большим историческим значением (наряду с общеизвестными мусульманскими праздниками Рамадан, Ураза-байрам, Курбан-байрам и др.) обладают именно те религиозные праздники, которые исторически «привязаны» к народному календарю и обычаям. Например, Новруз – первый день начала весны, Чечкор – праздник урожая, Ид аль-Адха – окончание хаджа и др. В частности, это обстоятельство проявляется в киргизском фольклоре, включающем много пословиц, отражающих культурные смыслы этих праздников: Жаз болсо – кыш болбосо, аш болсо, иш болбосо – «Пусть будет весна - и не будет зимы, пусть будет еда – не будет дела». Жазгы жамгыр жаш баладай – «Весенний дождь словно ребенок». Жаз – жардыныкы, кыш – алдуунуку – «Весна – для бедняка, зима – для богача». Жаздөөлөт, кыш – мээнет – «Весна – величие, зима – старания». Жаздын күнү жаш баладай – «Весенний день как ребенок» и др. [2].

По смыслу эти пословицы пересекаются с аналогичными примерами из русского языка.

Что же касается «светских» российских праздников (Новый год, Масленица, День защитника Отечества, Международный женский день, Праздник Весны и Труда, День Победы, День России, День Знаний, День народного единства), то они в гораздо большей степени могут служить «площадками» для достижения взаимопонимания между мигрантами и коренным населением, поскольку уходят корнями в общее «советское» прошлое. В то же время их потенциал как «переговорных площадок» не столь велик, поскольку культурные смыслы этих праздников в разной степени открыты для трудовых мигрантов.

Таким образом, можно заключить, что культурные особенности русского и киргизского этносов, с одной стороны, создают препятствия для взаимного понимания и интеграции мигрантов в социокультурное пространство принимающей страны, с другой стороны, целенаправленная работа с мигрантами и местным населением, осуществляемая на материале описанных различий, способна стать значимым фактором их социальной и культурной адаптации.

3. НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ АДАПТАЦИИ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ

По вполне понятным причинам взаимодействие различных государственных, экономических и социальных структур нуждается в эффективном нормативно-правовом регулировании. В настоящее время все основные вопросы, связанные с деятельностью трудовых мигрантов в России, регулируются значительным числом Федеральных, региональных и муниципальных и локальных нормативно-правовых актов (см. приложение 3), затрагивающих самые разные аспекты миграционной политики постсоветской России. Основным из них можно считать Концепцию государственной миграционной политики Российской Федерации [13]. Данный документ определяет три основных направления работы с мигрантами:

- 1) формирование институтов и механизмов социальной и культурной адаптации иностранных граждан с учетом их возрастных, профессиональных, национальных, культурных и иных особенностей, а также региональных и этнокультурных укладов жизни населения Российской Федерации;

- 2) принятие мер, препятствующих возникновению пространственной сегрегации, формированию этнических анклавов и маргинализации находящихся на территории Российской Федерации иностранных граждан, включая оформление документов, удостоверяющих личность, лицам без гражданства, не имеющим таких документов;

- 3) обеспечение иностранным гражданам независимо от их миграционного статуса уровня доходов и иных обстоятельств равных возможностей для получения государственных услуг в сфере миграции, в том числе информационных.

Стратегией государственной национальной политики Российской Федерации успешная социальная и культурная адаптация иностранных граждан в Российской Федерации и их интеграция в российское общество определены одной из целей государственной национальной политики Российской Федерации, а формирование системы их социальной и культурной адаптации и их интеграции в российское общество – одной из задач такой политики. Большое значение в этих процессах имеет знание иностранным гражданином русского языка, истории и основ законодательства нашей страны (согласно ФЗ РФ № 115).

Социальной адаптации иностранных трудовых мигрантов из стран ЕАЭС способствуют изменения, внесенные в Налоговый кодекс Российской Федерации, устанавливающие обязанность работодателя отчислять за иностранных работников взносы в Фонд социального страхования Российской Федерации в размере 1,8 % от заработной платы. Данной категории иностранных граждан с 2014 года предоставлено право на пособие по причине временной нетрудоспособности в связи с болезнью.

Участие субъектов Российской Федерации в реализации государственной политики в сфере социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан определяется ФЗ РФ № 184, согласно которому осуществление мер по социальной и культурной адаптации иностранных граждан относится к сфере ведения субъектов Российской Федерации. Их финансирование обеспечивается из региональных бюджетов (п. «а.1» ч. 2 ст. 21, п. 20.1 ч. 2 ст. 26.3). Органам государственной власти субъектов Российской Федерации рекомендовано:

а) осуществлять меры и мероприятия в целях социальной и культурной адаптации иностранных граждан в рамках различных государственных программ и их подпрограмм;

б) оказывать поддержку социально ориентированным некоммерческим организациям при условии осуществления ими в соответствии с их учредительными документами деятельности по социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан;

в) в официальных отчетах и иных документах применять термины «иностранцы» (как это установлено ФЗ РФ № 115) и «иностранцы» (что соответствует целям государственного статистического учета ФЗ РФ № 109 и принятой статистической терминологии ООН). Правовым основанием для их выполнения, в том числе создания организационных основ (комиссии, комитеты, советы, кадровое наполнение и т. д.), являются в зависимости от законодательства субъекта Российской Федерации (законы субъекта Российской Федерации, акты главы субъекта Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации). В соответствии с ФЗ РФ № 131 создание условий для реализации мер, направленных на социальную и культурную адаптацию иностранных граждан, разработка и осуществление таких мер относятся к вопросам местного значения. Финансовые обязательства, возникающие в связи с решением вопросов местного значения, исполняются за счет средств местных бюджетов (п. 7.2 ч. 1 ст. 14, п. 6.2 ч. 1 ст. 15, п. 7.2 ст. 16, ч. 1 ст. 18).

В то же время аналитики отмечают, что «к сожалению, миграционная политика России не носит стратегического характера, ее приоритеты в практическом применении туманны и неясны. Миграционное регулирование, тема социальной адаптации мигрантов должны в будущем стать одними из основных направлений политики России в связи с внешне- и внутривосточными вызовами. Именно поэтому практика показала, что принятие программ и концепций – это недостаточная мера в решении вопросов миграции

и адаптации мигрантов... Есть мнение, что миграционная политика России в будущем должна строиться не по одной генеральной линии, а она должна носить «рамочный» характер с целью введения региональных модификаций миграционной политики (условия миграции и т.д.), так как региональная специфика различных субъектов Федерации существенно влияет на те или иные процессы миграции и адаптации (уровень социально-экономического развития региона)» [9, с. 152].

В этой связи в настоящее время реализация мероприятий по социальной и культурной адаптации иностранных граждан на территории субъектов Российской Федерации осуществляется в рамках специальных подпрограмм или регулируется отдельными нормативными правовыми актами. Для оказания помощи регионам в решении правовых вопросов трудовой миграции и формирования собственной нормативно-правовой базы Федеральным агентством по делам национальностей разработаны и утверждены методические рекомендации для органов государственной власти субъектов Российской Федерации «О социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан в Российской Федерации» (Приказ ФАДН России от 17.11.2020 №142). В данных методических рекомендациях, в частности, отражены:

– цели социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан на территории Российской Федерации для федеральных государственных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления;

– задачи федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации: (содействие формированию конструктивного взаимодействия между иностранными гражданами и

принимающим сообществом; противодействие социальной и культурной исключенности иностранных граждан, их пространственной сегрегации и формированию этнических анклавов; профилактика правонарушений, совершаемых иностранными гражданами; создание условий для освоения иностранными гражданами русского языка, истории России и основ законодательства Российской Федерации; иные задачи, установленные федеральными законами);

– полномочия органов государственной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления в сфере реализации государственной национальной политики;

– понятийный аппарат, рекомендуемый к использованию в рамках разработки и реализации программ по реализации задач миграционной политики.

Настоящий документ также определяет необходимые меры для повышения эффективности проводимых мероприятий по социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан с учетом региональных особенностей субъектов этой деятельности. Указывается, что реализация мероприятий по социальной и культурной адаптации иностранных граждан на территории субъектов Российской Федерации осуществляется в рамках специальных подпрограмм или регулируется отдельными нормативными правовыми актами. Необходимо также проводить работу по созданию рабочих органов (комиссий, советов и т.п.), включающих представителей органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и институтов гражданского общества в сфере миграции и укрепления межнациональных (межэтнических) и этно-конфессиональных отношений. Указывается на необходимость содействия организации и проведению на региональном и местном уровнях регулярных совещаний по актуальным вопросам реализации государственной

миграционной политики, укрепления межнациональных (межэтнических) и этно-конфессиональных отношений и профилактики экстремизма, конференций, семинаров, круглых столов расширенных выездных семинаров-совещаний с участием представителей институтов гражданского общества, а также организации и проведению обучающих семинаров-совещаний для представителей региональных органов федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, заинтересованных организаций,

а также общественных объединений и т.д.

Все это определяет необходимость усиления работы по созданию и совершенствованию нормативно-правовой базы деятельности по созданию условий для полноценной интеграции и социокультурной адаптации трудовых мигрантов, в частности, в Краснодарском крае, где эта работа до сих пор не ведется в полном объеме.

Определены необходимые меры по совершенствованию и укреплению кадровой базы этой деятельности:

- обеспечить подготовку, переподготовку и повышение квалификации государственных гражданских служащих и муниципальных служащих, участвующих в реализации государственной миграционной политики;

- направлять сотрудников, в компетенции которых находятся вопросы в сфере социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан, для участия в обучении, организованном федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным в сфере реализации государственной национальной политики, на базе одного из ведущих вузов страны;

- направлять сотрудников, в компетенции которых находятся вопросы в сфере социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан, на ежегодные

обучающие семинары ФАДН России по реализации государственной национальной политики с целью межрегионального обмена положительным опытом;

– разработать совместно с научно-экспертным и педагогическим сообществом дополнительные программы профессионального обучения для представителей различных институтов гражданского общества (курсы, лектории, семинары и иные формы обучения);

– содействовать проведению региональных конференций, семинаров, круглых столов по вопросам социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан в принимающее сообщество.

Отмечается также важность и необходимость непрерывного изучения миграционной ситуации в регионах посредством проведения мониторинга, социологических исследований, внедрения передовых технологий и информационных систем и др.

Данные на федеральном уровне, методические рекомендации выступают основаниями, на которых субъекты РФ с учетом особенностей своей миграционной ситуации разрабатывают и осуществляют региональные программы, направленные, в том числе, и на социокультурную адаптацию трудовых мигрантов. В настоящее время такие документы разработаны в большинстве регионов, в которых протекают миграционные процессы.

В Краснодарском крае в рамках реализации государственной программы «Региональная политика и развитие гражданского общества» департаментом внутренней политики в рамках этой деятельности разработана подпрограмма «Гармонизация межнациональных отношений и развитие национальных культур в Краснодарском крае». На период с 2022 по 2025 гг. данная подпрограмма определяет следующие целевые приоритеты гармонизации межнациональных отношений на территории Краснодарского края:

1. Укрепление национального согласия, обеспечение политической и социальной стабильности, развитие демократических институтов, профилактика экстремизма на национальной и религиозной почве, снижение количества конфликтов и конфликтных ситуаций в сфере межнациональных и этноконфессиональных отношений.

2. Обеспечение равенства прав и свобод человека и гражданина независимо от расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, укрепление общероссийской гражданской идентичности и единства многонационального народа Российской Федерации (российской нации).

3. Гармонизация национальных и межнациональных (межэтнических) отношений, сохранение и поддержка этнокультурного и языкового многообразия Российской Федерации, традиционных российских духовно-нравственных ценностей как основы российского общества.

4. Обеспечение успешной социальной и культурной адаптации иностранных граждан в Российской Федерации и их интеграции в российское общество.

5. Соблюдение прав коренных малочисленных народов Российской Федерации.

Далее формирование нормативно-правовой базы работы с трудовыми мигрантами формируется уже на муниципальном уровне. Так, реализованный нами проект своим основным нормативным основанием имел принятую в Выселковском районе Краснодарского края программу «Гармонизация межнациональных отношений и укрепление единства российской нации в муниципальном образовании Выселковский район». Целью этой программы выступает обеспечение гражданского мира и национального согласия, укрепление единства гражданского мира

многонационального народа Российской Федерации (российской нации), проживающего в муниципальном образовании Выселковский район.

Достижение поставленной цели предполагает проведение мероприятий по:

- празднованию государственных и международных праздников и дней воинской славы России;

- празднованию Дня славянской письменности и культуры и Международного Дня единения славян;

- формированию единой российской гражданской идентичности в формах празднования Дня Государственного флага, Гимна и других символов Российской Федерации;

- информированию населения о преимуществах воинской службы;

- распространению информационных материалов о предупреждении и пресечении экстремистской деятельности;

- профилактике экстремистских проявлений у подрастающего поколения, формирование у него уважительного отношения ко всем национальностям, этносам и религиям;

- проведению круглых столов для молодежи по вопросам профилактики экстремизма в молодежной среде;

- проведению социологических исследований по вопросам противодействия экстремизму.

Одним из значимых эффектов развития нормативно-правовой базы работы по гармонизации межнациональных отношений выступает расширение круга субъектов этой деятельности. Так, в Выселковском районе Краснодарского края активная работа по гармонизации межнациональных отношений проводится на базе общеобразовательных школ.

В следующем разделе настоящего пособия мы рассмотрим практический опыт реализации программы социальной и культурной адаптации трудовых мигрантов,

разработанной нами на основе данных методических рекомендаций.

4. СОДЕРЖАНИЕ И МЕТОДЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НЕ-КОММЕРЧЕСКИХ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ АДАПТАЦИИ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ

В этом разделе даны методические рекомендации и представлен опыт проектирования Программы поддержки трудовых мигрантов (далее – Программа) с учетом выявленных трудностей их социокультурной адаптации к условиям принимающей страны. Программа была разработана и апробирована в Выселковском районе Краснодарского края, в ней приняли участие 115 трудовых мигрантов киргизской национальности и 100 представителей местных сообществ.

При определении цели Программы необходимо было учесть данные проведенного проблемного анализа ситуации трудовых мигрантов в Краснодарском крае (см. раздел 1). К ним были отнесены:

- слабое знание трудовыми мигрантами норм социального поведения, принятых в местном сообществе;
- разрывы между культурными нормами самих мигрантов и местного населения, приводящие к взаимному непониманию;
- недостаточно развитая способность мигрантов к межкультурной коммуникации (в т.ч. в силу недостаточного владения русским языком);
- несформированность у мигрантов копинг-стратегий, позволяющих конструктивно разрешать конфликтные ситуации в общении с местным населением.

Таким образом, цель Программы состояла в оказании помощи трудовым мигрантам из Киргизии в решении проблем их социальной и культурной адаптации в Кубанском регионе посредством устранения выявленных дефицитов их социокультурного опыта.

Были поставлены и решены задачи:

1) Ознакомить трудовых мигрантов с нормами и правилами социального поведения, соответствующими требованиями, предъявляемыми иностранным гражданам российским государством.

2) Расширить словесный запас мигрантов, позволяющий им конструктивно обсуждать возникающие к ним проблемы социокультурной адаптации.

3) Развить коммуникативные навыки мигрантов в общении с представителями местного сообщества.

4) Сформировать у мигрантов опыт транскультурного диалога с представителями местных сообществ посредством моделирования проблемных ситуаций «столкновения» разных культур.

Важным условием реализации Программы выступало участие в ее мероприятиях местных граждан, имеющих непосредственное отношение к проблемам социокультурной адаптации трудовых мигрантов (работодателей и социально активных граждан).

Были определены четыре базовых формата, в которых проводились мероприятия Программы: групповые обсуждения, продуктивные деловые игры, тренинги, круглые столы. Дадим их общую характеристику.

Групповые обсуждения проблем социальной и культурной адаптации трудовых мигрантов в новой для них социокультурной среде осуществляются на материале реальных проблемных (конфликтных) ситуаций, типичных для жизни мигрантов среди представителей местных сообществ. Предварительно набирается банк таких ситуаций при участии самих мигрантов, которые делятся своим опытом и рассказывают о ситуациях, которые вызывают у них затруднения. Вначале целесообразно проводить ранжирование этих ситуаций, чтобы конкретный материал для обсуждения был интересен большинству участников. В ходе

обсуждения участники делятся на две группы. Первая непосредственно обсуждает заданные ситуации и предлагает возможные решения, участники второй группы при этом выступают внешними наблюдателями и комментируют из этой позиции действия и решения первой группы. Далее, переходя к анализу следующей ситуации, они меняются ролями.

Такую работу можно проводить на двух уровнях сложности. На первом участникам предлагаются варианты возможных решений, из которых участники обсуждения выбирают наиболее удачные. При этом им необходимо аргументировать свой выбор. На втором уровне готовые решения не предлагаются, их необходимо придумать самим участникам. Примерами таких ситуаций могут выступать: утрата контроля над своими эмоциями в общении с окружающими людьми, нехватка словарного запаса при попытке объяснить окружающим мотивы своего поведения, резкие высказывания окружающих, несоответствие мигранта требованиям работодателя и т.п.

Продуктивные деловые игры также предполагают анализ проблемных ситуаций, но характеризуются некоторыми особенностями, выводящими их за рамки обычных обсуждений. (В этой связи к участию в них следует привлекать мигрантов, уже имеющих первоначальный опыт обсуждения проблемных ситуаций.) Первой такой особенностью выступает необходимость предъявить принятое решение в виде социально значимого продукта (презентации, инсценировки, инструкции и т.д.), который может быть воспринят и понят другими людьми. Второй особенностью выступает то, что анализируемые ситуации предъявляются участникам в модельном, необыденном виде, что позволяет им работать с главными смыслами, давая простор своим творческим способностям. В этой связи третьей особенностью продуктивной деловой игры выступает наличие

«воображаемого плана действий», требующего полноценного включения творческих возможностей участников. В этом, собственно, и проявляется сущность игры, подчиненная в данном случае широко распространенному принципу геймификации [25].

Примером может служить деловая игра «Встреча культур». Участники делятся на две команды – «Земляне» и «Инопланетяне». Роль «Землян» обычно предлагается местным жителям, в роли «Инопланетян» выступают мигранты. Перед ними ставится задача: в интересной, креативной форме подготовить друг для друга сообщения об особенностях жизни своих цивилизаций. Разумеется, «Земляне» предъявляют свою собственную культуру, но сделать это надо так, чтобы донести самое главное до «Инопланетян», которые пока что об этой культуре ничего не знают. У «Инопланетян» задача еще более интересная: свою собственную культуру нужно превратить в «инопланетную», полную для «Землян» необычного и неожиданного. После обмена подготовленными сообщениями и ответов на заданные вопросы участники команд составляют устные сообщения для своих правительств о том, что они узнали важного для улучшения взаимоотношений с другой цивилизацией и дают рекомендации для построения конструктивного диалога.

Результатом игры становится не только узнавание важных сведений друг о друге, но и «схватывание» общих смыслов культуры России и Киргизии, запечатленных в предъявленных содержаниях (праздники, обычаи, нормы жизни).

Тренинг как метод активного обучения часто используется в целях развития адаптивных способностей самых разных категорий граждан. Он позволяет достаточно быстро сформировать определенные навыки, в первую очередь, коммуникативные. В то же время не следует

переоценивать возможности тренинга как универсального метода, обеспечивающего устойчивый личностный и профессиональный рост мигрантов. Речь идет именно о конкретных коммуникативных навыках, которые могут быть использованы в некоторых проблемных ситуациях. К таким навыкам могут быть отнесены: саморегуляция эмоциональных состояний, использование различных коммуникативных средств, в т.ч. невербальных (в особенности в условиях недостаточного словарного запаса, отдельные приемы межличностного общения) и др.

В качестве примера приведем тренинг «Управление гневом». В первой части участники подробно обсудили природу гнева как негативного эмоционального состояния, получили важную информацию о его влиянии на психосоматику, далее освоили ряд приемов, позволяющих выражать гнев экологично, объяснять свои потребности методично. Участники тренинга освоили несколько дыхательных практик: «Выброс пси-энергии», «Досчитай до 10», «Квадрат», «Меняем ноздри». Психолог не обошла вниманием и медитативные практики, это «Плавающий островок», «Разговор с гневом», «Физическое торможение», «Ледяная глыба».

Круглые столы представляют собой еще одну интерактивную форму обсуждения проблем, с решением которых связана социокультурная адаптация трудовых мигрантов. Готовя и проводя их, важно избежать двух крайностей, способных существенно снизить эффективность этих мероприятий. С одной стороны, этому может способствовать излишняя формализация, при которой круглый стол может превратиться в зачитывание заранее подготовленных текстов выступлений в ущерб их содержательному обсуждению. С другой стороны, круглый стол может редуцироваться к обычной просветительской беседе, где организатор видит

себя исключительно как источник важной для мигрантов информации.

Для повышения эффективности круглых столов необходимо следовать правилам:

- обсуждать проблемы, действительно важные для участников – как мигрантов, так и представителей местных сообществ;

- стимулировать активность всех участников мероприятия, поддерживать и обсуждать все высказывания, даже если они представляются не вполне продуманными;

- оппонирова авторам не вполне продуманных высказываний, избегать «прямой» критики, использовать специальные приемы (выстраивание логических цепочек, доказательство от противного, доведение до абсурда и т.д.);

- поощрять не только констатацию проблем, но и предложения по их решению;

- добиваться от участников коллективного обобщения принятых решений.

Помимо охарактеризованных интерактивных форматов взаимодействия трудовых мигрантов и представителей местных сообществ также можно использовать методы проведения пресс-конференций, встреч со специалистами миграционной службы, проведения экскурсий. Важен метод просветительских бесед, примерные темы: «Традиции и обычаи народов Востока», «Правила поведения на улице/в общественных местах /в транспорте», «Этика деловых отношений», «Ментальность российской и восточной женщины».

В завершающем разделе настоящего пособия будут обсуждены вопросы оценки эффективности реализации описанных мероприятий.

5. РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ АДАПТАЦИИ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ И ИХ ОЦЕНКА

Для точной оценки результатов социокультурной адаптации трудовых – мигрантов необходимо выделить спектр показателей, характеризующих этот процесс. К таким показателям нами были отнесены:

- знание и понимание мигрантами сути культурных норм в основе жизни многонационального социума;

- знание мигрантами правовых норм и готовность следовать им в повседневной жизни;

- готовность мигрантов продолжить профессиональную деятельность в регионе.

- понимание мигрантами мотивов социального поведения местных жителей;

- отношение мигрантов и местных жителей к культурным ценностям друг друга.

Диагностический показатель проведенного исследования анкету жесткого типа с предлагаемыми вариантами ответов (приложение 2).

Анкета для мигрантов содержала 10 основных вопросов, направленных на выяснение:

- их эмоционального самочувствия в окружении представителей другой культуры и степени ощущения враждебности;

- их отношения к жизни и социальному поведению россиян и российской культуре;

- их субъективного ощущения комфортности жизни по месту их трудовой деятельности;

- гармоничности отношений с окружающими людьми;

- удовлетворенности бытовыми условиями жизни;
- успешности собственной трудовой деятельности;
- а также на владение навыками саморегуляции и поведения в конфликтной ситуации. Кроме того, выявлялись общие установки на взаимоотношения с другими культурами и готовности продолжить свою профессиональную деятельность на Кубани. Вопросы были сформулированы либо как «прямые», предполагающие выбор одного варианта из предложенных вариантов ответа, либо как суждения, к которым респондентам нужно было выразить свое отношение.

В ходе исследования анкетирование респондентов проводилось два раза: как входная и как итоговая диагностика. В опросе на каждом приняло участие по 109 мигрантов (из них 57,8 % составили мужчины, 42,2 % - женщины). Об успешности социокультурной адаптации трудовых мигрантов можно судить по изменениям, произошедшим в их самооценке эмоционального самочувствия мигрантов, гармонизации их отношений с местным населением, оценке комфортности социокультурных и бытовых условий жизни, трудовой успешности, владении навыками саморегуляции и готовности к продолжению трудовой деятельности на Кубани. Проведенные опросы позволили выяснить следующее.

Входная диагностика показала, что меньшая часть (15,5 %) трудовых мигрантов из Киргизии ощущает недоброжелательность со стороны местных жителей, субъективно воспринимая ее как их желание «избавиться от незваных гостей». Еще 16,2 % оценили отношение к ним со стороны местных жителей как «настороженное». При этом большинство (33,3 %) опрошенных мигрантов ответили, что местные жители относятся к ним как к любому другому человеку. Приблизительно по 18 % опрошенных

охарактеризовали на этом этапе отношение к ним со стороны местных жителей как «дружественное» и «безразличное».

На этапе итогового опроса (после проведенной программы социально-педагогической поддержки) было установлено, что восприятие мигрантами отношения к ним со стороны местных жителей претерпело заметные изменения (данные представлены в табл. 1).

Таблица 1 – ответы респондентов на вопрос «Как обычно местное население в общественных местах относится к вам как иностранцу?»

Ответы	Входной опрос (%)	Итоговый опрос (%)
Дружественно	17,8	22,0
Как к любому другому человеку	33,3	37,6
Безразлично	18,2	13,8
Настороженно	16,2	14,7
Враждебно	15,5	11,9

Как видно из таблицы, доля мигрантов, оценивающих отношение к себе со стороны местных жителей позитивно («дружественно» и «как к любому другому человеку») возросла на 2,2 % и 4,3 % соответственно. В это же время уменьшилась доля мигрантов, оценивающих это отношение негативно («безразлично», «настороженно», «враждебно») соответственно на 4,4 %, 1,5 % и 3,6 %.

До некоторой степени изменились представления мигрантов о жизни и социальном поведении россиян. Эти изменения затрагивают лишь отдельные варианты предложенных ответов, такие как «невежливо и неприлично есть

или громко говорить в транспорте, пить пиво на улице, мусорить» (с 86,7 % до 94,5 %, выразивших согласие с этим утверждением) и «в транспорте и в общественных местах принято уступать место пожилым людям и беременным женщинам» (от 94,3 % до 99,1 %). То есть, позитивные изменения затронули представления мигрантов об элементарных нормах социального поведения, принятых в России, которые и ранее были у них сформированы на достаточно высоком уровне. По более сложным позициям, отражающим специфические особенности общественной жизни в РФ, существенные изменения не выявлены.

В табл. 2 представлены данные самооценки мигрантами своей включенности в культурную жизнь российского общества.

Таблица 2 – степень согласия респондентов с высказываниями, характеризующими их включенность в культурную жизнь России (по 5-балльной шкале)

Высказывания	Средний балл	
	Входной опрос	Итоговый опрос
Я знаю и уважаю праздники, традиции и обычаи россиян	2,4	4,4
У меня на работе и в повседневной жизни есть хорошие знакомые из числа местных жителей	1,6	3,3
Иностранцы граждане, и местное население должны соблюдать российское законодательство	4,3	5,0

Как видно из таблицы, за время реализации программы социально-педагогической поддержки трудовых мигрантов они стали лучше знать и понимать культурные смыслы принятых в России светских и религиозных праздников, существенно расширили круг своих знакомств и социальных контактов и укрепились в понимании необходимости строго соблюдать законы РФ.

О росте уровня социокультурной адаптации мигрантов говорит и их общая оценка качества жизни в условиях станицы. Отвечая на вопрос «Нравится ли Вам жизнь в станице?» на этапе входного и итогового опроса, респонденты продемонстрировали заметное улучшение оценки качества их жизни. Так, при проведении входного опроса, лишь 28,2 % мигрантов уверенно ответили «да», На этапе итогового опроса их доля возросла до 44,0 %. В то же время число мигрантов, категорически ответивших «нет» уменьшилось с 27,5 % до 18,3 %. Доля респондентов, выбравших «средние» оценки, существенных изменений не претерпела.

Непосредственно характер отношений мигрантов с местными жителями проявился в их ответе на вопрос «Когда Вы обращаетесь к местным жителям за помощью, охотно ли они помогают Вам или отвечают на Ваши вопросы?». Данные представлены в табл. 3.

Таблица 3 – ответы мигрантов на вопрос о контактах с местными жителями

Варианты ответов	Доля выбравших вариант ответа (%)	
	Входной опрос	Итоговый опрос
Да, встречные легко идут на контакт, детально отвечают на все вопросы	10,0	32,1
Встречные дают только общую информацию	47,0	29,4
Я стараюсь самостоятельно решать свои проблемы	33,0	25,7
Встречные отказываются помочь мне	10,0	12,8

Как видно из таблицы, изначально мигранты испытывали значительные трудности в установлении контактов с местными жителями. Лишь 10 % заявили о том, что такой контакт у них не вызывает затруднений, еще 33 % решали все вопросы, не обращаясь за помощью к местным жителям. В то же время, можно утверждать, что такая ситуация не связана с нежеланием местных жителей оказывать помощь мигрантам (об отказе с их стороны заявили всего 10 % опрошенных). Логичнее предположить, что причина крылась в ограниченных возможностях самих мигрантов, которые могли воспринимать лишь самую общую информацию (47 %), не понимая детали. После реализации программы социально-педагогической поддержки о получении полноценной помощи от местных жителей заявили уже 32,1 % респондентов, число же получающих лишь общую информацию снизилось до 29,4 %. Доля стремящихся решить свои

проблемы самостоятельно, либо получающих отказ, существенно не изменилась.

За время реализации программы социально-педагогической поддержки существенно выросло число мигрантов, полностью удовлетворенных условиями своего проживания среди других людей (с 50 % до 67,9 %) и хорошо адаптированных к условиям производства (с 37 % до 58,3 %).

Наибольшие сдвиги в социокультурной адаптации мигрантов оказались связаны с владением приемами волевой саморегуляции и поведения в конфликтных ситуациях. Как было показано в разделе 4, этому вопросу в программе социально-педагогической поддержки было уделено особое внимание. Если при первом, входном опросе большинство респондентов столкнулось с трудностями непонимания самой сути заданного вопроса, то итоговый опрос позволил установить, что большинство респондентов (61,5 %) оценивает эту свою способность как «скорее да, чем нет», а еще 25,7 % уверенно ответили «да». Однако к этим данным следует относиться с некоторой долей осторожности, поскольку нуждается в прояснении вопрос о реальном опыте мигрантов конструктивного выхода из конфликтных ситуаций.

Есть также основания утверждать, что проведение программы социально-педагогической поддержки мигрантов положительно повлияло на уровень их готовности продолжить свою трудовую карьеру на Кубани, что также говорит о росте их социокультурной адаптации. Если во время первого опроса этот вопрос вызывал затруднения у большинства респондентов, то на момент итогового опроса утвердительно ответили 77,1 %, причем 45,9 % сказали уверенное «да».

Помимо охарактеризованных данных было установлено, что в сознании мигрантов, прошедших программу

социально-педагогической поддержки, более выражено оформились следующие убеждения:

– традиции и обычаи народа надо уважать независимо от твоего отношения к ним;

– я хочу жить и работать здесь на производстве;

– я уверен в том, что в трудную минуту получу помощь от окружающих;

– важно взаимопонимание и уважение между людьми независимо от национальности и вероисповедания;

– каждый человек (россиянин/иностранец) должен уважать законы страны, где он проживает.

В целом, полученные данные подтверждают эффективность реализованной программы, направленной на поддержку социокультурной адаптации трудовых мигрантов в условиях агрокомплекса Краснодарского края.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема социокультурной адаптации трудовых мигрантов относится к числу актуальных, поскольку затрагивает жизненные интересы не только самих мигрантов, но и реального сектора экономики многих развитых стран. По своему глубинному содержанию она не ограничивается простым приспособлением иностранных граждан к социальным и культурным условиям стран, в которых они пытаются найти более достойные средства к существованию. В широком смысле речь идет об их интеграции в новую для них культуру в качестве работника, обеспечивающего требуемый уровень производительности труда и невозрастание социальной напряженности.

В этой связи проблема адаптации мигрантов не может решаться с позиции «они нам должны». В широком смысле речь идет о создании нового миропорядка, при котором между мигрантами и коренным населением образуются

новые культурные связи. Об этом, в частности, говорил известный психолог А.Г. Асмолов, утверждая, что жители крупных российских городов должны научиться перенимать новый для себя жизненный опыт у мигрантов.

Предложенная нами программа работы с трудовыми мигрантами из Республики Кыргызстан, реализованная в Выселковском районе Краснодарского края, базируется на идее творческого сотрудничества мигрантов с местным населением в лице работодателей и социально активных граждан. Это сотрудничество включает в себя обсуждение и поиск путей решения проблем социокультурной адаптации трудовых мигрантов, рассматриваемых в общем контексте социально-экономического и культурного развития муниципалитета. Использование в этом процессе современных интерактивных форматов совместной творческой деятельности позволило получить ряд значимых результатов, связанных, с одной стороны, с повышением чувства сопричастности мигрантов к жизни местного сообщества, с другой стороны, с изменением отношения к мигрантам со стороны местных граждан.

Эту работу еще предстоит совершенствовать, вводя в содержание взаимодействия мигрантов и местных жителей новые аспекты развития местного сообщества. Однако в любом случае вектор этого процесса обозначен достаточно четко: от разделения общества на «своих и чужих» - к поиску точек единства культурных и социальных норм.

Разумеется, становление новых местных сообществ, основанных на интеграции культур России и зарубежья, можно рассматривать как перспективу, для полноценной реализации которой предстоит потратить еще немало усилий. Но значимый шаг в этом направлении уже сделан. Дальнейшие шаги требуют еще большей степени заинтересованности государственной власти и местных граждан. Это дает нам право утверждать, что реализованный проект

имеет вполне определенное значение не только для мигрантов, их работодателей и местного сообщества в целом, но и для дальнейшего развития миграционной политики в регионе и Российской Федерации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абытов Б.К. Проблемы трудовых мигрантов Кыргызстана: факты, проблемы и последствия // Вестник филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный социальный университет» в г. Ош Киргизской Республики. 2023. № 1 (27). С. 11–22.
2. Айтматова Г.А., Каримова Т.У., Эргешбай К.М. Календарь, представленный в пословицах русского и киргизского языков // Евразийское Научное Объединение. 2021. № 1-6 (71). С. 404-409.
3. Акрамов Ф.Ш. Проблемы интеграции трудовых мигрантов в принимающем сообществе // Экономика Таджикистана. 2021. № 3. С. 197-203., с. 199 – 200.
4. Алдашева А.Б Миграционная политика РФ и институт посредничества // Вестник Академии государственного управления при Президенте Кыргызской Республики. 2013. № 18. С. 115–120.
5. Асангулова А.Б., Сулайманова А.И., Цыбов Н.Н. Этнические и этнопедагогические особенности традиционной одежды киргизов XIX-XX века // Бюллетень науки и практики. 2022. Т. 8. № 3. С. 438-455.
6. Борисов Д.А. Миграционные процессы в социально-экономическом и общественно-политическом развитии страны // Социально-культурная адаптация и интеграция иностранных граждан: сб. материалов научно-образовательного семинара / Новосибирский гос. ун-т экономики и управления. Новосибирск: НГУЭУ, 2021. 76 с. С. 40–58.
7. Давтян Н.А. Проектный подход к управлению процессом социокультурной адаптации мигрантов из стран СНГ в Белгородской области: дисс. на соискание академической степени магистра. Белгород, 2016. 98 с. – 081100. 68. Государственное и муниципальное управление.

8. Жээнбекова Ж.А., Садыкжан кызы У. Национальная одежда - часть материальной культуры киргизского народа // Наука. Образование. Техника. 2016. № 3-4 (57). С. 46–50.
9. Завьялов А.В. Актуальные вопросы государственного регулирования социальной адаптации мигрантов/ / Государственное управление. Электронный вестник. Выпуск № 72. Февраль 2019 г. С. 143–164.
10. Зотов В.Б., Терехова К.О. Трудовые мигранты в городах, проблемы и пути их решения // Муниципальная академия. 2021. № 4. С. 2–7.
11. Ислам – правила жизни, традиции и требования. Электронные ресурсы. URL: <https://fb.ru/article/384935/islam--pravila-jizni-traditsii-i-trebovaniya?ysclid=lxsvd9fs7157541376> (дата обращения 13.05 2024).
12. Кадамов И.Н. Современные подходы решения проблем адаптации мигрантов // Евразийский союз ученых. 2017. № 11-2 (44). С. 20–21.
13. Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года // Электронный ресурс. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/15635> (дата обращения: 06.07.2024).
14. Кульбачевская О.В. Социально-культурная адаптация и интеграция мигрантов в России: к вопросу о межкультурном взаимодействии // Вестник антропологии. 2020. № 4 (52). С. 136–152.
15. Леденева В.Ю., Бегасилов Б.Т. Влияние религиозного фактора на процессы интеграции мигрантов-мусульман в России // Вопросы управления. 2021. № 1 (68). С. 118–130.
16. Мамонтова Э.А. Новая редакция концепции государственной миграционной политики РФ на период до 2025

года: новые акценты // Миграционное право. 2019. № 3. С. 14–17.

17. Махмадбекзода М.Ш., Алимов А.Л. Тенденции развития трудовой миграции из республики Таджикистан и проблемы возвращающихся трудовых мигрантов // Вестник Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики. Серия общественных наук. 2022. № 1 (90). С. 41 – 52.

18. Новикова О.С. Социокультурная адаптация мигрантов // Социально-культурная адаптация и интеграция иностранных граждан: сб. материалов научно-образовательного семинара / Новосибирский гос. ун-т экономики и управления. Новосибирск: НГУЭУ, 2021. 76 с. С. 59–71.

19. Осадчая Г.И. Оценка уровня социальной адаптации молодых мигрантов в мегаполисе // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2021. Т. 14. № 1. С. 186–198. DOI: 10.15838/esc.2021.1.73.13.

20. Панькин П.В. Развитие миграционной политики РФ в области трудовой миграции // Диалог наук в XXI веке. 2016. № 1 (3). С. 90-94.

21. Раимдодов У.С., Юсуфбеков Ю.Р. Социально-экономические проблемы возвратившихся трудовых мигрантов Республики Таджикистан (на материалах обследования) // Экономика Таджикистана. 2018. № 2. С. 115–124.

22. Софронова Е.Г. Актуальные вопросы миграционной политики РФ // ДНК Права. 2015. № 1. С. 43–45.

23. Трудовые мигранты в России: вклад, положение, отношение. Электронный ресурс. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/trudovye-immigranty-v-rossii-vklad-polozhenie-otnoshenie> (дата обращения 21.05 2024).

24. Чумак Е.В. К вопросу о миграционной политике РФ по притоку квалифицированных кадров // Московский экономический журнал. 2020. № 6. С. 68.

25. Barber, C.S. (2021). When students are players: toward a theory of student-centric edu-gamification systems. *Journal of Information Systems Education*, 32(1), P. 53–65.
26. Bedrina E.B., Lazareva E.V. Adaptation and integration of labour migrants from Central Asia in Russia and countries of European Union: comparative analysis
27. Economy of Regions. 2021. T. 17. № 1. C. 170-181.
28. Leskova I.V., Zyazin S.U. Social adaptation and integration of migrants from the republics of Tajikistan, Uzbekistan and Kyrgyzstan in Moscow: monograph. Moscow: 2021. 216 c.

ГЛОССАРИЙ

Адаптация (лат. adapto «приспосаблию») – приспособление строения и функций организма, его органов и клеток к условиям внешней среды. Процессы адаптации направлены на сохранение гомеостаза.

Адаптация социальная – процесс активного приспособления индивида к условиям социальной среды; вид взаимодействия личности с социальной средой. Социальная адаптация обеспечивает приспособление человека к сложившейся социальной среде за счёт умения анализировать текущие социальные ситуации, осознания своих возможностей в сложившейся социальной обстановке, умения удерживать своё поведение в соответствии с главными целями деятельности.

Адаптация культурная – процесс активного приспособления культуры к условиям конкретной окружающей среды, который определяет специфические, характерные черты данной культуры. Адаптация индивида к культурной среде своего существования, принятие и усвоения норм культуры.

Дезадаптация – неспособность человека поддерживать стабильные социальные отношения, справляться с проблемами и приспосабливаться к меняющейся среде. Человек с дезадаптацией часто эмоционально нестабилен и может отличаться поведением, отклоняющимся от общепринятых норм и правил

Местные сообщества – группа людей, проживающих на данной территории, организованная в территориальное объединение самоуправления, формирующая социальную систему, имеющая общие местные интересы, общие цели и деятельность. Данная группа также характеризуется

значительной степенью социальной сплоченности, основанной на сильных эмоциональных связях, а также обладает общей идентичностью, определяемой местными факторами.

Мигрант – по определению ООН это лицо, проживающее в чужой стране в течение более одного года, независимо от причин миграции (добровольных или недобровольных) и методов миграции (легальных или нелегальных)

Миграционная политика – комплекс мер, используемых государством и общественными институтами для регулирования миграции населения. Базируется на международных договорах, национальных законодательных актах, решениях правительства или уполномоченных органов.

Миграция – любое территориальное перемещение населения, связанное с пересечением как внешних, так и внутренних границ административно-территориальных образований с целью перемены постоянного места жительства или временного пребывания на территории для осуществления учёбы или трудовой деятельности независимо от того, под преобладающим воздействием каких факторов оно происходит – притягивающих или выталкивающих.

Миграция трудовая – переселение людей в другие регионы в поисках работы, может быть как временной, например, для выполнения сезонных работ, так постоянной — когда человек меняет страну проживания ради работы на длительный срок или навсегда.

Социально-педагогическая поддержка – социальное явление, отражающее предоставление (использование) социумом своих значимых возможностей, ресурсов личности, оказавшейся в сложной жизненной ситуации, в целях разрешения проблем путем реализации потенциальных возможностей и социума, и самой личности.

Толерантность – социологический термин, обозначающий терпимость к иному мировоззрению, образу жизни,

поведению и обычаям. Толерантность не равносильна безразличию. Она не означает также принятия иного мировоззрения или образа жизни, она заключается в предоставлении другим права жить в соответствии с собственным мировоззрением.

Анкета для иностранцев
(Опрос проводится анонимно)

1. Ваш пол: 1) мужской, 2) женский
2. Как обычно местное население в общественных местах относится к вам как иностранцу?
 - а) враждебно,
 - б) настороженно,
 - в) безразлично,
 - г) дружелюбно,
 - д) как к любому другому человеку
3. Вы согласны с утверждениями, характеризующими жизнь и социальное поведение россиян?
 - 1) Невежливо и неприлично есть или громко говорить в транспорте, пить пиво на улице, мусорить (Да, Нет);
 - 2) В транспорте и в общественных местах принято уступать место пожилым людям и беременным женщинам (Да, Нет);
 - 3) Россия – светская страна: демонстрация религиозного поведения или религиозных представлений о морали, одежде, правильном поведении вне храмов, мечетей и религиозных общин и не в дни религиозных праздников не одобряется (Да, Нет);
 - 4) В России признано равноправие женщин и мужчин, и оно охраняется законом (Да, Нет);
 - 5) Российские женщины успевают вести семейную жизнь и строить карьеру, следить за своим внешним видом (Да, Нет);
 - 6) российские женщины любят красиво одеваться, подчеркивание своей красоты – это

демонстрация независимости и самостоятельности, а не готовности к знакомствам (Да, Нет);

7) отношения в семье и между полами строятся на равноправии (Да, Нет);

8) дети в России, как мальчики, так и девочки, обязательно должны учиться в школе, а затем, при желании, в колледже или университете (Да, Нет).

4. Оцените по пятибалльной шкале следующие утверждения (1 балл – полностью не согласен, 5 – полностью согласен):

1) Я знаю и уважаю праздники, традиции и обычаи россиян

1----2----3----4----5

2) У меня на работе и в повседневной жизни есть хорошие знакомые из числа местных жителей

1----2----3----4----5

3) Иностранцы должны соблюдать российское законодательство.

1----2----3----4----5

5. Нравится ли Вам жизнь в станице?

1) Да

2) Скорее да, чем нет

3) Скорее нет, чем да

4) Нет

6. Когда Вы обращаетесь к местным жителям за помощью, охотно ли они помогают Вам или отвечают на Ваши вопросы?

1) Да, встречные легко идут на контакт, детально отвечают на все вопросы

2) Встречные дают только общую информацию

3) Я стараюсь самостоятельно решать свои проблемы

4) Встречные отказываются помочь мне

7. Устраивают ли Вас условия жизни в общежитии (на квартире)

- 1) Да, полностью устраивают
- 2) Частично устраивают
- 3) Нет, меня не устраивают условия жизни
- 4) Затрудняюсь ответить

8. Справляетесь ли вы с работой и чувствуете себя комфортно на производстве?

- 1) Да
- 2) Скорее да, чем нет
- 3) Скорее нет, чем да
- 4) Нет

9. Владете ли вы навыками саморегуляции, конструктивного поведения в конфликтных ситуациях, эффективного взаимодействия с разными людьми? То есть можете ли вы выходить из конфликтных ситуаций, управлять своими эмоциями в общении с людьми другой культуры?

1. Да
2. Скорее да, чем нет
3. Скорее нет, чем да
4. Затрудняюсь ответить

10. Оцените по пятибалльной шкале каждое из следующих утверждений (1 балл – полностью не согласен, 5 – полностью согласен):

1) Традиции и обычаи народа надо уважать независимо от твоего отношения к ним

1----2----3----4----5

2) Я хочу жить и работать здесь на производстве

1---2---3---4---5

3) Я уверен в том, что в трудную минуту получу помощь от окружающих

1---2---3---4---5

4) Важно взаимопонимание и уважение между людьми независимо от национальности и вероисповедания

1---2---3---4---5

5) Каждый человек (россиянин/иностранец) должен уважать законы страны, где он проживает

1---2---3---4---5

11. Вы готовы продолжить свою профессиональную деятельность на Кубани?

1) Да

2) Скорее да, чем нет

3) Скорее нет, чем да

4) Затрудняюсь ответить

Благодарим за участие в опросе!

Перечень нормативных документов, регулирующих деятельность по социальной и культурной адаптации трудовых мигрантов в субъектах РФ

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (далее – Федеральный закон № 7-ФЗ);
- Федеральный закон от 15 августа 1996 г. № 114-ФЗ «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию»;
- Федеральный закон от 6 октября 1999 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 114-ФЗ «О противодействии экстремистской деятельности»;
- Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» ;
- Федеральный закон от 18 июля 2006 г. № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 5 апреля 2016 г. № 156 «О совершенствовании государственного

управления в сфере контроля за оборотом наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров и в сфере миграции»;

- Стратегия государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 г., утвержденная Указом Президента Российской Федерации от 19 декабря 2012 г. № 1666;
- Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы, утвержденная Указом Президента России от 31 октября 2018 г. № 622;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 15 января 2007 г. № 9 «О порядке осуществления миграционного учета иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации»;
- постановление Правительства Российской Федерации от 28 октября 2017 г.
- Постановление Правительства РФ от 28.10.2017 № 1312 «О государственной информационной системе мониторинга в сфере межнациональных и межконфессиональных отношений и раннего предупреждения конфликтных ситуаций»;
- Иные нормативные правовые акты.

ПРЕСС-РЕЛИЗЫ ПРОВЕДЕННЫХ СОБЫТИЙ

КРОО «Центр социальных инноваций «АЛЬТЕРНАТИВА»



18 августа в ст. Выселки состоялась интерактивная экскурсия на кубанское подворье «В гостях у кубанской семьи». Изначально было задумано, что участники – местные жители и иностранные трудовые мигранты - совместно с модератором мероприятия – руководителем проекта Аллой Кидалинской - моделируют ситуацию: поход в гости. На каждом этапе (предупреждение о приходе, поведение на улице, вход в дом, поведение в доме хозяина и т.д.) модератор проговаривает общепринятые нормы поведения гостей на Кубани. Но экскурсия оказалась гораздо более познавательной, поскольку это кубанское подворье было скорее казацким подворьем, и это сразу отметили гости. Нас ждали, поэтому сразу повели показать свое хозяйство. А хозяйство у Выселковского станичного казачьего общества обширное: 300 га земельных угодий, добрый десяток единиц

самоходной техники: тракторов, агрегатов, машин, лошади, бараны и прочая живность. А также настоящая кубанская хата, построенная руками казаков из турлука, - это традиционный строительный материал, имеющий немалое преимущество перед современными строительными материалами в плане тепло- и звукоизоляции. Экскурсию в кубанской хате и в местном историко-археологическом музее проводил заместитель атамана казачьего общества ст. Выселки Щепковский Владимир Николаевич, сам выходец из Киргизии, чему приятно удивились собравшиеся иностранцы. Владимир Николаевич избородил на рыболовецких судах многие океаны мира, его рассказы об историческом прошлом и этнографии Кубани поражают воображение. Образованный, интеллигентный человек, он искренне увлечен своим делом, много сил и внимания отдает работе с молодежью. Мы два часа гостили на казачьем подворье, время пролетело незаметно. Катание на лошадях, наблюдение за тренировкой молодых казаков дополнили общее незабываемое впечатление.

КРОО «Центр социальных инноваций «АЛЬТЕРНАТИВА»

В рабочем общении ст. Выселки прошел психологический тренинг "Управление гневом". Участвовали местные жители и иностранцы, свободные от работы. Ведущая - психолог Кристина Гуржиева, психолог, арт-терапевт, автор тренингов, он-лайн курсов. В ходе тренинга шел разговор, что такое гнев? Выяснилось, что гнев – это вторичная эмоция. Под гневом лежит какая-то душевная боль – ущемленное самолюбие, стыд, разочарование, огорчение или страх. Гнев представляет собой движение энергии, возникающее в результате подавления боли. Попытаться его подавить, все равно что затыкать пробкой вулкан. Психосоматика гнева заставляет более

внимательно подойти к нему. Оказывается, в первую очередь наш гнев напрямую бьет в печень, потом в сердце. Человек долго нервничал, переживал, терпел и получил инсульт или гипертонию. Гнев на прошлое способствует развитию геморроя, а длительная злоба - онкологии. Страшно? Есть ли выход? А выход в том, чтобы выразить гнев экологично, объяснять свои потребности методично. Оказывается, от гнева есть и польза: он провоцирует энергичность, мотивацию и физическую активность. Гнев поддается управлению. В первую очередь, с помощью физической активности, это: бег, силовые тренировки, прыжки, отжимания, приседания, рвать бумагу, бить грушу и т.п. Огромную роль играют дыхательные практики, для их применения не нужны спортивные снаряды и отдельное помещение. Участники тренинга под чутким руководством Кристины освоили несколько дыхательных практик: «Выброс психической энергии», «Досчитай до 10», «Квадрат», «Меняем ноздри». Психолог не обошла вниманием и медитативные практики, это «Плавающий островок», «Разговор с гневом», «Физическое торможение», «Ледяная глыба». Но все же лучший способ управлять гневом – это предупредить его.



14 августа в ст. Выселки в рамках проекта «Социальная и культурная адаптация трудовых мигрантов на Кубани» (финансовая поддержка Фонда Президентских грантов) состоялся психологический тренинг «Трудности в коммуникации при межкультурном общении» (отработка навыков эффективного взаимодействия в межличностных коммуникациях). Ведущая Марина Зинченко, наш давний партнер, творческий психолог и просто хороший человек. Делали все – выстраивались в одну линию по росту, презентовали себя наилучшим образом, осваивали особенности общения через слова, мимику и жесты, распознавали эмоции, дарили друг другу теплые слова и улыбки., распознавали, что означает направление взгляда человека, изучали правила межкультурного общения. При выполнении упражнения «Объясни без слов» участники проявили настоящий артистизм. Присутствующие сердечно поблагодарили психолога за интересное общение, а она - за возможность выступать на краевых площадках, расширяя диапазон психологического просвещения.



«Центр социальных инноваций «Альтернатива» с апреля по август провёл 15 тренингов с трудовыми мигрантами из Киргизской Республики, работающими на предприятиях фирмы «Агрокомплекс» им. Н.И. Ткачёва Выселковского района. Об этом говорится в пресс-релизе некоммерческой организации, поступившем в редакцию.

Тренинги были направлены на обучение методам саморегуляции, снижение влияния стресса на личность человека, повышение уровня адаптации иностранцев к социокультурным условиям проживания, гармонизацию межличностных отношений гостей и местного социума. В занятиях участвовали как мигранты, так и местные жители.

«Тренинг «Управление тревогой» по освоению методов саморегуляции для совместной группы мигрантов и местных жителей проводился трижды с разными группами, чтобы охватить как можно больше участников. Два из них состоялись в общежитии ст. Выселки», – сообщили в НКО.

Опытный психолог Тамара Олейник основное внимание уделила способам самопомощи, саморегуляции, дала рекомендации по использованию их при приступах тревоги,

вовлекла присутствующих в игровые техники управления тревогой.

«Участники тренинга первоначально были зажаты и скованны, однако, выполнив несколько упражнений, поиграв в различные отвлекающие внимание игры, стали вести себя более свободно и раскованно, как дети», – рассказали в центре «Альтернатива».

Организаторы отметили, что для большинства трудящихся мигрантов это был первый опыт участия в тренингах и получения практических рекомендаций о методах обретения психологической устойчивости и способах выстраивания добрососедских отношений в новой для себя среде проживания. От участников прозвучали тёплые слова благодарности психологу.

СОЦИОКУЛЬТУРНАЯ АДАПТАЦИЯ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ В УСЛОВИЯХ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

(на примере Краснодарского края)

Методическое пособие

СОСТАВИТЕЛИ: Игнатович А.В., Кидалинская А.К.

РЕДАКТОР: Игнатович С.С.

Тираж 185 экз.