Гусев Александр Сергеевич, аналитик; Новиков Владимир Геннадьевич, главный научный сотрудник, доктор экономических наук, профессор;

(ФГБНУ «Федеральный научный центр аграрной экономики и социального развития сельских территорий - Всероссийский НИИ экономики сельского хозяйства», научно-исследовательская лаборатория проблем комплексного развития человеческого капитала в сельском хозяйстве)

СЕЗОННЫЕ МИГРАНТЫ В АГРОСЕКТОРЕ СЕВЕРНОЙ ЕВРОПЫ КАК ПРИМЕР СОВРЕМЕННОГО ПРЕКАРИАТА: ЭКСПЛУАТАЦИЯ, СТЕРЕОТИПЫ, ВЫЗОВЫ

*В настоящей статье авторы на примере анализа открытых аналитических и литературных источников стран Северной Европы (Королевство Норвегия, Королевство Швеция), включая официальные публикации, предприняли попытку фрагментарно проанализировать положение иностранных рабочих сельскохозяйственной отрасли этого макрорегиона. Показано, что агросектор Северной Европы по-прежнему остается весьма трудоемкой отраслью с небольшими требованиями к формальным навыкам и квалификации, является мало привлекательной (особенно в части рутинизированного труда) для местных жителей, поэтому доля иностранных работников массовых профессий весьма высока, и имеет тенденцию устойчивого роста. Отдельно проанализирован феномен «гиг-экономики». Выявлены наиболее значимые формы и методы дискриминации прав мигрантов в агросекторе Северной Европы. Сделан вывод о том, что сезонные работники «зеленой промышленности» зачастую крайне ущемлены в гарантиях соблюдения их трудовых прав, вынуждены браться за случайную, ненадежную работу без стабильного заработка и пособий, таким образом могут рассматриваться как нормативный пример современного европейского прекариата. В статье показано, что неолиберальные рынки труда и крайне ограничительные иммиграционные режимы порождают форму "гиперпрекариата".*

*Ключевые слова: сельское хозяйство, мигранты, сезонная рабочая сила, эксплуатация, прекариат, трудовые права, регулирование*

Согласно Хартии основных прав Европейского союза, каждый работник имеет право на условия труда, которые отвечают требованиям здоровья, безопасности и достоинства. В последние годы внимание привлекают случаи, когда в Европе работники сталкиваются с крайне неблагоприятными условиями труда. Эти условия могут включать в себя низкую или не выплачиваемую заработную плату, чрезмерно продолжительный рабочий день, опасные условия труда или неудовлетворительные условия жизни. Для описания таких ситуаций часто используется термин «эксплуатация рабочей силы» и (или) «прекариат».

Сезонные рабочие из неевропейских стран наиболее уязвимы для различных форм эксплуатации. Они часто не знают языка, правил и прав в Норвегии и находятся во власти предоставляемых условий. Некоторые сезонные работники приезжают из неевропейских стран не знают языка и часто не хотят сообщать о случаях прямой эксплуатации. Такие сезонные работники крайне ущемлены в гарантиях соблюдения их трудовых прав, вынуждены браться за случайную, ненадежную работу без стабильного заработка и пособий, таким образом могут рассматриваться как нормативный пример современного европейского прекариата.

Кроме того, в "зеленом" секторе европейской экономики весьма распространена временная работа без трудового договора, но с оговоренным вознаграждением. Такое явление часто называют гиг-экономикой. Работа происходит в рамках трехсторонних отношений между заказчиком, работником и компанией, где компания содействует взаимодействию двух сторон и получает часть заработка работника. Компании, работающие в «гиг-экономике», описывают работу как дело исключительно между заказчиком и работником - компания выступает лишь в качестве платформы для посредничества и, следовательно, не обязана нанимать тех, кто работает, или брать на себя другие обязанности. Некоторые гиг-компании под давлением заключают трудовые соглашения с коллективными договорами, но эти соглашения часто распространяются лишь на некоторых гиг-работников компании.

Европейские работодатели воспроизводят гендерные, этнические, расовые и национальные стереотипы в отношении наемных работников-мигрантов, при этом такие «категориальные» характеристики становятся для самих работодателей косвенными показателями желательности и даже определенных «компетенций». Таком образом, иностранные наемные работники воплощают определенные «европейские ментальные клише», воспроизводят их и тем самым определенным образом их же легитимизируют в глазах самих европейцев. Трудовые мигранты представляются как "лучшие", поскольку они трудолюбивы, готовы выполнять тяжелый ручной труд и особенно квалифицированы для выполнения определенных задач. Таким образом, рабочие-мигранты "идеально" вписываются в современный европейский капитализм в качестве недорогой и гибкой рабочей силы, в то время как местные рабочие рассматриваются как затратные, претендующие на высокий уровень социального обеспечений и нежелающие работать вне рамок оговоренных контрактом параметров. Границы проводятся и внутри группы мигрантов, где определенная этническая и национальная принадлежность означает пригодность к определенной работе.

Европейская директива о сезонных работниках, принятая 26 февраля 2014 года, закрепляет, что сезонными являются работники, которые проживают вне территории ЕС и работают в ЕС на время сезона, заключая срочный трудовой договор с фиксированным сроком.

Директива декларирует следующие цели:

- обеспечить справедливые и прозрачные правила приема сезонных работников из стран, не входящих в ЕС;

- обеспечить достойные условия труда и жизни и равные права для этих работников;

- предотвратить пребывание/работу сезонных работников из стран, не входящих в ЕС, без разрешения;

- облегчить этим работникам возвращение на сезонные работы в ЕС в последующие годы.

Директива устанавливает и такое понятие, как сезонная активность (сезон), то есть деятельность, которая привязана к определенному времени года и носит повторяющийся характер. В эти периоды необходим дополнительный набор рабочей силы, так как интенсивность производства возрастает. Это, прежде всего, такие виды деятельности, как сельское хозяйство, садоводство, лесное хозяйство и др. отрасли «зеленой промышленности» современной Европы.

Государства-члены имеют право предоставлять дополнительные гарантии для работников, помимо предусмотренных законодательством, однако не могут, например, изменить срок пребывания или правила въезда. Условием въезда сезонного работника является заключенный трудовой договор или действующее предложение о работе, в котором излагаются детали работы. Кроме того, у работника должен быть обратный билет, страховка на случай болезни (если работодатель такую не предоставляет) и подтверждение об аренде жилья. Сезонный работник должен иметь достаточно средств, чтобы не нуждаться и не быть угрозой для общественного порядка, и впоследствии не пополнить ряды нелегальных мигрантов. Сезонные работники могут работать на такого рода работе от пяти до девяти месяцев, а затем должны вернуться в третью страну. В период срока пребывания работники могут менять работодателя. В некоторых случаях срок пребывания может быть продлен. В Директиве установлено, что те сезонные работники, которые не нарушали законодательство, установленный порядок пребывания в стране, могут быть приглашены на следующий год работать вновь на сезонные работы. В этом случае может применяться упрощенная процедура подачи заявки, ускоренный порядок ее рассмотрения, устанавливаться приоритет для ранее работавших сезонных работников. По мнению европейского истеблишмента, это должно стимулировать работников соблюдать действующее миграционное законодательство. Директива закрепляет право сезонных работников на въезд и свободное пребывание в стране работы, право на равные с гражданами страны пребывания права в отношении условий труда, на свободу ассоциации, социального обеспечения, на образование, признание дипломов и на налоговые льготы. Тем не менее право такое равенство прав может быть ограничено в отношении выплаты семейных пособий, пособия по безработице, на образование и налоговые льготы.

Сельское хозяйство Королевства Норвегии по-прежнему остается весьма трудоемкой отраслью с небольшими требованиями к формальным навыкам и квалификации, является мало привлекательной (особенно в части рутинизированного труда) для местных жителей, поэтому доля иностранных работников массовых профессий весьма высока, и имеет тенденцию устойчивого роста. - "Безусловно. Мы знаем, что молодые люди тяготеют к тем частям рынка труда, где лучше всего платят", - заявляет член Норвежской рабочей партии (Ap) Нильс Кристен Сандтрен [18].

При этом уровень норвежского продовольственного самообеспечения неуклонно снижается. Сегодня, по оценкам экспертов, уровень самообеспеченности Норвегии составляет чуть менее 40 % [22]. Это означает, что не менее 60 процентов потребляемого продовольствия импортируется. Тенденция к росту импотризации продуктовых рынков Норвегии — это долгосрочный тренд, который прослеживался на протяжении всех десятилетий после Второй мировой войны. С одной стороны, сельское хозяйство становится все более автоматизированным и усложненным. С другой стороны, Норвегия, с учетом своих природно-климатических и почвенных условий, является страной, где ведение сельского хозяйства сопряжено в повышенными затратами.

Многие фермеры, политики и исследователи уже давно заявляют о кризисе в норвежском сельском хозяйстве. В 2021 году была основана организация "Bondeopprøret" («Крестьянское восстание») как выражение сильного недовольства и волнения среди норвежских сельхозтоваропроизводителей. В апреле 2022 года 22 мэра от Центристской партии в округе Иннландет написали пост под названием "Сельскохозяйственный кризис", в котором потребовали от властей принять "срочные меры для спасения сельского хозяйства". Вначале они указали на исторический рост расходов норвежских фермеров, а также на то, что финансовые проблемы сказываются на их здоровье: участились случаи психических расстройств среди фермеров. Местные политики, в частности, констатировали, что с апреля 2022 года цена на удобрения выросла с 3 до 11 норвежских крон за килограмм, и резко возросли цены на электроэнергию. "Для многих фермеров стоимость электроэнергии выросла в три раза. В то же время выросли и все остальные цены, например, на топливо и продукты питания [22]. В 2023 году экономический кризис обернулся весьма дорогими кредитами, резкой инфляцией и ростом процентных ставок. Это, конечно же, отражается и на сельскохозяйственном производстве. Сегодня продовольственная безопасность Норвегии находится в зоне риска, особенно если кризис приведет к существенной потере импорта. Более того, норвежская продовольственная политика основана на производстве продовольствия в других странах и на крупномасштабных перевозках. Это влияет на окружающую среду и климат в глобальном масштабе, в то же время перекладывая бремя производства продовольствия для норвежцев на товаропроизводителей в других частях света, преимущественно - в странах «мирового большинства».

Несмотря на вышеизложенное. ежегодно в Норвегию приезжает множество иностранных сезонных рабочих для работы в сельском хозяйстве.

Самая большая проблема для фермеров заключается в том, что платить сезонным работникам становится все дороже. Более высокие зарплаты означают более высокие расходы. Если на те же самые работы будут наниматься норвежские рабочие, то, скорее всего, и зарплата будет выше. Где-то в пищевой цепочке кто-то должен оплачивать возросшие расходы.

Минимальная заработная плата для взрослых работников сельского хозяйства и садоводства составляет 144,90 норвежских крон в час за работу до трех месяцев. 150,40 норвежских крон за работу от трех до шести месяцев. Временный работник с минимальной зарплатой зарабатывает 23 550 норвежских крон в месяц, что почти на 25 000 норвежских крон меньше, чем средняя зарплата в Норвегии. В сельском хозяйстве установлен самый низкий минимальный размер оплаты труда в Норвегии, и эта зарплата ниже черты бедности."Сезонная работа в сельском хозяйстве также должна стать выходом для тех, кто заинтересован в этой отрасли", - добавляет Сандтрёен [19].

Логичным выходом является наращивание объемом привлечения неквалифицированной иностранной рабочий силы в агросектор Норвегии. Однако, в последнее время, норвежским компаниям и фермерам стало гораздо дороже платить иностранным сезонным рабочим. По данным Норвежского союза фермеров, расходы на оплату труда выросли на 20 процентов [23].

Проведенные Норвежским университетом естественных и технических наук (NTNU) исследования путем опроса иностранных сезонных рабочий в социальных сетях [18] позволили определить мотивы сезонных работников, по которым они решили повторно вернуться в Норвегию. Они оказались весьма разнообразными и меняющимися с течением времени. Наиболее важными мотивами, которые выделяются, являются деньги, отпуск и дружба. Для того чтобы проанализировать изменения в мотивах, важно провести различие между мотивами, которые были у сезонных рабочих, когда они впервые приехали в Норвегию, и мотивами, которыми они руководствуются при новом пребывании.

В первый раз, когда сезонные рабочие выбирали пребывание в Норвегии, опыт и знания других людей стали важной основой их мотивации.

Абсолютное большинство опрашиваемых отметили, что сезонная работа и пребывание в Норвегии в большей или меньшей степени изменили и улучшили жизнь в их родной стране. Они приобрели существенные экономические, социальные и культурные преимущества. Заработок от сезонной работы для некоторых из выборки был напрямую конвертирован в потребление для удовлетворения различных повседневных потребностей в своей стране, заработанные деньги позволил им обрести большую степень финансовой безопасности. Некоторые смогли сделать долгосрочные инвестиции, например, купить жилье. В выборку попали и те, кто смог завершить образование за счет денег, заработанных сезонным трудом. Особняком стоят выгоды для сезонных рабочих в виде новых социальных связей, которые позволили таким образом, увеличить свой социальный капитал. Кроме того, сезонные рабочие отмечают, что существенно увеличили свой культурный капитал за время пребывания в стране в виде более глубокого понимания языка, новых впечатлений и приключений. Культурное воздействие привело к тому, что многие из них изменили свои интересы и предпочтения изменили свои интересы и предпочтения после прибытия в Норвегию в качестве сезонных рабочих.

Экономические и культурные дивиденды способствовали появлению новых мест проживания. Сезонные рабочие привыкли к стилю жизни с более широкими возможностями для расходования средств, инвестиционными возможностями и новыми предпочтениями.

По данным Статистического управления Норвегии, в 2019 году, за год до пандемии коронавируса, в Норвегии работало в общей сложности более 180 000 иностранных рабочих. Значительная часть иностранной рабочей силы привозится из стран, входящих в Шенгенское сотрудничество, и поэтому автоматически получает разрешение на работу в Норвегии - в течение трех месяцев.

Однако, ряду секторов, в частности плодоовощному и ягодным подкомплексам АПК Норвегии сейчас требуется большое количество малоквалифицированных рабочих. По оценкам Норвежского директората сельского хозяйства такая потребность в иностранных сезонных работниках составляет не менее 18 000 человек в год. Хозяйства, выращивающие ягоды и овощи, которые используют сезонных рабочих, например, из Вьетнама, должны обращаться в норвежский Директорат по иммиграции (UDI) за разрешением на работу для каждого из них. Плата за рассмотрение дел в UDI становится все более высокой. Если в 2012 году она составляла 1200 норвежских крон за одно заявление. то теперь Управление взимает сумму в 6 300 норвежских крон за каждое заявление. Это означает, что за одиннадцать лет плата за обработку заявления выросла на 425 процентов. Например, в 2023 году фермеру Арнстейну Поллестаду [19], выращивающему клубнику в окрестностях Рюгге в муниципалитете Мосс, потребуется 189 000 норвежских крон для 30 вьетнамских рабочих - еще до того, как будет собрана хоть одна ягода.

В осмыслении этого феномена применительно к сезонных сельскохозяйственным рабочий Норвегии проведенный анализ позволил нам выделить ряд сущностных элементов, в частности:

- большинство неевропейских работников при опросе сообщают, что заплатили сбор за вербовку, чтобы приехать в Норвегию и работать. Гонорар выплачивается так называемому связующему звену - лицу, которое нанимает сезонных рабочих от имени работодателя. Платежи часто осуществляются за пределами Норвегии, суммы могут составлять от нескольких сотен до многих тысяч крон. Работодатели не всегда знают, что сезонные работники наняты за вознаграждение посреднику;

- зачастую сезонные рабочие сталкиваются с откровенным воровством заработной платы со стороны работодателя, когда он обогащается за счет незаконного недополучения заработной платы работниками, например, в виде несанкционированных и непредусмотренных договором вычетов;

- двойные контракты. Работодатели-жулики также могут предоставлять работникам двойные контракты. По данным Управления трудовой инспекции, они часто составляют один договор на языке работника, а другой - на норвежском или английском, с содержанием, соответствующим норвежским правилам и нормам. Этот договор предъявляется в трудовой инспекции во время проверки.

- отдельная составляющая ущемления прав - когда сезонные кадры работают больше часов, чем предусмотрено договором. При этом рекрутинговые организации также могут присваивать часть зарплаты сотрудников, часто через счета за рубежом. Это также является формой нерегламентированной эксплуатации и нарушением общих положений об оплате труда или положений об оплате сверхурочных. Так, например, сборщикам клубники в Сёгне недавно присудили компенсацию в размере нескольких сотен тысяч крон. Летом 2019 года они заключили фиктивные трудовые договоры и работали по 14 часов в день семь дней в неделю. Через кадровое агентство 40 работникам платили половину того, что им полагалось. Владелец агентства был приговорен к 60 дням лишения свободы условно, должен выплатить своим бывшим работникам 850 000 норвежских крон и оштрафован на 40 000 норвежских крон, сообщает FriFagbevegelse.

- сезонным работникам часто предлагают жилье вместе с работодателем или через него. Стандарты варьируются, но мы видим много примеров, когда сезонные рабочие живут в очень плохих условиях, в убогих квартирах и платят за аренду выше рыночной цены. Юридически не существует верхнего предела того, сколько денег работодатель может потребовать за проживание. Часто можно столкнуться со случаями, что жилье сдается сезонным рабочим в пять — семь раз дороже, чем норвежцам;

- плохая безопасность на рабочем месте; сельхозорганизации и фермеры также стремятся сократить расходы, не соблюдая правила безопасности для рабочих и техники безопасности на рабочем месте. Иностранные работники, не состоящие в профсоюзе, обычно не являются частью культуры охраны труда, техники безопасности и окружающей среды (HSE) на норвежских рабочих местах;

- согласно Закону об условиях труда Королевства Норвегия, заработная плата должна выплачиваться два раза в месяц, если не оговорено иное. Однако выплата в конце сезона - обычное явление для сезонных работников в сельском хозяйстве. Основная причина заключается в том, что сезонные работники обычно не имеют норвежского банковского счета, работодателям естественно выгоднее произвести единовременный платеж по возвращении работника домой. Задолженность по зарплате одновременно может означать усиливающуюся личную зависимость наемного иностранного работника от работодателя или посредника.

- набор сезонных работников требует времени, знания языка и, что немаловажно, знания каналов рекрутинга, что, по понятным причинам, большинству иностранной рабочей силе не доступно. За это отвечает рекрутер, который, например, сам был когда-то сезонным работником. При этом, как говорят официальные источники, рекрутер зачастую является также человеком, который составляет график работы и осуществляет ежедневный контроль за сотрудниками. Работодатель таким образом не уделяет должного внимания повседневным операциям, а оставляет многое на усмотрение рекрутера, фактически отказываясь от прямого взаимодействия с иностранными рабочими. Рекрутеры также зачастую занимаются выплатой заработной платы, организуют транспорт до места жительства и обратно, предоставляют жилье и занимаются процессом подачи документов в UDI (Норвежский директорат по иммиграции). Это дает ему большую власть и позволяет злоупотреблять своим положением в корыстных целях.

Шведские "зеленые" отрасли также широко нанимают сезонных трудовых мигрантов как из стран, не входящих в ЕС, так и из ЕС. Как и в других странах старой Европы, наиболее распространенной тенденцией трудовой миграции в Королевство Швеция является сезонная работа мигрантов в сельскохозяйственной и сельской промышленности, чему способствует либеральная и нерегулируемая политика трудовой миграции. Хотя многие отрасли промышленности используют "пространственный подход", перенося производство в страны с низкой оплатой труда, чтобы справиться с кризисом и усилением конкуренции, "зеленые" отрасли вместо этого разработали стратегию опоры на недорогую рабочую силу, импортируемую из других стран, - "подход in-situ" [24].

Законодательная база для трудовой миграции из стран, не входящих в ЕС, в Швецию изменилась в 2008 году и стала одной из самых либеральных в ОЭСР. Ранее в Швеции действовала система квот, основанная на нехватке рабочей силы и контролируемая государственным органом, профсоюзами и федерациями работодателей. После 2008 года работодатели сами определяют свои потребности в иностранной рабочей силе, квалифицированной или неквалифицированной, а государство и профсоюзы имеют ограниченное влияние. С тех пор трудовая миграция из стран, не входящих в ЕС, неуклонно росла, причем тайские сборщики ягод - самая многочисленная группа, около 3 000–6 000 работников в год. Вербовка происходила и в другие сельскохозяйственные сектора с низкой заработной платой.

Для получения разрешения на работу в Швеции требуется предложение о трудоустройстве, а условия труда и заработная плата должны соответствовать коллективным договорам. Как итог, сезонные рабочие-мигранты составляют значительную и все возрастающую долю рабочей силы в шведском сельском хозяйстве, лесном хозяйстве и сборе дикой ягоды, а законодательная база с 2008 года способствовала процессу формирования "иммигрантских ниш" в особенно низкооплачиваемых секторах, таких как "зеленая" промышленность.

Пример тайских сборщиков дикой ягоды в Швеции - низкооплачиваемых рабочих-мигрантов - показывает, как символические конструкции границ также оправдывают временную миграцию. В шведской индустрии сбора дикой ягоды существует иерархический порядок предпочтительных работников, основанный на национальности. Считается, что эти работники не только обладают нужными характеристиками, но и демонстрируют совместимость между сезонами в отправляющих и принимающих странах, в результате чего заработная плата, условия труда и жизни не вызывают споров. Эксплуататорские трудовые отношения тайских сборщиков ягод кажутся менее проблематичными, если дискурсивно поместить их за пределы обычных прав шведского рынка труда, создавая нестабильные условия труда, основанные на транснациональной привязке работников к их родным деревням в Таиланде.

При этом европейские исследователи отмечают достаточно низкий уровень уголовно-правовой защиты трудящихся-мигрантов в Швеции

Социологи права и экономисты-трудовики отмечают, что шведские правоохранительные органы с трудом расследуют случаи эксплуатации трудящихся-мигрантов. Только два процента зарегистрированных случаев доходят до суда. В основе дефицита правосудия лежат две взаимодействующие логики: логика уголовного права и режим трудовой миграции.

Из 237 случаев торговли людьми 1 целью принудительного труда и эксплуатации человека, зарегистрированных шведской полицией в период с 2012 по 2020 год, 211 были расследованы. Только пять дел были доведены до суда, в результате чего было вынесено четыре обвинительных приговора - один за эксплуатацию человека и три за другие правонарушения.

Социологи права Изабель Шульц и Хераклитос Мухире пришли к выводу, что одной из основных причин малого количества обвинительных приговоров является проблема получения доказательств принудительного труда. Трудящиеся-мигранты, подвергающиеся наибольшему риску эксплуатации, работают на небезопасных работах и зависят от своих работодателей в вопросах получения виз, жилья и заработка. Неустойчивое положение этих людей заставляет их с осторожностью относиться к властям. Заявление в полицию об эксплуатации часто является последним средством или даже не является вариантом.

"Одновременно, как часть капиталистической логики, требующей дешевой и трудолюбивой рабочей силы, режим трудовой миграции создает небезопасные и временные низкооплачиваемые рабочие места", - говорит Изабель Шульц. А тот факт, что трудящихся-мигрантов без документов можно "депортировать", создает еще более опасную ситуацию".

Шульц и Мухире отмечают, что власти чаще определяют эксплуатируемых рабочих-мигрантов как правонарушителей, нарушающих иммиграционное законодательство, чем как жертв. Они пишут: "Нестабильный миграционный статус создает еще более нестабильные ситуации в сфере занятости, небезопасную и нестабильную работу, а также отсутствие нормативной защиты". Таким образом, неолиберальные рынки труда и крайне ограничительные иммиграционные режимы порождают форму "гиперпрекариата".

1 ноября 2023 года в Королевстве Швеция введены в действия новые правила о трудовой миграции, которые являются поправкой к Закону об иностранцах.

После введения этой поправки разрешение на работу будет выдаваться только тем трудовым иммигрантам в Швеции, чья зарплата составляет не менее 80 % от средней зарплаты по Швеции. Ранее требовалось, чтобы совокупный доход трудового иммигранта превышал экзистенциальный минимум (т. е. уровень дохода, дающий право на получение пособия в соответствии с Законом о социальном обеспечении). По общему правилу, установленному Шведским миграционным агентством, заработная плата должна составлять не менее 13 000 шведских крон в месяц. По мнению Министерства юстиции, инициировавшего новые правила, должным образом повышенный оплата труда является важным шагом в работе правительства по ужесточению условий трудовой иммиграции. Этот уровень направлен на сокращение мошенничества и эксплуатации, связанных с трудовой иммиграцией, а также на то, чтобы больше людей, которые уже находятся в Швеции, имели продуктивную занятость. В то же время становиться очевидным, что новые правила создают широкие возможности для развития коррупции и новых форм эксплуатации нелегальный и полулегальных работников-мигрантов, прежде всего, в секторах «зеленой промышленности».

**Выводы**

В большинстве государств так называемого «всеобщего благосостояния» работодатель несет ответственность за уплату страховых взносов, поэтому он должен немедленно зарегистрировать нового сотрудника, предоставить необходимую информацию и оплатить просроченные взносы. Особенно в странах с высокими расходами на социальное обеспечение работодатели стремятся избежать уплаты взносов на социальное обеспечение, скрывая свой статус нанимателя. Существуют различные методы сокрытия реального работодателя, включая регистрацию независимых или фиктивных микропредприятий, использование компаний с почтовыми ящиками, кадровых агентств, замаскированных под агентства по трудоустройству, или цепочки субподрядчиков, которые нанимают и перенанимают работников на краткосрочной основе и занимаются тактическим банкротством. В других случаях используются платформы-посредники, цифровые инструменты, веб-сайты и электронные денежные переводы.

Проживание может быть также способом рычага давления на наемных иностранных работников. Компании, эксплуатирующие работников и нанимающие их из других стран, часто организуют жилье, нередко мало соответствующее стандартам страны-нанимателя, при этом за крайне высокую плату, вычитаемую непосредственно из заработка работника. Подобные действия приводят к усилению контроля над иностранными работниками, которые и так получают более низкую зарплату при этом \крова над головой в чужой стране, в случае если они пожалуются или начнут конфликт с работодателем.

Кроме того, следует отметить такие формы ущемления прав мигрантов в агросекторе Северной Европы как двойные контракты (когда договор, составленные на языке работника не совпадает с договором, составленным на языке страны-нанимателя), незаконное увеличение продолжительности рабочего дня и рабочей недели, недополучение заработной платы и волюнтаристская система «штрафов» со стороны товаропроизводителей.

Общая характеристика этих методов, включая «серые схемы» уклонения от уплаты налогов, сборов и справедливой заработной платы заключается в том, что они включают в себя умышленные и преднамеренные действия, направленные на увеличение прибыли работодателя за счет ущемления трудовых прав работников-мигрантов сельского хозяйства Северной Европы. Независимо от ситуации, такие работники зачастую подвержены различным формам эксплуатации, оказываются заведомо в более уязвимом положении, по сравнению с местным населением, а контроль общества над согласованными правилами и законами в отношении этого сегмента рынка сельскохозяйственного труда ослабевает. Снижение контроля часто приводит к ухудшению условий труда, и, как было замечено в Швеции и Норвегии, при этом часто наблюдается связь с другими видами преступности в отношении работников-мигрантов.

**Список использованных источников**

1. Бирюков А. А. Появление прекариата или возвращение пролетариата? (О книге Гая Стэндинга «Прекариат - новый опасный класс») // Социологические исследования. 2015. № 10. С. 158–162.
2. Бузгалин А.В., Колганов А. И. Трансформации социальнoй структуры позднего капитализма: от пролетариата и буржуазии к прекариату и креативному классу? // Cоциологические исследования. 2019. № 1. С. 18–28.
3. Бузгалин А.В., Яковлева Н. Г., Барашкова О.В. Человек, человеческий потенциал, «человеческий капитал»: политэкономическая критика поведенческой экономики // Российский экономический журнал. 2023. № 3. С. 5–16. https://doi.org/ 10.52210/01309757\_2023\_3\_5.
4. Валлерстайн И. Анализ мировых систем и ситуация в современном мире. СПб., 2001.
5. Глазьев С. Ю. Глобальная трансформация через призму смены технологических и мирохозяйственных укладов //AlterEconomics. 2022. Т. 19. № 1. С. 93–115.
6. Глазьев С.Ю. [Человеческий потенциал как главный фактор экономического роста в новом мирохозяйственном уклад](https://elibrary.ru/item.asp?id=50254084) // [Научные труды Вольного экономического общества России](https://elibrary.ru/contents.asp?id=50254079). 2022. Т. 238. [№ 6](https://elibrary.ru/contents.asp?id=50254079&selid=50254084). С. 157–164.
7. Голенкова З. Т., Голиусова Ю. В. Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества // Социологическая наука и социальная практика. 2013. № 3. С. 5–8.
8. Маркс К., Энгельс Ф. Манифест коммунистической партии // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Изд. 2-е. Т. 4. М.: Политиздат, 1956. С. 5–110.
9. Механик А. Униженные и оскорбленные современного мира // Эксперт, 2014, № 1 (929).
10. Новичков, Н. В. Реорганизация глобального агропромышленного производства и ее принципы / Н. В. Новичков // Международная экономика. – 2024. – № 1. – С. 4–5.
11. Пикетти Т. Капитал в XXI веке. М.: Ад Маргинем Пресс, 2015.
12. Прекариат: становление нового класса: (коллективная монография) /Под ред. Ж.Т. Тощенко. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. – 400 с
13. Семенова, Е. И. Мигранты постсоветского пространства как ресурс российского сельского рынка труда / Е. И. Семенова, В. Г. Новиков // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. – 2022. – № 1. – С. 12–21. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с.
14. Тощенко Ж. Т. От пролетариата к прекариату (о возникновении нового класса) // Журн. Белорус. гос. ун-та. Социология. 2017. № 3. С. 95–101.
15. Экономика аграрного сектора в России и за рубежом./ под ред. А.Г. Папцова – Москва: Всероссийский НИИ экономики сельского хозяйства, 2023. – 102 с. – EDN WSBDED.
16. Olofsson, I., Tollefsen, A. and Hedberg, C. (2023) ‘‘A STRONG MIND AND A SOLID PHYSIQUE’: Symbolic Constructions of Migrant Workers in Sweden’s Green Industries’, Nordic Journal of Migration Research, 13(2), p. 4. [Электронный ресурс] URL: [https://journal-njmr.org](https://journal-njmr.org/articles/10.33134/njmr.484#B40) (дата обращения: 05.04.2024)
17. Criminalisation as a response to low wages and labour market exploitation in Sweden // Sjödin, E. (2021). Criminalisation as a response to low wages and labour market exploitation in Sweden. European Labour Law Journal, 12(4), 529-546. [Электронный ресурс] URL: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/20319525211038015> (дата обращения: 05.04.2024)
18. Sesongarbeidere innen landbruk er sårbare for utnyttelse // Fafo Østforum [Электронный ресурс] URL: <https://www.fafooestforum.no/nyheter/debattinnlegg-sesongarbeidere-innen-landbruk-er-sarbare-for-utnyttelse> (дата обращения: 25.03.2024)
19. Dyrere å hente sesongarbeidere fra utlandet. Gyllen mulighet til å inkludere flere, mener Ap (2023) // Frifagbevegelse [Электронный ресурс] URL: [https://frifagbevegelse.no/nyheter/dyrere-a-hente-sesongarbeidere-fra-utlandet-gyllen-mulighet-til-a-inkludere-flere-mener-ap](https://frifagbevegelse.no/nyheter/dyrere-a-hente-sesongarbeidere-fra-utlandet-gyllen-mulighet-til-a-inkludere-flere-mener-ap-6.158.976367.783e441397) (дата обращения: 05.04.2024)
20. Ett höjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare // Sveriges Riksdag [Электронный ресурс] URL: [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/proposition/ett-hojt-forsorjningskrav-for_h903284/html/) (дата обращения: 05.04.2024)
21. Daniel Åman. Exploatering av arbetskraft i Sverige// Räddningsmissionen -2023. [Электронный ресурс] URL: [https://raddningsmissionen.se/exploatering av arbetskraft i Sverige](https://raddningsmissionen.se/sites/default/files/element-files/Exploatering%20av%20arbetskraft%20i%20Sverige.pdf) (дата обращения: 01.04.2024)
22. Krise i norsk landbruk? (2023) // Tjen Folket Media [Электронный ресурс] URL: <https://tjen-folket.no/2023/08/04/krise-i-norsk-landbruk/> (дата обращения: 14.03.2024)
23. Landbrukskrise // Nationen [Электронный ресурс] URL: [https://www.nationen.no/landbrukskrise](https://www.nationen.no/landbrukskrise/o/5-148-44817) (дата обращения: 05.04.2024)
24. Isabel Schoultz. Low level of criminal law protection for exploited migrant workers in Sweden 2023 // SOCIOLOGY OF LAW DEPARTMENT Lund University [Электронный ресурс] URL: <https://www.soclaw.lu.se/en/article/low-level-criminal-law-protection-exploited-migrant-workers-sweden> (дата обращения: 14.04.2024)
25. Ny lista ska hjälpa jordbrukare som anställer utländsk arbetskraft // Österbotten [Электронный ресурс] URL: [https://svenska.yle.fi](https://svenska.yle.fi/a/7-10015602) (дата обращения: 05.04.2024)
26. Seasonal workers directive // European commission [Электронный ресурс] URL: [https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-integration/work/seasonal-workers-directive](https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-integration/work/seasonal-workers-directive_en#:~:text=The%20Seasonal%20workers%20Directive%20sets,EU%20legislation%20%E2%80%93%20Seasonal%20workers%20Directive%20.) (дата обращения: 05.04.2024)