



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

«Дальневосточный федеральный университет»

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

Кафедра управления персоналом и экономики труда

Тимошина Наталья Геннадьевна

**ЭФФЕКТ «ПЕРЕОБУЧЕННОСТИ» РОССИЙСКИХ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ В
СТРАНАХ АТР**

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

по направлению подготовки 38.03.03 – «Управление персоналом»,
профиль «Аудит и контроллинг персонала»

г. Владивосток

2018

Автор работы _____
(подпись)

« _____ » _____ 2018 г.

Консультант (если имеется)

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О)

« _____ » _____ 2018 г.

Руководитель ВКР старший преподаватель
(должность, ученое звание)

_____ Максимова Л.В.
(подпись) (Ф.И.О)

« _____ » _____ 2018 г.

Назначен рецензент _____

_____ (должность, фамилия, имя, отчество)

Защищена в ГЭК с оценкой _____

«Допустить к защите»

Секретарь ГЭК _____

Заведующий кафедрой канд. геогр. наук, доцент
(ученое звание)

_____ (подпись) _____ (И.О. Фамилия)

_____ Савинкина Л.А.
(подпись) (Ф.И.О)

« _____ » _____ 2018 г.

« _____ » _____ 2018 г.

Оглавление

| | |
|--|----|
| Введение | 4 |
| 1 Теоретические основы исследования трудовой миграции | |
| 1.1 Эффект «переобученности» как проявление избыточности образования трудовых мигрантов | 7 |
| 1.2 Анализ причин трудовой миграции..... | 12 |
| 1.3 Рынки труда стран АТР, принимающих трудовых мигрантов..... | 22 |
| 2 Анализ эффекта «переобученности» российских трудовых мигрантов в Республике Корея и США | |
| 2.1 Анализ социально-демографических и образовательных характеристик российских мигрантов, работающих в странах АТР..... | 30 |
| 2.2 Стратегии адаптации мигрантов на рынках труда стран АТР..... | 38 |
| 2.3 Выявление соответствия уровня образования и квалификации российских мигрантов сложности выполняемой работы в странах АТР..... | 51 |
| Заключение..... | 60 |
| Список использованных источников..... | 64 |
| Приложение А..... | 70 |

Введение

В современных условиях глобализации развитие цивилизации имеет не только объективный, но и противоречивый характер. Интенсивный процесс интеграции носит качественно новый уровень, совокупность мирохозяйственных связей имеет неоднозначный характер, так как процесс сближения национальных экономических систем происходит с разной скоростью включения в этот процесс экономик разных стран.

С появлением и развитием мировой экономической системы, международных отношений появилось глобальное рыночное пространство, в котором существует международный рынок труда. С каждым годом все больше людей стремится изменить свое рабочее место, обеспечить себя лучшими условиями для труда и проживания, переехав в другую страну и получив статус трудового мигранта, но не всем это удастся. Согласно теории G.J. Borjas, вероятность трудовой миграции повышается, если доходы в принимающей стране выше, чем в стране-доноре. Однако в реальности часто имеет место ситуация, когда мигранты занимают в стране-реципиенте должности, которые не соответствуют их ожиданиям от работы по уровню дохода и/или предлагаемым условиям, и/или в части содержания труда. S. Visintin, K. Tijdens и M. van Klaveren выявили, что уровень полученного мигрантом образования часто оказывается выше, чем уровень образования, требуемый для работы, которую он выполняет в стране-реципиенте. Так, мигранты, в отличие от коренных жителей стран-реципиентов, занимают те вакансии и должности, которые требуют более низкий уровень квалификации. В связи с этим и проявляется актуальность изучения феномена избыточности образования.

Целью работы является исследование эффекта «переобученности» российских трудовых мигрантов в странах АТР.

В рамках исследования были поставлены следующие задачи:

– изучить теоретические основы исследования трудовой миграции и избыточности образования трудовых мигрантов с использованием русскоязычных и зарубежных источников;

- выявить наличие эффекта «переобученности» у российских трудовых мигрантов в странах АТР;
- проанализировать у каких групп мигрантов проявляется эффект «переобученности»;
- выявить причину проявления эффекта «переобученности» у российских трудовых мигрантов в странах АТР.

Объект исследования – трудовые мигранты-россияне, работающие в Республике Корея и США. Предмет – эффект «переобученности» российских трудовых мигрантов в странах АТР.

Гипотеза исследования состоит в следующем: основной причиной проявления феномена избыточности образования у мигрантов из России является денежная мотивация. То есть, мигранты согласны на работу, которая не требует использования собственных профессиональных навыков и образования, из-за высокой заработной платы в стране-реципиенте.

Для выявления эффекта «переобученности» была использована методологическая триангуляция, а именно: контент-анализ, анкетирование и интервью. Контент-анализ информации, представленной в блогах, на сайтах и личных страницах мигрантов, был необходим для создания списка электронных адресов неповторяющихся персоналий, работающих в странах АТР на момент исследования. Анкетирование представляло собой рассылку по адресам, выявленным при помощи контент-анализа, разработанной анкеты для выявления избыточности образования как при помощи субъективного подхода, так и объективного. Интервью заключалось в использовании всех возможностей сети Интернет для общения с трудовыми мигрантами, разделенными на группы, для подтверждения феномена «переобученности», а также для выявления причин отказа использования навыков и образования в стране-реципиенте.

Практическая значимость заключается в том, что мигранты могут использовать результаты исследования при выборе страны для трудовой миграции, стратегии адаптации, а также понимать, из-за чего проявляется эффект «переобученности» и как его минимизировать.

Данными для исследования послужили нормативно-законодательная база Российской Федерации, русскоязычная и зарубежная литература, а также результаты опроса мигрантов-россиян, которые работают в странах АТР.

Среди исследований российских и зарубежных авторов в области избыточности образования и трудовой миграции следует выделить работы G. J. Borjas, S. Visintin, K. Tijdens, M. van Klaveren, Т.М. Мельник, О.В. Соболевской, И.В. Сосниной, Т.М. Безбородовой, А.А. Андреевой.

Различные аспекты политических, социально-экономических и других факторов, обуславливающих развитие внешней трудовой миграции, нашли отражение в работах А.Н. Рывкиной, Т.В. Потемкиной, В.А. Мелконян.

Представленная выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников. Работа содержит 15 рисунков, 11 таблиц, 50 использованных источников и Приложение.

1 Теоретические основы исследования трудовой миграции

1.1 Эффект «переобученности» как проявление избыточности образования трудовых мигрантов

Постоянное изменение образовательного уровня к должности приводит к тому, что модифицируется и образовательный состав рабочей силы. В связи с этим часто стал проявляться феномен несоответствия навыков работника должности, которую он занимает. Несоответствие навыков занимаемой должности – это ситуация, когда работник занимает рабочее место, для которого требуется более низкий или, наоборот, более высокий уровень квалификации по сравнению с полученным им образованием [42].

S. Visintin, K. Tijdens и M. van Klaveren [49] выявили, что мигранты чаще сталкиваются именно с вертикальным несоответствием (относится к работнику, уровень образования которого выше или ниже уровня образования, необходимого для его или ее работы). «Переобученность» или избыточность образования (*overeducation*) – разница между уровнем образования у субъекта и уровнем образования, необходимым для рабочего места, а также несоответствие навыков, полученных в период профессиональной подготовки и навыков, которые нужны для работы. Так, мигранты, в отличие от коренных жителей стран-реципиентов, занимают те вакансии и должности, которые требуют более низкий уровень квалификации [49].

Исследования показали, что работники, которые переобучены по сравнению со своими сверстниками в одной и той же профессии, как правило, чаще недовольны своей работой [32] и имеют более низкий заработок, чем работники, у которых образование равноценно [33]. Поэтому у работников с более высоким уровнем образования, чем у других, работающих в одной профессии, появляется больший стимул к миграции [45].

Исследования, касающиеся несоответствия образования и занятости международных мигрантов, в основном были направлены на изучение феномена избыточности образования мигрантов в принимающих странах, а не на то, как

чрезмерное обучение может способствовать эмиграции в странах происхождения. Поскольку образование, полученное в зарубежных странах, часто не признается работодателями в странах назначения, мигранты, как правило, имеют более высокий уровень образования, чем местные работники в тех же профессиях [34]. Это проявляется, например, когда инженер, знающий иностранный язык, работает как уборщик или водитель такси [41]. Сравнительно меньше известно о том, как чрезмерное обучение может повлиять на шансы людей на миграцию за рубеж. В одном из немногих исследований, посвященных изучению роли переобучения в качестве мотива для международной эмиграции, М. Quinn и S. Rubb [45] обнаружили частичную поддержку гипотезы о том, что несоответствие между образованием индивидуумов и тем, что требуется их должностью, способствует миграции. Выявлено, что недостаточное образование связано с меньшими шансами миграции, в то время как избыточность образования в значительной степени влияет на вероятность миграции.

На протяжении десятилетий понятие профессионального несоответствия видоизменялось, в основном путем сопоставления компетенции работника с компетенциями, необходимыми для его работы [37]. Уровень образования является грубой мерой для указания требований к работе. Для рабочих мест подход, основанный на навыках, кажется более адекватным, так же как и термины «overskilling» и «underskilling». Тем не менее, измерить качественные характеристики навыков более трудно, нежели образовательные достижения. Для сбора информации об образовательных требованиях к рабочим местам наиболее часто применяется метод опроса отдельных работников, когда им нужно указать образовательный уровень и наличие достаточных навыков, необходимых для выполнения данной работы. Это называется субъективным методом, поскольку он основан на опросах, связанных с самооценкой работников.

Второй подход является объективным, поскольку он основан на экспертной классификации образования и навыков, необходимых для выполнения конкретных заданий. Объективный подход заключается в том, чтобы классифицировать рабочие места в соответствии с уровнями квалификации. Напри-

мер, за основу можно взять, четыре уровня квалификации, выделенные Международной организацией труда (МОТ) от неквалифицированных до высококвалифицированных специалистов [48].

Третий метод называется эмпирическим методом, при котором среднее количество лет обучения всех работников в данной профессии или группе занятий сравнивается с обучением отдельного лица в профессии. Индивидуумы определяются как избыточно образованные, если уровень их обучения превышает одно стандартное отклонение выше среднего всех лиц в этой профессии (С. Clogg и J. Shockey, R. van der Velden и M. van Smoorenburg). А. Chevalier [49] применяет смешанный метод, основанный на субъективном и объективном подходах, чтобы различать, кто имеет явную избыточность образования от тех, у кого данный феномен выражен неявно.

Однако многие авторы в своих исследованиях подвергли критике указанные методы. Так, например, J. Hartog и N. Jonker [49] критикуют субъективный подход, поскольку работники могут склоняться к чрезмерности или преуменьшению образовательных требований своей работы или просто приравнивать эти требования к собственному уровню образования. Кроме того, респонденты могут не всегда хорошо понимать и объективно оценивать уровень образования, необходимый для выполнения работы. С. Halaby [49] делает вывод, что второй метод (объективный), подвергается критике, поскольку требования к навыкам в рамках данной профессии не могут меняться, а третий метод также игнорирует вариацию в отношении требований к образованию в рамках занятия. Кроме того, выбор эталонной меры и выбор одного стандартного отклонения представляются довольно произвольными.

Все исследования несоответствия навыков подтверждают наличие определенной скорости распространения избыточности образования среди работников. E. Leuven и H. Oosterbeek [49] провели мета-анализ более 180 исследований, охватывающих страны Азии, Европы, Северной и Южной Америки и Австралии в течение пяти десятилетий, и пришли к выводу, что в среднем у 30% рабочей силы выявлен феномен избыточности образования, а 26% еще не-

достаточно изучены. Также, в результате проведенных исследований выявлен скачок избыточности образования в начале 2000 годов.

S. Visintin, K. Tijdens и M. van Klaveren [49] выявили, что избыточность образования чаще проявляется при самооценке, а не при использовании объективных мер. Также, более объективные, точные и последовательные выводы по исследованиям заключаются в том, что именно молодые люди, женщины, вторично выходящие на рынок труда, чаще демонстрируют избыточность образования. Данный феномен наблюдается в верхней части образовательного спектра, а также сохраняется со временем пребывания в принимающей стране.

Устойчивость феномена прежде всего связана с технологическими изменениями. Предполагается, что со временем в развитых странах образовательные требования к работе в различных отраслях увеличились, это связано главным образом с технологическими разработками и прогрессом. Второй динамический процесс относится к увеличению квалификации, подразумевая, что новые участники, скорее всего, будут избыточно образованы. В-третьих, динамика избыточности образования, с течением времени, может быть связана с колебаниями условий на рынке труда. Чередующиеся периоды дефицита и избыточного предложения рабочей силы напрямую влияют на явление избыточности образования: в периоды дефицитного предложения новые участники, скорее всего, будут недостаточно обучены, тогда как в обратном случае – уровень образованности станет выше среднего. Ни одно исследование пока не выявило влияния экономического кризиса на структуру навыков на рынке труда, т.е. были ли потеряны более высококвалифицированные, чем низкоквалифицированные рабочие места и наоборот. Наконец, при изучении несоответствия навыков мигрантов, следует учитывать национальную миграционную политику. Политика, стимулирующая доступ для высококвалифицированных мигрантов, может повлиять на образовательный состав приезжающих в страны-реципиенты мигрантов [49].

Существует 5 основных объяснений избыточности образования [49]:

– молодые работники чаще демонстрируют избыточность образования, чем пожилые (у работников начального уровня могут быть рабочие места, которые не соответствуют их навыкам, а затем они переходят на новое место, которое наиболее соответствует их образовательным достижениям);

– работники, которые прошли через период безработицы (обнаружено, что у переподготовленных людей было больше периодов безработицы и увольнений, чем у других);

– дискриминация (представители этнических меньшинств);

– профессиональная мобильность (предполагается, что люди принимают работу более низкого уровня, если вероятность продвижения по службе выше);

– работники, говорящие на неродном языке, чаще проявляют избыточность образования.

При рассмотрении специфических характеристик избыточности образования, оказывается, что корпоративная иерархия имеет непосредственное отношение к чрезмерному обучению. Это соотношение близко к линейному, так как у высокопоставленных работников (руководители) вероятность проявления феномена избыточности образования на 77% меньше, чем у низкоуровневых работников. Размер фирмы также влияет на вероятность несоответствия навыков: в крупных организациях меньше, чем в небольших фирмах. Рабочие в сфере торговли, услуг чаще всего, сталкиваются с избыточностью образования [49].

По итогам анализа литературных источников, можно сделать вывод, что существует 2 вида несоответствия. Первый (вертикальный) – уровень образования работника выше или ниже уровня образования, требуемого для конкретной должности. Второй (горизонтальный) – работник занимает должность в другой сфере, отличной от сферы его формального образования. Исследования показали, что мигранты чаще занимают те вакансии и должности, которые требуют более низкий уровень квалификации, по сравнению с коренными жителями стран-реципиентов. Также, работники, у которых проявляется феномен

избыточности образования, имеют более низкий заработок, в отличие от людей в этой же профессии, у которых данного феномена нет.

Для выявления избыточности образования, применяется 3 метода: субъективный, объективный и эмпирический, а при использовании смешанной методики, возможно получить наиболее достоверные результаты об избыточности образования мигрантов. Было выявлено, что существует 5 кейсов с избыточностью образования. Это работники, прошедшие через период безработицы, молодые сотрудники, этнические меньшинства, люди, заинтересованные в карьерном росте, и, наконец, те, кто разговаривает на языке, отличном от языка страны. Можно сказать, что профессиональное несоответствие всегда подчеркивает некоторую неэффективность образовательной системы страны и рынка труда. В случае несоответствия образования, работники приобретают знания, которые впоследствии не превращаются в навыки, необходимые для определенной работы, однако, в случае несоответствия навыков у рабочих есть резерв, который может быть использован в дальнейшем. Избыточность образования имеет различного рода последствия, так, например, на индивидуальном уровне у работника может появиться психологический стресс, происходит неполная отдача от инвестиций в образование. На уровне фирм снижается производительность и эффективность труда, появляется текучесть кадров, и как следствие, происходит потеря инвестиций, потраченных на поиск новых сотрудников. На макроуровне происходит растрата бюджетных средств, неполное использование человеческого капитала.

1.2 Анализ причин трудовой миграции

Слово «Migration» в переводе с латинского языка означает перемещение, передвижение, переселение. Анализ научной литературы, посвященной проблемам миграции населения, показал, что в настоящее время только в трудах российских авторов существует свыше 30 определений данного понятия. Многие исследователи дают свою трактовку понятия «миграции населения», сохраняя при этом общий смысл данного явления. Рассмотрим точки зрения не-

которых авторов в подходе к формированию определения «миграция населения». Довольно широкое толкование миграции дает О.Д. Воробьева: «миграция – это 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» [9].

По мнению С.К. Бондыревой, изучающей миграцию с психологической и философской стороны: «Миграция населения – много мотивное общественное явление потребностного характера, возможное благодаря мобильности человека и реализующееся как в физическом, так и в виртуальном пространстве». Стоит заметить, что в своей исследовательской работе она также использует терминологию, взятую из демографии: «миграция – это пространственная активность (перемещение) индивида, направленная на овладение ресурсами новых территорий и связанная с переменой места жительства» [8].

А.Б. Барихин сформулировал определение миграции населения в узком смысле и понимает под данным явлением – «перемещение людей, связанное, преимущественным образом, с изменением места жительства и места работы» [5].

Как отмечает в своих работах Т.Н. Юдина, с точки зрения социологического подхода «миграция населения – это изменение социальной структуры и статусных характеристик различных слоев и групп населения государства или региона под влиянием социальных перемещений населения или его части за пределы государственной или административной границы на относительно длительный срок». Также Т.Н. Юдина акцентирует внимание читателей на том, что, с одной стороны, миграционный процесс оказывает влияние на социальную ситуацию во всех сферах общества, как принимающего, так и отдающего

население, а, с другой стороны, складывающаяся в обществе ситуация способствует развитию данного процесса [31].

Несмотря на то, что существует разнообразное толкование миграции, все их объединяют следующие составляющие: пересечение территориальных границ, наличие цели, причин и факторов, а также время.

Существуют также и разные классификации видов миграции, но их можно разделить на внутреннюю и внешнюю. Внутренняя – переезд внутри страны, как правило, такое происходит при усугублении политической или экономической ситуации в регионе, а также если проживающий на территории имеет другую национальность, отличную от постоянно проживающего народа. Внешняя миграция – за пределы государства и подразделяется она на межконтинентальную и внутриконтинентальную. При этом въезд в страну называется иммиграцией, а выезд из страны эмиграцией [4]. Основанием для миграционных действий служат различные причины – экономические, военные, политические или религиозные. Большее влияние оказывает экономический аспект, поэтому такой вид миграции называют трудовым.

Трудовая миграция – это один из видов миграции, связанный с работой или поиском ее. Социальными субъектами трудовой миграции является либо одно лицо – мигрант, либо группа лиц. Трудящийся мигрант – это лицо, которое с целью найма иностранным юридическим или физическим лицом, уезжает из своей страны в страну назначения на неопределенный срок.

Трудовая миграция на международном уровне может быть как легальной, так и нелегальной. Легальная (с подтверждающими документами) является гарантом для будущего сотрудника, так же за такого работника государство получает налоги. Нелегальная миграция ухудшает экономику страны, а также может навредить работнику, как например, человек может попасть в рабство или ему не выплатят заработную плату. Нелегальная трудовая миграция происходит под маской туризма, это характерно и для въезжающих на территорию Российской Федерации, так и для выезжающих россиян [19].

Существуют отличительные признаки международной трудовой миграции от внутренней:

- государственная граница (ее пересечение);
- контроль государства при пересечении границы;
- контроль государства при пребывании в стране въезда.

Нормативно-правовые акты международного характера, регламентирующие труд мигрантов, подразделяются на три блока:

- акты ООН (Организация Объединенные Наций);
- акты международной организации труда;
- акты региональных международных организаций.

Международная организация труда (МОТ) выделяет несколько категорий трудовых мигрантов [12]:

- сезонные рабочие (в течение какого-либо времени года в связи с характером работы);
- проектные мигранты (допуск в страну назначения на определенный срок строго для выполнения проектной деятельности, при этом работодатель обязан проконтролировать, что с окончанием проекта мигрант покинет страну);
- работники по контракту (работа предусматривает определенный срок и должностные обязанности, по истечении срока контракта, даже если работа в организации продолжается, мигрант выезжает из страны. Возможно продление контракта, но сотрудник все равно должен покинуть страну и въехать обратно);
- временные трудящиеся мигранты (ограниченный срок нахождения в стране, могут менять место работы, при этом не выезжая из страны);
- обосновавшиеся трудящиеся мигранты (работа в течение нескольких лет, получение вида на жительство (гражданства), имеют право на воссоединение семьи при некоторых условиях, не должны выезжать за пределы, когда закончена трудовая деятельность);
- высококвалифицированные рабочие-мигранты (из-за высокой квалификации у мигрантов меньше ограничений, включая воссоединение семьи, выезд из страны, сроков пребывания).

По временным параметрам трудовую миграцию подразделяют на 2 вида:

- постоянная;
- временная.

К временной относится сезонная и маятниковая миграция. Маятниковая – когда человек постоянно ездит на работу за пределы территории своего населенного пункта с постоянным возвратом обратно. Обычно маятниковая миграция происходит, когда до работы ехать до соседнего населенного пункта, если дальше, то временные рамки данных поездок будут больше и тогда это будет уже другой вид миграции. Сезонная – поездки в определенные месяцы или зоны.

Для оценки масштаба трудовой миграции используют показатели:

- масштаб выбытия (количество мигрантов, выбывших из страны с целью получения работы);
- масштаб прибытий (количество прибывших за определенное количество времени);
- сальдо миграции (разница между количеством прибывших и выбывших работников, выражается в относительных показателях на 100 и 1000 жителей);
- общая миграция (сумма показателей: масштаб выбытия и масштаб прибытия).

Трудящийся мигрант может оказаться наемным работником на законном и не законном основании. Поэтому при анализе международной трудовой миграции необходимо учитывать наличие группы лиц, которые переместились не с целью трудоустройства и заработка, а которые являются стажерами другой страны, студентами, туристами или беженцами. Поэтому действительное влияние международной миграции на экономику определенной страны можно узнать, анализируя различные факторы. Также, сложность анализа заключается в высокой эластичности составляющих международной трудовой миграции. К примеру, незаконно въехавший мигрант, может стать легальным мигрантом, пройдя миграционную амнистию, а легальный мигрант, наоборот, может стать нелегальным за счет превышения сроков нахождения в стране трудоустройства

или если человек изменит свое решение и вернется обратно в свою страну раньше задуманных изначально сроков [1].

Оценка влияния международной трудовой миграции на финансы стран двойственна. С одной стороны, принимающее государство получает налоги с работающих мигрантов, с другой стороны, мигранты, как и члены их семей, имеют право на социальные гарантии. Также, для стран эмиграции существует проблема в виде отсутствия налогов от граждан, которые покинули государство.

Таким образом, трудовая миграция является одним из видов миграции населения. Осуществляется в форме перемещения за пределы проживания человека как легально, так и нелегально. Выделяют категории трудовых мигрантов по признаку профессионализма, временных рамок, характера работы, получения гражданства принимаемой страны. Для анализа масштабов и эффективности применения труда мигрантов используют специальные показатели, которые совместно с анализом факторов поступающих людей на территорию страны, дают полную характеристику влияния иностранной рабочей силы на экономику страны и отдельную организацию.

Отток рабочей силы из какой-либо страны приводит к большим негативным последствиям для покидаемой страны. Часто негативные последствия касаются и самих участников процесса, возникают социальные конфликты в результате предубеждений против иностранной рабочей силы, в обществе может существовать национальная неприязнь к мигрантам. Поэтому анализ причин трудовой миграции для каждой страны остается важной задачей. Страны стремятся сохранять свою рабочую силу, но с тенденцией глобализации, роста международного рынка труда, это становится все сложнее.

Трудовая миграция осуществляется по нескольким причинам:

- экономические;
- внеэкономические:
 - а) политические,
 - б) экологические,

- в) демографические,
- г) религиозные,
- д) другие.

Формами такой трудовой миграции является – добровольная и вынужденная миграция.

Рассмотрим сначала экономические причины, побуждающие людей к миграции. Предприятиям выгодно получать дешевую квалифицированную рабочую силу, уменьшая издержки и заполняя существующие вакансии, поэтому иногда организации сами становятся инициаторами иммиграции людей. Для работающих же граждан страны, мигранты составляют конкуренцию, происходит ущемление своих интересов, за счет снижения уровня заработной платы.

Любой мировой экономический кризис, как и экономический кризис конкретного государства влияет на миграционные потоки, в периоды экономического бума и процветания, увеличивается число людей, которые стремятся уехать на заработки в страну, где выше оплата труда, также как и существует стремление уехать в период кризиса государства проживания [21].

Одним из факторов, который служит причиной перемещения людей, является уровень дохода, при том не личный, а окружающих людей. Впервые эта проблема рассматривалась О.Старком, который пришел к выводу, что каждый индивид сравнивает свои личные доходы с доходами окружающих его людей, данное сравнение порождает собой психологические аспекты, которые выражаются либо удовлетворенностью собой, либо недовольством. Таким образом, миграция является последствием неудовлетворенности социальным положением. Тогда человек переезжает, чтобы занять более высокую позицию в определенной группе, либо поменять группу на более высокую. В итоге, решение о переезде происходит чаще в тех странах и государствах, в которых больший диапазон доходов, и, в конце концов, страну покидают не квалифицированные работники, а ущемленные социально и бедные [16]. Именно экономический аспект преобладает в качестве причины трудовой миграции, об этом говорят

социологические исследования, так, по данным американских социологов, половина переездов совершается для смены работы.

Теория человеческого капитала предсказывает, что население будет перемещаться из тех регионов, в которых уровень благосостояния и заработной платы ниже, в регионы с более высоким уровнем. Но не все граждане смогут переехать, потому что не каждому хватает квалификации, которую требуют работодатели в других регионах [6].

Численность международных мигрантов в странах-реципиентах в 2017 году представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Численность международных мигрантов в странах-реципиентах в 2017 году

| № | Страна | Численность иммигрантов, млн. чел. | Численность населения страны, млн. чел. | % от населения страны |
|---|-------------------|------------------------------------|---|-----------------------|
| 1 | США | 49,8 | 325,7 | 15,29 |
| 2 | Саудовская Аравия | 12,2 | 33,4 | 36,53 |
| 3 | Германия | 12,2 | 82,8 | 14,73 |
| 4 | Россия | 11,7 | 146,8 | 7,97 |
| 5 | Великобритания | 8,8 | 65,7 | 13,39 |

Источник: Trends in International Migrant Stock: The 2017 revision

Используя данные таблицы 1, можно сделать вывод, что количество иммигрантов в принимающих странах велико и занимает значительную часть от всего населения, однако в Российской Федерации мигранты занимают меньший процент от населения страны. Лидирующее место по количеству иммигрантов занимают Соединенные Штаты Америки (49,8 млн. чел. – 15% от населения страны), затем Саудовская Аравия и Германия (по 12,2 млн. чел., 36,53% и 14,73% от всего населения страны соответственно). Россия находится на 4 месте с 11,7 млн. иммигрантов. Пятерку замыкает Великобритания с 8,8 млн. человек (13,39% от населения страны).

Страны-доноры для международной миграции в 2017 году представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Страны-доноры для международной миграции в 2017 году

| № | Страна | Численность эмигрантов, млн. чел. | % от населения страны |
|---|-----------|-----------------------------------|-----------------------|
| 1 | Индия | 16,6 | 1,22 |
| 2 | Мексика | 13,0 | 9,89 |
| 3 | Россия | 10,6 | 7,22 |
| 4 | КНР | 10,0 | 0,72 |
| 5 | Бангладеш | 7,5 | 4,52 |

Источник: Trends in International Migrant Stock: The 2017 revision

Используя данные в таблице 2, можно сделать вывод, что больше всего население эмигрирует из Индии и Мексики. Россия находится на третьем месте по количеству эмигрантов (10,6 млн. чел.), затем Китай (10,0 млн. чел.) и Бангладеш (7,5 млн.чел.).

Номинальное значение ВВП в странах мира в 2017 году представлено в таблице 3.

Таблица 3 – Номинальное значение ВВП в странах мира в 2017 году

| № | Страна | ВВП, млрд.\$ |
|---|-------------------|--------------|
| 1 | США | 19391 |
| 2 | Германия | 3685 |
| 3 | Великобритания | 2863 |
| 4 | Россия | 1527 |
| 5 | Саудовская Аравия | 652 |
| 6 | Мексика | 1149 |
| 7 | КНР | 12013 |
| 8 | Индия | 2611 |
| 9 | Бангладеш | 207 |

Источник: Международный валютный фонд

Сравнивая ВВП стран, в которые въезжают и из которых выезжают мигранты (таблица 3), можно сделать вывод, что люди в большинстве стремятся к более развитым государствам, где выше уровень жизни у населения.

Переезд в другую страну в связи с переводом на работе, например, из филиала в головной офис, либо если необходим просто высококвалифицированный специалист, является еще одной причиной для миграции населения.

К социальным причинам, по которым люди становятся международными трудовыми мигрантами, относится также желание обеспечить свою нынешнюю или будущую семью, в т.ч. и детей, более выгодными условиями. К ним относятся: качественное образование, лучшие детские сады и поликлиники (доступность профессиональных медицинских услуг), условия проживания (покупка нового жилья), обеспечение личной безопасности, количество рабочих мест и высшими доходами на них, высокий уровень социальных пособий.

Постиндустриальные общества, в которых преобладают инновации, существует высокая скорость изменений в обществе, где информация является важнейшим фактором для экономики, а следовательно существует потребность в знаниях высококвалифицированных кадров, требуют человеческий капитал. Таким образом, увеличивается конкуренция за человеческий капитал между странами, т.к. большинство развитых государств испытывает дефицит таких кадров. Отсюда следует еще одна причина отъезда людей, так называемая «утечка умов». Из развивающихся стран мигрируют в развитые страны, в последнее время наблюдается и переезд между развитыми государствами. Последствия «утечки умов» двойственны, с одной стороны, страна-производитель человеческого капитала теряет рабочую силу, с другой стороны, престиж страны растет, как и инвестиционные потоки в нее, за счет образа государства, выпускающего высококвалифицированные кадры [24].

Фактор урбанизации, актуальный для миграции населения внутри определенной страны, является еще одной причиной, жители стремятся переехать в областные города.

Еще одной причиной миграции являются политические и военные факторы, которые провоцируют появление такого вида населения, как беженцы. Беженцам приходится в новом государстве находить работу, тогда они уже становятся рабочей силой. Например, статистика миграции в Европе в 2015 году показала приток 1 млн. беженцев, в основном из Сирии. Статистика международной миграции также отмечает большое количество мигрантов в роли беженцев.

К прочим причинам миграции можно отнести дисбаланс населения. Развитые страны имеют низкий уровень как рождаемости, так и смертности, происходит «старение населения», в то время как в развивающихся странах существует высокий уровень рождаемости и происходит постепенное снижение смертности, появляется рост населения. В итоге в развивающихся странах избыток рабочей силы, а в развитых недостаток, баланс которого восстанавливается за счет притока мигрантов [20].

Исторические аспекты определяют причину конкретного направления движения мигрантов, это связано с тем, что в развитых странах, которые имели колониальное прошлое, поддерживают экономическую и культурную связь с колониями. Люди, имеющие отношение к данным колониям, легче переносят адаптацию в новой стране и чаще всего языковой барьер отсутствует [43].

Таким образом, причины трудовой миграции для каждого человека и страны различны, их можно разделить на два крупных вида: экономические и внеэкономические. Чаще всего переезд осуществляется из-за экономических побуждений, а именно, люди едут, где лучше условия труда и выше заработная плата. Благодаря притоку трудовых мигрантов из развивающихся стран, стареющие страны (развитые), постепенно молодеют.

1.3 Рынки труда стран АТР, принимающих трудовых мигрантов

Практически все страны, принимающие трудовых мигрантов, регулируют количественный вопрос мигрантов. К таковым критериям относят:

- качественные составляющие мигранта (диплом, профессиональный опыт);
- возрастной диапазон (в основном от 20 до 45 лет);
- состояние здоровья (запрет на въезд психически больных и наркоманов);
- социальные и политические ограничения;
- пошлина от иммигрантов за работу;
- налог от юридических лиц, пригласивших мигрантов;
- ограничение времени на пребывание в стране.

Отклонение от критериев существует из-за нелегальных трудовых мигрантов, к примеру, если в государстве есть обязательное указание на наличие диплома или профессиональный опыт у въезжающего, то люди, въезжают как туристы и идут на низкопрофессиональную, но выше оплачиваемую работу, чем в своей стране.

Миграционные процессы явились причиной формирования международного рынка рабочей силы, который с каждым десятилетием растет. По данным ООН в 2017 году во всем мире мигрантов было 258 млн., в то время как в 2010 году было 222 млн., а в 2000 – 173 млн. Почти две трети всех мигрантов проживает в Европе и Азии. В отчете ООН в списке стран по количеству иммигрантов находятся все страны АТР. В таблице 1 указаны первые 5 стран по количеству иммигрантов, рассмотрим их рынки труда конкретнее, выбрав из них только страны АТР.

Первое место по количеству иммигрантов занимает США, лидирующее место сохраняется за Америкой с конца 19 века, когда произошла первая волна переселения в США. Трудовые ресурсы США, как и Канады, исторически сложились благодаря мигрантам, а в национальном сознании народа существует такой факт, что Статуя Свободы непосредственно связана с иммигрантами. В соответствии с миграционным законодательством США от 7 октября 1999 г. количество рабочих виз составляет не более 140 тысяч, это так называемая миграционная квота. Нынешние иммигранты находятся в разном социальном по-

ложении, приезжают, как высококвалифицированные и богатые, так и менее квалифицированные и бедные, при этом, к первым чаще всего относятся приезжие из Европы и Азии, а ко вторым – из стран Латинской Америки [15].

В 2015 году в Соединенных Штатах Америки преобладающее количество среди иммигрантов занимали люди из Мексики (12 млн.), из Китая – 2 млн., из Индии и Филиппин также по 2 млн. человек. Доля женщин-иммигрантов составляла 51%, мужчин 49% соответственно. 76% людей было в возрасте от 20 до 64 лет, 11% – до 20 лет и 13 % – 65 лет и старше, средний возраст составил 42 года [15]. При этом в 2016 году больше всего приехало мигрантов из Индии (175 тыс. чел.), затем из Китая (160 тыс.чел.), Мексики (150 тыс.чел.) и Кубы (54,7 тыс.чел.). Доля женщин-иммигрантов в 2016 году составила 52% [50].

В таблице 4 представлено состояние занятости рабочей силы мигрантов и уроженцев в США. По данным Департамента трудовой статистики Министерства труда США в 2015 году доля трудовых мигрантов в числе всех иммигрантов составляла 16,7% (26,3 млн. человек). В статистику включаются люди, относящиеся к категории «лица иностранного происхождения», т.е. те, кто родился за пределами США или в ее окрестности, и их родители не являются гражданами США. Опрос определяет статус мигранта не по правовому признаку, а по месту рождения. Уровень безработицы рабочей силы мигрантов составил 4,9% (1,3 млн.), при этом уровень безработицы уроженцев США отличается менее чем на 1% (5,4%, 7,01 млн.). Относительно 2014 года уровень безработицы снизился для обеих категорий населения США [15].

Наибольшее количество мигрантов заняты в сфере обслуживания (23,4%), затем в производстве и транспортировке материалов (15,4%), в строительстве и техническом обслуживании (13,8%). Уроженцы в перечисленных выше сферах задействованы меньше, их занятость в сфере управления, где требуется высокая квалификация кадров, в сфере торговли и в офисных должностях.

Больше всего мигрантов в возрасте от 35 до 54 лет. Уровень заработной платы у уроженцев и трудовых мигрантов отличается, у уроженцев он выше. Средняя еженедельная заработная плата у коренных жителей 837 долларов, у

иммигрантов – 681. Различия связаны прежде всего с отраслью труда и уровнем квалификации.

Таблица 4 – Состояние занятости рабочей силы мигрантов и уроженцев в США

| | 2014 | | | | | 2015 | | | | |
|------------------------|------------------|--------------------------------|---------------------|------------------|------------------------|------------------|--------------------------------|---------------------|------------------|------------------------|
| | Всего, тыс. чел. | Доля участия в рабочей силе, % | Занятость, тыс.чел. | Безработица | | Всего, тыс. чел. | Доля участия в рабочей силе, % | Занятость, тыс.чел. | Безработица | |
| | | | | Число, тыс. чел. | Уровень безработицы, % | | | | Число, тыс. чел. | Уровень безработицы, % |
| Рабочая сила мигрантов | 25,735 | 66,0 | 24,282 | 1,453 | 5,6 | 26,258 | 65,2 | 24,963 | 1,295 | 4,9 |
| Мужчины | 14,957 | 78,7 | 14,204 | 753 | 5,0 | 15,296 | 78,2 | 14,615 | 681 | 4,5 |
| Женщины | 10,779 | 53,9 | 10,078 | 700 | 6,5 | 10,961 | 52,9 | 10,348 | 613 | 5,6 |
| Возраст | | | | | | | | | | |
| 16-24 | 1,852 | 52,3 | 1,645 | 207 | 11,2 | 1,861 | 51,3 | 1,674 | 187 | 10,0 |
| 25-34 | 5,647 | 74,8 | 5,324 | 323 | 5,7 | 5,657 | 73,9 | 5,373 | 284 | 5,0 |
| 35-44 | 7,032 | 79 | 6,697 | 336 | 4,8 | 7,183 | 78,5 | 6,88 | 303 | 4,2 |
| 45-54 | 6,441 | 81,0 | 6,109 | 332 | 5,2 | 6,513 | 80,0 | 6,248 | 265 | 4,1 |
| 55-64 | 3,715 | 67,1 | 3,515 | 200 | 5,4 | 3,891 | 67,1 | 3,698 | 193 | 5,0 |
| 65+ | 1,047 | 19,0 | 992 | 55 | 5,2 | 1,152 | 19,6 | 1,090 | 62 | 5,4 |
| Рабочая сила уроженцев | 130,19 | 62,3 | 122,023 | 8,164 | 6,3 | 130,87 | 62,2 | 123,88 | 7,002 | 5,4 |
| Всего | 155,92 | 62,9 | 146,305 | 9,617 | 6,2 | 157,13 | 62,7 | 148,83 | 8,296 | 5,3 |

Источник: Интернет-журнал «Науковедение» [15]

Таким образом, можно сделать вывод, что США необходимы иммигранты, т.к. во-первых, население стареет, и если не будет мигрантов, то экономический рост страны будет отсутствовать из-за нехватки кадров. Также, при привлечении в США высококвалифицированных кадров, расходы на подготовку своих кадров уменьшаются, в добавок иммигранты могут привносить свой опыт и знания, тем самым развивая экономику.

Следующей страной АТР по количеству мигрантов является Россия. Увеличилось число сезонных мигрантов, конкретно в летний период. Москва и Московская область, как и Санкт-Петербург и Ленинградская область, выступают крупнейшими центрами притяжения иммигрантов, на третьем месте – Краснодарский край. В таблице 5 представлено количество иностранных граждан за 2015-2016 года, а именно количественные показатели въезда, выезда и нахождения на территории Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства.

Таблица 5 – Количество иностранных граждан в 2015-2016 годах

| Направление иностранных граждан | Численность в 2015 году, чел. | Численность в 2016 году, чел. | Отклонение, чел. |
|--|-------------------------------|-------------------------------|------------------|
| Въехало граждан | 17 333 777 | 16 290 031 | 1 043 746 |
| Выехало граждан | 16 832 808 | 14 614 071 | 2 218 737 |
| Находится на территории РФ иностранных граждан и лиц без гражданства | 9 990 267 | 9 747 621 | 242 646 |

Источник: Отчет главного управления по вопросам миграции МВД России (ГУВМ МВД РФ)

В связи с тем, что количественные показатели мигрантов в 2016 году снизились, снизилось также и количество направлений о закрытии въезда, административных правонарушений, меньшее количество иммигрантов депортировано, говорится в отчете ГУВМ МВД РФ. Однако в 2016 году ужесточилась миграционное законодательство и предполагалось, что количество депортированных будет увеличено [25].

Среднегодовое количество иммигрантов с целью работы составляет около 4 млн. человек. Из них из СНГ – 3,8-3,9 млн. человек, из дальнего зарубежья около 180 тысяч. Многие из приезжающих на работу, трудоустраиваются не официально.

Таблица 6 – Нетто-миграция населения России с зарубежными странами, тыс. чел.

| | Год | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Международная миграция, всего | 217,5 | 214,0 | 185,1 | 169,1 | 196,5 |
| В том числе с государствами – участниками СНГ | 197,6 | 199,3 | 179,6 | 165,1 | 191,9 |
| Азербайджан | 13,7 | 12,8 | 10,0 | 8,1 | 7,9 |
| Армения | 23,6 | 25,2 | 18,6 | 15,7 | 8,9 |
| Белоруссия | 8,7 | 2,1 | 5,1 | 3,2 | 1,6 |
| Казахстан | 25,9 | 29,5 | 28,8 | 24,9 | 25,6 |

Окончание таблицы 6

| | Год | | | | |
|--------------------------------------|------|------|------|-------|------|
| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Киргизия | 19,2 | 14,2 | 11,7 | 5,6 | 9,3 |
| Молдавия | 13,1 | 15,0 | 12,3 | 12,5 | 10,6 |
| Таджикистан | 22,9 | 24,2 | 13,7 | 5,8 | 19,4 |
| Туркмения | 2,5 | 2,3 | 1,4 | 1,3 | 0,8 |
| Узбекистан | 41,7 | 47,0 | 30,7 | 17,2 | 14,2 |
| Украина | 26,4 | 26,9 | 47,3 | 105,2 | 93,6 |
| Со странами дальнего зарубежья | 20,0 | 14,8 | 5,5 | 4,0 | 4,5 |

Источник: Росстат [30]

Исходя из данных таблицы 6 можно сделать вывод, что миграция происходит в большей мере в странах СНГ, меньше всего в странах дальнего зарубежья. Стабильный рост мигрантов наблюдается из Украины, происходила вынужденная миграция. Примерно на одном уровне за 3 последних года находится Казахстан и Молдавия. Спал приток населения из Армении и Узбекистана.

Согласно постановлению Правительства РФ, установлены ограничения на привлечение иностранных работников в некоторых секторах экономики на 2017 год [2]. Так, нельзя было привлекать иностранных работников в продажу лекарственных препаратов в аптеках, в розничную торговлю в нестационарных объектах, вне магазинов, палаток, рынков. Большая доля допускается в выращивании овощей – 50%. На прежнем уровне, как и в 2016 году, в 2017 можно было торговать (розница) алкогольными напитками (включая пиво) и табачными изделиями в специализированных магазинах, доля составляет 15%. Снизилась доля иностранных рабочих в таких сферах экономики, как деятельность сухопутного пассажирского транспорта (в 2016 году – 40%, в 2017 – 30%), деятельность автомобильного грузового транспорта (35% в 2016 году против 30% в 2017) [18].

Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) провел социальный опрос об отношении россиян к труду приезжих мигрантов. Такой опрос проводился только в 2006, 2013 и 2016 годах. Так 53% опрошенных россиян относятся положительно к мигрантам в коммунальном хозяйстве, 50% позитивно относятся к труду в сфере услуг (против 47% в 2013 году и 42% в 2006). Респонденты стали хуже относиться к труду мигрантов в таких отраслях, как строительство и ремонт (42% в 2016 году против 46% в 2013), продовольственные и вещевые рынки (35% положительных голосов в 2016 году, 47% в 2013). Негативно россияне относятся и к работающим мигрантам в общественном транспорте (61% голосов против). Категорично высказываются и сферы правоохранительные органы и органы местной власти, самоуправления (75% респондентов против).

В Канаде, согласно отчету ООН, в 2015 году было 7835502 иммигрантов (7 место в мире по количеству приезжих). Существует профессиональная категория иммиграции (Skilled Workers), которая позволяет приехать на постоянное местожительства в данную страну. Для того, чтобы мигрант попал в эту категорию, ему необходимо подать заявление, при этом, его рассмотрят, если будет выполнено хотя бы одно условие: профессия должна находиться в официальном списке NOC (National Occupation Category) (достаточно иметь минимум 1 год стажа по данной специальности в течение последних 10 лет) или иметь приглашение на работу от канадского работодателя. Так как список профессий большой и разнообразный, то почти 50% иммигрантов ежегодно попадают в категорию Skilled Workers. Большим плюсом для трудовых мигрантов является знание английского и французского языков [47].

Таким образом, во всех странах АТР есть иммигранты, отличие заключается только в количестве поступающих людей и качестве жизни. США занимает лидирующую позицию по числу приезжих, в основном из-за исторического аспекта. Для Америки выгодно привлекать высококвалифицированную рабочую силу, так как снижаются затраты на обучение собственных ресурсов. В Россию ежегодно приезжает большое количество иностранных мигрантов,

при этом, большое количество россиян покидает пределы страны, поэтому значительного роста населения не наблюдается. Всех мигрантов можно разделить на 2 крупные категории: легальные и нелегальные, первые наиболее полезны странам-реципиентам, чем вторые. Экономическая причина является главной в мотивации людей покинуть пределы своей страны и для каждого она уникальна, для некоторых мигрантов экономическая составляющая выступает вкуче с социальными и политическими причинами.

2 Анализ эффекта «переобученности» российских трудовых мигрантов в Республике Корея и США

2.1 Анализ социально-демографических и образовательных характеристик российских мигрантов, работающих в странах АТР

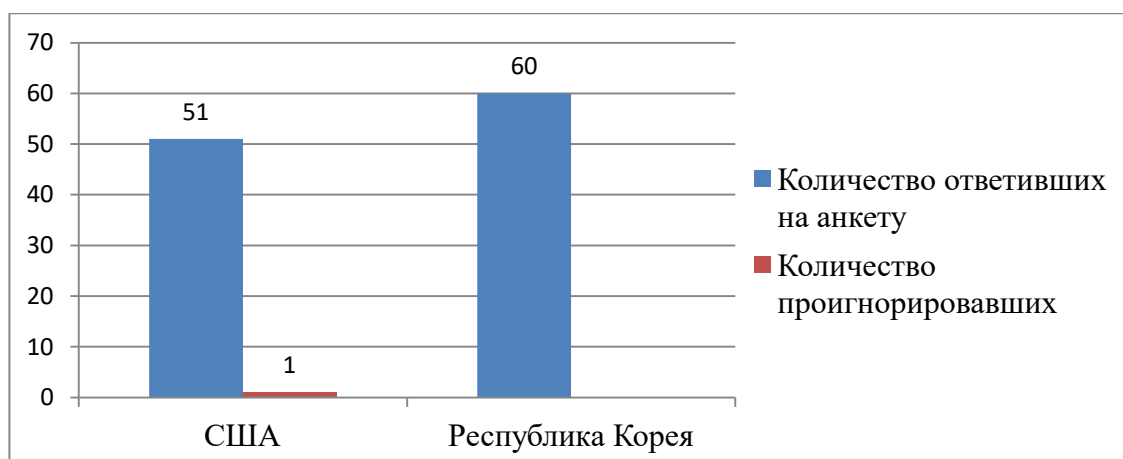
В настоящее время трудовая миграция позволяет регулировать социальное развитие государства. Использование труда мигрантов в странах-реципиентах позволяет восполнить недостаток высококвалифицированной рабочей силы в разных сферах деятельности, а для России это является утечкой кадров. Вливание новых и отток людей в общество видоизменяет его структуру. Так изменяется не только экономика и рынок труда, но и социокультурная сфера, характерная для конкретно страны. Поэтому анализ социально-демографических и образовательных характеристик российских трудовых мигрантов важен для выявления потенциала оттока населения [4].

К данным характеристикам относят:

- пол;
- возраст;
- уровень образования.

Для анализа характеристик российских трудовых мигрантов в Республике Корея и США было организовано анкетирование (Приложение А) и интервью с людьми, которые уехали на постоянное место жительства из России или эмигрировали временно на заработки [17].

В опросе для иммигрантов США приняли участие 52 респондента, в Республике Корея – 60 (рисунок 1). При этом доля не ответивших на анкету составила для США – 1,92% (1 анкета), итого – 51 респондент. По Республике Корея ответ на опрос составил 100% от количества всех отправленных анкет. Исследуемые люди были выбраны через глобальную сеть интернет случайным способом из созданного списка электронных адресов неповторяющихся персоналий, работающих на момент исследования в выбранных странах АТР.



Источник: составлено автором

Рисунок 1 – Количество респондентов в выборке, чел.

Для анализа будут рассмотрены вопросы из анкеты: «ваш пол и возраст», «какое учебное заведение Вы заканчивали», «откуда Вы приехали в Южную Корею», для того, чтобы узнать из какого региона России большее количество респондентов, а также есть ли закономерность в местоположении стран-реципиентов и регионов.

Распределение российских мигрантов по полу и возрасту представлено в таблице 7.

Таблица 7 – Половозрастные характеристики российских мигрантов

| Социально-демографические характеристики | Респонденты США | | Респонденты Республики Корея | |
|--|-----------------|-------|------------------------------|-------|
| | Человек | % | Человек | % |
| Пол: | | | | |
| Мужчины | 23 | 45,1 | 34 | 56,67 |
| Женщины | 28 | 54,9 | 26 | 43,33 |
| Возраст, лет: | | | | |
| до 24 | 22 | 43,14 | 25 | 41,67 |
| 25-29 | 11 | 21,57 | 19 | 31,67 |
| 30-34 | 9 | 17,65 | 10 | 16,67 |
| 35-39 | 4 | 7,84 | 5 | 8,33 |
| 40-49 | 3 | 5,88 | 1 | 1,66 |
| 50 и старше | 2 | 3,92 | 0 | 0 |

Источник: составлено автором

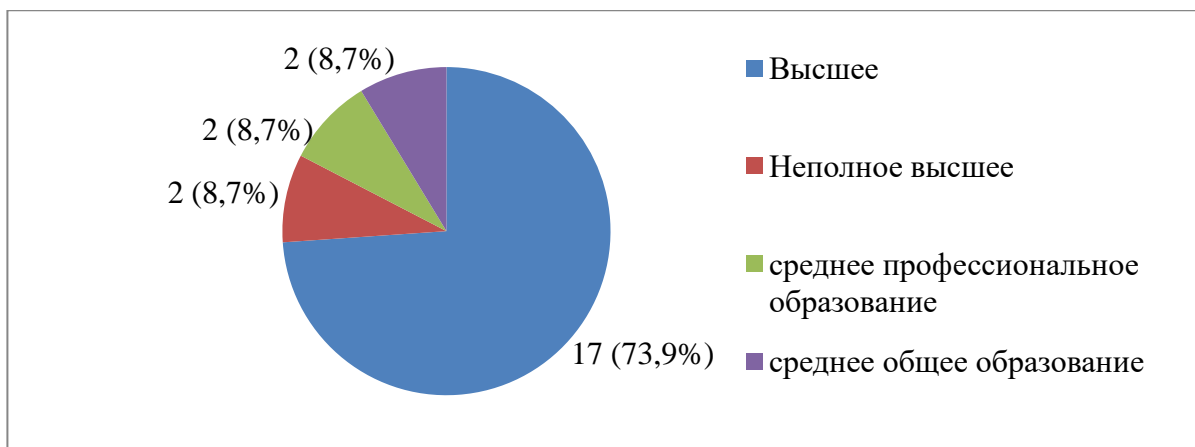
Рассматривая таблицу 7, можно сделать вывод, что из опрошенных респондентов в США больше всего было женщин – 28 человек (54,9% от всего числа ответивших). Количество мужчин составило – 23 человека (45,1%). В Республике Корея доля ответивших на анкету мужчин составила 56,67% (34 человека), а женщин – 43,33% (26 респондентов). Что может свидетельствовать о том, что почти одинаковое количество опрошенных мигрантов из Российской Федерации составляют мужчины и женщины.

Используя угловое преобразование Фишера по каждой категории возраста, можно сказать, что по двум странам эмпирическое значение находится в зоне незначимости, следовательно гипотеза о том, что доля лиц, у которых проявляется исследуемый эффект, в выборке по США больше, чем в выборке по Корее отвергается.

Больше всего опрошенных мигрантов в США и Республике Корея оказалось в возрасте до 24 лет (22 и 25 ответивших), затем в возрасте от 25 до 29 лет (11 и 19 ответивших соответственно). Меньше всего респондентов в возрасте от 40 лет и выше. Это может быть связано с тем, что чем старше возраст у человека, тем меньше шансов, что он эмигрирует из страны, так как его могут удерживать такие факторы, как семья, работа и возраст. А также, возраст людей от 40 лет при условии, что эмиграция прошла давно, может свидетельствовать о том, что люди остаются в стране-реципиенте и адаптируются к новой культуре.

Опрошенных мужчин в возрасте до 24 лет в США оказалось 13 человек (9 женщин), в Корее – 10 (15 женщин). От 25 до 29 лет в Америке из 11 человек 3 мужчин, в Корее из 19 – 13 человек. В возрасте от 30 до 39 лет в США мужчин-респондентов оказалось 4 человека, в Республике Корея – 10 человек. Старше 40 лет из 5 ответивших в США 2 оказались девушки и 3 парня, в Корее – 1 мужчина.

Для анализа образовательных характеристик рассмотрим уровни образования респондентов по полу и странам. Данные об образовании опрошенных мужчин в США указаны на рисунке 2.

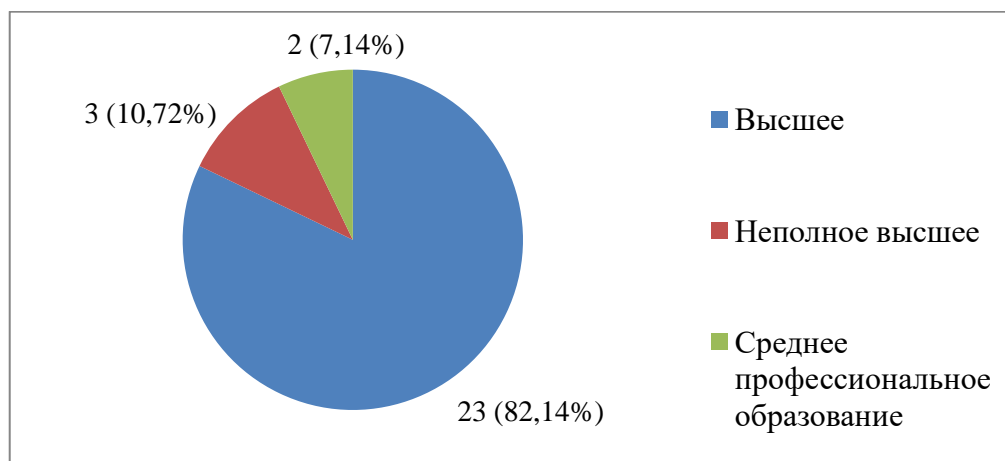


Источник: составлено автором

Рисунок 2 – Уровень образования мигрантов мужчин в США, чел.

Можно сделать вывод, что большая часть опрошенных мужчин имеет высшее образование (73,9%). 2 человека имеют неполное высшее образование, 2 среднее общее образование, среднее профессиональное образование имеют также 2 мужчин из 23.

Данные об уровне образования опрошенных женщин в США представлены на рисунке 3.



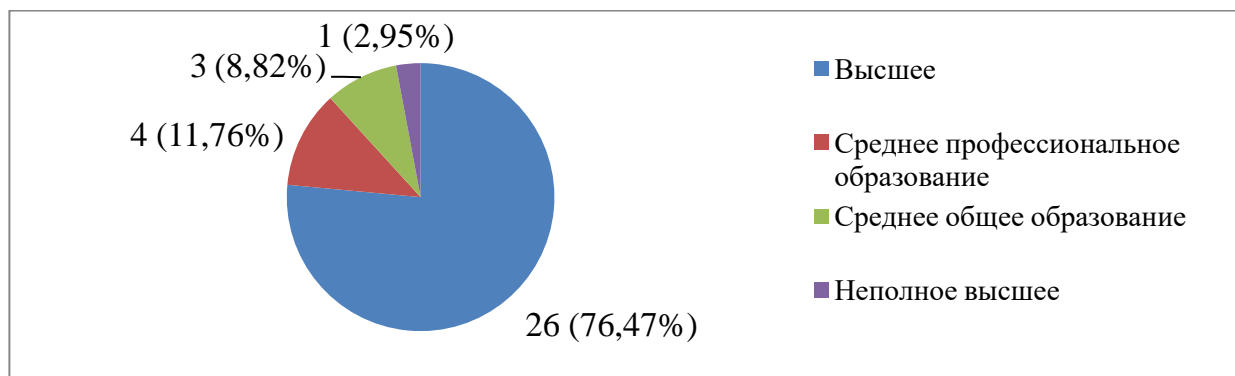
Источник: составлено автором

Рисунок 3 – Уровень образования женщин в США, чел.

Анализируя данные рисунка 3, можно сказать, что 82,14% опрошенных женщин, иммигрировавших в США, имеют высшее образование, что составляет 23 человека. 10,72% и 7,14% респондентов имеют неполное высшее и

среднее профессиональное образование соответственно. При этом ни один из респондентов женского пола не закончил только среднее общее образование.

Данные об уровне образования мужчин в Республике Корея представлены на рисунке 4.

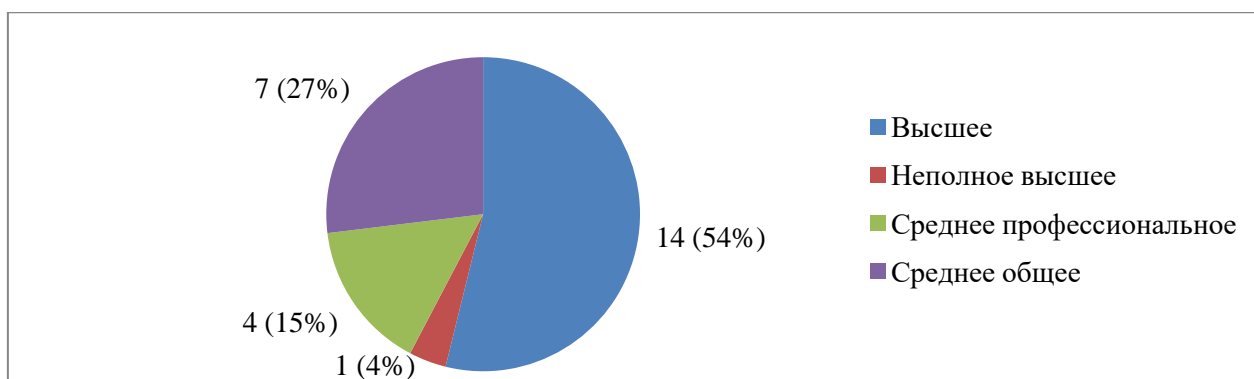


Источник: составлено автором

Рисунок 4 – Уровень образования мужчин в Республике Корея, чел.

Рассматривая данные рисунка 4, можно сделать вывод, что также большая часть опрошенных мужчин-мигрантов из России имеют высшее образование (26 человек, 76,47%). 4 респондентов окончили колледж или училище, что составляет 11,76%, 3 имеют среднее общее образование (8,82%) и 1 человек неполное высшее. Респондент с неполным высшим образованием на данный момент находится в академическом отпуске.

Уровень образования женщин, мигрировавших из России в Республику Корея, представлен на рисунке 5. Всего опрошенных лиц женского пола – 26 человек.

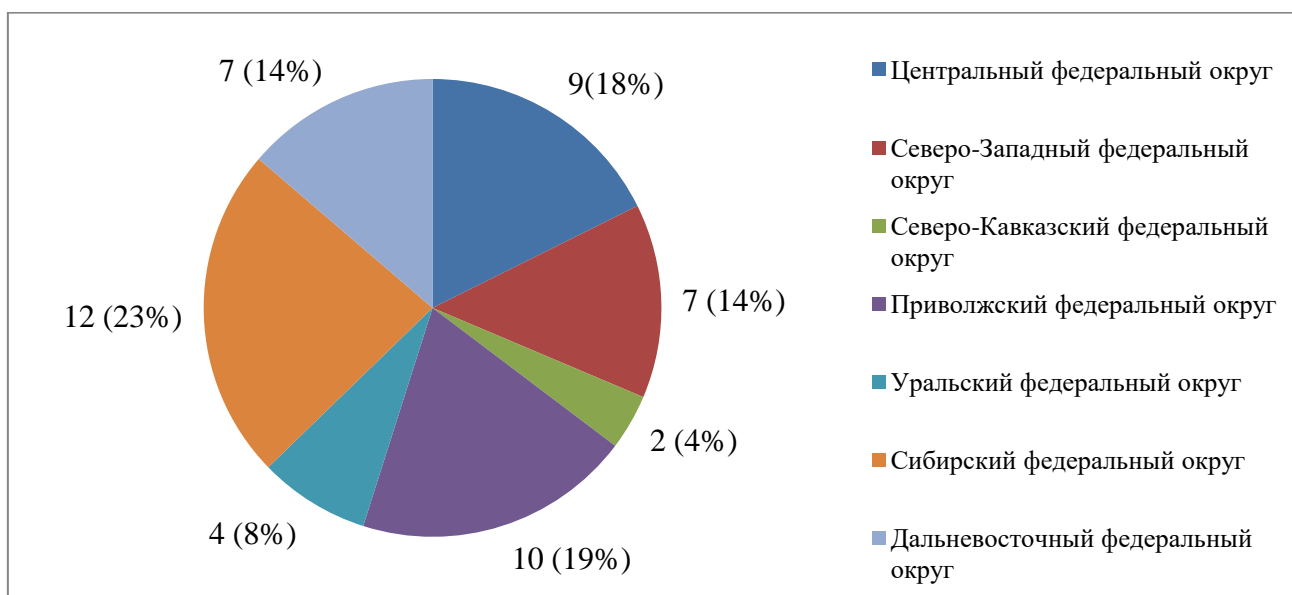


Источник: составлено автором

Рисунок 5 – Уровень образования женщин в Республике Корея, чел.

Анализируя рисунок 5, можно сказать, что больше половины респондентов-женщин (54%) имеют высшее образование. Всего 1 человек имеет неполное высшее, так как на данный момент является студентом. На втором месте по количеству респондентов является среднее общее образование, его получили 7 человек от общего числа, при этом данное количество является 50% от числа женщин, имеющих высшее образование. Используя угловое преобразование Фишера, можно сделать вывод, что эмпирическое значение находится в зоне неопределенности, а значит предположение, что 27% женщин со средним общим образованием больше 8,82% мужчин с аналогичной категорией образования подтверждается. Среднее профессиональное образование было выявлено у 4 респондентов (15%). Отличие между Америкой и Республикой Корея у женщин оказалось в среднем общем образовании. Так ни один из респондентов из США не имел только среднего общего образования, в Корее же количество респондентов с данной категорией составило 7 человек.

Произведен анализ анкет для выявления предрасположенности к эмиграции из Российской Федерации, исходя из местоположения региона субъектов. Данные о количестве респондентов, мигрировавших из РФ в США, по федеральным округам приведены на рисунке 6.

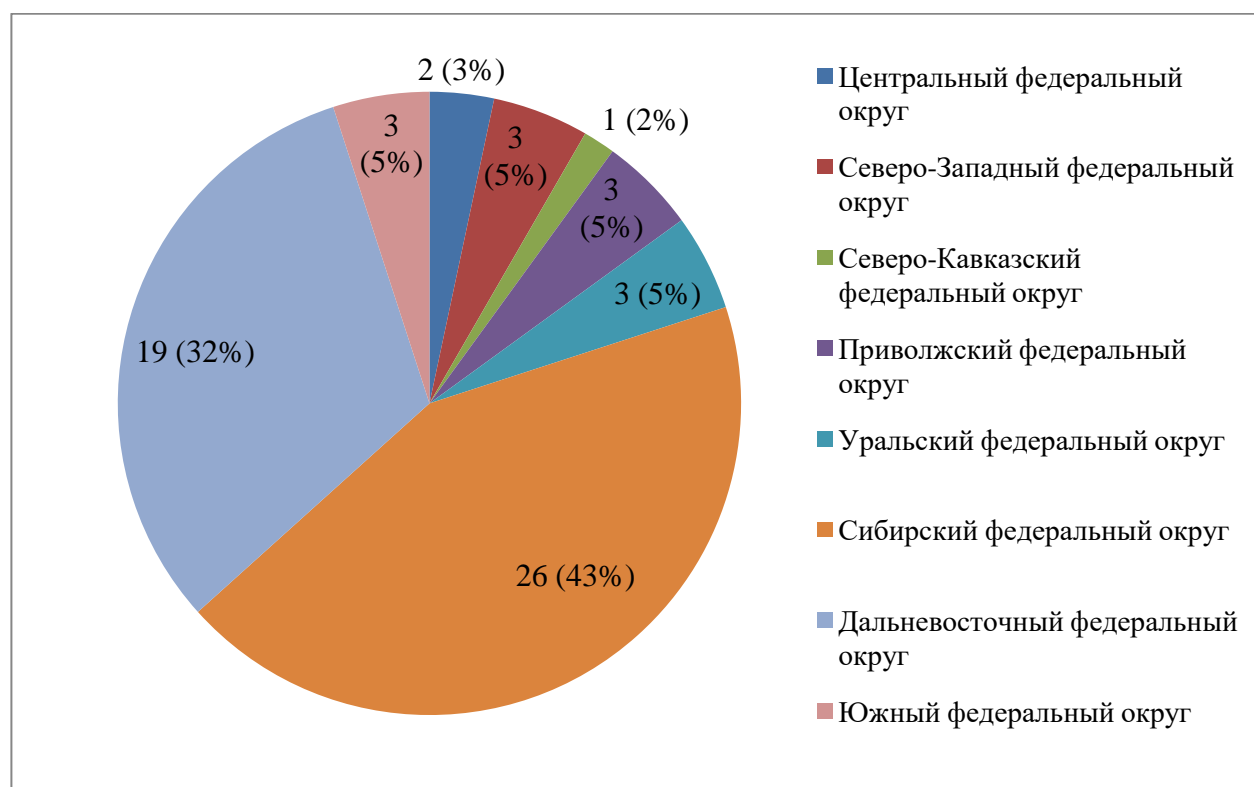


Источник: составлено автором

Рисунок 6 – Респонденты, мигрировавшие из РФ в США, чел.

Используя данные рисунка 6, можно сказать, что большая часть респондентов мигрировала из Сибирского федерального округа и Приволжского федерального округа (12 и 10 респондентов соответственно). Затем по количеству идет Центральный федеральный округ (9 человек), Северо-Западный федеральный округ и Дальневосточный федеральный округ (по 7 респондентов). Меньше всего мигрировало людей из Северо-Кавказского и Уральского федеральных округов. Однако, разделяя Россию на две части (Западную и Восточную) можно сказать, что большая часть респондентов мигрировала в США из Западной части (32 человека против 19).

Для сравнения с ситуацией миграции в Америку необходимо провести анализ полученных анкет от респондентов из Республики Корея. Данные о количестве респондентов, мигрировавших из РФ в Корею, по федеральным округам приведены на рисунке 7.



Источник: составлено автором

Рисунок 7 – Респонденты, мигрировавшие из РФ в Республику Корея, чел.

Анализируя данные представленные на рисунке 7, можно сделать вывод, что почти половина всех опрошенных респондентов мигрировала в Корею из Сибирского федерального округа (26 человек из 60), 19 человек приехало из Дальневосточного федерального округа (32%). По трое респондентов мигрировали из Северо-Западного, Приволжского, Уральского, Южного федеральных округов, что составило по 5% от числа всех анкет. 2 человека приехали из Центрального федерального округа (3%) и 1 человек из Северо-Кавказского федерального округа.

Сравнивая с данными рисунка 6, следует вывод, что в Республику Корея в основном мигрировали с восточной части страны (45 респондентов из 60), а в США большинство уезжает с запада Российской Федерации (32 человека из 51), скорее всего это связано с расположением стран и как следствие из-за интеграции культур.

Таким образом, анализируя все полученные данные, можно сделать вывод, что почти одинаковая доля респондентов, как мужчин, так и женщин мигрирует из России. Также, российские трудовые мигранты в большинстве имеют возраст до 35 лет (в Америке это 42 респондента из 51, в Республике Корея – 54 из 60 ответивших). Это связано с тем, что на более старшее поколение влияют факторы семьи и работы, поэтому они в меньшем количестве эмигрируют из страны. Так, например, в Корее в возрасте старше 50 лет нет ни одного ответившего респондента.

Более половины опрошенных российских мигрантов имеют высшее образование (73,9% мужчин и 82,14% женщин в США, 76,47% мужчин и 54% женщин в Республике Корея). А следовательно, из-за утечки трудовых ресурсов из Российской Федерации с данным уровнем образования, происходит нерациональная растрата бюджетных средств, которые выделяются для вузов и в последствии чего не происходит отдача от вложенных инвестиций. Часть российских трудовых мигрантов, иммигрировавших в страны АТР, имеет только общее среднее или среднее профессиональное образование, но таковых малая доля.

Большая часть опрошенных респондентов мигрировала из Сибирского федерального округа (12 и 26 человек в США и в Корею соответственно). Также многие мигрируют из Дальневосточного федерального округа (19 ответивших на анкету по Республике Корея), а это значит, что с точки зрения демографии, данные регионы подвержены изменениям в негативную сторону из-за уменьшения населения. Если Россию разделить на две части – европейскую и азиатскую, то в США большинство опрошенных людей уезжает с западной части страны, в то время как в Республику Корея наоборот иммигрируют с восточной части страны. Это может быть связано с расположением стран, так как Корея ближе находится к Дальнему Востоку. А также с тем, что консульства, которые необходимы для получения визы в США находятся в Москве, Екатеринбурге и Владивостоке, что становится неудобным для жителей некоторой части Сибирского федерального округа.

2.2 Стратегии адаптации мигрантов на рынках труда стран АТР

Проблемы адаптации и интеграции мигрантов на рынках труда занимают важную часть в исследованиях трудовой миграции, потому что только успешная адаптация иммигрантов позволит снизить социальное напряжение и как следствие количество негативных последствий.

Межкультурная (социокультурная, кросс-культурная) адаптация – процесс и результат активного приспособления этнических групп или индивидов к условиям другой социокультурной среды [29].

В. И. Мукомель определяет первостепенные вопросы, необходимые для анализа составляющих успешной интеграции мигрантов в новое общество. Такими вопросами являются: интолерантность принимающего социума, предпосылки самоизоляции общин мигрантов, наличие дискриминационных практик. Интеграция является двусторонним процессом, поэтому подготовленность местного населения имеет определяющую позицию в данном процессе. Именно успешная интеграция поможет полноценно реализовать трудовой потенциал иммигранту, в целом позволяет благоприятно протекать периоду пребывания в

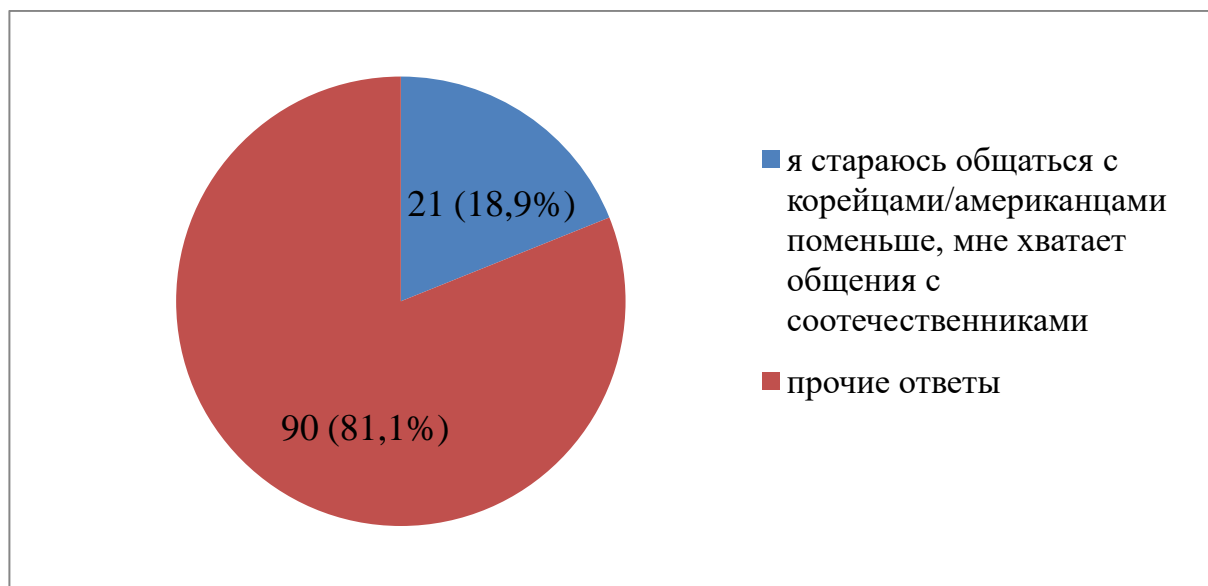
стране. Эффективность ведения интеграции может быть только при условии соблюдения прав человека, а именно отсутствие дискриминации, и во взаимоуважении. Обычно данному процессу мешают сложившиеся впечатления у народа об угрозе со стороны миграции, что мигранты забирают рабочие места. Граждане не понимают, что в основном это низкоквалифицированные, не пользующиеся спросом, вакансии, поэтому нужно увеличивать степень лояльности субъектов.

Местное население государства взаимодействует с мигрантами в разных сферах, поэтому такая характеристика как длительность пребывания, не может быть определяющей во взаимодействии. Необходимо, чтобы принимающее общество положительно воспринимало процесс миграции населения, не разделяя при этом мигрантов на временных и постоянных, а относилось как к цельному и постоянному процессу. Однако, для мигрантов долговременность пребывания играет определенную роль, оказывая влияние на различные взгляды об интеграции с местным населением (мотивы, ожидание от миграции, а также планы на будущее). Так, временные иммигранты часто стараются минимизировать контакт с коренными жителями страны. Миграционная политика государства в таком случае должна способствовать этапу перехода временной миграции в постоянную.

Представить данные, полученные от российских трудовых мигрантов, которые иммигрировали в США и в Республику Корея, а именно субъективные ответы «я стараюсь общаться с корейцами/американцами поменьше, мне хватает общения с соотечественниками» на вопрос: «Много ли у Вас на работе и в повседневной жизни хороших знакомых-корейцев/американцев?», можно на рисунке 8.

Многие эмигранты из России нацелены на адаптацию, поэтому они стараются расширить контакты и завести больше знакомых в Америке и Корее. Так, опрос показал, что 17 (33,33%) респондентов из США и 27 (45%) респондентов из Республики Корея, на данный момент имели не очень много знакомств с

жителями стран, но при этом они пытаются общаться с ними в большем объеме. Это может им помочь в ускорении адаптации, а также в ее успехе.



Источник: составлено автором

Рисунок 8 – Российские трудовые мигранты в США и Республике Корея, чел.

Используя данные рисунка 8, можно сделать вывод, что большинство мигрантов (81,1%) стараются общаться с людьми из стран-реципиентов, только 18,9% респондентов предпочитают общаться с соотечественниками, игнорируя американцев и корейцев. Также, анкетирование мигрантов показало – большая доля ответивших, что стараются общаться поменьше с жителями другой страны, была из Республики Корея (19 респондентов из 21). Можно сказать, что у 21 российского трудового мигранта возникнут сложности с адаптацией к другой социокультурной среде.

На этот же вопрос ответ «да, у меня достаточно много хороших знакомых-американцев/корейцев: приятели, коллеги, клиенты» дали 18 иммигрантов в США (35,9% от числа всех опрошенных) и 12 иммигрантов в Корею (20%). А ответ «большая часть моих друзей и коллег – американцы, я знаком(а) здесь, практически, со всеми» был получен от 14 респондентов из Америки (27,45%). При этом в Республике Корея данный ответ дало всего 2 человека (3%). Такая разница может быть связана с иностранным языком, так корейский в России

преподается только в специализированных учреждениях, в то время как английский изучается в школах, который хоть и отличен от американского, все же пересекается.

В. И. Мукомель определил условия, которые способствуют образованию ориентации мигрантов на адаптацию: доступность элементов социальной среды, групповой опыт выживания в другой культуре, социокультурная дистанция между обществами донорами и реципиентами. Опыт и жизненная позиция иммигранта (причины переезда, опыт и первое знакомство с новой средой, планы на длительность миграции) считается важным условием формирования стратегии адаптации. Если рассматривать процесс трудовой миграции через фильтр биографии отдельного индивида, то расширяется граница не только анализа адаптационной стратегии мигранта, но и межкультурное и межэтническое взаимодействие с принимающей стороной. Данный метод позволяет уточнить риски, связанные с негативным воздействием, а также факторы, которые могут послужить источником упрощения адаптации в новых условиях. Считается, что если иммигрант, ограничившись во взаимодействии с населением, достигает собственную цель, ставшую причиной переезда, то адаптация как таковая не происходит или происходит на минимальном уровне.

Первоначальный опыт знакомства с принимающей страной помогает понять ориентацию к определенной стратегии адаптации. Мигранты, приехавшие нелегально, самоизолируются от правового поля и как следствие от принимающего сообщества в целом. Такая изоляция помогает избежать наказания и оставаться незамеченными для официальных служб. Поэтому необходимо создавать такие условия, чтобы иммигрант успешно вел трудовую деятельность в стране, это также поможет быстрее и эффективнее адаптироваться к населению страны, аналогично пройдет и адаптация работодателя к труду мигранта. К таким условиям относят доступность правового поля (возможность получения разрешения на работу, регистрация) [27].

Существует несколько стадий, которые проходят адаптанты в новой среде. Первый называется «медовый месяц». Характеризуется начальным пре-

быванием мигранта, проходит в период от 2 недель до 6 месяцев и заканчивается столкновением с чужими социокультурными условиями. Сопровождается приподнятым настроением и эмоциональным всплеском. Второй этап – столкновение с принимающей средой. Мигрант испытывает «культурный шок», дискомфорт и стресс. Третий этап – последствия «культурного шока». Стрессовое состояние вызывает внешнюю агрессию у адаптанта. Мигранту становится свойственно преувеличивать внешние факторы. Многие именно в этот период покидают нынешнюю среду. Результатом концепции «территориального бегства» является выезд из страны и возвращение на родину. Так как плюсы, которые преследовали переезд иммигранта меркнут на фоне того, что человек думает, что его обманывают, пользуются незнанием языка. Однако, некоторые мигранты, столкнувшись с проблемой, решают ее. Четвертый этап – достижение комфортных условий (социальных и психологических) в новых условиях. Последняя стадия – долгосрочная адаптация. Происходит постепенное включение мигранта в среду принимающей стороны. Такой процесс длителен и по некоторым оценкам составляет от 4 до 5 лет [11].

Мигрант проходит существующие стадии по выбранной им стратегии. Дж. Берри [7] выделяет 4 вида стратегий:

- сепарация (происходит отрицание культуры страны-реципиента, избегание любых взаимодействий с местным населением. Это актуально для этнических меньшинств в крупнейших городах принимающего государства. Иммигранты связываются между собой и образуют отдельное общество в новой культуре, в которой поддерживают собственную этническую культуру);

- этнокультурная маргинализация (отсутствие идентификации и с родной, и с новой культурой);

- ассимиляция (отказ от своей культуры и принятие культуры принимающей стороны);

- интеграция (у адаптанта сохраняется память и приверженность родной культуре, но при этом он принимает культуру страны-реципиента, следует ей).

Данные о выборе вида стратегии российских трудовых мигрантов в США приведены на рисунке 9. Мигрантам в анкете (Приложение А) был предложен вопрос: «Считаете ли Вы, что россияне, приехавшие работать в США, должны сохранять свою родную культуру, традиции и привычный для России образ жизни?» и 4 варианта ответа.



Источник: составлено автором

Рисунок 9 – Ответы респондентов из США на вопрос о родной культуре, чел.

Используя данные рисунка 9, можно сказать, что большая часть (27 человек, 52,94%) респондентов считает, что культуру и традиции России сохранять нужно, но образ жизни вынужденно меняется. У данных респондентов происходит интегративная стратегия адаптации. Т.е. они принимают и следуют культуре и образу жизни американцев, не забывая при этом о родной. 13 ответивших (25,5%) выбрали вариант «не нужно ничего специально сохранять, в США надо жить как американцы», следовательно, у них происходит ассимиляционная стратегия адаптации, которая предполагает отказ от своей культуры и принятие культуры принимающей стороны. Всего 2 человека (3,92%) определили для себя стратегию «сепарация», таким образом, отвергая культуру американ-

цев. 9 (17,64%) респондентов решили, что культуру и образ жизни хотели бы сохранить, но не получится, т.к. «другая страна - другие правила».

Ответы респондентов из Республики Корея на этот же вопрос представлены на рисунке 10.



Источник: составлено автором

Рисунок 10 – Ответы респондентов из Республики Корея на вопрос о родной культуре, чел.

Используя данные рисунка 10, можно сказать, что также, как и в Америке, большинство респондентов, а именно 27 человек (45%), считают, что российскую культуру сохранять необходимо, но образ жизни вынужденно изменяется. У них присутствует интегративная стратегия адаптации. У 13 ответивших (21,67%) ассимиляционная стратегия адаптации, они приняли для себя культуру корейцев на период проживания в данной стране. Трое респондентов (5%) считают, что необходимо сохранять и жить российской культурой, от корейского образа жизни отказываться. В данном случае происходит сепарация. И

17 (28,33%) человек уверены, что сохранить культуру не получится, как бы этого не хотели.

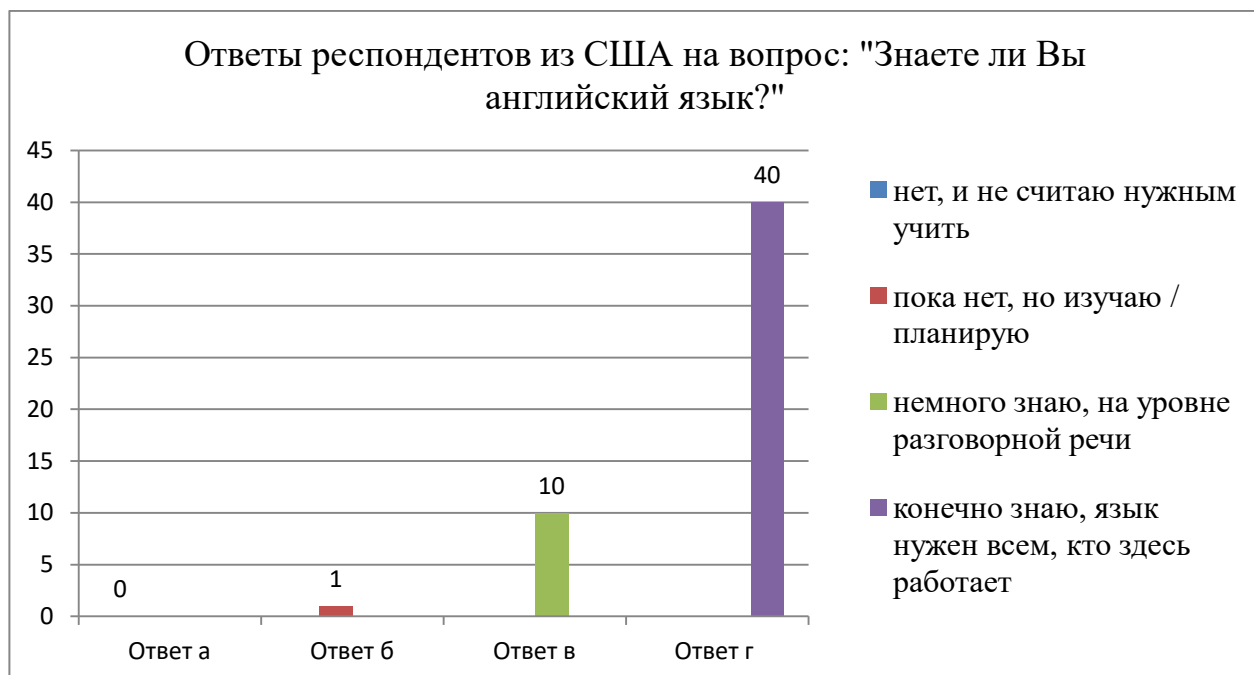
Психологи определяют успешность адаптации в зависимости от психологической структуры личности и проявляющихся форм психической активности. Т.е., если у мигранта есть и развиты определенные способности, то адаптация проходит успешнее. К таким критериям относят:

- профессиональный и образовательный уровень;
- уровень тревоги;
- уровень коммуникаций;
- трудоспособность;
- стрессоустойчивость;
- способности к изучению иностранных языков.

Также психологи определяют взаимосвязь возраста иммигранта и сроков адаптации. Предложено разделить возраст человека на 4, полученное число – примерное количество лет, которое понадобится для полной адаптации. Таким образом, чем моложе человек, тем больше шансов у него адаптироваться к новой среде, пожилым людям это дается намного труднее, а порой адаптация не происходит вообще [3].

В США российские мигранты сталкиваются с несколькими проблемами, которые мешают им нормально функционировать в новом обществе. Первая – плохое знание английского языка, так как американский английский существенно отличается от британского, который преподается в университетах и школах. Человек, который разговаривает на «ломанном» английском, плохо воспринимается обществом в США, так как порой его не понимают, от этого иммигрант начинает испытывать стресс. Поэтому, при въезде в США, а еще лучше на этапе планирования, нужно приложить максимальные усилия в изучении иностранного языка, чтобы значительно сократить период адаптации. Так, опрос иммигрантов в США из России показал, что 32 (62,75%) человека из 51 считают, что незнание либо знание английского языка на низком уровне, является проблемой, с которой столкнется мигрант. Данные об уровне владения

английским языком российскими трудовыми мигрантами приведены на рисунке 11.



Источник: составлено автором

Рисунок 11 – Ответы респондентов из США на вопрос о знании языка, чел.

Почти 79% иммигрантов в США знают английский язык, 10 респондентов (19,6%) немного знают язык, на уровне разговорной речи. И на данный момент 1 человек пока не знает, но изучает английский язык. При этом ни один из респондентов не ответил «нет, и не считаю нужным учить».

Большое количество приезжающих русских привыкли к вседозволенности в выражении эмоций, в разговорах, американцы, хоть и очень демократичны, такого не приемлют. Образ жизни американцев отличен от российского, поэтому непонимание его со стороны россиян вытекает в еще одну проблему в адаптации. Это подтверждается ответами российских трудовых мигрантов. Почти 20% всех опрошенных ответили, что разная культура и менталитет является преградой на пути к быстрой адаптации.

Что же тогда делать мигранту при стыковке интересов? Лучшим решением ситуации является адаптация по интегративной стратегии, когда иммигрант будет чтить свою родную культуру, но начнет жить культурой США.

Исследуя интернет-блоги людей в Соединенных Штатах, которые вернулись в Россию, многие пишут, что испытывали депрессивное состояние при длительном проживании в Америке, так как не было друзей, семьи, присутствовало ощущение ненужности. Низкий социальный статус относительно коренных жителей также играл существенную роль в решении вернуться на родину. Некоторые мигранты, которые считали, что быстро и легко заработают большее количество денег, чем в РФ, оказываются несчастливы, поняв, что их никто там не ждал, они в принципе никому не нужны. Однако те иммигранты, которые переезжали с семьей, предполагали риски, изучали информацию о стране, легче переносили процесс адаптации. Так, 12 респондентов из 51 приехали в США с семьей, 11 ответивших мигрировали с друзьями, 8 человек приехали одни, а в Америке уже женились или вышли замуж. Оставшаяся часть респондентов (20 человек) приехали в США одни. Можно сказать, что труднее адаптироваться будет 20 человекам, так как на начальном этапе они не смогут общаться с соотечественниками и если у них есть страх общения с иностранцами, то вскоре они опять вернуться на родину.

Опрошенные респонденты также ответили на вопрос «Чувствуете ли Вы себя в США «своим», ощущаете ли психологический комфорт?». Ответы на данный вопрос могут свидетельствовать об успешности адаптации российскими трудовыми мигрантами. 23 человека ответили, что на данный момент они уже приспособились. 15 мигрантов сказали «я в любой стране чувствую себя «своим», таким образом, среди всех опрошенных им легче всего адаптироваться к новой стране. 10 респондентов испытывают трудности, но стараются привыкнуть и 3 человека считают себя чужими в США.

Исследуя статистику по количеству эмигрантов из России в США (таблица 8), а также по количеству проживающих русских людей в США (согласно последней переписи населения в Соединенных Штатах живет более 3 млн. человек), можно сделать вывод, что адаптация людей происходит успешно, но не для всех, некоторая часть возвращается обратно на родину. Люди не боятся переезжать в США с другой культурой. А количество заявок на получение грин-

карты, дающей право на постоянное проживание подтверждает это и с каждым годом растет. Так в 2015 году было принято 265086 заявок из России, в 2017 году 330 тысяч заявок, хотя квота составляет 4000 карт [38].

Таблица 8 – Количество эмигрантов, приезжающих из России в США

| Год | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|-----------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Количество эмигрантов, чел. | 7944 | 9969 | 9753 | 9079 | 9128 | 9546 |

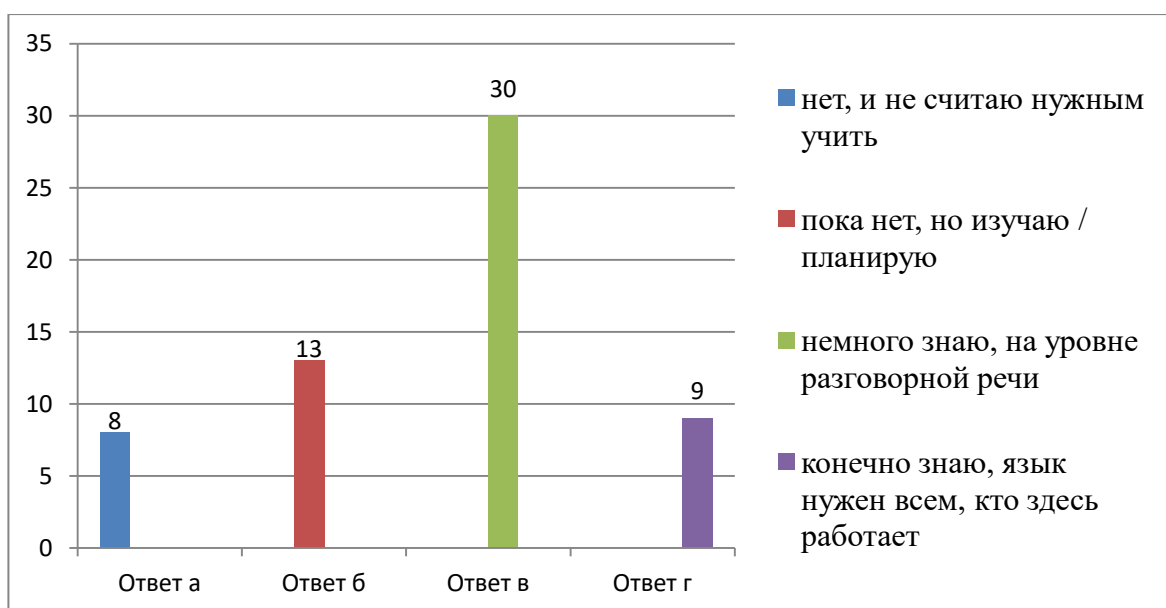
Источник: Управление экономики и статистики США

В республике Корея успех адаптации мигрантов из России похож на адаптацию в США. Есть доля как адаптированных людей, так и доля тех, кто не смог адаптироваться и вернулся обратно. Трудности приспособления в трудовых отношениях и бытовых происходят по нескольким причинам. Если в США, к «белому» человеку относятся нейтрально, то в азиатских странах происходит повышенный интерес к данной категории людей. Корейцы обращают внимание на таких мигрантов, порой долго рассматривают, фотографируются, такое отношение вызывает у россиян и европейцев дискомфорт, появляется ощущение, что ты чужой в этой стране и процесс адаптации и интеграции сводится из-за этого к нулю. Однако, в повышенном интересе корейцев к национальному признаку есть и плюсы, они положительно относятся к людям славянской внешности, особенно если человек говорит на английском языке или владеет корейским. Поэтому для мигрантов, которые не испытывают дискомфорт от постоянного внимания, приветливое отношение к ним облегчит процесс адаптации. Абсолютно разные культуры являются преградой для некоторых мигрантов. Опрос показал, что 23,3% видят причиной длительной адаптации, либо ее отсутствие в незнании культуры и менталитета корейцев, а также отсутствие уважение к коренным обычаям и традициям в Республике Корея.

Заниженные ожидания от рабочей силы низкой и средней квалификации, большие требования, доказательство себя как профессионала накладывают отпечаток на адаптации иммигрантов, становятся фактором появления стресса.

Так, 20 (33,3%) из 60 опрошенных респондентов, считает, что конкуренция, низкая заработная плата относительно корейцев, строгая иерархичность, высокая трудовая нагрузка, а также необходимая квалификация являются проблемой, с которой сталкиваются российские трудовые мигранты, приехав в Республику Корея. Также, затруднительное получение рабочей визы, вследствие чего, многие работают нелегально и попадают на недобросовестных работодателей и агентства, которые являются посредниками между мигрантом и работодателем. Так считает 17 (28,3%) опрошенных респондентов.

Еще одной важной проблемой, связанной с адаптацией является языковой барьер. Данные об уровне владения корейским языком представлены на рисунке 12. Респондентам был задан вопрос: «Знаете ли Вы корейский язык?» и предложены 4 варианта ответа.



Источник: составлено автором

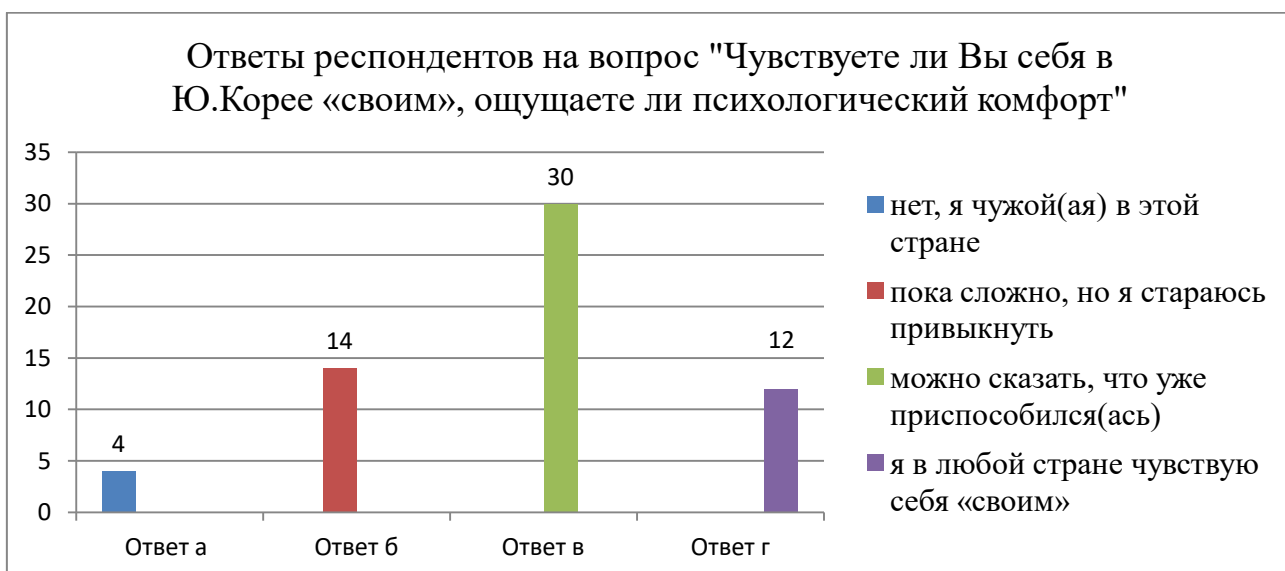
Рисунок 12 – Ответы респондентов из Кореи на вопрос о знании языка, чел.

Большинство ответивших (50%) немного знает язык, на уровне разговорной речи. Не считает нужным учить корейский язык 8 респондентов (13,33%). 9 (15%) человек считает, что те, кто работает в Республике Корея, должны знать его. И 13 (21,67%) ответивших на данный момент его изучают или только планируют учить. Таким образом, те, кто владеет корейским языком, быстрее

адаптируются, даже чем те, кто знает хорошо английский язык. Часть трудовых мигрантов, которые осуществляют переезд через Министерство труда, проходят первичную адаптацию в специализированном центре обучения, где изучают язык, обычаи, законодательство [13].

Помогает адаптироваться мигрантам понимание того, что с видом на жительство, у него появляются огромные возможности касающиеся учебы, работы, бизнеса, он будет пользоваться всеми гарантированными социальными услугами наравне с корейцами. По индексу человеческого развития республика Корея находится намного выше РФ, что также сказывается на адаптанте.

Данные об успешности адаптации российских трудовых мигрантов в Республике Корея приведены на рисунке 13.



Источник: составлено автором

Рисунок 13 – Ответы респондентов из Республики Корея, чел.

Успешность адаптации определяется «социальным самочувствием», в данное понятие включено положение на рынке труда, обеспеченность благами, отсутствие стресса. 30 респондентов считает, что на данный момент они уже приспособились к культуре. Испытывают трудности с адаптацией 14 мигрантов, 12 человек чувствуют себя «своим» в любой стране и у 4 респондентов адаптация не произошла, они ощущают себя чужими.

Таким образом, адаптация мигрантов очень важна, благодаря адаптации, уменьшается количество конфликтных ситуаций с принимающей стороной. Ускорить процесс приспособления к культуре других стран, поможет общение с коренными жителями США и Республики Корея. Адаптация происходит в несколько этапов и по стратегии, которую выбирает каждый иммигрант сам. Однако половина всех иммигрантов в США и Республике Корея (54 человека) считает, что культуру и традиции России сохранять нужно, но образ жизни вынужденно меняется. У данных респондентов происходит интегративная стратегия адаптации, которую можно считать самой успешной в скорости приспособления к культуре стран-реципиентов. Проблема языкового барьера является ключевой. Так, опрос иммигрантов в США из России показал, что 32 (62,75%) человека из 51 считают, что незнание либо знание иностранного языка на низком уровне, является проблемой, с которой столкнется мигрант, в Республике Корея так считает 24 респондента из 60. Конкуренция, низкая заработная плата относительно коренных жителей, а также необходимая квалификация и образование являются еще одной проблемой, с которой сталкиваются российские трудовые мигранты, приехав в США и Корею. Быстрее адаптироваться мигрантам помогает переезд в другую страну с семьей или друзьями, так как они могут найти в первое время поддержку от близких. Половина опрошенных в Корею (30 человек) считает, что на данный момент они уже приспособились к культуре, в США это 23. Испытывают трудности с адаптацией 10 в США и 14 мигрантов в Республике Корея. У 4 респондентов приспособление к культуре Республики Корея не произошло, они ощущают себя чужими, в США таковых трое.

2.3 Выявление соответствия уровня образования и квалификации российских мигрантов сложности выполняемой работы в странах АТР

Выявление эффекта «переобученности» российских мигрантов было произведено при помощи методологической триангуляции. Триангуляция представляет собой сочетание нескольких методов в изучении одного и того же

явления [35]. Необходимость использования методологической триангуляции заключается в увеличении точности, достоверности и объективности данных, полученных во время исследования [46]. В данном случае было использовано 3 метода: контент-анализ, анкетирование, интервью.

Контент-анализ информации в сети интернет был проведен для выявления необходимых данных о мигрантах из России. Открытая информация была представлена на специализированных сайтах, личных страницах и блогах российских мигрантов. Использование интернета, как источника получения данных, обусловлено техническим прогрессом и все большей площадкой для общения с семьей и друзьями. Анкетирование было произведено при помощи выборки респондентов, используя предыдущий шаг в виде контент-анализа. Для выявления соответствия уровня образования и квалификации российских мигрантов сложности работы, которую они выполняют в США и Республике Корея, было использовано 2 подхода. Первый – субъективный (мнение мигрантов насчет их «переобученности»). Второй – объективный (использование международного классификатора занятий, сопоставление с данными из ответов на вопросы о должности, занимаемой в стране-реципиенте, уровне образования и навыков). Интервью было необходимо для подтверждения полученных данных, а так же выявления причин появления феномена избыточности образования.

Для первого подхода мигрантам из России был задан вопрос «Уровень полученного Вами образования, имеющихся у Вас знаний, умений и навыков выше, соответствует или ниже уровня сложности Вашей работы в США/Республике Корея?». Для 31,4% (16 респондентов) в Америке и для 25% (15 респондентов) в Республике Корея уровень полученного образования и профессиональных навыков соответствует сложности работы, которую они выполняют в странах-реципиентах. Данные о количестве респондентов по каждому из вариантов представлены в таблице 9.

Таблица 9 – Ответы респондентов о соответствии уровня образования и навыков сложности выполняемой работы

| Соответствие уровня образования и навыков сложности выполняемой работы | Респонденты США | | Респонденты Республики Корея, чел. | |
|--|-----------------|------|------------------------------------|----|
| | Человек | % | Человек | % |
| Выше уровня сложности Вашей работы (работа простая, умею больше) | 26 | 50,9 | 39 | 65 |
| Соответствует уровню сложности той работы, которую Вы выполняете | 16 | 31,4 | 15 | 25 |
| Ниже уровня сложности Вашей работы (работа сложная, надо учиться) | 9 | 17,7 | 6 | 10 |

Источник: составлено автором

Используя данные из таблицы 9, можно сделать вывод, что большинство респондентов в обеих странах считают, что уровень полученного ими образования, имеющихся у них знаний, умений и навыков выше уровня сложности их работы. Так решило 26 (50,9%) мигрантов-россиян в США и 39 (65%) в Республике Корея. Малая доля опрошенных уверена, что работа сложная и необходимо учиться (9 человек в США и 6 в Корее).

Для выявления достоверности различий между процентными долями двух выборок (стран), в которых присутствует эффект «переобученности», а именно «работа простая, умею больше», используем угловое преобразование Фишера. Выдвинем 2 гипотезы: H_0 – доля лиц, у которых проявляется исследуемый эффект, в выборке по Корее не больше, чем в выборке по США, а H_1 – доля лиц, у которых проявляется исследуемый эффект, в выборке 1 (Республика Корея) больше, чем в выборке 2. Используя таблицу 2, определим, что «есть эффект» у людей, которые выбрали первый вариант ответа, а нет эффекта у респондентов, выбравших 2 и 3 вариант. При помощи специальной таблицы, определим значения φ , соответствующие процентным долям в каждой из групп:

$$\varphi_{1(65\%)}=1,875,$$

$$\varphi_{2(50,98\%)}=1,589.$$

Подсчитаем эмпирическое значение φ^* по формуле:

$$\varphi^* = (\varphi_1 - \varphi_2) * \sqrt{\frac{n_1 * n_2}{n_1 + n_2}}, \quad (1)$$

где φ_1 – угол, соответствующий большей % доле;

φ_2 – угол, соответствующий меньшей % доле;

n_1 – количество наблюдений в выборке 1;

n_2 – количество наблюдений в выборке 2.

Тогда эмпирическое значение будет равно:

$$\varphi^* = (1,875 - 1,589) * \sqrt{\frac{60 * 51}{60 + 51}} = 1,50$$

С помощью таблицы определяем, какому уровню значимости соответствует $\varphi^* = 1,50$:

$$\rho = 0,06.$$

Можно установить и критические значения $\varphi_{кр}^*$, соответствующие принятым в психологии уровням статистической значимости:

$$\varphi_{кр}^* = \begin{cases} 1,64 (\rho \leq 0,05) \\ 2,31 (\rho \leq 0,01) \end{cases}$$

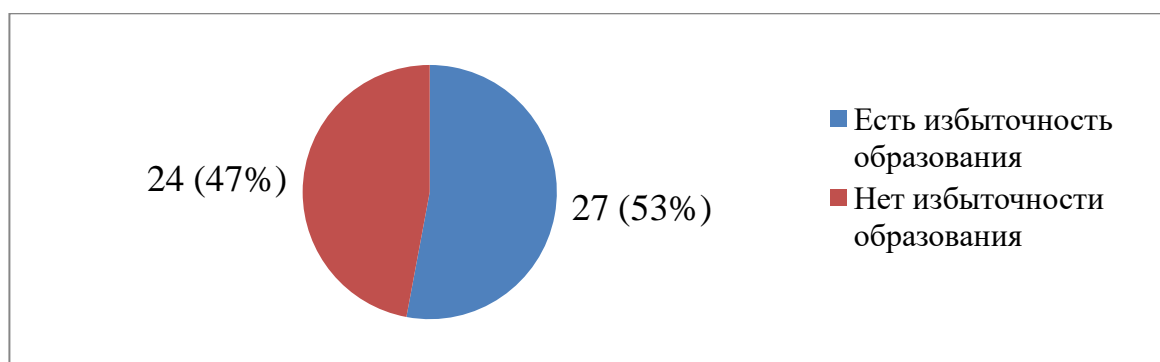
Так как $\varphi^* = 1,50$, следовательно, $\varphi^* < \varphi_{кр}^*$. Полученное эмпирическое значение находится в зоне незначимости, а значит H_1 отвергается. Таким образом, доля опрошенных лиц, у которых проявляется исследуемый эффект, в выборке по Корее не больше, чем в выборке по США.

Вариант, который был выбран субъектами в Республике Корея, о низком уровне квалификации и высокой сложности работы, чаще встречался у людей, которые на родине нигде не работали. Также, было выявлено, что мигранты, которые пользуются безвизовым режимом и приезжают в Корею нелегально работать на 2 месяца и делают это регулярно, считают, что они умеют больше, чем требует работодатель.

Для объективности исследования «переобученности» российских трудовых мигрантов необходимо сверить данные, полученные от респондентов на

вопросы «По какой профессии / специальности Вы сейчас работаете в США/Корее?», «Какое учебное заведение Вы заканчивали? (Укажите полное название и специальность)», «По какой профессии / специальности Вы работали в России?», с международной стандартной классификацией занятий (International Standard Classification of Occupation). Она представляет собой наиболее полную совокупность информации о профессиональной деятельности, что позволяет всю деятельность распределить на 436 первоначальных групп. При помощи объединения в 43 подгруппы и дальнейшего преобразования можно получить 10 основных групп на основе общности уровня квалификации и профессиональной специализации, требуемых для выполнения работ. В международной стандартной классификации занятий содержится информация о должности (ее описание), что входит в обязанности, возможные родственные занятия и исключения, отнесенные к другим начальным группам и примечания. Таким образом, использование данного классификатора позволяет наиболее точно сопоставить должности и специализацию разных стран в едином формате, а значит, и выяснить действительно ли у россиян-мигрантов есть недостаток в знаниях для работы в странах-реципиентах, либо у них присутствует избыточность образования.

Используя объективный подход, в выявлении соответствия уровня образования и квалификации российских мигрантов сложности работы, которую они выполняют в США, выяснилось, что избыточность образования существует у части опрошенных респондентов. Данные представлены на рисунке 14.



Источник: составлено автором

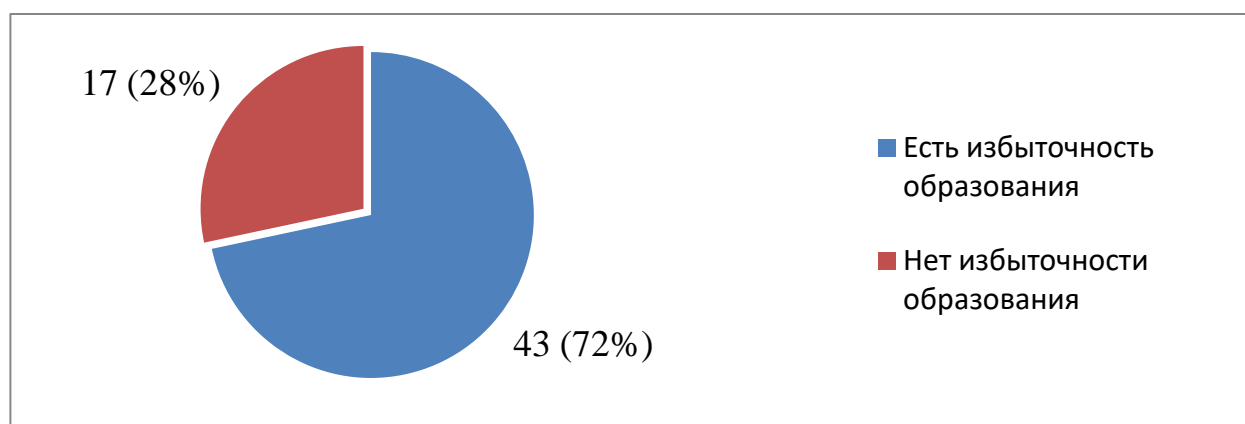
Рисунок 14 – Избыточность образования у респондентов из США, чел.

Используя данные рисунка 14, можно сделать вывод, что у 53% опрошенных есть избыточность образования. В основном такие работники занимают должности в сфере обслуживания, например, официанты, бармены. А также специальности, где требуется неквалифицированный труд, хотя у данных респондентов есть высшее образование и они могут претендовать на другие вакансии. По длительности пребывания в стране-реципиенте, избыточность образования выявлена у краткосрочных мигрантов, которые, к примеру, едут посмотреть страну и заодно работают (программа work and travel), а также, кто нелегально трудоустраивается на работу, когда без рабочей визы, мигранты не смогут получить должность в крупных компаниях, либо должность, которая бы соответствовала их образованию. У 47% (24 человека) избыточность образования не выявлена. К данной категории чаще относятся работники, которые, к примеру, работают менеджером, имея образование в этой же сфере, а также люди, которые занимали смежную должность и на родине. С точки зрения международного классификатора должностей, у некоторой доли опрошенных нет избыточности образования, при этом им еще необходимо полностью переучиваться, даже если в России сотрудник работал на этой же вакансии, либо заканчивал университет по нужной специальности. К таковым из опрошенных относятся юристы, врачи, бухгалтера. Это связано с тем, что в США, образование, полученное в России, не котируется, им необходимо образование Америки: «Для американцев российское высшее образование совсем не имеет значения. Нужно обязательно учиться здесь!», исключение составляют мигранты, приехавшие на работу и постоянное место жительства по приглашению.

К основным причинам отъезда в Америку на заработки для «переобученных» мигрантов является возможность хорошо зарабатывать, путешествовать и увидеть мир. Меньшая доля респондентов к вышеуказанным причинам добавляет благоприятный климат и получение нового профессионального опыта: «Я в Майами живу, климат чудесный..Тепло, океан рядом. Не люблю холода!». Некоторые женщины, кто принимает свою

переобученность, готовы не использовать знания, навыки и умения, так как переехали по причине замужества и на данный момент занимают такие вакансии, как доставщик, администратор и тому подобные: «Я в США подрабатываю пока, да и здесь только из-за того, что вышла замуж за американца.»

На рисунке 15 показаны данные о присутствии феномена избыточности образования российских трудовых мигрантов в Республике Корея.



Источник: составлено автором

Рисунок 15 – Избыточность образования у респондентов в Корее, чел.

Используя данные рисунка 15, можно сказать, что у большей части респондентов (43 человека, 72%) объективно была выявлена избыточность образования. Данные мигранты в Республике Корея занимаются тяжелым трудом, где необходимо использование физической силы (например, стройки), а также задействованы в сельском хозяйстве и на конвейерных работах: «Мужчины работают на стройках, женщины в полях и на заводах. Изнурительный труд, часто болит спина..». При этом у опрошенных респондентов есть высшее образование. Разделить мигрантов с избыточностью образования можно на такие категории, как нелегальные мигранты, которые также знают корейский язык на низком уровне и женщины (замужем за корейцев), кто не может использовать российское образование: «Сказали, что надо здесь образование получать». Основной причиной для отъезда их из России является заработная плата: «Корейцы зарплату платят хорошую, выше, чем в России, можно и по-

терпеть несколько месяцев такой труд», «Дома я получала столько за 2 месяца работы..». Доля опрошенных видит в миграции возможность путешествовать, а также близкую по духу культуру. У 17 респондентов (28%) избыточность образования не выявлена, так как они имеют образование в данной отрасли или схожее с ним, так, например, с лингвистическим образованием работают преподавателем иностранного языка. Однако, сопоставляя с субъективным подходом, респонденты уверены, что они «переобучены».

Сопоставленные данные по двум странам представлены в таблице 10. Также, сводная таблица поможет определить, где феномен избыточности образования ярче выражен.

Таблица 10 – Феномен избыточности образования у респондентов в Республике Корея и США

| | Респонденты в Республике Корея | | Респонденты в США | |
|-------------|--------------------------------|------|-------------------|------|
| | Человек | % | Человек | % |
| Есть эффект | 43 | 71,7 | 27 | 52,9 |
| Нет эффекта | 17 | 28,3 | 24 | 47,1 |
| Итого, чел. | 60 | 100 | 51 | 100 |

Источник: составлено автором

Для определения, действительно ли в Республике Корея феномен избыточности образования у респондентов ярче выражен (71,7% против 52,9%), используем угловое преобразование Фишера (методика вычисления указана выше). Выдвинем 2 гипотезы: H_0 – доля лиц, у которых проявляется исследуемый эффект в Республике Корея не больше, чем в США, тогда H_1 – доля лиц, у которых проявляется исследуемый эффект, в выборке 1 (Корея) больше, чем в выборке 2 (США). Сведем полученные значения в таблицу 11.

Таблица 11 – Значения углового преобразования Фишера

| φ_1 (71,7%) | φ_2 (52,9%) | n_1 | n_2 | φ^* | ρ |
|---------------------|---------------------|-------|-------|-------------|--------|
| 2,020 | 1,629 | 60 | 51 | 2,053 | 0,02 |

Источник: составлено автором

Так как $\varphi^* = 2,053$ находится в зоне неопределенности, тогда H_0 отвергается, т.е. доля опрошенных лиц, у которых проявляется исследуемый эффект, в выборке Республики Корея больше, чем в США.

Таким образом, используя методологическую триангуляцию, была выявлена избыточность образования у респондентов, результаты которой, при помощи данного метода, стали наиболее объективными и достоверными. Также, для выявления соответствия уровня образования и квалификации российских мигрантов сложности работы, которую они выполняют в США и Республике Корея, было использовано 2 подхода, объективный и субъективный. Субъективный позволяет сравнить ответы респондентов с объективным подходом. Однако, за единственно правильный вариант, субъективный подход брать не целесообразно, так как индивид может поддаться эмоциям и конкретной ситуации, из-за чего толкование своего уровня образования будет неверным. Использование объективного подхода, помогло выявить избыточность образования в обеих странах, при этом в Республике Корея она наиболее выражена.

В США феномен избыточности образования выявлен у краткосрочных мигрантов, которые совмещают заработки и возможность увидеть мир. А также, у женщин-жен американцев (схожая ситуация и в Республике Корея). При этом для первой категории причиной появления данного эффекта является денежная мотивация, для другой категории она отвергается. В Корею «переобучены» студенты, которые только закончили вуз, а также нелегальные мигранты, для которых основной причиной переезда является высокая заработная плата относительно России. Они работают на стройках, в сельском хозяйстве и на конвейерных работах, где используется низко и неквалифицированный труд.

Таким образом, можно сказать, что несоответствие образования и навыков сложности выполняемой работы, распространен у респондентов из России.

Заключение

В данной работе были изучены теоретические основы предмета исследования и степень разработанности исследовательского вопроса с использованием русскоязычных и зарубежных источников, разработана анкета для исследования эффекта «переобученности» у российских трудовых мигрантов, работающих в странах АТР, а также организован опрос респондентов. Анализ социально-демографических и образовательных характеристик российских трудовых мигрантов, выявление соответствия уровня образования и квалификации российских мигрантов сложности работы, которую они выполняют в странах АТР, помогли выявить эффект «переобученности» у российских трудовых мигрантов в странах АТР.

Анализ теоретических основ исследования (1 глава) позволил сделать следующие выводы. Избыточность образования (*overeducation*) предполагает не только разницу между имеющимся и требуемым для работы образованием, но и несоответствие навыков (*skill mismatch*), полученных в ходе профессиональной подготовки, и навыков, необходимых для выполнения должностных обязанностей на рабочем месте. Для выявления феномена избыточности образования, применяется 3 метода: субъективный, объективный и эмпирический, при использовании смешанной методики, возможно получить наиболее достоверные результаты об избыточности образования мигрантов. Было выявлено, что существует 5 кейсов с проявлением феномена избыточности образования. Это работники, прошедшие через период безработицы; молодые сотрудники; этнические меньшинства; люди, заинтересованные в карьерном росте; и те, кто разговаривает на языке, отличном от языка страны.

Можно сказать, что профессиональное несоответствие всегда подчеркивает некоторую неэффективность образовательной системы страны и рынка труда. В случае несоответствия образования, работники приобретают знания, которые впоследствии не превращаются в навыки, необходимые для определенной работы, однако, в случае несоответствия навыков у рабочих есть резерв, который может быть использован в дальнейшем. Избыточность образования

имеет и последствия, так на индивидуальном уровне, у работника может появиться психологический стресс, происходит неполная отдача от инвестиций в образование. На уровне фирм снижается производительность и эффективность труда, появляется текучесть кадров, и как следствие, происходит потеря инвестиций, потраченных на поиск новых сотрудников. На макроуровне происходит растрата бюджетных средств, неполное использование человеческого капитала.

В исследовании была использована методологическая триангуляция (контент-анализ, анкетирование, интервью). Анализ результатов практической части исследования показал, что респонденты в большинстве имеют возраст до 35 лет (в Америке это 42 респондента из 51, в Республике Корея – 54 из 60 ответивших). Это связано с тем, что на старшее поколение влияют факторы семьи и работы, поэтому они в меньшем количестве мигрируют из страны. Так, например, в Корее в возрасте старше 50 лет нет ни одного ответившего респондента.

Более половины опрошенных российских мигрантов имеют высшее образование (73,9% мужчин и 82,14% женщин в США, 76,47% мужчин и 54% женщин в Республике Корея). А следовательно, из-за утечки трудовых ресурсов из Российской Федерации с данным уровнем образования, происходит нерациональная растрата бюджетных средств, которые выделяются для вузов и в последствии чего не происходит отдача от вложенных инвестиций. Часть опрошенных российских трудовых мигрантов, иммигрировавших в страны АТР, имеет только общее среднее или среднее профессиональное образование, но таковых малая доля.

Большая часть опрошенных респондентов мигрировала из Сибирского федерального округа (12 и 26 респондентов в США и в Корее). Также многие мигрируют из Дальневосточного федерального округа (19 ответивших на анкету по Республике Корея). Если Россию разделить на две части – европейскую и азиатскую, то в США большинство респондентов уезжает с западной части страны, в то время как в Республику Корея наоборот иммигрируют с восточной

части страны. Это может быть связано с расположением стран – так как Корея ближе находится к Дальнему Востоку. А также с тем, что консульства, которые необходимы для получения визы в США находятся в Москве, Екатеринбурге и Владивостоке, что становится неудобным для жителей некоторой части Сибирского федерального округа.

Используя методологическую триангуляцию, была выявлена избыточность образования у мигрантов, результаты которой, при помощи данного метода, стали наиболее объективными и достоверными. Также, для выявления соответствия уровня образования и квалификации российских мигрантов сложности работы, которую они выполняют в США и Республике Корея, было использовано 2 подхода, объективный и субъективный. Субъективный позволяет сравнить ответы респондентов с объективным подходом. Однако, за единственно правильный вариант, субъективный подход брать не целесообразно, так как индивид может поддаться эмоциям и конкретной ситуации, из-за чего толкование своего уровня образования будет неверным. Использование объективного подхода, помогло выявить избыточность образования в обеих странах, при этом в Республике Корея она наиболее выражена. Группы разделялись по сочетанию типов миграции, миграционных мотивов и проявлению избыточности образования.

В США феномен избыточности образования проявляется у трех групп мигрантов: краткосрочные мигранты (совмещают заработки и возможность увидеть мир), женщины-жены американцев (которые получили в России образование, но не могут использовать его в США, аналогичная ситуация и в Республике Корея), те, кто сознательно отказались от карьеры ради жизни в благоприятном климате. В Корее «переобучены» студенты, которые только закончили вуз, а также нелегальные мигранты, для которых основной причиной переезда является высокая заработная плата относительно России. Они работают на стройках, в сельском хозяйстве и на конвейерных работах, где используется низко и неквалифицированный труд. Таким образом, можно сделать вывод, что для краткосрочных мигрантов в США гипотеза о денежной мотивации как при-

чине проявления феномена избыточности образования подтвердилась, также как и для «нелегальных» в Республике Корея, для «брачных» мигрантов в США и студентов, которые только закончили вуз – не подтвердилась. Другими причинами, которые обуславливают согласие российских мигрантов выполнять работу, не требующую использования имеющихся образования и навыков, является «дауншифтинг» (у части мигрантов в США).

Список использованных источников

1. О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации : [Федеральный закон от 18.07.2006 №109-ФЗ (ред. от 28.11.2015, с изм. от 19.07.2017)]. – КонсультантПлюс. – Режим доступа : <http://base.consultant.ru>.
2. Об установлении ограничения на привлечение иностранных работников в некоторых отраслях экономики в 2017 году : [постановление Правительства Российской Федерации №1315: принято 8 декабря 2016]. – Гарант. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/>.
3. Адаптация в эмиграции [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.doctorvlad.com/russkieamerikancy/index.php/2016/02/adaptaciya-v-emigracii/comment-page-1/>.
4. Андреева, А. А. Определение понятий «внешняя трудовая миграция» и «внутренняя трудовая миграция» в рамках социологического исследования / А. А. Андреева // Теория и практика общественного развития. – 2015. – №8. – С. 18-20.
5. Барихин, А. Б. Большой юридический энциклопедический словарь / А. Б. Барихин. – М. : Книжный мир. –2010. – 960 с.
6. Безбородова, Т. М. Экономическая составляющая международной трудовой миграции / Т. М. Безбородова // Сибирский торгово-экономический журнал. – 2012. – №16. – С. 12-16.
7. Берри, Дж.У. Аккультурация и психологическая адаптация: обзор проблемы (пер. с англ. И. Шолохова) // Развитие личности. – 2001. – № 3. – С. 183-193.
8. Бондырева, С. К. Миграция (сущность и явление) / С. К. Бондырева // НПО МОДЭК. –2004. – 296 с.
9. Воробьева, О. Д. Миграционные процессы населения: вопросы теории и государственной миграционной политики / О. Д. Воробьева // Проблемы правового регулирования миграционных процессов на территории Российской Федерации.– 2003. – № 9 (202). – 35 с.

10. Воробьева, О.Д. Трудовая миграция: организация выборочных наблюдений (методологические подходы) / О.Д. Воробьева, А.В. Топилин, А.А. Гребенюк, Т.В. Лебедева. – 2015. – 83 с.

11. Жуковская, Ю. О. К вопросу о социальной адаптации трудовых мигрантов в российской среде / Ю. О. Жуковская // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2012. – № 1. – С. 179-186.

12. Кресова, Н. С. Основные характеристики трудовой миграции населения в современной России / Н. С. Кресова // Общество вчера, сегодня, завтра. – 2012. – №1. – С. 22-30.

13. Кузнецова, Н. О. Некоторые аспекты трудовой миграции в Республике Корея / Н. О. Кузнецова // Проблемы современной науки и образования. – 2016. - №3(45). – С. 157-160.

14. Максимова, Л.В. Разработка анкеты для исследования стратегий адаптации мигрантов на рынке труда / Л.В. Максимова, Е.М. Чамбайшин, И.С. Максимов // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2016. – № 5 (15). – С. 87-92.

15. Мелконян, В. А. Миграция рабочей силы в Соединенные Штаты Америки на современном этапе / В. А. Мелконян // Науковедение. – 2016. – № 5. – С. 1-10.

16. Мельник, Т. М. Международная трудовая миграция: влияние на развитие мирового и национального хозяйства / Т. М. Рывкина // Terra Economicus. – 2013. – №4. – С. 225-227.

17. Миграционные процессы и их влияние на демографическое и социально-экономическое развитие Дальнего Востока: сборник трудов II Междунар. научно-практич. конф.– Владивосток : Изд-во Дальневост. федерал. ун-та. – 2018. – 266 с.

18. Ограничения на привлечение иностранных работников в некоторых отраслях экономики в 2017 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/employment/migration/573>

19. Понятие трудовой миграции, ее сущность и содержание предмета международно-правового регулирования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://lawbook.online/pravovoe-regulirovanie-mejdunarodnoe/ponyatie-trudovoy-migratsii-suschnost-14950.html>

20. Потемкина, Т. В. Миграционные процессы в современной системе международных отношений / Т. В. Потемкина // Знание.Понимание.Умение. – 2013. – №3. – С. 116-122.

21. Почему работодатели выбирают мигрантов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://zashtatom.ru/novosti/pochemu-rabotodateli-vybirayut-migrantov/>

22. Приток мозгов. Кто преуспевает в США [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://deyerler.org/ru/15437-pritok-mozgov.-kto-preuspevaet-v-ssha.html>

23. Русские эмигранты в США [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://visasam.ru/emigration/canadausa>

24. Рывкина, А. Н. Международная трудовая миграция как фактор влияния на функционирование рынка квалифицированного труда в условиях глобализации / А. Н. Рывкина // Известия Волгоградского государственного технического университета. – 2012. – №7. – С. 113-119.

25. Сводка по миграционной ситуации в России за 2016 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://yamigrant.ru/svodka-po-migratsionnoj-situatsii-v-rossii-za-2016-god.html>

26. Соболевская, О. В. Рынку труда не нужны образованные мигранты [Электронный ресурс] / О. В. Соболевская // Научно-образовательный портал IQ. – 2014. – Режим доступа: <https://iq.hse.ru/news/177666416.html>

27. Соснина, И. В. Адаптационный потенциал мигрантов и принимающего населения: выбор стратегии / И. В. Соснина // Вестник Саратовского государственного технического университета. – 2013. – №1. – С. 262-267.

28. Статистика миграции: откуда и куда переселяются люди. – 2018. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://theworldonly.org/statistika-migratsii/>
29. Стефаненко, Т. Г. Этнопсихология / Т. Г. Стефаненко // Москва: ИП РАН, Академический проект. – 2000. – 320 с.
30. Численность и миграция населения Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140096034906
31. Юдина, Т. Н. О социологическом анализе миграционных процессов [Электронный ресурс] / Т. Н. Юдина. – 2016. – Режим доступа: <https://refdb.ru/look/2316789.html>
32. Burris, V. The social and political consequences of overeducation / V. Burris // *American Sociological Review*. – 1983. – P. 454–467.
33. Chevalier, A. Measuring overeducation / A. Chevalier // *Economica*. – 2003. – P. 509–531.
34. Chiswick, B. The international transferability of immigrants' human capital / B. Chiswick, P. Miller // *Economics of Education Review*. – 2009. – P. 162–169.
35. Denzin, N.K. *The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods* / Norman K. Denzin. – London : Aldine Transaction, 2009. – 368 p.
36. Department of Economic and Social Affairs International Migration Report, 2017. – 38 p.
37. Flisi, S. Measuring Occupational Mismatch: Overeducation and Overskill in Europe—Evidence from PIAAC / S. Flisi, V. Goglio, E. Claudia-Meroni, M. Rodrigues. – 2017. – Vol. 131. – P. 1211-1249.
38. Immigration policies: The United States and Canada [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://siteresources.worldbank.org/ECAEXT/Resources/258598-1284061150155/7383639-1323888814015/8319788-1324485944855/12_us_canada.pdf

39. International migrant stock: The 2017 revision [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates17.shtml>
40. International monetary fund [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.imf.org/external/index.htm>
41. Mattoo, A. Brain waste? Educated immigrants in the US labor market / A. Mattoo, I. Neagu, C. Özden // *Journal of Development Economics*. – 2008. – P. 255–269.
42. McGuinness, S. Skills mismatch: concepts, measurement and policy approaches / Seamus McGuinness, Konstantinos Pouliakas, Paul Redmond // *Journal of Economic Surveys*, 2017. – P. 1–31
43. Michael Chertoff. Office of Immigration Statistics. *Immigration Statistics*, 2012. – 204 p.
44. OECD International Migration Outlook . OECD Publishing, Paris, 2016. – 432 p.
45. Quinn, M. The importance of education-occupation matching in migration decisions / M. Quinn, S. Rubb // *Demography*. –2005. – P. 153–167.
46. Shah, S.K. Building Better Theory by Bridging the Quantitative-qualitative Divide / S.K. Shah, K.G. Corley // *Journal of Management Studies*. – 2006. – No. 43 (8). – P. 1821-1835.
47. Skilled Occupations [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.canadavisa.com/immigration-eligible-occupations.html>
48. Villarreal, A. The Education-Occupation Mismatch of International and Internal Migrants in Mexico / *Population Association of America*, 2016. – P. 865-883.
49. Visintin, S. Skill mismatch among migrant workers: evidence from a large multi-country dataset / Stefano Visintin, Kea Tijdens, Maarten van Klaveren // *IZA Journal of Migration*, 2015. – P. 414-448.
50. Zong, J. Frequently Requested Statistics on Immigrants and Immigration in the United States / Jie Zong, Jeanne Batalova, and Jeffrey Hallock // *Migration*

Policy Institute, 2018. [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
<https://www.migrationpolicy.org/article/frequently-requested-statistics-immigrants-and-immigration-united-states>

Приложение А

АНКЕТА

Пожалуйста, отметьте + вариант ответа, с которым Вы согласны, или дайте полный ответ там, где это необходимо.

1. Пожалуйста, укажите город, в котором Вы сейчас живете и работаете в Ю.Корее/США:

2. Как долго Вы: а) живете в Ю.Корее/США? б) работаете в Ю.Корее/США?

3. Откуда Вы приехали в Южную Корею/США?

4. На какой срок Вы планировали приехать в Ю.Корею/США? (Поставьте + рядом с ответом):

| | |
|--------------------------|--------------------------------|
| менее чем на 3 месяца | на год и более |
| от 3-х месяцев до 1 года | вообще ничего не планировал(а) |

5. С кем Вы приехали в Ю.Корею/США? (Можно отметить + несколько вариантов ответа):

| | |
|--|--|
| один (одна), без семьи | с другом (подругой) / с друзьями |
| с супругом (супругой) | с родителями / с сестрой (братом) / с родственниками |
| с ребенком (детьми) | приехал(а) один (одна), здесь женился (вышла замуж) |
| сначала приехал(а) один (одна), семья приехала позже (через какое время?): | |

6. Почему Вы выбрали именно Ю.Корею/США в качестве нового места жительства и работы? (В качестве ответа можно отметить + несколько наиболее значимых для Вас факторов):

| | |
|---------------------------------|--|
| возможность хорошо заработать | низкая стоимость жизни, возможность сэкономить |
| благоприятный природный климат | возможность путешествовать, увидеть мир |
| возможность заниматься бизнесом | получение нового профессионального опыта |
| стабильность и спокойная жизнь | возможность проявить творческие способности |
| возможность карьерного роста | удивительная и близкая мне по духу культура |
| другие факторы (какие?): | |

7. Как Вы нашли работу в Ю.Корее/США? (Здесь и далее можно отметить + только один ответ):

| | |
|------------------------------|--|
| по объявлению | приехал(а) по приглашению работодателя |
| через знакомых (друзей) | сам(а) лично везде заходил(а) с вопросом, есть ли работа |
| через агентство (посредника) | работаю удаленно, в Ю.Корее/США работу не искал(а) |
| я сам(а) себе работодатель | иначе (как?): |

8. По какой профессии / специальности Вы сейчас работаете в Ю.Корее/США?

9. Какое учебное заведение Вы заканчивали? (Укажите полное название и специальность):

10. По какой профессии / специальности Вы работали в России?

11. Уровень полученного Вами образования, имеющихся у Вас знаний, умений и навыков:

| | |
|---|--|
| выше уровня сложности Вашей работы в Ю.Корее/США (работа простая, умею больше) | |
| соответствует уровню сложности той работы, которую Вы выполняете в Ю.Корее/США | |
| ниже уровня сложности Вашей работы в Ю.Корее/США (работа сложная, надо учиться) | |

12. Знаете ли Вы корейский/английский язык?

| | | |
|--------------------------------|---|--|
| нет, и не считаю нужным учить | немного знаю, на уровне разговорной речи | |
| пока нет, но изучаю / планирую | конечно знаю, язык нужен всем, кто здесь работает | |

13. Много ли у Вас на работе и в повседневной жизни хороших знакомых-корейцев/американцев?

| | |
|---|--|
| я стараюсь общаться с корейцами/американцами поменьше, мне хватает общения с соотечественниками | |
| пока не очень много, но я стараюсь расширить контакты, завести здесь больше знакомых | |
| да, у меня достаточно много хороших знакомых-корейцев/американцев: приятели, коллеги, клиенты | |
| большая часть моих друзей и коллег – корейцы/американцы, я знаком(а) здесь, практически, со всеми | |

14. Можете ли Вы дать приезжему совет о хороших местных кафе и магазинах, интересных корейских/американских достопримечательностях, способах передвижения по окрестностям и т.д.?

| | | |
|---|---|--|
| нет, я мало где бываю, неинтересно | могу, но только самые общеизвестные места | |
| пока нет, сам(а) еще плохо все это знаю | конечно могу, отлично знаю город, окрестности | |

15. Можете ли Вы рассказать приезжему об истории и культуре Ю.Кореи/США?

| | | |
|---|--|--|
| нет, мне не интересна эта культура | немного могу, достаточно общие сведения | |
| пока нет, сам(а) стараюсь узнать больше | конечно могу, сам(а) живо этим интересуюсь | |

16. Чувствуете ли Вы себя в Ю.Корее/США «своим», ощущаете ли психологический комфорт?

| | | |
|---------------------------------------|---|--|
| нет, я чужой(ая) в этой стране | можно сказать, что уже приспособился(ась) | |
| пока сложно, но я стараюсь привыкнуть | я в любой стране чувствую себя «своим» | |

17. Считаете ли Вы, что россияне, приехавшие работать в Южную Корею/США, должны сохранять свою родную культуру, традиции и привычный для России образ жизни?

| | |
|--|--|
| безусловно, да: не нужно подстраиваться под чужую культуру, менять образ жизни | |
| да, культуру и традиции сохранять нужно, но образ жизни вынужденно меняется | |
| может, и хотелось бы сохранить, но не получится: другая страна – другие правила | |
| не нужно ничего специально сохранять, в Ю.Корее/США надо жить как корейцы/американцы | |

18. Какие проблемы возникают у россиян при поиске работы, в процессе адаптации и во время работы в Ю.Корее/США?

19. Отметьте, пожалуйста, + ответ «да» или «нет» в каждой строке:

| да | Нравится ли Вам: | нет |
|----|----------------------|-----|
| | Ваша работа | |
| | круг Вашего общения | |
| | местная пища / кухня | |

| да | Удовлетворены ли Вы | нет |
|----|-------------------------------|-----|
| | уровнем заработной платы | |
| | нынешними жилищными условиями | |
| | уровнем сервиса в Ю.Корее/США | |

20. Какие у Вас планы на ближайшее будущее относительно жизни и работы в Ю.Корее/США?

| | | | |
|--|------------------------------------|---|--|
| | решил(а) вернуться домой, в Россию | еще несколько месяцев (лет) буду работать здесь | |
| | пока не знаю, все неопределенно | планирую остаться в Ю.Корее/США навсегда | |

21. Можете ли Вы сказать, что Ваши ожидания от приезда в Ю.Корею/США оправдались?

22. Пожалуйста, укажите: а) Ваш пол: _____; б) Ваш возраст: _____.
Будем очень благодарны, если Вы укажите какой-либо из своих контактов (e-mail, телефон, страница «ВКонтакте», Skype или др.), это может понадобиться для уточнения информации:

Спасибо за участие! Удачи Вам в Южной Корее/США и в России!

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА
Кафедра управления персоналом и экономики труда

ОТЗЫВ РУКОВОДИТЕЛЯ ВКР

на выпускную квалификационную работу студента (ки) Тимошиной Натальи Геннадьевны
направление 38.03.03 Управление персоналом группа Б1403а
Руководитель ВКР старший преподаватель кафедры управления персоналом и экономики труда
Максимова Лилия Владимировна

на тему Эффект «переобученности» российских трудовых мигрантов в странах АТР
Дата защиты ВКР «__» июня 2018 г.

Выпускная квалификационная работа студентки Тимошиной Натальи Геннадьевны
полностью соответствует заданию. Тема анализа эффекта «переобученности» или «избыточности
образования» трудовых мигрантов актуальна в связи с необходимостью оценки соответствия
имеющегося уровня компетенций мигранта требуемому со стороны выполняемой им работы с
целью принятия решений, связанных с направлением и необходимостью миграции.


Студентка Тимошина Наталья Геннадьевна проявила высокую степень самостоятельности
во время выполнения работы: были рассмотрены теоретические основы исследования трудовой
миграции и феномена избыточности образования, проведен анализ социально-демографических
характеристик и стратегий адаптации российских мигрантов на рынках труда США и Республики
Корея, сделаны выводы о причинах проявления эффекта «переобученности».

Анализ предмета исследования позволил сформулировать ряд научных гипотез, которые
подтверждались при помощи вычисления критерия Фишера, что может считаться качественным
результатом выпускной квалификационной работы и представляет научную значимость. В
качестве недостатка работы можно назвать ограниченную выборку респондентов (111 человек в
обеих странах), а также порядок ее формирования. Результаты анализа эффекта
«переобученности» российских мигрантов в США и Республике Корея были доложены
студенткой на Школе-семинаре молодых ученых «Дальний Восток для людей: как изучать
социальные, демографические и миграционные проблемы развития территории» (4-5.06.2018) и
получили высокую оценку организаторов (Диплом победителя в секции).

Заключение: заслуживает оценки отлично и присвоения квалификации «бакалавр» по
направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Оригинальность текста ВКР составляет 93%.

Руководитель ВКР ст. преподаватель


(подпись)

Л.В. Максимова
(и.о. фамилия)

«17» июня 2018 г.