

ТРУДОВАЯ ЭМИГРАЦИЯ РОССИЙСКОЙ МОЛОДЕЖИ (1)

Е.Е. Письменная

Российский университет дружбы народов
Ул. Миклухо-Маклая, 10, Москва, Россия, 117198

В статье рассматриваются тенденции развития трудовой эмиграции российской молодежи на протяжении 1990—2000-х гг. Приводятся результаты социологического опроса российских студентов, выезжавших на работу за рубеж, на основе которого определены эмиграционные установки российской молодежи.

Российская молодежь стала активным участником миграционных процессов после распада СССР. В настоящее время молодых россиян можно встретить в самых разных регионах и странах мира. Они обучаются в зарубежных университетах и колледжах, работают в зарубежных компаниях и подрабатывают на сезонных работах за границей во время каникул, проходят стажировки в международных организациях, активно путешествуют по миру.

Одним из основных направлений миграционных потоков является трудовая миграция. Можно выделить несколько потоков трудовой эмиграции российской молодежи: выезд на постоянное место жительства с выходом на рынок труда; выезд на работу за рубеж на короткие периоды времени (например, работа за границей во время летних каникул); выезд на учебу при одновременном устройстве на работу (некоторые страны разрешают студентам работать ограниченное время, или же работа носит нелегальный характер); выезд на стажировку с одновременной работой по найму.

Статистика позволяет выделить только часть из обозначенных выше миграционных потоков, например, данные Росстата показывают только динамику выезда молодых людей на постоянное место жительства. Следует заметить, что данный источник информации не полностью отражает масштабы эмиграции молодых людей из России, поскольку не все выехавшие за границу снялись с учета в паспортных столах МВД. По нашим расчетам с 2001 по 2006 гг. страну покинули не менее 166,5 тыс. человек. Наиболее активными в миграционном отношении были молодые люди в возрасте 20—24 лет (в большинстве своем студенческая молодежь) — на них приходится 37% всех эмигрировавших молодых людей (табл. 1).

Таблица 1

**Российские граждане в возрасте 15—29 лет,
выехавшие на постоянное место жительства за границу в 1994—2006 гг., человек**

Возраст	Год						Итого
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	
15—19 лет	13,241*	9,422	8,070	6,842	5,823	4,097	47,495
20—24 года	13,970	12,608	11,132	9,400	8,371	6,459	61,940
25—29 лет	12,969	11,789	10,332	8,644	7,622	5,654	57,010

* Данные за 2001 г. включают возраст от 14 до 19 лет.

Вторым источником информации об эмиграции молодежи из России являются данные Федеральной миграционной службы. Имеющаяся статистика свидетельствует о том, что поток трудовых мигрантов из числа молодых людей нарастает и в 2006 г. достиг 27,2 тыс. человек (табл. 2). Следует отметить, что в данную статистику попадают только те случаи трудоустройства, которые были произведены через лицензированные компании по найму рабочей силы или непосредственной через ФМС. Как показывает практика, значительная часть трудовых мигрантов из России попадает в страны Запада по туристическим визам, остается в странах приема незаконно. Кроме того, миграционная статистика не учитывает тех, кто подписал контракт с работодателем напрямую, получил трудовую визу и выехал в другие страны вполне законно. Это скрытые от официальной статистики миграционные потоки, которые можно оценивать только приблизительно. Как следует из данных ФМС, за период 1994—2006 гг. из России на работу в другие государства выехали около 113 тыс. молодых людей в возрасте от 16 до 29 лет (табл. 2).

Таблица 2

**Российские граждане в возврате 16—29 лет,
выехавшие на работу за границу в 1994—2006 гг., человек**

Возраст	Год								
	1994	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
16—17 лет	1,884	2,574	12,419	13,759	462	29	88	111	1,074
18—29 лет					13,427	13,307	18,623	20,884	26,164

Приведенные данные не отражают реальной ситуации. Трудовая эмиграция молодежи представляет собой айсберг, большая часть которого невидима для статистики. Например, по данным ФМС России, в 2004 г. более 6,2 тыс. студентов поехали в период летних каникул на заработки за границу. В то же самое время только посольство США выдало за этот год не менее 10 тыс. виз российским студентам, участвовавшим в различных программах трудоустройства.

Трудовую эмиграцию российской молодежи обуславливает комплекс факторов социально-экономического и личного характера. Конечно, главный мотив эмиграции — субъективный — стремление молодых людей повысить шансы на трудоустройство как на зарубежном, так и российском рынке труда после окончания университета. Однако не менее важной причиной можно считать активную деятельность государств и организаций, которые «продвигают» в России идею молодежных обменов, стажировок и работы в разных странах мира.

Программы студенческих обменов между разными странами как вид международного сотрудничества появились в конце 1940-х гг. Их основной целью декларировалось представление молодым людям из разных стран возможности ближе узнать друг друга, познакомиться с культурой других стран, выучить языки, получить опыт работы. Чтобы сделать программы доступными, студентам разрешалось работать в стране пребывания, что окупало часть затрат или полную стоимость программ. С 1989 г. в подобных программах также принимают участие

студенты из бывшего СССР. В настоящее время эти программы получили широкое распространение, они активно рекламируются и «продвигаются» в России. Многие государства выделяют значительные средства на их финансирование. В частности, Госдепартамент США на протяжении нескольких лет выделяет значительные средства на реализацию за рубежом программ по развитию студенческих обменов и привлечению иностранных студентов и преподавателей для учебы и стажировки в Соединенные Штаты.

Например, наиболее распространенной программой трудоустройства молодежи в США является «Work and Travel» («Работа и путешествие»), которая входит в программу межправительственных обменов «Cultural Exchange Programs» при непосредственном участии Госдепартамента США. Программа была разработана в 1957 г. и за эти годы приобрела международную известность среди студентов различных стран мира. Ежегодно США выдает более 100 тыс. студенческих виз J1 с правом сезонного трудоустройства. Работа предлагается в парках отдыха и развлечений, ресторанах, отелях и сервисных организациях, расположенных в разных штатах США. Студентам предлагается работа в качестве обслуживающего персонала на кухне, рабочих для ремонта и уборки, продавцов в киосках и магазинах, билетеров, операторов аттракционов в парках и т.п. Проживание предоставляет работодатель рядом с местом работы. Оплата за проживание сразу вычитается из заработной платы, которую студент получает в США. Сроки программы для российских студентов — с 1 июня до 1 октября ежегодно. В ней могут принимать участие студенты очных отделений в возрасте от 18 до 22 лет.

Программа «Au Pair» («Помощница по хозяйству») является программой международного молодежного обмена. Она уже более 50 лет успешно работает в Европе и действует в рамках «Европейского соглашения о прибытии Au Pair» от 24 ноября 1982 г. В США данная программа работает с 1986 г. Основной целью программы является совершенствование знаний иностранного языка и знакомство с культурой страны. Участники программы живут в семье и имеют определенные права и обязанности (например, присмотр и уход за детьми, выполнение несложной работы по дому). Принимающая семья обеспечивает участника программы отдельной комнатой, питанием, карманными деньгами, проездным билетом и медицинской страховкой. Длительность программы «Au Pair» от 6 до 12 месяцев. Подобных программ в различных странах мира действует достаточно большое количество.

Насколько влияет временная работа за рубежом на эмиграционные установки российских студентов в перспективе? На этот вопрос был призван ответить социологический опрос, проведенный нами в 2006 г. в четырех городах России (Москве, Таганроге, Ставрополе и Ростове-на-Дону) среди студентов 3—5 курсов и аспирантов российских вузов и научно-исследовательских институтов. В общей сложности было опрошено 417 студентов в 10 высших учебных заведениях. В анкету были включены вопросы о целях миграции, особенностях работы, пред-

ставлениях о стране пребывания, языковой подготовке, особенностях адаптации, эмиграционных установках. Опрашивались студенты и аспиранты, которые выезжали на учебу, стажировку или работу в любую из стран мира хотя бы один раз за последние три года.

В ходе исследования опрашивались студенты 3—4 курсов в возрасте 20—22 лет. Как показало исследование, в большинстве случаев (около 47%) информацию о возможности трудоустройства за рубежом студенты получили от однокурсников и друзей, которые побывали там ранее; почти четверть (23%) опрошенных нашли эту информацию в Интернете, 22% узнали о ней от родственников и родителей, примерно 17% — от преподавателей. Как показывает опрос, как правило, молодой человек получает информацию о возможности поездки за границу из нескольких источников одновременно. При этом наиболее «весомыми» каналами получения информации о программах являются личные.

География поездок российских студентов и аспирантов в основном ограничивается США и странами Европы (Великобритания и Германия). В США работали примерно 57%, в Великобритании — немногим более 22%, а в Германии — около 12,5% респондентов. Именно эти страны развивают и спонсируют многочисленные программы стажировок и обмена молодежью. Небольшое число студентов работали и проходили обучение и стажировку во Франции, Испании, Венгрии, Кипре, Корее и Китае, на Мальте.

Многие студенты соглашались на неквалифицированную работу за границей, даже если само трудоустройство стоит им немалых денег. Как правило, на время летних каникул требуется дополнительный персонал в сфере обслуживания, питания и отдыха. Более 40% опрошенных студентов работали в сфере услуг, около 9% — в индустрии развлечений, 24% — в домашнем обслуживании, примерно 7% занимались строительством, около 6% — преподавательской деятельностью и воспитанием детей.

Результаты исследования показали, что при любом развитии событий только 3% респондентов хотят эмигрировать из России (табл. 3). Молодые люди называют несколько стран наиболее привлекательных для эмиграции. Чаще других называется тройка стран-лидеров — это США, Германия, Франция. По частоте упоминаний в сумме они дают почти 50%. Значительная часть молодых людей готова эмигрировать, но только при условии наличия работы по специальности (контракта) — более 36%. Еще 13% готовы выехать за границу при наличии любой официальной работы. На наш взгляд, это достаточно высокие эмиграционные установки, которые носят очень взвешенный и осмысленный характер. Таким образом, среди молодых людей сформировалось убеждение, что эмигрировать нужно не любой ценой, а при наличии работы. Около 6% респондентов готовы эмигрировать из России, если не найдут работу по специальности, а 16% — если не найдут высокооплачиваемой работы. Таким образом, исследование показало, что эмиграционные установки связаны с экономическими факторами, причем во многом зависящими от ситуации в России.

**Распределение респондентов по условиям реализации
эмиграционных установок после окончания обучения (%)**

Условия реализации	Мужчины	Женщины	Всего
При любом варианте развития событий я покину Россию	1,0	1,9	2,9
Если не найду работу по специальности в России	1,9	3,8	5,8
Если не найду высокооплачиваемую работу в России	8,7	7,7	16,3
Если не будет условий для карьерного роста в России	5,8	9,6	15,3
Если буду иметь контракт за рубежом по специальности	12,5	24,0	36,5
Если буду иметь любой контракт за рубежом	3,8	9,6	13,4
Другое	2,8	6,9	9,8
Всего	36,5	63,5	100,0

Проблема трудоустройства российских граждан, включая молодежь, за рубежом имеет правовой, социальный, политический и экономический аспекты. Несомненно, что российское государство не должно специально стимулировать отток рабочей силы за рубеж, но и не может запрещать выезд. На наш взгляд, государство, с одной стороны, должно стимулировать занятость молодежи внутри страны, а с другой развивать формы временной трудовой миграции молодежи, которая сопровождалась бы возвратом мигрантов в свою страну после работы или стажировки за границей. В этом случае трудовые мигранты привезут с собой новые знания, умения и технологии, чем внесут определенный вклад в развитие экономики своей страны. Весьма успешной формой можно считать организацию стажировок и обменов для молодежи. Президентская программа стажировки молодых кадров, которая действовала в России в 1990—2000-е гг. и позволила многим молодым людям пройти обучение и стажировки в экономически развитых странах, является здесь весьма позитивным примером.

Правовой основой выезда россиян за рубеж является Конституция РФ, согласно ст. 27 ч. 2 которой каждый гражданин может свободно выезжать за пределы Российской Федерации и беспрепятственно возвращаться. Право российских граждан на свободную работу за рубежом предоставляет ст. 10 закона РФ «О занятости населения Российской Федерации» от 1991 г.

В настоящее время возможны три варианта трудоустройства россиян за рубежом: самостоятельный поиск работы и трудоустройство за пределами РФ; трудоустройство на основе действующих международных соглашений при содействии Федеральной миграционной службы РФ; трудоустройство за рубежом при содействии российских посреднических организаций. Международные соглашения о трудоустройстве российских граждан за рубежом были заключены Россией с рядом стран. Особенностью таких соглашений является установление квот на въезд в страну. Например, Германия может принять около 2 тыс. человек в год, Швейцария принимает не работников, а только стажеров в количестве 150 человек в год. Далеко не все страны идут на то, чтобы заключать такие соглашения с Россией, потому что наша страна довольно поздно приступила к их проработке.

Посредническую деятельность по трудоустройству российских граждан за рубежом могут осуществлять только юридические лица на основании лицен-

зий, выданных в порядке, установленном законодательством РФ (постановление Правительства РФ от 5 ноября 1995 г. № 1095 «Положение о лицензировании деятельности, связанной с трудоустройством граждан Российской Федерации за границей»). Уполномоченными за ведением лицензирования были определены Федеральная миграционная служба (ФМС) России и ее территориальные органы. Из-за отсутствия государственного кадрового агентства по трудоустройству граждан за рубежом эта рыночная ниша прочно занята негосударственными фирмами. В настоящее время этим видом деятельности на территории России занимается более 150 кадровых агентств, из них свыше 80 — работающих по лицензиям ФМС и около 70 лицензированных территориальными миграционными службами.

Стратегия действий российского правительства в сфере регулирования международной трудовой миграции из страны должна заключаться в совершенствовании нормативно-законодательной базы и механизмов защиты российских трудовых мигрантов на основе соглашений со странами приема; привлечения россиян, работавших за рубежом на родину и использования их навыков в российской экономике, а также в создании социально-экономических условий для сокращения выезда за границу путем повышения оплаты труда внутри страны. Меры регулирования трудовой миграции из страны должны включать несколько ключевых направлений деятельности — правовое, административное, экономическое и информационное.

Правовое направление является прерогативой государственных органов власти, как на национальном, так и на региональном уровнях. Основная цель — создание эффективного правового поля для работы различных агентов в сфере трудоустройства мигрантов за рубежом. Для достижения этой цели России необходимо: ратифицировать все международные соглашения, касающиеся вопросов трудоустройства за рубежом и обеспечения безопасности трудовых мигрантов; создать национальную законодательную базу для обеспечения прав трудовых мигрантов за рубежом и наказания нарушителей их прав. Важное направление совершенствования правовой базы в России — заключение двусторонних межправительственных соглашений с основными партнерами в сфере международной трудовой миграции. Подобные соглашения должны составляться на основе принятых международных инструментов — конвенций и рекомендаций ООН, МОТ и других организаций.

В настоящее время Россия имеет ограниченное число таких договоров. В свое время были подписаны двусторонние соглашения между некоторыми странами СНГ, а также между ними и отдельными государствами «старого» зарубежья о трудовой деятельности их граждан. Россия заключила соглашения с Арменией, Беларусью, Молдовой, Украиной, Кыргызстаном по вопросам трудовой миграции, также подписаны двусторонние соглашения с Германией, Финляндией, Польшей, Швейцарией, Китаем.

Соглашения важны с точки зрения обеспечения прав российских трудовых мигрантов в этих странах. Однако в настоящее время многие соглашения устаре-

ли и не отражают современных реалий, отличаются узостью и охватывают только отдельные группы мигрантов (например, только стажеров или студентов), а поэтому нуждаются в значительной доработке. Сегодня назрела необходимость увеличения количества подобных соглашений, расширения географии стран-партнеров, поскольку появилось множество новых направлений выезда россиян на работу за границу. Межгосударственные соглашения должны быть подробными и полными. Их основные положения должны включать вопросы обмена информацией по условиям проживания и работы трудовых мигрантов; регулирования статуса, возвращения и реадмиссии нелегальных мигрантов; требования к объявлениям о вакансиях и перечням кандидатов, ищущих работу; характеристики процедуры предварительного и заключительного отбора; процедуры медицинского осмотра, проезда и получения разрешения на работу и проживание; порядка, сроков и условий заключения трудового контракта; вопросы социальной защиты трудовых мигрантов; процедур денежных переводов и пр.

Важное направление работы — заключение многосторонних соглашений и межрегиональных взаимодействий. Двусторонние соглашения в связи с усложнением маршрутов миграции между странами отправки и назначения (транзит через другие страны) скорее становятся дополнением к многосторонним и межрегиональным соглашениям.

Административное направление регулирования трудовой миграции связано с совершенствованием организационной и управленческой деятельности федеральных и региональных органов власти. Для России важно определить минимальные стандарты составления трудовых контрактов. Трудовые контракты необходимо регистрировать в ФМС до отбытия мигранта, чтобы они были согласованы с потенциальным работодателем. Заключение контрактов позволит отслеживать соблюдение их условий в странах приема трудовых мигрантов через национальных представителей (атташе).

В стране необходимо усилить контроль над деятельностью частных фирм и создать государственные службы содействия трудоустройству за рубежом. При этом должны быть установлены стандарты их работы, в том числе по качеству и стоимости услуг. Службы должны быть доступны в различных районах страны. Необходим четкий и постоянный контроль над работой частных агентств путем выдачи им лицензий. Государство должно установить и четко отслеживать условия выдачи лицензий для частных агентств по трудоустройству.

Налоговые органы должны иметь право проверять кредитоспособность агентств по занятости и работодателей, желающих нанять граждан нашей страны, а также проверять трудовые контракты, предложенные их гражданам. Разрешение на выезд может быть дано после соответствующих проверок посольством.

Экономическое направление регулирования международной трудовой миграции представляет собой мониторинг и корректировку социально-экономических условий в стране, способствующих сокращению оттока и стимулирующих возвращение трудовых мигрантов. На государственном уровне целесообразно выявлять наиболее перспективные направления выезда гастарбайтеров за ру-

беж, анализировать квоты по приему работников различной квалификации. Важно расширять участие трудовых мигрантов в производстве и тех сферах, где преобладают коллективные формы занятости, что позволит снизить количество случаев злоупотребления и нарушения прав трудовых мигрантов. Необходимо повышать экономическую активность россиян трудоспособного возраста за счет создания новых рабочих мест. Это позволит снизить отток населения из многих регионов страны за рубеж.

Также имеет смысл создание новых возможностей инвестирования заработанных трудовыми мигрантами средств в экономику России и применения полученных ими навыков. Это может быть достигнуто во взаимодействии с существующими службами, к примеру, центрами занятости.

Информационное направление является наиболее важным в процессе регулирования международной трудовой миграции, поскольку позволяет наиболее эффективно проводить работу по профилактике нелегальной миграции. Трудовые мигранты должны получить информацию по следующим вопросам: о требуемых для выезда и трудоустройства документах и разрешениях, в том числе о правилах, устанавливаемых государственными рекрутинговыми агентствами; паспортах и документах; о получении визы и разрешения на работу; о медицинских страховках и заключениях; о трудовом контракте. Достоверная информация о стране приема, в том числе ее описание, социокультурные нормы, религиозные ограничения и запреты; знания о законодательной, трудовой и иммиграционной системе; информация о возможности получения юридической и медицинской помощи также необходима потенциальным мигрантам.

ПРИМЕЧАНИЕ

(1) Исследование проведено при поддержке РФФИ — грант № 07-06-00466а.

LABOUR EMIGRATION OF RUSSIAN YOUTH

E.E. Pismennaya

Peoples' Friendship University of Russia
Miklukho-Maklay str., 10/2, Moscow, Russia, 117198

The article considers trends of labour emigration of Russian youth in 1990—2000s. Sociologic survey among Russian students with work experience abroad revealed emigration aims of Russian youth.