



МИРОВОЙ РЫНОК ТРУДА И МЕЖДУНА РОДНАЯ МИГРАЦИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Международная миграция трудовых ресурсов: понятие, виды

- ▣ Международная миграция рабочей силы – это переселение трудоспособного населения из одних государств в другие для поиска работы сроком более одного года, которое может быть вызвано прежде всего причинами экономического характера.
- ▣ Согласно классификации ООН постоянными трудящимися-мигрантами считаются лица, прибывающие в страну для того, чтобы найти оплачиваемую работу на срок, превышающий один год.

В соответствии с разработанной Международной организацией труда (МОТ) классификацией современная международная трудовая миграция подразделяется на 5 основных типов:

1) работающие по контракту, в котором ясно установлен срок пребывания в принимающей стране.

Это, прежде всего, сезонные рабочие, которые приезжают на уборку урожая, а также неквалифицированные или малоквалифицированные работники;

2) профессионалы, отличающиеся высоким уровнем подготовки, наличием соответствующего образования и практического опыта работы;

3) нелегальные иммигранты – это иностранцы с просроченной или туристической визой, занимающиеся трудовой деятельностью;

4) беженцы – лица, эмигрировавшие из своих стран из-за какой-либо угрозы их жизни и деятельности;

5) переселенцы – это переезжающие на постоянное местожительство. Данная группа мигрантов ориентирована прежде всего на выезд в промышленно развитые страны.

К экономическим факторам, определяющим миграцию рабочей силы, относятся следующие:

- (1) различия в уровне экономического и, в частности, промышленного развития отдельных стран (как свидетельствует практический опыт, рабочая сила мигрирует в основном из стран с низким уровнем жизни в страны с более высоким уровнем);
- (2) наличие национальных различий в размерах заработной платы;
- (3) существование органической безработицы в некоторых странах и, прежде всего, в слабо развитых;

(4) международное движение капитала и функционирование международных корпораций (как известно, корпорации способствуют соединению рабочей силы с капиталом, осуществляя либо движение рабочей силы к капиталу, либо перемещают свой капитал в регионы с избытком трудовых ресурсов).

В мировой практике в настоящее время сформировалась определенная классификация форм миграции рабочей силы. Они состоят в следующем:

1) по направлениям:

а) миграция из развивающихся и постсоциалистических стран в промышленно развитые;

б) миграция в рамках промышленно развитых стран;

в) миграция рабочей силы между развивающимися странами;

г) миграция высококвалифицированной рабочей силы из промышленно развитых в развивающиеся страны;

2) по территориальному охвату:

- а) межконтинентальная;
- б) внутриконтинентальная;
- в) межстрановая

3) по уровню квалификации мигрантов:

- а) высококвалифицированная рабочая сила;
- б) низкоквалифицированная рабочая сила

4) по времени:

а) безвозвратная (как правило, межконтинентальная);

б) временная (как правило, внутриконтинентальная);

в) сезонная (связанная с ежегодными поездками на заработки);

г) маятниковая (предусматривающая ежедневные поездки к месту работы за пределы своего населенного пункта, страны);

5) по степени законности:

а) легальная;

б) нелегальная.

- ▣ Если в 1960 г. количество трудящихся-мигрантов составляло 3,2 млн человек, то в 1995 г. оно увеличилось более чем в 10 раз и составило 35 млн. человек, а в 1997 г. – уже 40 млн. человек; в 2003 г. – 50 млн человек.

При этом, если считать, что на каждого трудящегося-мигранта приходится 3 иждивенца, то численность мигрирующего населения уже превышает 150 млн человек. Основу миграционных потоков составляют рабочие, в меньшей степени – служащие.



**Общие глобальные
последствия миграции
рабочей силы имеют
двойственный характер.**

Международная миграция рабочей силы оказывает как положительное, так и отрицательное воздействие на экономическое и социальное развитие стран-доноров (экспортеров рабочей силы) и стран-реципиентов (импортеров рабочей силы).

Позитивные последствия для экономики страны-реципиента:

- 1) вследствие притока иностранных рабочих, обладающих высокой мобильностью, облегчаются структурные, отраслевые и другие изменения в экономике. Иммигранты способствуют омоложению нации, так как эмигрирует обычно самая мобильная часть населения в наиболее трудоспособном возрасте;
- 2) достигается существенная экономия средств на обучение принимаемых рабочих и специалистов. Так, например, США за период с 1965 по 1990 гг. на сфере образования и науке сэкономили не менее 15 млрд долларов;

- 3) иммигранты расширяют емкость внутреннего рынка, а собранные на их счетах деньги используются для развития экономики;
- 4) временно свободные денежные средства иммигрантов, хранящиеся на счетах в банках, могут быть использованы для финансирования экономики принимающей страны;
- 5) иммигранты улучшают демографическую ситуацию, особенно в промышленно развитых странах Западной Европы, которые характеризуются старением коренного населения;
- 6) иностранные рабочие часто играют роль определенного амортизатора в случае кризисов и безработицы, так как их первыми могут уволить с работы.

Негативные последствия для страны реципиента:

- 1) целые отрасли экономики (сфера услуг, торговля, строительство) при длительном использовании иностранных рабочих попадают в зависимость от их труда. Это ведет к сокращению количества рабочих мест среди коренного населения, увеличивает безработицу, в целом ухудшает ситуацию на национальном рынке труда;
- 2) происходит снижение цены на национальную рабочую силу, так как растет предложение рабочих на рынке труда, которые заполняют вакансии на низкооплачиваемую, неквалифицированную работу;
- 3) провоцируются конфликты между коренным населением и иммигрантами;
- 4) иммигранты довольно долго и болезненно адаптируются к новым условиям жизни и трудовой деятельности в стране пребывания.

Позитивные последствия для экономики страны-донора:

1) эмиграция облегчает положение на национальном рынке труда, так как экспорт рабочей силы уменьшает давление избыточных трудовых ресурсов;

2) экспорт рабочей силы – это бесплатное для страны-донора обучение работников-эмигрантов новым профессиональным навыкам, повышение их квалификации, приобщение к новым технологиям, передовой организации труда;

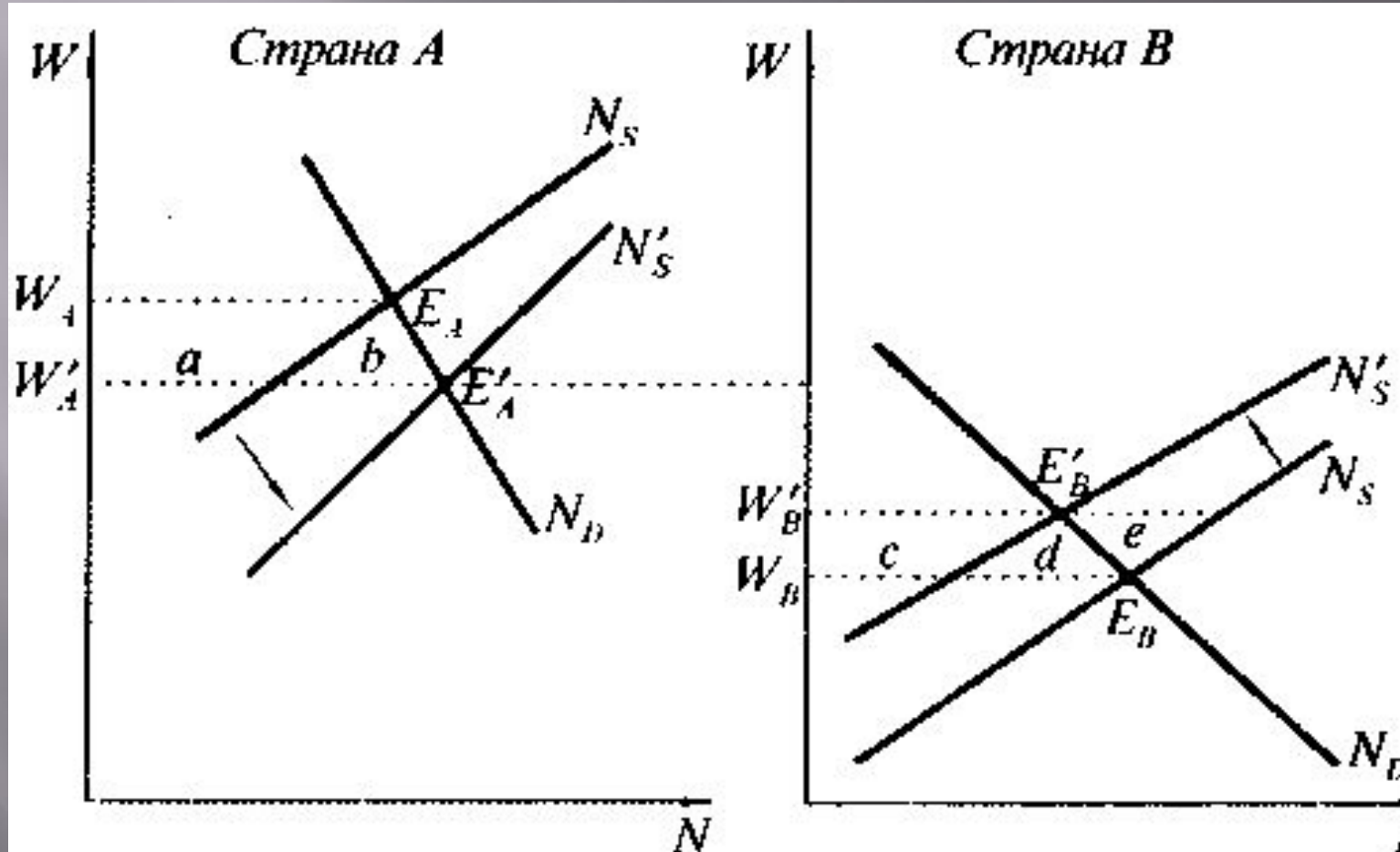
3) экспорт рабочей силы – важный источник поступления валюты в страны эмиграции через переводы мигрантами валютных средств из-за рубежа на поддержку своих семей и родственников, что в целом способствует улучшению их экономического положения;

4) при возвращении на родину мигранты привозят с собой материальные ценности и сбережения, составляющие примерно такую же сумму, что и их денежные переводы.

Негативные последствия для страны - донора

- 1) страна теряет часть трудовых ресурсов в наиболее трудоспособном возрасте, в результате чего происходит старение трудовых ресурсов;
- 2) теряются средства, связанные с общеобразовательной и профессиональной подготовкой эмигрантов.

Рынки труда двух стран до и после миграции рабочей силы



Миграционная политика

Мировым сообществом признано целесообразным и необходимым условием придерживаться определенных правовых норм и стандартов, закрепленных в документах международных организаций.

На международном уровне создано несколько организаций, работа которых направлена на упорядочение процессов миграции. Международная организация труда (МОТ) была создана в 1919 г.

В 1946 г. МОТ образовалась как специализированное учреждение ООН. На 1 января 1990 г. в МОТ входило 150 государств.

Международная организация труда (МОТ) так определила цели эмиграционной политики стран-экспортеров: эмиграция трудовых ресурсов должна способствовать сокращению безработицы, поступлению валютных средств от трудящихся-эмигрантов, которые используются для сбалансированности экспортно-импортных операций; эмигрантам за рубежом должен быть обеспечен соответствующий жизненный уровень; требование возвращения на родину эмигрантов сочетается с приобретением последними в зарубежных странах профессий и образования.

Международная организация по миграции (МОМ) образована в 1949 г. как Международная организация по делам беженцев (МОБ), позже ее полномочия были расширены, и с 1989 г. она была переименована.

В МОМ входит 81 государство, из которых 46 – члены, 35 – наблюдатели. рамках этой организации осуществляется разработка долгосрочных программ в области регулирования миграционных потоков, оказания помощи в вопросах организации миграции, технического сотрудничества, предотвращения «утечки умов», реэмиграции, предоставления экспертных услуг и т. д.

Управление Верховного комиссариата по делам беженцев (УВКБ) при ООН занимается вопросами защиты беженцев, реализации долгосрочных решений, в первую очередь репатриации.

Система постоянного наблюдения за миграцией (СОПЕМИ) при ОЭСР, которая координирует деятельность национальных иммиграционных управлений.

В Западной Европе деятельностью, связанной с обеспечением и защитой прав трудящихся мигрантов, занимается Межправительственный комитет по вопросам миграции (СИМЕ).

Национальная миграционная политика

Страны-импортеры трудовых ресурсов, постоянно испытывающие потребности в привлечении рабочей силы, свою иммиграционную политику основывают прежде всего на мерах регулирования численности и качественного состава прибывающих трудящихся-мигрантов

В качестве инструмента регулирования используется показатель иммиграционной квоты, который ежегодно рассчитывается и утверждается в стране-импортере.

При определении квоты учитываются потребности страны в иностранной рабочей силе и по отдельным категориям привлекаемого населения (половозрастными группам, образованию и т. п.), а также состояние национальных рынков труда и жилья, политическая и социальная ситуация в стране-импортере.

- На практике иммиграционная квота, как правило, распределяется в определенной пропорции между различными категориями иммигрантов. Так, в США в 1995 г. было принято следующее ее распределение: 71% - родственники граждан США, 20% – специалисты, в которых нуждаются США, и 9% - прочие группы иммигрантов. Новый закон об иммиграции (1996 г.) в США не только существенно расширил размеры квоты для иммигрантов, но и ужесточил требования к их качественным характеристикам.

Примером высоких требований к качеству прибывающей рабочей силы свидетельствует необходимость прохождения процедуры признания имеющихся у мигранта документов об образовании или профессиональной подготовке, а также имеющегося опыта работы по специальности. Возрастной ценз является одним из распространенных критериев отбора иммигрантов и действует в пользу более молодых претендентов.

Центры притяжения миграционных потоков

США.

Ежегодный доступ иммигрантов в США с 1995 г. установлен на уровне 650 тыс. человек.

После первой, а затем и второй мировой войн наметились новые миграционные волны:

- (1) это «утечка умов», то есть устойчивый поток высококвалифицированных специалистов и членов их семей в Северную Америку;
- (2) потоки беженцев из Венгрии (1956 г.) и
- (3) из Вьетнама (1974-1975 гг.),
- (4) а также с Кубы (1980 г.).

Но самым крупным потоком в США этого времени стал наплыв рабочей силы из Мексики и стран Карибского бассейна.

- К традиционным центрам относят также страны Западной Европы. Здесь насчитывается 13 млн мигрантов и членов их семей;
- В Австралии используется труд примерно 200 тыс. иностранных рабочих. Преобладают мигранты из Восточной и Юго-Восточной Азии, а также из Восточной и Центральной Европы.

С конца 1960 – 70-х г стали появляться новые нетрадиционные центры притяже



К ним относят: страны Азиатско-Тихоокеанского региона; нефтедобывающие страны Ближнего Востока; страны Латинской Америки; страны Африки; Россию.

Формирование ближневосточного центра притяжения рабочей силы связано с бурным развитием нефтедобывающей промышленности в 70-х годах. Уже в конце 70-х годов в Саудовской Аравии, Кувейте, Омане, ОАЭ работало свыше 3 млн. иностранных рабочих и специалистов как из соседних арабских стран, так и из Азии, особенно из Индии и Пакистана, отчасти из Южной Кореи.