#

**МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО**

**ОБРАЗОВАНИЯ РФ**

**ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

##### МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ФИНАНСОВ, УПРАВЛЕНИЯ И БИЗНЕСА

**ФИНАНСОВЫЙ ФАКУЛЬТЕТ**

#### Контрольная работа по курсу

**"Мировая экономика"**

на тему:

**"Мировой рынок рабочей силы.**

**Международные миграции населения"**

г. Тюмень 2001 г.

# Содержание

Содержание 2

Введение 4

Мировой рынок труда 6

Международный рынок труда и тенденции его развития 6

Конкурентоспособность российской рабочей силы 17

Международные миграции населения 22

Причины международной миграции населения, ее основные виды. 22

Государственное регулирование иммиграции рабочей силы. 25

Государственное регулирование международной трудовой миграции в странах-донорах. 30

Основные центры международной трудовой миграции. 35

Заключение 39

Список используемой литературы 42

# Введение

Наряду с международным рынком товаров и услуг, с рынком капиталов все большую силу обретает теперь и международный рынок рабочей силы, который является не просто суммой национальных рынков, а представляет собой новое качественное развитие рынка рабочей силы в условиях усиливающихся процессов интернационализации производства и роста общения между народами.

Международный рынок рабочей силы характеризуется постоянным ростом спроса и предложения иностранной рабочей силы.

Основой его формирования послужили процессы международной трудовой миграции.

Миллионы людей покинули родные края и устремились в другие страны, дальние и близкие, в поисках материального достатка и избавления от неравенства. И в наши дни явление международной миграции как выражение процесса интернационализации не стало достоянием истории. Но больше невозможно делить страны на три четких категории: эмиграции, иммиграции и транзита. Все большее количество стран не только изменяют свой статус, но и сочетают характеристики двух или даже трех категорий. Так, примерами стран в Европе, которые потеряли статус страны эмиграции, являются Греция, Италия, Португалия и Испания. В Азии — это Южная Корея, Малайзия, Тайвань, Таиланд. Даже Мексика и Тунис столкнулись с наплывом иностранных работников, которые видят там больше перспектив, чем в своих родных странах. Существует и контрпоток, протекающий с Запада на Восток — в Польшу, Чехию, Венгрию как страны с новым экономическим горизонтом. Эти три страны вместе с Болгарией, Россией, Беларусью, Украиной, помимо всего прочего, становятся загруженным перекрестком транзитных путей мигрантов из Африки, Азии и Среднего Востока.

Национальные рынки труда все больше утрачивают свою замкнутость и обособленность. Между ними возникают транснациональные потоки и перемещения рабочей силы, которые приобретают постоянный и систематический характер.

Такие трансграничные перемещения рабочей силы наряду с движением капитала между странами образуют верхний (наднациональными рынками) международный уровень рынка рабочей силы. И речь идет в данном случае не об эпизодическом перемещении рабочей силы из одной страны в другую (это случалось и раньше). Появляются покупатели и продавцы рабочей силы, которые на более или менее постоянной основе заняты поиском и продажей рабочей силы за границей.

 Таким образом, международный рынок труда можно определить как наднациональное образование, где на постоянной основе выступают покупатели и продавцы заграничной рабочей силы, участвующие в процессе отбора необходимой рабочей силы в рамках межгосударственного регулирования спроса-предложения рабочей силы.

# Мировой рынок труда

## Международный рынок труда и тенденции его развития

Формирование международного рыка труда - свидетельство того что процессы мировой интеграции не только идут в экономической и технологической областях, но начинают затрагивать неизмеримо более сложную область социальных и трудовых отношений, которые приобретают теперь глобальный характер. В непосредственное соприкосновение приходит социальная политика различных стран, обладающих неодинаковым социальным опытом и непохожими национальными традициями. Точками такого соприкосновения являются прежде всего совместные межнациональные предприятия, которые во множестве возникают в разных частях мира. Соприкосновение происходит и в рамках отдельных ТНК, при передвижении через границы рабочей силы и капитала. Во многих случаях при этом возникает трудноразрешимая проблема совмещения не только различных экономических и технологических, но и социальных структур. Это совмещение должно, очевидно, идти по многим направлениям и прежде всего в области:

* условий труда, способа найма и увольнений работников;
* оплаты труда, включающей системы дополнительных выплат;
* предоставление отпусков, свободных от работы дней;
* продолжительность рабочего времени;
* предоставление различных льгот, в том числе по линии материального снабжения, отдыха и т.д.

Немалые трудности возникают также при согласовании неодинаковой социальной практики и во многих других областях (профсоюзной деятельности, разрешения конфликтов и т.д.). Таким образом, формирующийся международный рынок труда - это не ординарное экономическое явление, а многосложный социально-экономический процесс, ставящий в повестку дня жизни мирового сообщества сложные вопросы смыкания, а в последующем и интеграции социального опыта и практики нации.

Сейчас совершенно определенно образовались и функционируют пять крупных международных региональных рынка труда: западноевропейский, ближневосточный, азиатский, латиноамериканский, африканский. Причем в первом случае произошло даже юридическое конструирование рынка труда в рамках Европейского сообщества. По существу сняты какие-либо ограничения на движение рабочей силы в северных странах Европы.

Образование международного рынка труда осуществляется двояко: 1) через миграцию (физическое перемещение) капитала и труда и 2) путем постепенного слияния национальных рынков труда (образование "общего рынка труда"), когда окончательно устраняются юридические, национально-этнические, культурные и иные перегородки между ними. В ряде случаев, соединение капитала и труда может происходить и без их физического перемещения, когда в ход пускаются системы телекоммуникаций.

Движение рабочей силы на международном рынке труда осуществляется в виде трудовой миграции, типологию которой можно представить следующим образом:

* по продолжительности: регулярная (возвратная), нерегулярная (безвозвратная);
* по ограничениям на жительство и работу: контрактная и деловая;
* по юридическому статусу мигрантов: легальная и нелегальная;
* по уровню квалификации: миграция квалифицированной рабочей силы и миграция неквалифицированной рабочей силы.

Регулярная миграция, в свою очередь, может подразделяться на: свободное перемещение, постоянное поселение и разрешение находиться в стране в течение определенного срока.

Исследуя кадры потенциальной международной миграции исследователи пришли к выводу, что они представлены в целом более молодыми, профессионально подготовленными, экономически активными, но социально обделенными работниками. Этот вывод подтверждается также данными зарубежных источников. Так, Дж. Борджес отмечает, что иностранные рабочие в США, например, в начале получают меньше, чем коренные американцы, но через 10-15 лет начинают зарабатывать больше, что во многом объясняется "естественным отбором" иностранных рабочих: в их составе оказываются наиболее способные и целеустремленные люди.

Следует иметь в виду, что отнесение тех или иных последствий международной миграции рабочей силы к позитивным или негативным не может быть однозначным и окончательным, оно может зависеть от конкретной социально-экономической ситуации в стране (табл.1). Например, переориентация инвестиций из тяжелой индустрии в сферу потребления имеет негативный характер в условиях насыщенного потребительского рынка и значительной величины безработицы в стране, в ситуации же острого дефицита потребительских товаров и благ этот результат вряд ли можно считать отрицательным. К тому же различные последствия явно не равнозначны по своему влиянию на экономику страны: сокращение дефицита платежного баланса в какой-то момент может перевесить все отрицательные последствия рассматриваемого явления.

Рассмотрение позитивных и негативных последствий международной миграции рабочей силы лежит в основе определения направленной государственной и региональной политики и построения системы регулирования этого процесса, предусматривающей создание определенных общественных институтов и структур, управляющих международной миграцией на различных уровнях.

**Таблица 1**

Возможные социально-экономические

последствия международной миграции рабочей силы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|   | **Позитивные** | **Негативные** |
| **Страна****-экспортер****рабочей****силы** | 1. Приобретение работником новой квалификации | 1. Потеря квалифицированной рабочей силы |
| 2. Сокращение дефицита платежного баланса | 2. Усиление зависимости от иностранного спроса не только на товары, но и на рабочую силу |
| 3. Ослабление напряжения на внутреннем рынке труда | 3. Переориентация капитальных вложений с освоения производственных ресурсов на потребление |
| 4. Облегчение структурной и технологической перестройки производства | 4. Рост инфляции |
| **Страна****-импортер****рабочей****силы** | 1. Облегчение структуры региональных сдвигов | 1. Блокирует внедрение трудосберегающей технологии |
| 2. Содействие вертикальной мобильности местных работников | 2. Осложняет ситуацию на внутреннем рынке рабочей силы  |
| 3. Снижение стоимости рабочей силы, общих издержек, связанных с сокращением численности рабочей силы | 3. Увеличиваются расходы на содержание безработных иностранцев и их семей |
| 4. Торможение роста цен, благодаря склонности иностранных работников к сбережениям |   |
| 5. Повышение качества рабочей силы путем отбора более молодых, квалифицированных работников |   |

По всем признакам формирующийся международный рынок рабочей силы имеет явно сегментированный характер. Иначе говоря, в рамках этого рынка образуются несколько частных, относительно автономных рынков рабочей силы со своими закономерностями движения рабочей силы. Такая сегментация рабочей силы отражает как сложившееся международное разделение труда, так и особенности в квалификации рабочей силы и предъявляемого на нее спроса. Сегментирование международного рынка труда исключает единообразие в составе рабочей силы, выступающей на этом рынке. Однако это вовсе не исключает формирования у этих рабочих специфических черт и особенностей, отличающих их в целом от рабочих, выступающих только на национальных рынках труда. Достаточно сказать, что у этой категории рабочих заметно ослабляются национальные привязанности, они более мобильны и обладают большими способностями приспосабливаться к требованиям нанимателей. Такие способности присуще, например, рабочим из азиатских стран, выезжающим за границу.

Структуру современного международного рынка труда можно представить следующим образом:

**Таблица 2**

Сегменты международного рынка труда

|  |  |
| --- | --- |
|     | **Покупатели рабочей силы** |
| ТНК | Средниеи мелкие предприятия развитых стран | Предприниматели развивающихся стран | Междуна-родные организации |
| Продавцы рабочей силы |
| Привилегированные работники | х |  | х |  |
| Информационные работники, программисты и др. | х |  |  | х |
| Специалисты средней квалификации | х | х |  | х |
| Высококвалифицированные группы рабочих Сингапура, Гонконга, Тайваня | х |  | х |  |
| Ученые, научные работники | х |  |  | х |
| Рабочая сила, поставляемая районами с низким уровнем развития | х | х | х |  |
| "Экспортные рабочие" стран Азии |  |  | х |  |
| Нелегальные рабочие |  | х | х |  |
| Женская рабочая сила (молодые незамужние женщины) | х | х | х |  |
| Экологические "беженцы" |  |  | х |  |
| Рабочие мигранты | х | х |  |  |

Международный рынок труда - это сфера обмена, купли-продажи рабочей силы, характер которых в значительной мере определяется интересами мирового хозяйства. Они определяют условия найма международной рабочей силы, величины оплаты и характер требуемого на рынке труда. Многообразие условий развития мирового хозяйства и мирового сообщества формируют чрезвычайно дифференцируемую по своему составу рабочую силу. Прежде всего международная рабочая сила может различаться в зависимости от характера сфер международной деятельности. Таковыми могут быть:

* межнациональные политические организации;
* межнациональные общественные организации;
* международные общественные организации;
* международные экономические структуры.

Исходя из этих критериев международная рабочая сила подразделяется на:

* персонал ООН и ее более 44 специализированных учреждений;
* персонал, занятый в органах межстранового и регионального управления (Европейский парламент, Общий рынок и т. д.);
* персонал, занятый вообще в системе мирового хозяйства.

В свою очередь международная рабочая сила, занятая в различных структурах мирового хозяйства, подразделяется на:

* работников совместных предприятий;
* работников, занятых в главных и вспомогательных подразделениях ТНК;
* работников, занятых в региональных экономических структурах.

Возможны также и другие критерии дифференциации международной рабочей силы, а именно: место работника в системе общественного разделения труда, его отношение к собственности, уровень заработной платы и др.

По их месту в организации труда, международные работники подразделяются, например, на:

* управленческий персонал высшего звена;
* управленческий персонал среднего звена;
* управленческий персонал низшего звена;
* конторский персонал, специалисты различного профиля.

Возможна более детальная дифференциация международной рабочей силы по уровню квалификации и образования, полу, возрасту, национальной принадлежности.

К основным группам относятся также специалисты, связанные с современной техникой и информационной технологией, а также управляющие и специалисты по рыночной экономике (маркетингу, торговых и финансовых бирж, банков и т. д.). Спрос на этих специалистов предъявляют главным образом развитые страны, сумевшие создать несравненно лучшие условия для творческой деятельности благодаря огромным расходам на НИОКР, наличию многочисленных научно-исследовательских институтов и учебных заведений, широко используемых для выполнения всякого рода международных экономических, социальных и экологических программ. В этих странах созданы относительно благоприятные условия оплаты труда, обеспечены возможности для повышения профессионального, культурного уровня, есть цивилизованные условия жизни для семьи и получения образования детьми.

Другими словами, международный рынок труда - это сложный социальный механизм, охватывающий различные сферы жизнедеятельности людей, социальных групп и общественных классов, наконец, общества в целом. Приведенное деление лишь подтверждает это. Но в любом случае в международной рабочей силе всегда можно выделить наиболее крупные, базовые ее сегменты. Это прежде всего те категории работников, которые имеют постоянную работу в межстрановых хозяйственных структурах, а также те работники, которые включившись в миграционные потоки, выступают по существу в качестве резерва международного рынка труда, либо же они заняты поиском работы на международном рынке труда и национальных рынках рабочей силы различных стран.

Разумеется, международный рынок рабочей силы остается сферой купли-продажи рабочей силы, аналогичной другим сферам рыночных отношений. Вместе с тем международный рынок есть результат общих усилий международного сообщества по снижению ее стоимости, выработки более эффективных путей воспроизводства рабочей силы.

На международном рынке рабочей силы к живому труду предъявляются самые высокие требования, особенно к его общеобразовательной и специальной подготовке и квалификации, поскольку действующие на этом рынке условия найма обусловлены интересами повышения общего уровня наукоемкости мирового общественного производства на базе использования творческого созидательного потенциала современного работника.

Возникает новое понимание трудового потенциала общества - не как массы находящегося в его распоряжении труда, не как общей численности трудовых ресурсов мирового хозяйства. Речь идет о новых измерителях развития трудового потенциала личности, включенной в мирохозяйственные отношения. Теперь главным критерием является качество труда, определяемое квалификацией и способностями работника, его отношением к труду, уровнем его социального и экономического мышления. Говоря о важнейших качественных характеристиках международной рабочей силы, и прежде всего о ее профессионально-квалификационной структуре, надо учитывать следующие возможные моменты. Качество рабочей силы, выступающей на международном рынке включает в себя такие характеристики, которые в меньшей мере присутствуют в характеристиках национальных отрядов рабочей силы, а именно, освоение международного опыта, национальных особенностей, значение культуры международного общения и т.д.

Всеобщая отличительная черта международной рабочей силы - это функциональные особенности труда международных работников, обусловленные их включенностью в международные, политические, экономические и общественные структуры, их тесная связь с мировой экономикой, общечеловеческими социальными задачами развития человечества в целом.

Здесь следует учитывать и другой важный момент. В последние годы многие страны, независимо от уровня их экономического развития, столкнулись с дефицитом квалифицированной рабочей силы. Во многом это объясняется значительными изменениями в требованиях, предъявляемых ныне к содержанию и объему профессиональных знаний многих инженерно-технических работников в связи с бурным развитием микроэлектроники, информационной технологии в целом.

Дефицит персонала нужной квалификации покрывается сегодня за счет найма специалистов на временной основе из других стран, активизации территориальной мобильности квалифицированной рабочей силы, диверсификации условий найма, и организация труда этих категорий работников.

В процессе формирования международного рынка труда участвуют не только политические, социально-экономические, но и социально-психологические и идеологические факторы (состояние общественного массового сознания, влияние на него различных идеологий, предрассудков и т. п.). Например, сегодня дальнейшее развитие международного рынка труда натолкнулось на такие препятствия, как усиление негативного отношения общественного сознания к представителям других народов, что, естественно, сдерживает свободное перемещение трудовых ресурсов, препятствует его территориальной мобильности.

В составе международной рабочей силы формируется особый слой работников неквалифицированного труда, который становится объектом эксплуатации со стороны различных международных структур. Западные страны с их растущим богатством как магнит притягивают малоимущии слои из Африки, Азии, Латинской Америки, из стран СНГ, ибо в развитых странах у этих людей могут быть лучшие экономические перспективы, чем дома. В то же время использование иностранной рабочей силы - важное условие развития экономики западных стран. Развитые страны поощряют приток иностранных работников, чтобы поддержать свой экономический рост, компенсировать низкий уровень рождаемости. Вместе с тем они встревожены усилением нестабильности социального климата в их странах из-за конфликтов, связанных с расовыми и религиозными различиями пришлых работников и местного населения.

К основным тенденциям развития современного международного рынка труда можно отнести следующие процессы:

* рынок международной рабочей силы сужается из-за наплыва работников из стран Восточной Европы и Республик бывшего СССР;
* повышаются входные барьеры проникновения на международный рынок рабочей силы;
* усиливается конкуренция между продавцами рабочей силы;
* продолжает существовать дискриминация мигрантов;
* активизируется деятельность профсоюзов, стремящихся отстоять интересы отечественной рабочей силы.

Таким образом, становление и развитие международного рынка рабочей силы - процесс сложный и многообразный. Ему обычно предшествуют, с одной стороны, постепенное образование региональных рынков труда, с другой стороны, - формирование отдельных специализированных сегментов мирового рынка труда, в которых выступают специфические виды рабочей силы - мигранты, высококвалифицированные специалисты информатизированной экономики и т. д. Но, главное, международный рынок формирует и шлифует особый тип универсальной и гибкой рабочей силы, сферой приложения которой становится уже все мировое хозяйство. Эта рабочая сила выступает как бы двойственным образом: в качестве носителя общечеловеческих норм жизни и носителя национальных культур и традиций.

Если же говорить о России, то проблема занятости не может решаться в отрыве от общемировых процессов труда. Вхождение России в мировой рынок может смягчить удары безработицы в России. Кроме того, обмен трудовыми ресурсами России с другими странами мира может стать эффективным способом подъема страны до уровня самых развитых стран мира. Однако, присоединение к мировому рынку труда потребует преодолеть своего рода "барьер вхождения", чтобы сделать российских работников конкурентоспособными на мировом рынке труда. Но для этого придется сформировать полноценный рынок труда в пределах самой России, который обеспечит необходимую мобильность рабочей силы.

## Конкурентоспособность российской рабочей силы

Как ни горько приходится признать: процесс воспроизводства трудовых ресурсов в нашей стране нарушен. И выражается это не только в повсеместном падении рождаемости, но в крайне низкой заработной плате, не дающей адекватной отдачи за работу. Быть может, самый тяжелый из всех кризисов, поразивших нашу экономику, - кризис профессиональный. Можно в конце концов занять деньги, купить технологию, даже справиться со стихийными бедствиями. Но, чтобы вырастить здоровых грамотных работников, нужна вековая традиция. Невозможность нормально питаться, одеваться, отдыхать, развиваться, наряду с технологической отсталостью привела к падению производительности, интенсивности и качества труда. Одним из эффективных путей "прорыва" может стать экспорт нашей рабочей силы в другие страны.

Главный "плюс" состоит в том, что постоянный поток выезжающих и возвращающихся позволит пропустить наших людей, причем наиболее активную часть, через зарубежные рынки труда. Опыт государств, давно экспортирующих рабочую силу показывает, что человек, вернувшийся из-за рубежа, обычно уже по-другому смотрит на условия труда, на уровень заработной платы, на профессиональные возможности, на свою карьеру. Он знает себе цену и подыскивает удовлетворяющую его работу.

Экспорт рабочей силы - общепринятое и широко распространенное явление в нынешней мировой практике, один из наиболее действенных факторов формирования мирового рынка труда. Обычно трудовая миграция за пределы страны развивается на основе:

* межправительственных соглашений;
* индивидуальной инициативы самого работника;
* рекомендаций посреднических коммерческих фирм;
* нелегальных каналов.

Однако, процесс миграции из России развивается в большей степени стихийно, в меньшей - организованно, и, естественно, каждая из этих форм трудовой миграции предопределяет неравные стартовые возможности для их участников, а значит, и разные социальные и социально-психологические последствия. И тем не менее, в настоящее время трудовая миграция из России принимает все более широкие масштабы. Так, по оценкам западных специалистов, в ближайшие годы от 2 до 5 млн. российских граждан захотят выехать на работу за рубеж. Рабочие и специалисты из России работают сегодня во Франции, Германии, Австрии, Дании, Канаде, некоторых странах Латинской Америки. В перспективе Латинская Америка (прежде всего Аргентина, Уругвай, Чили) обещает стать важным центром восточноевропейской эмиграции, в том числе - из России.

Выбор места работы и проживания - право каждого человека. Однако причина выезда во многих случаях такова, что сами страны не могут подчас найти своим талантливым специалистам соответствующего применения. Их знания остаются нередко невостребованными, и они вынуждены менять страну своего проживания. В то самое время, в целом ряде случаев выезд работников за границу объясняется чисто экономическими причинами. Расчеты экономистов показывают, что эффективность экспорта рабочей силы в 5 раз превышает эффективность экспорта товаров. В некоторых арабских странах, например, доходы от экспорта рабочей силы составляют 20-30% общей суммы валютных поступлений по национальному платежному балансу. Экономическая выгода заключается в том, что эмигранты отправляют переводы, привозят валюту, ценные бумаги, технику бытового и производственного назначения. Многие государства-экспортеры рабочей силы вошли в группу среднеразвитых стран именно благодаря вывозу рабочей силы (Египет, Турция, Пакистан и др.). Более того, за счет эмиграции людей страна получает дополнительную выгоду, так как при этом в какой-то мере решается проблема занятости, безработицы, осуществляется экономия на затратах на подготовку и переподготовку персонала, повышения квалификации работников.

Сегодня для граждан России западные страны остаются самым привлекательным для проживания и трудоустройства. Однако, существующее в этих странах законодательство неохотно дает всем иностранцам, в том числе и россиянам, право на жительство и на работу. Такое право пока предоставляется лишь высококвалифицированным специалистам, ученым, артистам и отдельным спортсменам. Представители таких профессий, как программисты, электронщики, врачи, работники культуры и искусства способны, как правило, выдерживать конкуренцию на мировом рынке труда. Немаловажную роль здесь играет отсутствие у значительной части российской рабочей силы профессиональной подготовки международного уровня, навыков конкурентной борьбы и, как это не печально, мешает также неудовлетворительное состояние здоровья. Предпочтение пока отдается тем категориям работников, которые обладают опытом работы в совместных предприятиях и международных организациях, или же приглашаются жители приграничных районов, близкие по своему духу и поведению жителям приглашающей страны. Например, Финляндия охотнее приглашает на работу жителей приграничных с ней районов - Мурманской, Архангельской областей, а также Карелии.

Западные страны в основном используют рабочих и специалистов из России на малоквалифицированных видах работ, на предприятиях с вредными условиями труда, в добывающей и обрабатывающей промышленности, а также в торговле, обслуживании, в качестве младшего медицинского персонала, домашних работниц и нянь. Спрос на неквалифицированную рабочую силу из России устойчив, но и здесь предложение подчас превышает спрос. В своем большинстве выезжающие за границу для поиска работы обладают недостаточной подготовкой и часто не способны пройти систему соответствующих тестов.

В настоящее время Россия выступает в основном в качестве поставщиков дешевой рабочей силы. Многие страны Азии, Латинской Америки, Ближнего и Среднего Востока, Западной Европы проявляют интерес к строителям, лесорубам, сварщикам, медицинским сестрам.

Конкуренцию на мировом рынке выдерживают лишь наиболее квалифицированная часть выходцев из России: талантливые музыканты, ученые, спортсмены, певцы. Массовые профессии по существу не конкурентоспособны из-за своей недостаточной подготовки. Речь идет не только о специальной профессиональной подготовке в соответствии с международными требованиями, но и формировании определенных навыков и качеств личности для успеха в конкурентной борьбе на мировом рынке труда. Для многих препятствием становится не владение английским языком (в Индии, например, даже грузчик обязан знать английский язык). Все эти обстоятельства порождают явление, известное в теории несовершенной конкуренции как барьер вхождения. Суть его заключается в необходимости произвести (не для всех) посильные затраты еще до вступления в реальные рыночные отношения. Для России таким барьером вхождения является проведение целой серии предварительных мероприятий затратного характера прежде чем удастся с успехом выступить на мировом рынке труда. К числу таких мероприятий с успехом можно, например, отнести вопрос о признании дипломов о высшем образовании. Следует отметить, что на практике иерархия дипломов определяется исходя из престижности и репутации учебного заведения и зависит от того, как зарекомендовал себя его выпускник. Эмигрантам из России предстоит еще затратить немало усилий, чтобы преодолеть этот барьер вхождения, не говоря уже о других, не менее трудных барьерах.

К кандидатам на временную работу, например, в Германии в целях повышения профессиональной квалификации и языковых знаний предъявляются следующие требования: законченная профессиональная подготовка или сопоставимые профессиональные навыки, опыт работы по специальности не менее двух лет, возраст не моложе 18 и не старше 40 лет, здоровье, отвечающее известным медицинским требованиям. Необходимо достаточное знание немецкого языка. В настоящее время требуются: инженеры-строители и рабочие-строители всех специальностей, работники гостинично-ресторанного хозяйства, медицинские сестры, пекари. Периодически возникает потребность в привлечении на работу инженеров-компьютерщиков, программистов, электронщиков, радиоинженеров.

Процесс трудовой эмиграции из России будет очевидно развиваться по нарастающей линии, и важно, чтобы это развитие происходило в цивилизованных формах, на основе международных норм права и межгосударственных соглашений.

Экспорт рабочей силы в России еще не приобрел характер хорошо продуманной государственной политики, что связано с решением целого комплекса сложных вопросов, а именно: необходимостью изучения конъюнктуры мирового рынка труда, изучения мирового опыта в области экспорта рабочей силы, налаживания отношений со странами-импортерами рабочей силы и т. д.

Таким образом, развитие международного рынка рабочей силы вносит серьезные изменения в существующую практику трудовых отношений. Формируется новый тип международного работника, который достаточно гибко и быстро может приспосабливаться к возросшим требованиям современного производства, легко передвигаться, быть достаточно гибким в контактах с другими группами работников. Именно из этого типа работников формируется новый отряд занятых в международном ориентированном производстве, которое под влиянием целого ряда факторов экономического и политического порядка продолжает непрерывно расти и развиваться.

# Международные миграции населения

## Причины международной миграции населения, ее основные виды.

Миграция рабочей силы - это перемещение трудоспособного населения, вызванное причинами экономического характера. В зависимости от того, пересекаются ли при этом границы страны, различают миграцию внутреннюю и внешнюю. Внутренняя миграция приводит к перемещению трудовых ресурсов между регионами страны или между городом и селом, но численность населения страны при этом не меняется. Внешняя миграция влияет на численность населения страны, увеличивая ее на количество людей, которые переселились в данную страну (иммигранты), и, уменьшая на количество людей, которые выехали за пределы данной страны (эмигранты).

Можно выделить два основных вида международной миграции рабочей силы:

1. международная переселенческая миграция;
2. международная трудовая миграция.

Исторически первоначально преобладала переселенческая миграция населения, т.е. такая миграция, в результате которой сформировалась значительная часть населения США, Канады, Австралии и некоторых других стран. Она предполагала перемещение мигрантов через границы государств и перемену места жительства навсегда.

Международная трудовая миграция - это перемещение трудоспособного населения между государствами под влиянием сугубо экономических причин, то есть в поисках заработка. В отличие от переселенческой миграции, она предполагает сохранение постоянной связи мигранта со своей родиной.

На практике отделить эти виды миграции друг от друга достаточно сложно. Определение термина "трудящийся-мигрант" содержится в конвенциях Международной организации труда N 97 и N 143 и гласит, что "трудящийся-мигрант" это лицо, которое мигрирует или мигрировало из одной страны в другую с целью получить работу. Данное определение включает в себя также любое лицо, законно въехавшее в страну в качестве трудящегося-мигранта. Однако оно не включает в себя пограничных и сезонных рабочих, лиц свободных профессий и некоторые другие категории. В силу такой противоречивости статистические показатели, характеризующие миграцию рабочей силы, несколько преуменьшены и не дают полного представления о масштабах этого явления в мировом хозяйстве. Но имеющаяся статистика показывает, насколько важную роль играют мигранты как в экономике тех стран, куда они приезжают (страны-реципиенты), так и в экономике своих родных стран, которые они временно покидают (страны-доноры).

Причины международной трудовой миграции имеют, в основном, экономический характер. К ним относятся следующие:

1. различия в уровне экономического развития отдельных стран.
2. наличие национальных различий в размерах заработной платы.
3. существование органической безработицы в развивающихся странах (в последнее время это явление распространено и в постсоциалистических странах).
4. международное движение капитала и функционирование международных корпораций.

Наибольшую долю участников международной трудовой миграции составляют представители рабочих специальностей, но в ней принимают участие и служащие.

Одним из мотивов участия в международной трудовой миграции могут быть поиски любой работы, чтобы только "не умереть с голода". Такая причина наиболее характерна для миграции малоквалифицированной рабочей силы из стран с низким уровнем экономического развития и высоким уровнем безработицы. Она имеет место в основном из азиатских и африканских стран в страны Западной Европы, из латиноамериканских стран в США и Канаду, из Южной и Восточной Европы в более развитые страны Западной Европы.

Но, наряду с этим, существует и миграция в поисках более высокой заработной платы, более комфортабельных условий труда и жизни. Эти обстоятельства также связаны с неравномерным экономическим развитием стран. Такой вид миграции связан, прежде всего, с миграцией квалифицированных специалистов, ученых.

Рассматривая мировое хозяйство в целом можно выделить следующие основные потоки трудовой миграции:

1. из развивающихся стран в развитые;
2. между развитыми странами.
3. между развивающимися странами.
4. из постсоциалистических стран в развитые страны.
5. миграция научных работников и квалифицированных специалистов из развитых стран в развивающиеся.

Наибольшую роль в развитии мировой экономики международная трудовая миграция начала играть после Второй мировой войны. В настоящее время в общем объеме современной международной миграции преобладает трудовая миграция. Согласно оценкам специалистов, в начале 90-х годов за пределами своих государств проживало около 25 млн. временных мигрантов, а с учетом членов семей, сезонных и приграничных работников общее число трудовых мигрантов составляло порядка 100 млн. человек.

Распад СССР значительно усилил подвижность населения бывших советских республик, что привело к увеличению численности международных трудовых мигрантов.

Первоначально международная трудовая миграция имела стихийный характер. Но затем принимающие страны попытались ввести ее в организационные рамки. Так, уже в конце 19-начале 20 вв. в Германии, Франции, Швейцарии широко был распространен временный найм иностранных рабочих на определенный срок, предусматривающий их обязательную депортацию, т.е. их выезд обратно на родину. В Соединенных Штатах Америки с конца 19 в. был введен контроль за иммиграцией.

В настоящее время практически все страны мира активно воздействуют на процессы экспорта и импорта рабочей силы. Государственное регулирование направлено на то, чтобы получить максимальный эффект от положительных последствий международной миграции, и свести к минимуму отрицательные последствия этого явления как для стран-доноров, так и для стран-реципиентов.

## Государственное регулирование иммиграции рабочей силы.

Регулирование импорта рабочей силы преследует две основные цели.

1. Защита национального рынка труда от стихийного потока трудящихся-мигрантов, так как он обостряет проблему занятости.
2. Обеспечение рационального использования иностранных работников, то есть применение их труда именно в тех областях, которые не могут быть обеспечены за счет внутренних трудовых ресурсов.

Международная трудовая миграция имеет как положительные, так и отрицательные последствия для стран-реципиентов.

К положительным последствиям можно отнести следующие:

1. Занятость рабочих мест, связанных с непрестижным или тяжелым трудом, на которые не претендуют граждане принимающей страны. Например, в 1995 году трудящиеся-иммигранты составляли от общей численности трудовых ресурсов в Швейцарии 19,4%, в Австрии - 10,2%, в Германии - 7,4%, во Франции 6,2%. При отсутствии иностранных рабочих объемы производства в этих отраслях были бы значительно меньше.
2. Расширение внутреннего рынка принимающей страны за счет спроса на товары и услуги, предъявляемого иностранными рабочими.
3. Снижение налоговой нагрузки на государственный бюджет. Трудовые мигранты не только не требуют, социальных пособий, но, уплачивая налоги и другие обязательные взносы, снижают относительную налоговую нагрузку на коренное население.

К отрицательным последствиям международной трудовой миграции, как правило, относят следующие:

1. Рост нелегальной миграции, особенно за счет работников, у которых истек срок трудового контракта, но они не ходят возвращаться на родину, надеясь опять найти работу в принимающей стране.
2. Рост социальной напряженности в связи с ростом нелегальной иммиграции.

В настоящее время в странах-импортерах рабочей силы сложилась система мер государственного регулирования иммиграции, которая включает в себя законодательство о юридическом, политическом и профессиональном статусе иммигрантов, национальные службы иммиграции, а также межгосударственные соглашения по вопросам миграции.

На международном уровне деятельность национальных иммиграционных служб координируется службой СОПЕМИ (Система постоянного наблюдения за миграцией), созданной странами-членами ОЭСР (Организации экономического и социального развития).

В межправительственных соглашениях о найме иностранной рабочей силы оговариваются условия пребывания мигрантов в принимающей стране, соблюдение которых призвано защитить интересы мигрантов. Так, в межправительственных соглашениях о найме иностранной рабочей силы, заключаемых между ФРГ и странами-экспортерами, есть положение о том, что наем и оплата иностранных рабочих осуществляются работодателями на основании тех же пунктов тарифных договоров, что и для немецких рабочих.

Иммиграционные службы стран контролируют, прежде всего, въезд иммигрантов в страну. Они выдают разрешения на въезд в соответствии с заявками предпринимателей о необходимых им работниках, причем подобное разрешение выдается на определенный срок.

Первым этапом регулирования миграционных процессов можно считать организацию вербовки иностранных рабочих, которая осуществляется на основе межправительственных соглашений.

Международные соглашения могут быть двусторонними и многосторонними. В этих соглашениях устанавливаются определенные количественные лимиты (квоты) на въезд граждан в ту или иную страну. Многосторонние соглашения имеют место между странами Европейского Союза. Особое значение здесь приобретает регулирование иммиграции из третьих стран (т.е. из стран, не входящих в Европейский Союз).

Эти соглашения, как правило, реализуется через национальные ведомства, занимающиеся вопросами труда (например, в Швейцарии - Федеральное ведомство промышленности, ремесел и труда; в Финляндии - Министерство труда; в Китае - Государственное управление по делам иностранных специалистов).

Процедура реализации соглашений об иммиграции заключается в следующем. Сторона, направляющая работников за рубеж, проводит предварительный отбор кандидатов в соответствии с критериями, согласованными с другой стороной. Уполномоченный орган отправляющей стороны проверяет соответствие предлагаемых кандидатов-мигрантов условиям международного соглашения, а затем переправляет данные об этих кандидатах уполномоченному органу принимающей стороны.

В основном ограничения принимающих стран не распространяются на следующие категории работников:

1. Работники, претендующие на малооплачиваемую работу, работу с тяжелыми и вредными условиями труда, не престижную и малоквалифицированную работу.
2. Специалисты быстроразвивающихся и приоритетных сфер экономической деятельности.
3. Представители редких профессий (огранщики алмазов, реставраторы картин и старинных рукописей, врачи, практикующие нетрадиционные методы лечения).
4. Специалисты высшей квалификации и представители свободных профессий (выдающиеся ученые, музыканты).
5. Руководящий персонал фирм и их подразделений, а также предприниматели, которые переносят свою деятельность в принимающую страну и создают новые рабочие места.

Следует отметить, что государственный аппарат вербовки иностранных рабочих не всегда может справиться с вербовкой работников в необходимом объеме. В этой связи во многих странах существует институт частных посредников, т.е. фирм или частных лиц, которые, получив от государственных органов лицензию на данный вид деятельности, занимаются подбором кадров для работы за рубежом. Однако государство должно контролировать деятельность подобных фирм. Отсутствие такого контроля зачастую приводит к росту нелегальной иммиграции.

В последние годы многие страны, например, Австрия, Швеция, Финляндия пытаются ужесточить контроль за въездом в них иностранных работников. Так Швеция намерена требовать от иммигранта не только предъявления уже подписанного контракта на работу, но и знание шведского или английского языка, а также подтверждение о найме жилья. Но это не дает ощутимых результатов. Естественно, что достоверных данных о размерах нелегальной иммиграции мало. По оценкам специалистов в последнее десятилетие она возросла. Это можно связать не только с увеличением числа людей, пытающихся "найти счастье" за рубежом, но и с тем, что предприниматель, использующий иностранную рабочую силу, при найме нелегальных иммигрантов получает более управляемых и дешевых работников. Ведь в этом случае не делаются страховые взносы и другие платежи, обязательные при легальном найме.

Количество нелегальных иммигрантов пополняется не только за счет людей, нелегально въехавших в страну. Серьезной проблемой для принимающих стран является возвращение иностранных рабочих на родину после истечения срока контракта (т.е. репатриация). Нежелание возвращаться на родину объясняется наличием тех экономических, социальных, психологических проблем, с которыми репатрианты неизбежно столкнутся в своей стране.

В ряде западноевропейских стран принимались программы, направленные на стимулирование репатриации.

Так, например, во Франции и в Германии вводились материальные выплаты в случае добровольного увольнения иностранных рабочих, а также их возвращения на родину. В 1982 году в ФРГ были введены выплаты турецким и португальским рабочим, которые выплачивались лишь через полгода после их возвращения на родину. Однако эти меры не привели к существенному снижению численности иностранцев.

Аналогичные меры пыталось принять правительство Нидерландов. Был разработан проект закона о материально помощи репатриантам и об ограничении сроков пребывания иностранных рабочих в стране. Однако эти предложения официальных кругов вызвали негативную реакцию со стороны предпринимателей, т.к. в случае принятия подобного закона они лишались дешевых, нетребовательных работников. Предприниматели заявили, что введут премию за то, чтобы иностранцы оставались в стране.

Кроме программ, стимулирующих репатриацию путем выплаты определенных денежных сумм, страны-импортеры рабочей силы разрабатывали различные меры, направленные на облегчение интеграции возвращающихся рабочих в экономику их родных стран. Франция в числе первых среди стран Западной Европы в декабре 1975 года ввела систему профподготовки для иммигрантов из Алжира, Туниса, Марокко, Португалии, Мали, Югославии, Турции, Испании. ФРГ в начале 70-х годов объявила аналогичную программу профессиональной подготовки иностранцев из Турции, Югославии, Греции. Однако число иностранцев, прошедших обучение в рамках этой программы было весьма незначительно и не дало ощутимых результатов по стимулированию репатриации.

Одним из средств, направленных на ограничение численности иностранных рабочих, является установленная в некоторых европейских странах плата за наем иностранных рабочих, которая постепенно повышается. Однако, несмотря на этот налог, предпринимателям во многих случаях выгодно использовать иностранную рабочую силу, особенно нелегальную, как менее защищенную и более управляемую.

Наряду с "мягкими" методами регулирования нелегальной иммиграции (выплата премий за возвращение на родину и т.п.), правительства стран-реципиентов используют также и жесткие принудительные меры, вплоть до принудительной высылки их из страны.

В целом можно сказать, что процесс репатриации иностранных рабочих из развитых стран происходил и происходит медленно, несмотря на принимаемые меры экономического и внеэкономического характера. Увеличение репатриации стало бы возможным лишь в случае сокращения различий в уровне жизни и труда между странами-реципиентами и странами-донорами, улучшения социально-экономических условий в странах эмиграции.

## Государственное регулирование международной трудовой миграции в странах-донорах.

Наряду с государственным регулированием иммиграции, существует и государственное регулирование эмиграции. Оно особенно развито в тех странах, где экспорт рабочей силы является важным элементом экономического развития.

Государственное регулирование экспорта рабочей силы преследует следующие цели.

1. Защита прав и интересов трудящихся-эмигрантов в принимающих странах, противодействие их дискриминации в стране временного пребывания.
2. Возмещение потерь от выезда национальной рабочей силы за пределы страны.

Эмиграционная политика основывается на следующих принципах:

1. Гарантия возможности возвращения мигрантов на родину.
2. Обеспечение поступления в страну и эффективного использования валютных переводов трудящихся-мигрантов.
3. Содействие смягчению "внутренней" безработицы благодаря выезду тех контингентов трудящихся, которые не пользуются спросом на этом рынке.
4. Ограничение выезда занятых в тех секторах экономики, потребности которых в рабочей силе не удовлетворены.
5. Оздоровление внутреннего рынка труда благодаря приему репатриантов, которые за время пребывания за рубежом повысили свой квалификационный уровень.

Нормативно-правовая база, обеспечивающая регулирование трудовой эмиграции, основывается на соответствующих статьях Конституции страны, национальном эмиграционном законодательстве, а также включает в себя двусторонние и многосторонние международные соглашения. Кроме того, некоторые страны принимают специальные эмиграционные программы; в этой сфере действуют также нормативные акты, входящие в общую систему административного, таможенного, налогового, инвестиционного, банковского и других законодательств.

Ответственность за нарушение эмиграционного законодательства возлагается как на самого эмигранта, так и на посредников. Лица, незаконно эмигрировавшие, или не выполняющие условий контракта, после возвращения на родину подвергаются определенным санкциям в виде штрафа или даже тюремного заключения (как, например, в Турции).

Фирма-посредник при ненадлежащем выполнении своих обязанностей может быть лишена лицензии, а также на нее могут быть наложены финансовые взыскания.

Экспорт рабочей силы, особенно малоквалифицированной, имеет целый ряд позитивных последствий для стран-доноров. При отъезде безработных уровень безработицы в стране снижается, следовательно, снижается социальная напряженность, облегчаются финансовые обязательства государства по выплате пособий по безработице.

Страна-донор имеет четыре прямых источника валютных поступлений от экспорта рабочей силы.

1. налоги с прибыли фирм-посредников;
2. непосредственные переводы эмигрантов на родину для поддержки семей и родственников;
3. личное инвестирование мигрантов в экономику своей родины (привоз на родину современных средств производства и предметов длительного пользования, покупка земли, недвижимости, ценных бумаг);
4. капиталы от стран-импортеров рабочей силы, выделяемые в рамках программ, направленных на стимулирование экономического роста стран-экспортеров.

Необходимо отметить, что доходы от экспорта рабочей силы вполне сравнимы с доходами от товарной торговли.

Для основных мировых экспортеров рабочей силы денежные переводы эмигрантов являются весьма значительным источником поступления валюты в страну и составляют значительную часть платежного баланса страны, в котором имеется специальная статья "денежные переводы работников из-за рубежа". Так, валютные переводы эмигрантов составляют в Египте, Пакистане, Португалии порядка 12-13% ВВП, а в Ливане - 64% ВВП. В некоторых случаях дефицит торгового баланса страны превращается в избыток платежного баланса, благодаря валютным поступлениям от эмигрантов.

Кроме того, возвращаясь на родину, эмигранты, по оценкам специалистов, привозят с собой сбережений еще на такую же сумму, что они перевели в страну.

Следовательно, чтобы оценить реальные поступления, общую сумму переводов можно удвоить. Расчеты показывают, что валютная эффективность экспорта рабочей силы как минимум в 5 раз превышает валютную эффективность товарного экспорта. Многие государства, такие как бывшая Югославия, Египет, Пакистан, Индия и др. создали у себя экспортную специализацию по трудовым услугам, которая является прочным источником валютных доходов.

В последнее время реэмигранты привозят на родину все больше товаров производственного назначения с целью организации небольших производств у себя на родине. В подавляющем большинстве стран правительства максимально поощряют ввоз реэмигрантами средств производства: снижают или отменяют таможенные пошлины и другие барьеры, тем самым, способствуя развитию малого предпринимательства и увеличению занятости внутри страны. Поощряется также и ввоз потребительских товаров, что способствует насыщению отечественного рынка дефицитными экспортными товарами.

Еще одним положительным моментом для стран-экспортеров является то, что по возвращении эмигрантов на родину они, нередко, обладают достаточно высокой квалификацией и могут быть организаторами трудового процесса, передавать приобретенные за границей профессиональные навыки другим. Таким образом, страна получает как бы "обогащенные" трудовые ресурсы. Необходимо лишь создать возвращающимся благоприятные экономические и социальные условия для реализации их потенциала.

Таким образом, выгоду от экспорта рабочей силы получает не только государственный бюджет страны, но и вся экономика в целом.

Иная ситуация складывается при миграции высококвалифицированных работников - рабочих высокой квалификации, инженерно технических работников, ученых и специалистов. Такая миграция является характерной особенностью современных процессов трудовой миграции. Поток таких мигрантов направлен главным образом в промышленно развитые страны, которые получают за счет приезда таких работников значительный экономический эффект. Страна, не затрачивая средств на подготовку такого специалиста, сразу получает отдачу от его высокоэффективного труда. По имеющимся оценкам, прибыль, получаемая в результате эксплуатации "чужих умов" превышает объем помощи, оказываемой развивающимся странам, в Канаде в 7 раз, а в Великобритании в 3 раза.

С конца 80-х годов в связи с крушением социалистической системы возрос выезд высококвалифицированных специалистов из стран Восточной Европы.

За счет такой "утечки умов" сокращается интеллектуальный потенциал стран-доноров рабочей силы. Они теряют все затраты, вложенные в подготовку этих кадров. Это имеет немаловажные последствия в условиях огромной роли научно-технического прогресса в развитии экономики, как всего мирового хозяйства, так и отдельных стран. Таким образом, положение стран-доноров высококвалифицированной рабочей силы ухудшается, размывается база для развития технического и экономического потенциала страны в будущем. А все потери стран-доноров в этом случае оборачиваются выигрышем для стран-реципиентов.

Процессы международной трудовой миграции - это наиболее очевидные, открытые формы проявления международного рынка труда. Но, наряду с ними, существуют и развиваются все новые и новые его формы. В частности, использование труда иностранных специалистов с помощью телекоммуникационных средств связи (без непосредственного перемещения рабочей силы через границу) и другие.

В результате развития международного рынка труда происходит все более тесное вплетение в мирохозяйственные связи тех стран, которые еще не достигли высокого уровня экономического и технического развития и участвуют в международных экономических отношениях в основном за счет экспорта рабочей силы. Одновременно происходит освоение рабочей силой этих стран современных технологий, передовых навыков труда, что способствует сглаживанию различий в квалификационном уровне населения более развитых и менее развитых стран.

## Основные центры международной трудовой миграции.

В процессе развития международного рынка труда в сферу его деятельности вовлекались все новые и новые страны. Постепенно сложилось несколько основных центров, в которых процессы миграции рабочей силы имеют наиболее активный характер.

Западная Европа традиционно является регионом, в котором активно протекают процессы миграции. Странами, принимающими основную часть иммигрантов, являются Германия, Франция, Великобритания, Нидерланды.

По данным на 1990 г. в Германии насчитывалось 4 630 тыс. иностранных рабочих ( в основном, турки, югославы, итальянцы), во Франции - около 4 млн. (в основном африканцы), в Великобритании - 1736 тыс. В конце 80-х годов проявилась новая тенденция в использовании иностранной рабочей силы в Западной Европе: ее доля уменьшилась в отраслях промышленности и строительства, но возросла в сфере услуг, в финансовых учреждениях, в торговле недвижимостью.

Если первоначально центром трудовой миграции были в основном страны Западной Европы, то в 70-е годы стремительно сформировался рынок рабочей силы в районе нефтедобывающих стран Ближнего Востока. К началу 90-х годов здесь насчитывалось более 4,5 млн. трудящихся-мигрантов (в то время, как численность местных рабочих составляла 2 млн. человек).

Удельный вес иностранной рабочей силы в общей численности рабочей силы весьма значителен. Он составляет в Объединенных Арабских Эмиратах около 97%, в Катаре - 95,6%, в Кувейте - 86,5%, в Саудовской Аравии и Бахрейне - по 40%.

Главный экспортер рабочей силы в данном регионе - Египет, здесь также работают эмигрировавшие из Ирака, Ливана, Сирии, Иордании, из Пакистана, Индии, Бангладеш.

Следует отметить, что падение цен на нефть в середине 80-х годов повлекло за собой сокращение потребности в рабочей силе в данном регионе. По оценкам западных экспертов в странах Персидского залива в начале 90-х годов безработица составляла около 3,7% трудоспособного населения. Видимо этот показатель в данном регионе будет расти, и не только в связи с неблагоприятной конъюнктурой на нефть, но и в связи с таким фактором, как быстрый рост экономически активного населения.

Некоторые арабские страны являются одновременно и экспортерами, и импортерами рабочей силы, например, Иордания, Йемен.

Традиционно крупнейшим центром, притягивающим мигрантов, являются Соединенные Штаты Америки. По оценкам специалистов в 80-е годы около половины прироста населения США приходилось на иммигрантов. В настоящее время там насчитывается около 3 миллионов легальных иностранных рабочих.

Однако следует отметить, что иммиграция в эту страну традиционно носит ассимилированный характер, то есть основная часть въезжающих в страну мигрантов стремится остаться в ней. Таким образом, здесь в основном имеет место переселенческая миграция.

Вместе с тем, здесь достаточно распространено использование труда нелегальных иммигрантов. В 1986 году был принят закон, предусматривающий наказание предпринимателей, использующих нелегальную рабочую силу, в виде штрафов и других санкций, вплоть до тюремного заключения. Но удельный вес использования труда нелегальных мигрантов все равно возрастает, особенно в сельском хозяйстве, строительстве, пищевой промышленности.

Еще один центр международной миграции страны Азиатско-Тихоокеанского региона. Здесь основными импортерами рабочей силы являются Бруней, Япония, Гонконг, Малайзия, Пакистан, Сингапур, Республика Корея, Тайвань.

Для этих стран характерны различные формы трудовой миграции. Во-первых, регулируемая трудовая миграция. Она характерна для Малайзии, Сингапура, Брунея, Гонконга. Во-вторых, скрытая или нелегальная миграция, которая развита в Восточной и Западной Малайзии, Гонконге, Пакистане, Тайване. В-третьих, миграция рабочей силы высокой квалификации, которая сопровождает прямые иностранные инвестиции, осуществляемые Японией, Тайванем, Гонконгом, Сингапуром, Австралией.

Межстрановая миграция рабочей силы имеет место также и в Африке, и в Латинской Америке. В сферу международного рынка рабочей силы втягиваются все новые и новые страны. Миграционные потоки являются немаловажным фактором развития мирового хозяйства в целом.

Россия стала участников международного рынка труда только в начале 90-х годов. До этого, в период административно-командной экономики население СССР, принимало минимальное участие в процессах международной трудовой миграции. Выезд за границы и въезд из-за границы были строго регламентированы государством. Советские специалисты выезжали на работу по трудовым контрактам в основном в страны третьего мира, которые провозглашали стремление идти по социалистическому пути развития. Организация процессов международной миграции производилась только государственными органами.

В период перестройки экономики нашей страны, отхода от административно-командных методов управления во всех сферах жизни процессы международной трудовой миграции значительно интенсифицировались.

Немалую роль здесь сыграл и распад СССР. Если раньше приезд на работу в Российскую Федерацию из Армении, Грузии или других республик являлся внутренней миграцией, то теперь аналогичные процессы относятся к международной трудовой миграции.

Россия является в настоящее время, как страной-донором, так и страной-реципиентом. Немало российских граждан выезжает в развитые страны с целью заработка. Причем не всегда речь идет о работе по специальности. В связи с высоким уровнем безработицы люди нередко соглашаются выполнять низко квалифицированную работу, так как получают за это, по их мнению, относительно высокую заработную плату.

В то же время, в Россию устремился поток трудовых мигрантов из республик ближнего зарубежья, так как уровень жизни в РФ относительно выше, чем уровень жизни на Украине, В Беларуси и других республиках СНГ.

Характерной чертой участия России в процессах международной трудовой миграции является слабая роль государства в регулировании данных процессов. В результате этого большое число иностранных работников используются на нелегальных условиях.

С другой стороны, не созданы механизмы использования положительных сторон эмиграции работников по трудовым контрактам, что не позволяет обеспечить должный приток валютных средств в экономику России как от фирм-посредников, так и от официальных переводов самих мигрантов на родину.

# Заключение

Современная международная миграция населения представляет собой многогранное явление, влияющее на все стороны развития общества, будь то экономика или политика, демографические процессы или национальные отношения, идеология или религия. Выступая в прошлом главным образом в формах кочевничества, военных и колонизационных переселений, международная миграция населения с развитием капиталистической системы хозяйствования приобрела новые черты. Возникла необходимость в огромных перемещениях людей, лишенных средств производства. Современный мировой миграционный процесс по своему содержанию и массовости существенно отличается от аналогичных процессов не только прошлого века, но и первой половины прошлого столетия. Главные его особенности следующие.

1. Миграция охватила все континенты, весь мир и обрела поистине глобальный характер. На начало последнего десятилетия XX в. в мире уже насчитывалось более 45 млн трудящихся-мигрантов. Небывалая масштабность мировой миграции трудовых ресурсов представляет собой важнейшую особенность современности.

2. Если в 50—70-е гг. миграция шла в основном из развивающихся стран в индустриально развитые, то с 80-х гг. наблюдается и встречный миграционный процесс: перемещение иностранной рабочей силы из более развитых в менее развитые страны.

3. Доминирующим мотивом трудовой миграции остается экономический.

4. Миграции трудовых ресурсов способствуют и современные технологии производства, основанные на принципах международного разделения труда. Это связано прежде всего с деятельностью транснациональных компаний, организующих производство в системе мирового хозяйства.

5. На современном этапе развития значительно увеличилась нелегальная миграция рабочей силы, которая стала мировой проблемой. В начале 90-х гг. в Европе находилось примерно 2 млн нелегалов. В США их 6 млн, а по некоторым источникам —13 млн. Это в основном мексиканцы, работающие в сельскохозяйственном секторе. В Японии таковых менее 300 тыс., в Малайзии около 500 тыс., в России от 500 тыс. до 1 млн.

6. В международной миграции происходят качественные изменения, обусловленные НТР, суть которых состоит в значительном увеличении среди мигрирующих доли квалифицированных специалистов. Сегодня этому процессу присущи некоторые новые черты.

***Первое.*** На смену “утечке мозгов” пришла их циркуляция: произошла диверсификация направлений миграции. США продолжают оставаться общепризнанным центром притяжения для профессионалов. Но одновременно представители профессиональной элиты из промышленно развитых стран, как уже отмечалось, едут на временную работу в развивающиеся страны.

***Второе****.* Принципиально новым явлением стало движение профессионалов не только “к капиталу”, но и “одновременно с капиталом или вслед за ним”. Прежде всего это связано с деятельностью ТНК и большими возможностями карьерного продвижения для профессионалов.

***Третье****.* Современному уровню миграции профессионалов присущ принципиально иной организационный уровень, выразившийся в возникновении своеобразной международной корпорации “охотников за головами”.

***Четвертое****.* Имеет место интеграция системы высшего образования. Она предполагает продолжение обучения студентов из многих стран мира, например, в США или Японии (для китайских студентов). Безусловна результативность подобного способа подготовки специалистов для посылающих стран. Однако многие из них не возвращаются на родину.

7. Страны, имевшие в прошлом статус метрополии, ориентируются на импорт рабочей силы из своих бывших колоний и зависимых стран.

8. Если в страны традиционной миграции (США, Канада, Австралия, ЮАР) в XIX в. и первой половине XX в. въезжали исключительно европейцы, то в 80—90-х гг. они составляют незначительную часть мигрантов. В иммиграционных потоках в эти страны преобладают выходцы из Азии, Латинской Америки, Африки и Карибского бассейна.

9. Одной из характерных особенностей современного этапа международной миграции рабочей силы стало все более активное вмешательство государства в этот процесс. Оно регулирует сделки на мировом рынке рабочей силы, дает разрешение на въезд и следит за сроками выезда иммигрантов. Оно занимается вербовкой и созданием благоприятных условий для найма иностранных рабочих.

# Список используемой литературы

1. Гимпельсон В. Движение рабочей силы (оценки, международные сопоставления и влияние на рынок труда) // Вопросы экономики. - 1997. - N 2

2. Тарлецкая Л. Международная миграция и социально-экономическое развитие. МЭиМО.- 1998. № 7.

3. Скрыпник Н. Занятость в мире: перемены не в лучшую сторону // Человек и труд. - 1996. - N 4

 4. Вильховченко Э.Д. В поисках альтернативной трудовой жизни: зарубежный опыт // МЭ и МО. - 1995. - N 10

 5. Гаузер Н. Повышение гибкости - актуальная проблемасовременного рынка труда // МЭ и МО. - 1991. - N 10 - с. 30

6. Трубин В., Быкова Е. Внешняя трудовая миграция: международный опыт // Человек и труд. - 1993. - N 5-6

7. Ентяков В. Внешняя трудовая миграция: состояние и перспективы // Человек и труд. - 1996. - N 12

8. Вишневская Н. Рынок труда - проблемы и решения // МЭ и МО. 1995. - N 1