# Введение

Я выбрала тему «рынок труда, миграция рабочей силы», потому что проблемы, рассматриваемые в контексте исследования, являются актуальными и интересными в наши дни.

В своей работе я уделила большее внимание рассмотрению проблематике темы миграция рабочей силы, но при этом могу точно сказать о том, что не оставила без внимания рынок труда как таковой. Ведь без рассмотрения рынка труда не возможно объективно оценить как положительные, так и отрицательные моменты в процессах миграции рабочей силы.

В разделе рынка труда я рассмотрела сущность, функции, особенности, факторы, определяющие современное состояние рынка труда, а также гибкий рынок труда. Особое внимание уделила равновесию на рынке труда и безработице. Для наглядности использовала такие графики как определение спроса на труд в неоклассической концепции, сдвиги кривой в неоклассической концепции, мультипликативный эффект на различных участках кривойLM ,реакция предложения труда на рост уровня цен в неоклассической и кейнсианской концепциях, равновесие на рынке труда при полной занятости, равновесие на рынке труда при безработице,перемещения в контингенте трудоспособного населения, построение неоклассической функции совокупного предложения. Сделала краткие выводы.

В разделе миграции дала научное определение слова «миграция», написала причины миграции, выделила 5 направлений международной миграции рабочей силы, рассмотрела некоторые теории миграции: неоклассическую, мировых систем, процветания или технологического развития. Написала несколько категорий мигрантов, которые выделяет МОТ. Описала влияние миграции рабочей силы на страны, импортирующие и экспортирующие рабочую силу, а также какое влияние оказывает демографический фактор, выделила современные центры рабочей силы, рассмотрела проблему нелегальной миграции, написала пути решения проблем. Сделала краткие выводы.

Признано, что рынок труда - наиболее консервативный элемент всей экономической системы, перестройка которого в соответствии с новыми экономическими реалиями и задачами государственной политики требует значительных усилий со стороны органов управления. Экономически развитым странам удалось найти оптимальное соотношение между государственным управлением (регулированием) и негосударственным (рыночным) саморегулированием.

Развиваясь в режиме саморегулирования, рынок труда следует такой примерной схеме. Под влиянием инфляции, а в дальнейшем в связи с усилением действия закона стоимости, характерного для рыночной экономики, происходит рост цены рабочей силы. При высокой стоимости рабочей силы, а также вследствие использования налоговой политики на прирост фонда заработной платы работодатели заинтересованы в высококвалифицированных работниках, способных трудиться по смежным профессиям, за двух - трех человек. Чтобы выдержать конкуренцию и оплачивать дорогой товар - рабочую силу, на предприятиях поднимают уровень организации производства, труда и управления, внедряют современную технику и новые технологии. В целях поддержания рабочей силы в хорошем состоянии принимают меры по повышению уровня квалификации, развитию способностей работников, созданию благоприятных условий их труда и быта.

Стихийное развитие рынка труда может усилить его деформацию, вызвать значительный рост безработицы. По опыту развитых стран, а теперь и опыту России переходного периода безработица влечет такие социально-экономические последствия, как падение уровня жизни населения, рост напряжения в обществе, обострение социальных конфликтов. В условиях безработицы не находит применения главная производительная сила общества - рабочая сила, что считается прямым вычетом из эффективности общественного производства.

Некоторые проблемы порождает несовершенство правового регулирования вопросов предоставления льгот работодателям, создающим новые рабочие места. Порядок оказания финансовой помощи работодателям на организацию дополнительных рабочих мест для обеспечения трудоустройства и занятости безработных граждан оправданно устанавливает предоставление льготных кредитов работодателям на конкурсной основе. Но практику проведения конкурсов проектов работодателей усложняет условие о необходимости получения работодателем гарантийного обязательства финансово-кредитного учреждения на своевременное выполнение работодателем договора, заключенного с органами службы занятости на создание рабочих мест.

Увеличение спроса на рабочую силу происходит на основе развития производительных сил, подъема промышленного производства, создания новых рабочих мест. К увеличению числа рабочих мест стимулируют льготное налогообложение и кредитование отраслей и регионов, содействие работодателям в обеспечении материальными ресурсами и гарантированном сбыте продукции, возмещение им затрат в связи с поиском, обучением, приемом на работу трудовых ресурсов. Целесообразно экономически заинтересовать работодателей в развитии нестандартных форм занятости - временной, сезонной, с разделением рабочего места между двумя работниками, надомной, по вызовам, аренды специалистов (стафлизинга) и т.д. С их помощью можно, во-первых, сохранить кадры наиболее опытных и квалифицированных работников в условиях сокращения объема или изменения структуры производства, а, во-вторых, предоставить работу по найму категориям населения, уязвимым с точки зрения занятости, с учетом состояния их здоровья, исполнения семейных обязанностей и т.д. В развитых странах с нестандартными режимами рабочего времени, например, трудятся 25-30% работников.

Не должно быть также юридических ограничений роста занятости населения, например усложненных процедур приема и увольнения работников по трудовому договору (контракту). Напротив, сокращение спроса на рабочую силу обусловлено введением дополнительных налогов за использование трудовых ресурсов, одноразовых выплат за прием работника, жесткой кредитной политикой.

Следует повышать престижность общественных работ за счет расширения видов работ интеллектуального характера.

Увеличение предложения рабочей силы является производным от демографической ситуации и многих других факторов. Оно зависит от уровня организации и условий труда, улучшения уровня жилищного, культурно-бытового обслуживания в различных регионах. Увеличению предложения рабочей силы способствуют формирование банка данных о наличии свободных рабочих мест и гражданах, нуждающихся в трудоустройстве и переобучении, совершенствование регистрации и учета безработных граждан, организация профориентационных мероприятий и др.

Улучшение социально-культурного обслуживания и жилищного обеспечения в различных регионах - это составная последовательного повышения уровня жизни населения. Целенаправленное улучшение его показателей осуществляется в рамках социальных программ, на основе координации деятельности органов исполнительной власти Российской Федерации и ее субъектов, органов местного самоуправления, объединений работодателей, профсоюзов и других субъектов социальной политики.

Приоритетное направление государства в области профессионального обучения безработных граждан и незанятого населения состоит в сближении профессионально - квалификационной структуры рабочей силы с потребностями рынка труда. На основе мониторинга и прогнозирования состояния рынка труда, перехода на регионально-отраслевой принцип планирования потребности в кадрах рабочих и специалистов должна развиваться система общего и специального образования. Актуальным направлением увеличения предложения рабочей силы является формирование системы непрерывного пожизненного профессионального обучения работников, развитие возможностей их самообучения. Не реже одного раза в 5 лет должны проходить, например, переподготовку госслужащие федеральных органов исполнительной власти. На качественно новый уровень предстоит поднять внутрипроизводственное обучение персонала. Присвоение квалификации работникам, сертификация рабочих, специалистов и руководителей должны осуществляться по профессиональным стандартам, соответствующим международным требованиям, на основе переработанных Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.

Сокращению безработицы способствует и создание благоприятных условий для организации гражданами собственного дела, среднего и малого бизнеса. Поддержка предпринимательской активности безработных граждан органами службы занятости, включая их предварительное обучение.

Уменьшение притока рабочей силы обеспечивается такими методами, как расширение программ общеобразовательной и профессиональной подготовки, увеличение сроков обучения, рост числа мест в учебных заведениях с дневной формой обучения и сокращение числа мест на вечернем отделении, повышение стипендий обучающимся без отрыва от производства, увеличение пособий и продолжительности отпуска женщинам и другим членам семьи по уходу за ребенком, предоставление работникам стажевых льгот, повышение пенсий инвалидам и лицам, осуществляющим за ними уход, и др. Так, проект Концепции структуры и содержания общего среднего образования (в 12-летней школе) вместе с удлинением периода обучения в общеобразовательной школе повлечет уменьшение притока несовершеннолетних граждан на рынок труда.

Стимулирование оттока рабочей силы регулируется такими методами, как снижение возраста выхода на пенсию, увеличение пенсий, поощрение досрочного выхода на пенсию, введение практики предоставления учебного отпуска для уже работающих лиц, отмена выплаты пенсий работающим пенсионерам и т.п.

Территориальное перемещение рабочей силы также может осуществляться при государственном содействии. На современном этапе это позволит упорядочить продолжающийся отток рабочей силы из северных и восточных регионов, предотвратить развитие деструктивных явлений на рынке труда вследствие спонтанного перемещения рабочей силы в пределах России. Повсеместно требуется принять меры по развитию рынка жилья, а в трудоизбыточных центральных регионах, куда в основном перемещается рабочая сила, кроме того, по созданию дополнительных рабочих мест. В целях регулирования внутренней трудовой миграции предусмотрено улучшить информационно-справочную работу о целесообразных вариантах переезда работников в те или иные регионы России, в сельскую местность. Направление рабочей силы в территории, признанные приоритетными, сопряжено со значительными финансовыми затратами. Они включают денежные компенсации работникам в связи с переездом, предоставление льготных кредитов работодателям, создающим новые и модернизирующим имеющиеся рабочие места для переселенцев.

Кроме мер по улучшению управления миграционными процессами и контроля за использованием труда иностранных работников, предусматривается:

·         совершенствовать механизм привлечения иностранной рабочей силы, обеспечивающий приоритетное право российских граждан на занятие вакантных должностей;

·         установить квоты, соответствующие реальным возможностям субъектов РФ по приему и обустройству иммигрантов.

* 1. Рынок труда – сущность, функции, особенности.

В рыночной экономике человек выполняет многообразные экономические функции. Их характеристика и предполагает определение ряда соответствующих им понятий: экономического человека, рабочей силы, личного фактора производства, трудовых ресурсов человеческого капитала, предпринимателя (работодателя).

Экономический человек – есть основной субъект рыночной экономики, обладающий свободой выбора, принимающий экономически рациональные, оптимальные решения с учетом условий, возможностей информации в соответствии со своими предпочтениями.

Рабочая сила – есть совокупность физических и духовных способностей к труду, которыми обладает человек и которые он направляет на производство материальных и духовных благ.

Личный фактор производства – есть совокупная рабочая сила в определенной общественно комбинированной форме.

Трудовые ресурсы – население трудоспособного возраста, обладающее необходимыми физическими и умственными способностями, определенным уровнем образования и квалификации для работы в народном хозяйстве. Это потенциальная масса живого труда, которой располагает общество.

Человеческий капитал – имеющийся в обществе определенный запас знаний, навыков, способностей, мотиваций, используемых в общественном производстве.

Предприниматель (работодатель) – это активный субъект экономики, действующий в условиях неопределенности, риска, несущий ответственность за принимаемые хозяйственные решения.

Рынок труда – это рынок ресурсов труда, на котором вследствие взаимодействия спроса и предложения устанавливается цена на трудовые услуги. Это совокупность экономических отношений между продавцами рабочей силы( наемными работниками) и ее покупателями(работодателями), опосредуемых через спрос и предложение с использованием механизмов, норм и институтов воспроизводства рабочей силы и ее реализации. Это институт, регулирующий экономические отношения между покупателями труда и его продавцами.

Рынок труда по своей структуре двойственен, включает следующие компоненты:

* Рыночный спрос на трудовые услуги
* Рынок предложения трудовых услуг.

Первый компонент определяется через суммирование объемов спроса на ресурсы труда всего народного хозяйства при любой цене на эти ресурсы.

Второй компонент рынка труда есть сумма объемов предложения ресурсов труда совокупной численности работников при каждой возможной цене на него.

Субъектами рынка труда являются наемные работники и работодатели, объектом рыночных отношений – рабочая сила.

Комментируя данную схему, отметим, что в марксизме в качестве товара признается не труд, а рабочая сила (или способность к труду). При этом Маркс не отрицал правомерность категорий цена и стоимость, считая их превращенными ( т.е. предоставляющими содержание в искаженном виде) формами соответственно цены и стоимости рабочей силы. Отметим, что для понимания происходящего на рынке труда процессов упомянутое разграничение не имеет существенного значения.

Объектом купли на рынке труда является, таким образом, не сам труд, а лишь способность к труду (рабочая сила). Название же данного рынка рынком труда объясняется тем, что расчет между продавцом (работником) и покупателем (работодателем) происходит лишь после завершения процесса труда, наличие его результатов.

Немарксистские экономические теории особо вопрос об условиях, влияющих на появление и существование товара-труда, не ставят. В теории вопроса они исходят из фактического положения дел.

Особенностями (спецификой) рынка труда называют – значение его как важнейшего условия обеспечения нормального воспроизводства, личного фактора (и го семьи); определение его наиболее несовершенным рынком (поскольку и полная занятость предполагает наличие безработицы); значение рынка труда, определяемое местом и ролью труда в экономике общества; наличие известной ограниченности трудового ресурса, неотделимого от его собственника; признание известной условности равновесной цены; наличие значительных пределов цены рабочей силы – от уровня, обеспечивающего ее нормальное воспроизводство до границ вновь созданной стоимости; признание роли социальных и социально-психологических факторов. Обратимся к функциям рынка труда, которые определяются как экономическая и социальная.

Сущность экономической функции рынка труда определяется задачами обеспечения процесса движения трудовых ресурсов, процесса производства, распределения, перераспределения и использования совокупной рабочей силы. Реализуются стимулирующие функции, способствующие проявлению конкурентоспособности между его субъектами, обеспечивающие повышение заинтересованности в эффективном труде, повышении квалификации и перемене профессиональной деятельности.

Общее движение рабочей силы на рынке труда условно может быть представлено следующим образом:

Социальная функция рынка труда сводится к обеспечению оптимального уровня жизни работников и их семей, что фиксируется трудовым соглашением (контрактом), которое на индивидуальном уровне предусматривает права работника и работодателя и их обязанности, а на коллективном – охватывает степень признания и статус профсоюза, размер заработной платы и продолжительность рабочего дня, трудовой стаж и гарантии занятости, исключительные права администрации и процедуру урегулирования трудовых споров.

Факторы, определяющие современное состояние рынка труда

Анализ факторов предполагает определение общих условий существования рынка труда. Таковыми условиями являются:

1. Наличие товарного рынка денег,
2. Наличие наемного рабочего-продавца и работодателя-покупателя,
3. Наличие рынка жилья,
4. Отсутствие ограничений на заработную плату,
5. Организация эффективно функционирующей системы бирж труда,
6. Единство правовых условий функционирования рынка,

Наличие единого экономического пространства и возможности свободного перемещения его субъектов.

К общим факторам, определяющим тенденции развития рынка труда, относят циклический характер производства, совершенствование производства под влиянием научно-технического процесса, роль профсоюзов на рынке труда и др. Применительно к формированию эффективного рынка труда в России следует отметить ряд особенностей, обусловленных трансформацией ее экономики, инерцией развития и другими факторами. К числу особенностей следует отнести:

* 1. не сбалансированность рынка труда по признаку соответствия качества предполагаемой рабочей силы требуемой;
  2. наличие известных ограничений миграции рабочей силы, хотя она как известно, при определенных условиях обеспечивает необходимый уровень территориальной мобильности трудоспособного населения на национальном рынке труда, создает предпосылки изменения социального статуса работника;
  3. отсутствие рынка доступного жилья;
  4. сохранение монопольного характера экономики, позволяющего работодателям определять условия занятости (в том числе и уровень заработной платы) наемных работников.

Данные особенности являются следствием проявления:

1. уровня производства и его динамики;
2. инвестиционной привлекательности сфер производства;
3. характером внешнеэкономических связей страны ( региона);
4. финансовой ситуацией;
5. уровень заработной платы;
6. демографическая ситуация;
7. внешней миграции трудовых ресурсов.

Трансформационная модель рынка труда постсоциалистических стран характеризуется неэластичностью предложения труда, его недостаточно выраженной институционализацией, наличием теневой составляющей, монопсонической структурой.

К факторам, определяющим модели рынка труда, следует отнести также наличие несовершенной конкуренции. При этом классическая модель конкурентного рынка строится на следующих основных принципах: большое число работодателей, представляющих интересы фирм и выражающих спрос на труд, большое число работников, выступающих носителями способности к труду (рабочей силы) и выражающих предложение. Поведение субъектов на рынке труда определяется достижением собственных интересов, отсутствием при этом жестких ограничений по свободному передвижению субъектов рынка. Фиксируется однородность предлагаемых рабочих мест и предлагаемой рабочей силы.

Рынок труда может характеризоваться и по иному признаку монопсонии (олигаполии). При этом сторона предложения может быть представлена множеством работников, а сторона спроса – единственной (или несколькими) фирмой – работодателем. Рынок труда может характеризоваться и по степени юнионизации, обусловленной значительной ролью профсоюзов в отношениях купли-продажи труда.

Гибкий рынок труда

Концепция гибкого рынка труда, его флексибилизация (Р.Буае, Г. Стэндинг) основывается на положении о необходимости дерегламентации рынка труда, перехода к более гибким, индивидуализированным, нестандартным формам занятости (частичная занятость, неполный рабочий день (неделя), краткосрочные контракты, надомничество). Реализация данного подхода обеспечивает уменьшение издержек структурной перестройки экономики за счет таких факторов как:

* многообразие гибкости форм найма (увольнения) и форм занятости,
* гибкость регулирования рабочего времени,
* использование дифференцированного подхода к регулированию заработной платы,
* гибкость методов и форм социальной защиты работников,
* адаптация объема, структуры, качества и цены рабочей силы к колебаниям спроса и предложения на рынке труда.

В развитых странах рынок труда ориентирован на наукоемкое производство, сферу услуг, происходит формирование гибкого рынка труда (« флексибилизация» труда), нетрадиционных форм занятости, ориентированных на привлечение квалифицированных работников располагающих современными «орудиями» труда (средствами связи, компьютерами, терминалами). Тенденции к гибкости занятости (упомянутое «электронное надомничество») определяют стремление работодателей к закреплению в договорах (контрактных соглашениях) схем гибкости трудового года, изменений продолжительности труда (спроса на рабочую силу) в зависимости от экономической коньюктуры.

Основными сегментами рынка труда в наиболее общем виде могут быть представлены как рынок первичных независимых и подчиненных рабочих мест и рынок вторичных рабочих мест.

Подчеркнем, что в первом сегменте заняты работники, имеющие высшее и среднее специальное образование, административно-управленческий персонал, рабочие высокой квалификации. Для работников подчиненных рабочих мест характерен контингент средней квалификации. Сегмент вторичных рабочих мест характеризуется занятостью, не требующей специальной подготовки и соответствующей квалификации.

Структурные изменения в экономике формируют новый тип сегментации рынка труда, охватывающий наукоемкое производство, сферу услуг, диверсификацию занятости.

Следует также региональная сегментация рынка труда.

В структуре рынка труда выделяют пять основных сегментов. Во-первых, это высокопрофессиональные руководящие работники (менеджер), во-вторых, кадровые высококвалифицированные рабочие и служащие, в-третьих, работники отраслей промышленности, подверженных структурной перестройке, в четвертых, работники трудоемких отраслей с низким уровнем производительности труда (включая сферу услуг), в пятых, молодежь и иные уязвимые категории трудящихся.

### Равновесие на рынке труда и безработица

На рынке труда в результате взаимодействия спроса на труд с его предложением определяется уровень занятости, а следовательно, и объем предложения благ в коротком периоде, так как при заданном объеме капитала и существующей технологии объем производства благ становится функцией одной переменной ***y* = *y*(*N*).**

На рынке труда мы встречаемся с таким социально-экономическим феноменом, как безработица, под которой понимают превышение предложения труда над его спросом.

Неоклассики и кейнсианцы неодинаково интерпретируют процесс функционирования рынка труда и приходят к различным выводам относительно причин, порождающих безработицу.

**Неоклассическая функция спроса на труд**. Она основывается на предположении, что на всех рынках господствует совершенная конкуренция. В этом случае предприниматели получают максимум прибыли, если ценность предельного продукта труда равняется номинальной ставке заработной платы

   (7.1)



Левая часть уравнения (7.1) показывает, на сколько возрастет выручка фирмы при увеличении использования труда на единицу, а правая - на сколько при этом возрастут затраты фирмы на его оплату. До тех пор пока ***Pdy*/*dN* > *W*** увеличение занятости сопровождается ростом прибыли. Из равенства (7.1) следует, что прибыль достигает максимума, когда предельная производительность труда равна ставке реальной заработной платы *w*. При снижении ставки реальной зарплаты для получения максимума прибыли потребуется использовать больше труда, и наоборот. Следовательно, спрос предпринимателей на труд представляется функцией ***ND* = *ND*(*w*).**

Пусть технология отображается производственной функцией . Тогда прибыль



Она достигает максимума при



.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| |  | | --- | |  | | **Рис. 1.1.Определение спроса на труд в неоклассической концепции** | | Графически определение объема спроса на труд в неоклассической концепции представлено на рис. 1.1.  В верхней части изображен график производственной функции *y* = *y*(*N*). Тангенс угла наклона касательной к нему представляет предельную производительность труда при соответствующем числе занятых. На основе изменения величины tg по мере движения вдоль кривой *y*(*N*) в нижней части рис. 1.1 строится график предельной производительности труда. (Примет ли он вид прямой линии, выпуклой или вогнутой кривой - зависит от скорости изменения крутизны графика производственной функции.)  Чтобы определить объем спроса на труд, нужно на график предельной производительности труда наложить график ставки реальной заработной платы (*w*). Точка их пересечения укажет на количество труда, обеспечивающее максимум прибыли. Зная количество используемого труда, по графику производственной функции можно определить объем выпуска.  В коротком периоде спрос на труд изменяется только в результате изменения ставки реальной заработной платы: при ее снижении занятость растет, при ее повышении занятость уменьшается (см. рис. 1 .1). |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| |  | | --- | |  | | **Рис. 1.2. Сдвиги кривой спроса на труд в неоклассической концепции** | | В длинном периоде количество используемого труда может измениться вследствие технического прогресса или увеличения объема применяемого капитала. В том и другом случаях график производственной функции сдвинется вверх, как это показано в верхней части рис. 1.2. Соответственно вверх сдвигается и график предельной производительности труда *y*(*N*). В этих случаях для прежнего объема производства потребуется меньше труда (*N*1), который будет оплачиваться по более высокой ставке реальной зарплаты (*w*2). Использование прежнего количества труда (*N*0) приведет к росту объема производства до *y*1 при меньшем повышении цены труда (с *w*0 до *w*1).  Увеличение занятости путем снижения ставки зарплаты ниже естественного уровня равносильно задержке технического прогресса. Так, если ставку реальной зарплаты установить на уровне *w*3, то для производства *y*0 единиц продукции потребуется *N*2 единиц труда при технологии *y*2(*N*), которая менее эффективна, чем технология *y*1(*N*). |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| |  | | --- | |  | | **Рис. 2.4. Мультипликативный эффект на различных участках кривой *LM*** | | Когда исходное совместное равновесие на рынках благ, денег и ценных бумаг приходится на «классическую» область кривой *LM*, сдвиг линии *IS* вообще не изменит совокупный спрос на блага в текущем периоде. Причина заключается в том, что при *i* > *i*max в составе имущества домашних хозяйств уже нет денег, поэтому осуществить новые инвестиционные варианты, предельная эффективность которых превышает imax, можно только за счет перераспределения существующего объема кредитных средств от менее эффективных вариантов к более эффективным. (Население будет обменивать менее доходные ценные бумаги на более доходные.) В результате суммарный инвестиционный спрос не изменится, а следовательно, останется прежним и национальный доход текущего периода. |

**Предложение труда.** Мнения неоклассиков и кейнсианцев совпадают в том, что по мере повышения ставки заработной платы до определенного уровня предложение труда растет. Расхождения их взглядов возникают при выведении функции предложения труда по трем вопросам:

* на какую ставку зарплаты ориентируются домашние хозяйства при предложении труда - реальную или номинальную;
* изменяется ли ставка номинальной зарплаты вверх и вниз или только вверх;
* как влияет ставка процента на объем предложения труда.

В 3.1 при построении неоклассической функции потребления мы обнаружили, что в данном случае предложение труда индивида находится в прямой зависимости от ставки реальной заработной платы: ***NS* = *NS*(*w*)** оставляет полезность свободного времени с полезностью набора благ, который при существующих ценах можно купить на заработную плату. Поэтому при повышении уровня цен объем предложения труда не изменится лишь тогда, когда ставка номинальной зарплаты увеличивается пропорционально уровню цен. Такое представление основывалось на том, что в XIX в. доходы от труда в соответствии с «главным законом заработной платы» обеспечивали лишь минимум средств существования рабочего и его семьи; в этих условиях при повышении уровня цен необходимо было в такой же мере повысить номинальную зарплату.

Ставка процента в неоклассической концепции определяет пропорцию распределения имеющихся у индивида благ между нынешним и будущим потреблением. Ее повышение сопровождается сокращением текущего и увеличением будущего потребления, а снижение ведет к противоположному результату.

В кейнсианской концепции предложение труда зависит от ставки номинальной зарплаты. Причем до достижения полной занятости предложение труда совершенно эластично по отношению к ставке денежной зарплаты, так как безработные предлагают труд по установившейся цене.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| |  | | --- | |  | | **Рис. 1.3. Реакция предложения труда на рост уровня цен в неоклассической и кейнсианской концепциях** | | Дж.М. Кейнс полагал, что ставка номинальной зарплаты изменяется только в одну сторону - вверх, так как «попытки предпринимателей понизить денежную заработную плату путем пересмотра соглашений с наемными работниками вызовут гораздо более сильное сопротивление, нежели постепенное и автоматическое снижение реальной заработной платы в результате роста цен»[1](javascript:window.open('../../literature/lit7_1.html','','width=600,height=120');void(0);). Расхождения между неоклассиками и кейнсианцами о роли ставки номинальной зарплаты при формировании предложения труда можно продемонстрировать на рис. 1.3.  По концепции неоклассиков, предложение труда реагирует на изменение уровня цен: по мере его роста (*P*0 < *P*1 < *P*2) снижается ставка реальной зарплаты (*W*/*P*0  *W*/*P*1  *W*/*P*2) и вследствие этого уменьшается предложение труда (*N*0  *N*1  *N*2). Повышение уровня цен вызывает движение вниз по кривой предложения труда: *A*  *B*  *C*. В представлении кейнсианцев рост уровня цен не влияет на предложение труда: по мере повышения уровня цен график предложения труда в системе координат *w*, *N* превращается в «веер». В этом случае повышение уровня цен сопровождается перемещением из точки *A* в точки *B*' и *C*'. |

Изменение ставки процента в кейнсианской концепции на объем предложения труда непосредственно не влияет.

**Равновесие и безработица.** Равновесие на рынке труда существует тогда, когда количество запрашиваемого труда равняется количеству предлагаемого.

Согласно неоклассической концепции оно достигается за счет мгновенной реакции ставки заработной платы на соотношение спроса и предложения на рынке труда. Благодаря гибкости зарплаты рыночный механизм обеспечивает полную и эффективную занятость. Полная занятость в данном случае означает, что каждый желающий продать определенное количество труда по сложившейся в данный момент цене может осуществить свое желание. Проиллюстрируем понятие полной и эффективной занятости с помощью рис. 1.4.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| |  | | --- | |  | | **Рис. 1.4. Равновесие на рынке труда при полной занятости** | | При ставке реальной заработной платы *w*0 предложение труда полностью соответствует спросу на него. Но это не значит, что исчерпаны все имеющиеся в данный момент трудовые ресурсы. Если бы ставка зарплаты поднялась до *w*1, то предложение труда возросло бы до *N*1. Тем не менее в ситуации, представленной на рис. 1.4, нет безработицы: трудоспособные, им соответствует отрезок N0N1, не желают наниматься на работу при ставке *w*0.  Занятость на уровне *N*0 является эффективной потому, что каждая дополнительная единица труда дает меньший прирост выпуска, чем требуется средств для ее оплаты. Это следует из того, что кривая спроса на труд *ND* в условиях совершенной конкуренции одновременно представляет кривую предельной производительности труда. При использовании, например, дополнительно ( *N*1 -  *N*0) единиц труда возникают потери, представленные на рис. 1.4 площадью заштрихованного треугольника. |

Когда в стране с низкой производительностью труда (кривая *ND* сдвинута влево вниз) рабочие предлагают труд по относительно высокой цене (кривая *NS* сдвинута влево вверх), тогда полная занятость может сочетаться с большими объемами неиспользуемых трудовых ресурсов (отрезок *N*1*N*0 будет большим). В современной экономической теории такая ситуация на рынке труда интерпретируется как безработица, обусловленная недостатком капитала. Увеличение капиталовооруженности труда повысит его предельную производительность (сместит кривую *ND* вправо вверх), и уровень полной занятости в неоклассическом понимании возрастет.

Согласно неоклассической концепции равновесие на рынке труда устойчиво. Если ставка реальной зарплаты окажется равной *w*1, то, во-первых, работу начнут искать трудоспособные, им соответствует отрезок *N*0*N*1; во-вторых, спрос на труд сократится до *N*2. В результате возникает безработица в размере (*N*1 - *N*2). Конкуренция за рабочие места заставит ищущих работу согласиться на более низкую оплату труда, и ставка номинальной зарплаты будет снижаться до тех пор, пока ставка реальной зарплаты не примет значение *w*0.

Согласно кейнсианской концепции рынок труда может стабилизироваться при наличии безработицы. На рис. 1.5 совмещены графики кейнсианских функций спроса на труд и его предложения.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| |  | | --- | |  | | **Рис. 1.5. Равновесие на рынке труда при безработице** | | Спрос предпринимателей на труд в размере *N*0 определился в соответствии с величиной эффективного спроса.Если предприниматели установят ставку номинальной зарплаты на максимально допустимом для них уровне *W*0, то предложение труда будет равно *N*2 и на рынке труда образуется избыток в размере (*N*2 - *N*0). Несмотря на то что в рассматриваемой ситуации ищущие работу согласны на более низкую оплату труда, уменьшение ставки зарплаты ниже *W*0 не увеличит спрос на труд.  С позиций классической школы в данном случае цена труда завышена на величину (*W*0 - *W*1). Но даже при снижении ее до *W*1 сохранится безработица в размере (*N*1 - *N*0), которая не устраняется в ходе стихийного взаимодействия спроса и предложения на рынке труда. В данном случае рынок труда стабилизируется при неэффективном уровне занятости, так как предельная производительность труда превышает предельные издержки на него. Площадь заштрихованного треугольника на рис. 1.5 представляет чистый выигрыш от увеличения |

### Теория естественной безработицы

Как уже отмечалось, понятие полной занятости не подразумевает, что все люди трудоспособного возраста заняты в общественном производстве. И дело не только в том, что часть людей не желает работать при установившейся ставке заработной платы (добровольная безработица). Кроме этой части трудоспособного населения, представленного на рис. 1.4отрезком *N*0*N*1, в состоянии полной занятости всегда есть определенное число людей, находящихся на стадии выбора наилучшего места работы и подготовки к трудоустройству. Эти люди образуют естественную безработицу, которая является неизбежным следствием свободного выбора места и времени работы.

Представим движение контингента трудоспособного населения в виде схемы (рис. 1.6). В каждый момент времени все трудоспособное население оказывается разделенным на три группы:  
а) работающие (занятые *N*);  
б) неработающие, но активно ищущие работу (безработные *U*);  
в) неработающие и не ищущие ее (*H*).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| |  | | --- | |  | | **Рис. 1.6. Перемещения в контингенте трудоспособного населения** | | Люди постоянно переходят из одной группы в другую, и обратно (это движение отображено на схеме стрелками). Часть из них меняет место работы, практически не прерывая своей трудовой деятельности (*1*). Другие оставляют его, желая трудоустроиться в другом месте, но не имеют возможности осуществить это мгновенно (*2*). Часть трудоспособных людей не хотят больше трудиться и переходят в группу неработающих, однако они не являются безработными (*6*). |

В то же время у части добровольно неработающих возникает желание устроиться на работу, что может осуществиться сразу (*7*) или через какое-то время, которое уходит на поиск работы (*5*). В свою очередь часть безработных в данный момент поступает на работу (*3*), а другая часть по каким-то причинам прекращает активно искать ее и тем самым переходит в группу добровольно неработающих (*4*).

Общий объем трудовых ресурсов (*R*) в каждый данный период состоит из двух групп: *R* = *N* + *U*. Третья группа (*Н*) в объем трудовых ресурсов не входит, так как в сложившихся условиях не желает продавать свой труд.

Естественная безработица

 Термин «естественная норма безработицы» был введен М. Фридменом для характеристики уровня безработицы в условиях долгосрочного равновесия. «Естественная норма безработицы, - писал он, - это уровень безработицы, не учитываемый вальрасовской системой уравнений общего равновесия; она отражает реальную структуру рынков товаров и труда, их несовершенство, стохастические колебания спроса и предложения, затрат на сбор информации о вакантных рабочих местах и их доступности, по перемещению трудовых ресурсов и т.д.»[4](javascript:window.open('../../literature/lit7_4.html','','width=600,height=120');void(0);).

Так как уровень социально-экономической защищенности граждан страны (минимальная ставка заработной платы, величина пособий по безработице и бедности и пр.), авторитет профсоюзов, склонность людей к трудовой деятельности и др. - это изменчивые факторы, то и величина естественной нормы безработицы со временем меняется. Динамика естественной нормы безработицы в ряде западных стран[5](javascript:window.open('../../literature/lit7_5.html','','width=600,height=120');void(0);) представлена в табл. 7.3.

*Таблица 2.3*

**Уровень естественной безработицы, %**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Страна | Годы | | |
| 1966-1975 | 1976-1985 | 1986-1995 |
| Германия | 1,2 | 4,9 | 7,1 |
| Италия | 5,9 | 8,3 | 11,3 |
| Испания | 2,9 | 11,6 | 20,1 |
| США | 5,2 | 7,5 | 6,3 |

Рост естественной безработицы связан с тем, что помимо названных факторов на ее уровень влияет динамика фактической безработицы. Увеличение наблюдаемой безработицы в периоды продолжительных спадов производства завершается возвращением ее не к исходному, а к более высокому естественному уровню. Это объясняется, во-первых, частичной утратой квалификации в период высокой безработицы («ржавлением» человеческого капитала) и, во-вторых, разной рыночной властью работающих и безработных. В интересах безработных - сохранить действующие цены труда неизменными, поскольку в этом случае в фазе подъема спрос на труд возрастет. Но безработные не участвуют в переговорах о ставке зарплаты. Работающие заинтересованы в том, чтобы увеличение спроса на труд трансформировалось в повышение ставки зарплаты, а не в росте числа занятых, и они могут добиться

### Конъюнктурная безработица. Кривая Оукена

Фактический или наблюдаемый уровень безработицы обычно не равен естественному. В периоды экономического бума спрос на рабочую силу настолько велик, что число людей, оставляющих производство, сокращается по сравнению с обычной нормой , а доля безработных, устраивающихся на работу, превышает среднее значение *g*, в результате безработица оказывается ниже естественного уровня. В таких случаях говорят, что экономика «перегрета». В периоды экономического спада наблюдаются обратные процессы, и фактическая безработица превышает естественный уровень.



Разность между фактическим (*u*) и естественным (*u*\*) уровнями безработицы называют уровнем *конъюнктурной безработицы* (*uk* = *u* - *u*\*).

При более детальном рассмотрении можно выделить пять состояний рынка труда.

1.     **Избыточная занятость**. Число занятых превышает их количество при нормальной загрузке производственных мощностей; число рабочих часов на одного занятого выше обычного; безработица ниже естественного уровня (*N* > *N*\*; *y* > *y*\*; *u* < *u*\*).

2.     **Нормальная занятость**. Число занятых соответствует полному использованию производственных мощностей; объем производства равен национальному доходу полной занятости; безработица соответствует естественному уровню (*N* = *N*\*; *y* = *y*\*; *u* = *u*\*).

3.     **Недостаточная занятость**. На рынке труда объем предложения равен объему спроса, но растет естественная норма безработицы; производится национальный доход полной занятости при повышении капиталовооруженности труда (*N* = *N*\*; *y* = *y*\*; *u* = *u*\*).



4.     **Рецессия**. Недостаточная занятость при неполном использовании производственных мощностей; объем выпуска ниже национального дохода полной занятости; фактическая безработица превышает естественный уровень и продолжает расти (*N* < *N*\*; *y* < *y*\*; *u*\* < *u*).



5.     **Оживление**. Недостаточная занятость при неполном использовании производственного потенциала; объем производства ниже национального дохода полной занятости, но наблюдается его рост и сокращение конъюнктурной безработицы (*N* < *N*\*; *y* < *y*\*; *u*\* < *u*).



Конъюнктурная безработица существует только при двух последних состояниях экономики.

Наличие конъюнктурной безработицы свидетельствует о неполном использовании производственных возможностей страны. Потенциально возможный при данной технике объем производства *yF*(*N*\*) - национальный доход полной занятости - превышает фактически достигнутый при наличии конъюнктурной безработицы *y*(*N*). Разность [*yF*(*N*\*) - *y*(*N*)] образует конъюнктурный разрыв.

### Функция совокупного предложения

Функция совокупного предложения выражает зависимость объема совокупного предложения благ от определяющих его факторов. Поскольку в коротком периоде при заданной технологии объем выпуска продукции зависит от количества используемого в производстве труда, то факторы, определяющие уровень занятости, определяют и объем совокупного предложения.

Согласно *неоклассической* концепции функция совокупного предложения является возрастающей от ставки процента (рис. 3.1).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| |  | | --- | |  | | **Рис. 3.1. Построение неоклассической функции совокупного предложения** | | При заданной технологии, представленной производственной функцией *y*(*N*) в квадранте IV, спрос предпринимателей на труд задан графиком функции *ND*(*w*) = *dy*/*dN*, изображенном в квадранте III. Предложение труда в неоклассической концепции является функцией от двух переменных *NS* = *NS*(*w*,*i*). Поэтому каждой ставке процента в квадранте III соответствует своя кривая предложения труда. Ставка процента определяется на рынке капитала в процессе выравнивания объемов сбережений и инвестиций. При ставке реальной заработной платы *w*0 и ставке процента *i*0 занятость установится на уровне *N*0 и объем совокупного предложения составит *y*0. Рост ставки процента (*i*0  *i*1  *i*2) поворачивает кривую *NS* против часовой стрелки, так как при каждой ставке реальной зарплаты будет предлагаться больше труда. Это приведет к росту занятости и увеличению объема предложения благ. |

Согласно *кейнсианской* концепции функция совокупного предложения выражает зависимость между уровнем цен и объемом предложения благ: *yS* = *yS*(*P*).

Общее воздействие изменения уровня цен на предложение благ складывается из двух последовательных импульсов, создаваемых эффектом занятости и эффектом производства.

### 

### Краткие выводы

Описание механизма функционирования рынка труда существенно отличается в неоклассической и кейнсианской концепциях.

Исходя из предпосылки господства совершенной конкуренции на рынке благ и труда, неоклассики констатируют зависимость спроса на труд от ставки реальной зарплаты, поскольку ее равенство предельной производительности труда является условием максимизации прибыли. При данной технике и фиксированном объеме капитала снижение ставки реальной зарплаты ведет к увеличению спроса на труд, и наоборот. Предложение труда в неоклассической концепции является возрастающей функцией от ставки реальной зарплаты и ставки процента. Повышение любой из этих ставок стимулирует домашние хозяйства заменять свободное время рабочим. Такой характер зависимости спроса и предложения на рынке труда от ставки зарплаты наряду с гибкостью цен обеспечивает на этом рынке устойчивое равновесие при полной и эффективной занятости. Полная занятость не означает вовлечение в общественное производство всего трудоспособного населения: при сложившейся на рынке равновесной цене труда некоторые люди могут не желать наниматься на работу. С другой стороны, при заданном объеме капитала предельная производительность труда этой части трудоспособного населения оказывается ниже ставки реальной заработной платы, поэтому их участие в общественном производстве экономически неэффективно. Уменьшить число людей, не вовлеченных по этой причине в общественное производство, можно за счет увеличения капитала, способствующего росту производительности труда.

В соответствии с кейнсианской концепцией объем спроса на труд определяется величиной эффективного спроса на рынке благ, а объем предложения труда - ставкой номинальной зарплаты. В таких условиях на рынке труда может возникнуть специфическое равновесие (квазиравновесие) с избыточным предложением труда. При этом снижение ставки реальной зарплаты не сопровождается увеличением спроса на труд.

В зависимости от причин, обусловливающих существование безработицы, ее делят на естественную и конъюнктурную. Естественная безработица связана с несовершенной мобильностью труда: даже в состоянии полной занятости часть людей находится "в пути" от одного места работы к другому вследствие профессиональной переподготовки и поиска наиболее подходящего места.

1. миграция

Научное понятие миграции произошло от латинского migratio, которое буквально переводится как «перемещение», «переселение». Такого рода перемещения осуществляются как внутри определенного населенного пункта, например города, так и из одного поселения в другое.

Массовая миграция населения стала одним из характерных явлений жизни мирового сообщества второй половины XX ве­ка. Миграция населения представляет собой перемещение людей через границы определенных территорий со сменой постоянного места жительства или возвращением к нему.

Международный рынок рабочей силы охва­тывает разнонаправленные потоки трудовых ресурсов, пересе­кающих национальные границы. Международный рынок труда объединяет национальные и региональные рынки рабочей силы. *Международный рынок труда существует в форме трудовой миграции.*

На начало 1995 г. в мире насчитывалось более 35 млн. трудящихся-мигрантов против 3,2 млн. в 1960 г. Если считать, что на каждого трудящегося-мигранта приходится 3 иждивенца, то численность мигрирующего населения в середине 90-х годов превышает 100 млн. человек.

Международный рынок рабочей силы существует наряду с другими мировыми рынками: например, товаров и услуг, ка­питала. Рабочая сила, перемещаясь из одной страны в другую, предлагает себя в качестве товара, осуществляет международ­ную трудовую миграцию.

*Причинами миграции рабочей силы являются факторы как экономического, так и неэкономического характера.* К при­чинам неэкономического типа относятся: политические, нацио­нальные, религиозные, расовые, семейные и др.

Причины экономического характера кроются в различном экономическом уровне развития отдельных стран. Рабочая си­ла перемещается из стран с низким уровнем жизни в страны с более высоким уровнем. Объективно возможность миграции появляется вследствие национальных различий в условиях зара­ботной платы.

Существенным экономическим фактором, определяющим ми­грацию рабочей силы, является наличие органической безрабо­тицы в некоторых странах, прежде всего, слабо развитых. Важ­ным фактором международной трудовой миграции является вы­воз капитала, функционирование международных корпораций. Транснациональные корпорации способствуют соединению ра­бочей силы с капиталом, осуществляя либо движение рабочей силы к капиталу, либо перемещают свой капитал в трудоизбыточные регионы.

Развитие средств транспортной связи, в свою очередь, способ­ствует существенному развитию международной трудовой ми­грации.

Использование иностранной рабочей силы в настоя­щее время становится важным элементом нормального функци­онирования мирового хозяйства.

Можно выделить 5 направлений международной миграции рабочей силы:

1) миграция из развивающихся в промышленно развитые страны;

2) миграция в рамках промышленно развитых стран;

3) миграция рабочей силы между развивающимися странами;

4) миграция рабочей силы из бывших социалистических стран в промышленно развитые страны (сходна с миграцией из развивающихся в промышленно развитые);

5) миграция научных работников, квалифицированных спе­циалистов из промышленно развитых в развивающиеся страны.

Для промышленно развитых стран иностранная рабочая си­ла из развивающихся стран означает обеспечение ряда отра­слей, инфраструктурных служб необходимыми работниками, без которых невозможен нормальный производственный процесс, а иногда просто нормальная повседневная жизнь. Например, во Франции эмигранты составляют 25% всех занятых в строитель­стве, 1/3 в автомобилестроении. В Бельгии они составляют по­ловину всех шахтеров, в Швейцарии — 40% строительных рабо­чих.

Особо следует отметить *международную миграцию рабочей силы в рамках стран ЕС.* В ЕС принята «Хартия основных со­циальных прав рабочих ЕЭС» (подписана 9 декабря 1989 г.).

В разделе I «Хартии» записано: 1) «Каждый работник ЕЭС должен иметь право свободного перемещения по территории Со­общества, подчиняясь правилам и ограничениям, обусловлен­ным общественным порядком, общественной безопасностью и здоровьем»; 2) «свобода перемещения должна давать право ка­ждому работнику выбрать любое занятие или профессию в ЕЭС на основе принципов равноправия, касающихся трудоустрой­ства, условий труда и социальной защиты в принимающей стра­не».

В «Хартии» декларируется, что строительство единого эко­номического пространства подкрепляется его социальным обес­печением.

По мнению некоторых специалистов, воплощение принципов

свободы перемещения внутри ЕС может привести к тому, что высококвалифицированные кадры, инженеры могут концентри­роваться в наиболее развитых регионах. Низко квалифицированные работники окажутся менее мобильными.

Некоторые теории миграции

В неоклассической теории международная миграция объясняется экономическим неравновесием и неравенством между странами, в частности, в уровнях зарплаты, что обусловливает движение рабочей силы. Экономический рост и усиление эмиграции в странах выезда постепенно уменьшают разрыв в уровнях заработной платы и стимулы для миграции.

Теория мировых систем (мирового хозяйства) исходит из того, что миграция чаще возникает между бывшими колониальными державами и их колониями. Этому способствуют культурные, исторические, языковые, административные и т.п. связи между ними. Процесс миграции увязывается с развитием мировой транспортной сети, средств связи.

В теории нового международного экономического порядка указывается на важность разработки «механизма более полной и справедливой компенсации» развивающимся странам со стороны развитых стран за использование иностранной рабочей силы, в первую очередь, высококвалифицированной.

Согласно теории «процветания» или «технологического развития» миграция несет в себе существенный положительный импульс для экономического и демографического развития принимающей страны. Как иммигранты, так и временные трудовые мигранты далеко перекрывают стоимость социальных услуг, которыми они пользуются, ценностью того, что

Теория миграционных систем стремится объединить различные концепции международной миграции и исходит из того, что миграционные потоки между странами выезда и странами въезда детерминированы различными факторами; формирование устойчивых миграционных потоков создает некое единое пространство (миграционную систему). Международная трудовая миграция приводит к разнообразным видам и весьма противоречивым социально-экономическим последствиям, связанных с изменениями конструкции хозяйственного строя страны, количественных и качественных характеристик человеческого потенциала и эффективности использования экономических ресурсов и результатов производства (рис. 1). Непосредственным выражением экономического эффекта внешней миграции для принимающей страны выступает дополнительно произведенная стоимость валового внутреннего продукта, а также возникающие при этом дополнительные доходы населения, предприятий и бюджетов всех уровней. Вместе с тем, следует принимать во внимание как расходы, которые появляются в связи с организацией выдачи разрешений, так и расходы по задержанию, содержанию и депортации нарушителей установленных правовых норм.

Пороговые значения динамических и структурных параметров потоков международных мигрантов определяются необходимостью обеспечения национальной безопасности, защиты национальных ценностей и интересов, территории, способа правления и институтов от внутренних и внешних угроз, поддержания процветания страны и роста благосостояния народа. Важнейшим индикатором, определяющим уровень национальной безопасности, выступает изменение человеческого потенциала под влиянием международной трудовой миграции.

**МЕЖДУНАРОДНАЯ ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ**

**Изменения хозяйственного строя**

**Изменение человеческого потенциала**

**Изменение эффективности использования экономических ресурсов и результатов функционирования экономики**

Социально-демографической структуры (рождаемость, смертность, естественный прирост, половозрастная структура, продолжительность жизни и т.д.)

Технико-экономической структуры (отраслевой, технологической)

Производительности и конкурентоспособности предприятий и отраслей, экономики регионов и страны (уровня отдачи, природных, трудовых, инвестиционных и финансовых ресурсов, занятости и безработицы, выработки ВВП на одного работающего и др. показателей)

Культурно-ценностной структуры

Социально-экономической структуры (уровень жизни, распределение доходов, образовательный и профессионально-квалификационный состав и т.д.)

Структуры власти и доступа к ресурсам

Культурно-деятельностной активности (культурно-ценностных ориентаций, трудовая и предпринимательская активность и т.д.)

Организационно-институциональной структуры (рынки, государственные регуляторы, деловые сети и т.д.)

Спроса и предложения на ресурсных, товарных и финансовых рынках, уровня цен, объема валового внутреннего продукта и валового регионального продукта

Пространственной структуры

Доходов и расходов населения, предприятий, региональных властей и государства

Рис. 1. Последствия международной трудовой миграции.

В настоящее время наблюдается резкая дифференциация уровня и структуры человеческого потенциала в различных странах, а также разнообразие типов его динамики. Контроль за динамикой и структурными характеристиками потока международных мигрантов призван не допускать ухудшение совокупного человеческого потенциала принимающего общества, способствовать его повышению и эффективному использованию. При этом требуется принимать во внимание изменение всех компонентов человеческого капитала, его социально-демографического, социально-экономического и культурно-деятельностного измерения. Кроме того, пространственные перемещения иностранной рабочей силы задают определенные ограничения масштабным преобразованиям.

Для превышения выгод международной трудовой миграции над издержками необходимо обеспечить, во-первых, повышение уровня совокупного человеческого потенциала, во-вторых, создать на основе хозяйственных реформ условия для его дальнейшего наращивания и эффективного использования.

В краткосрочном периоде влияние международной миграции на национальную экономику во многом зависит от ситуации на рынке труда, которая может быть трех типов: 1) трудодефицитной; 2) трудоизбыточной; 3) равновесной. Состояние рынка труда является важным индикатором наполнения иммиграционной емкости страны. Однако его значимость не следует абсолютизировать, так как рынок может подавать искаженные сигналы. Во-первых, в условиях превышения предложения рабочей силы над спросом на нее и значительного уровня безработицы в стране-реципиенте могут быть существенные резервы иммиграционной емкости, которые связаны с существованием структурной безработицы и свободных ниш на отдельных рынках труда, «провалов» рынка, вызванных, например, несовершенной конкуренцией, и «провалов» государства, обусловленных ошибками в его экономической и культурно-институциональной политике. Во-вторых, в условиях трудодефицитного рынка возможно отсутствие резервов иммиграционной емкости и даже ее переполнение при избыточном привлечении иностранных работников. В-третьих, в силу территориальных особенностей экономики ситуация, связанная с состоянием рынков труда и уровнем заполнения иммиграционной емкости регионов, может существенно отличаться от макроэкономической ситуации.

Сокращение дефицита трудовых ресурсов на основе привлечения иностранной рабочей силы в пределах иммиграционной емкости способно становиться важным фактором повышения производительности экономики и выпуска ВВП на одного занятого в долгосрочном периоде. Во-первых, привлечение высококвалифицированных кадров и предпринимателей, в том числе, инвесторов, за счет иммиграции напрямую приводит к повышению качества человеческого капитала (и увеличению инвестиций в случае инвестиционной иммиграции). Во-вторых, приток рабочей силы невысокой квалификации может сопровождаться улучшением структуры занятости в связи с появлением возможностей у местных работников заняться работой, соответствующей их уровню образования и профессиональной подготовки. В-третьих, привлечение международных мигрантов приводит к повышению профессиональной, территориальной и социально-экономической мобильности трудовых ресурсов.

Формы международной миграции

Формы международной миграции могут быть квалифицированны по различным признакам (рис.2).

Международная трудовая миграция является важнейшей составляющей международной миграции населения и характеризуется такими чертами, как добровольность, временность/возвратность и экономическая мотивация. Трудовым мигрантом является человек, которые перемещается в другую страну с целью найма на работу к иностранному физическому или юридическому лицу.

*МОТ выделяет несколько категорий мигрантов:*

1) сезонные рабочие-мигранты – люди, работающие в государстве, не являющемся их собственным государством, в течение некоторой части года, потому что работа, которую они выполняют, зависит от сезонных условий;

Рис. 2. Классификация международной миграции.

Международная миграция

Экономическая

Политическая

Общая

По причинам

Экономическая

Демографи-ческая

Социальная

Культурно-этническая

Экологическая

По продолжитель-ности (по фактору времени)

По пространст-венному направлению

По свободе принятия решений

По характеру экономичес-кой деятель-ности

По право-вому аспекту

Безвозвратная миграция

Постоянная (долгосрочная) миграция

Краткосрочная миграция

Сезонная миграция

Маятниковая миграция

Эпизодическая миграция

Межконтинен-тальная

Межгосударст-венная

Доброволь-ная

Вынужденная (вынужденные переселенцы, беженцы)

Трудовые мигранты

Легальная

Нелегаль-ная

Мигранты-предприни-матели и инвесторы

Мигранты-специалисты редких и свободных профессий

По сфере прояв-ления

Терри-ториальная

Отрас-левая

2) трудящиеся мигранты, связанные с реализацией проекта - трудящиеся мигранты, допущенные в государство трудоустройства на определенный период для работы исключительно по определенному проекту;

3) трудящиеся мигранты, работающие по контракту, который устанавливает ограничения по сроку занятости и по типу работы, выполняемой мигрантом;

4) временные трудящиеся мигранты – люди, допущенные в страну, не являющуюся их собственной страной, для выполнения в течение ограниченного срока определенной профессиональной деятельности. Они могут менять работодателей и возобновлять разрешение на работу без необходимости выезда из страны трудоустройства;

5) обосновавшиеся трудящиеся мигранты- трудящиеся мигранты, которым после пребывания в стране трудоустройства в течение нескольких лет предоставляется разрешение на проживание (вид на жительство) в этой стране с неопределенным сроком и разрешение на работу без особых ограничений. Обосновавшимся трудящимся мигрантам не требуется выезжать из страны трудоустройства, когда у них нет работы и им обычно предоставляется право воссоединения с членами семьи при выполнении некоторых условий;

6) высококвалифицированные трудящиеся мигранты - трудящиеся мигранты, которым, благодаря их квалификации, предоставляется режим благоприятствования при допуске в страну, не являющуюся их собственной страной, и на них распространяется меньше ограничений, касающихся сроков пребывания, перемены места работы и воссоединения семьи.

Развитые страны, занимающие доминирующие позиции в мировом производстве и торговле, являются лидерами по приему международных мигрантов. При увеличении численности населения в мире в целом за 1990-2000 гг. на 13,5%, его численность в развитых странах мира возросла на 27,9% (в том числе, в Северной Америке – на 48%, Австралии и Океании – на 22,8%, Европе – на 15,8%). Вместе с тем, произошло сокращение численности международных мигрантов в развивающихся странах на 2,6%, в том числе, Латинской Америке – на 15,0%, Азии – на 0,4% (табл. 1). За 1965-1999 гг. удельный вес мигрантов в населении стран Запада повысился с 4,9% до 8,8%. В 1965 г. около 90% международных мигрантов приходилось на 44 страны, в 1990 г. – на 55 стран.

влияние миграции рабочей силы на страны, импортирующие и экспортирующие рабочую силу.

Страны, принимающие рабочую силу, получают при этом 1 следующие преимущества:

— повышается конкурентоспособность производимых страной товаров вследствие уменьшения издержек производства, связанных с более низкой ценой иностранной рабочей силы;

— иностранные рабочие, предъявляя дополнительный спрос а товары и услуги, стимулируют рост производства и дополнительную занятость в стране пребывания;

— при импорте квалифицированной рабочей силы принимающая страна экономит на затратах на образование и професси-1альную подготовку;

— иностранные рабочие часто рассматриваются как определенный амортизатор в случае кризисов и безработицы. Они пор­ами могут быть уволены;

— иностранные работники не обеспечиваются пенсиями и г учитываются при реализации разного рода социальных программ.

Организация экономического сотрудничества и развития ЭСР утверждает, что иммигранты улучшают демографическую картину развитых стран, страдающих старением. Во Франции, Германии, Швеции 10% всех новорожденных появляется в семьях переселенцев. В Швейцарии — 24%, а в Люксембурге — почти 38%. Вместе с тем, хотя замедляется общий темп старения населения страны, на соотношение рождаемости смертности коренных жителей эта статистика не влияет никаким образом.

Нельзя не сказать и о некоторых отрицательных моментах, связанных с импортом рабочей силы. К ним следует отнести

возникновение элементов социальной напряженности в обществе (при занятии тех рабочих мест, на которые претендуют местные работники), межнациональная неприязнь и др.

Для стран, экспортирующих рабочую силу, в свою очередь, также имеется целый ряд преимуществ.

Основные из них следу­ющие.

1. Экспорт рабочей силы рассматривается как важный источ­ник поступления СКВ в страну.

По данным МВФ, средняя норма прибыли при экспорте това­ров составляет 20%, услуг — 50%, а от экспорта рабочей силы значительно выше. Так, бывшая Югославия в 80-е годы име­ла поступления от экспорта товаров и услуг ежегодно около 10 млрд. долл., фактическая прибыль от этого экспорта соста­вляла примерно 2,5 млрд. долл. От экспорта же рабочей силы только в виде переводов страна получала 3,5 млрд. долл., а по возвращении работников домой из-за рубежа еще столько же. В итоге, фактические поступления достигали 7 млрд. долл. Экс­порт рабочей силы являлся фактически главным источником ва­люты для Югославии.

Расчеты зарубежных специалистов показывают, что роль частных переводов особенно велика для стран со средним уров­нем развития. Для этих стран экспорт рабочей силы представля­ет значительный источник валютного дохода, в отдельные годы превышающий поступления по остальным видам внешнеэконо­мических связей.

За последние 15 лет экспорт рабочей силы наиболее сильное влияние оказывает на экономику Пакистана. Переводы из-за ру­бежа в эту страну от работающих за рубежом больше поступ­лений от экспорта товаров и услуг в 5 раз.

Поступления от экспорта рабочей силы в 90-е годы возраста­ют у развивающихся стран наиболее высокими темпами — 10% в год. Получая ежегодно значительные суммы от этого источника, многие развивающиеся государства стали специализиро­ваться на трудовых услугах, экспорт которых стал важнейшим источником валютных доходов. Так, например, для АРЕ экс­плуатация Суэцкого канала в конце 80-х годов давала прибыль 970 млн. долл. в год, туризм — 600 млн. долл., переводы эми­грантов — более 3 млрд. долл. В Йемене переводы эмигрантов в отдельные годы в 30 раз превышали поступления от экспор­та. По данным на начало 90-х годов, около 40 стран мира имели в своих поступлениях из-за рубежа не менее 100 млн. долл. от мигрантов, а 10 стран — более 1 млрд. долл. По данным МВФ, частные переводы, включаемые в доходную часть платежных балансов, на 90% состоят из поступлений от эмигрантов.

2. Экспорт рабочей силы означает уменьшение давления из­быточных трудовых ресурсов и, соответственно, социального на­пряжения в стране.

3. Бесплатное для страны-экспортера обучение рабочей си­лы новым профессиональным навыкам, знакомство с передовой организацией труда и др.

В то же время страны—экспортеры капитала сталкиваются и с некоторыми негативными явлениями. Главное — это «утечка умов», отток квалифицированных, инициативных кадров, столь необходимых национальной экономике. По оценкам ООН финансовые потери развивающихся стран в результате «утечки умов» за последние 30 лет превысили 60 млрд. долларов.

**Таблица 1**

**Численность международных мигрантов и их распределение по регионам мира**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1990 г. | | 2000 г. | | 2000 г. к 1990 г., в % |
| тыс. чел. | % | тыс. чел. | % |
| Мир в целом | 153 956 | 100,0 | 174 781 | 100,0 | 113,5 |
| Более развитые регионы мира | 81 424 | 52,9 | 105 119 | 60,1 | 127,9 |
| Менее развитые страны мира | 72 532 | 47,1 | 70 662 | 40,4 | 97,4 |
| Африка | 16 221 | 10,5 | 16 277 | 9,3 | 100,3 |
| Азия | 48 856 | 31,7 | 49 781 | 28,5 | 99,6 |
| Европа | 48 437 | 31,5 | 56 100 | 32,1 | 115,8 |
| Латинская Америка | 6 994 | 4,5 | 5 944 | 3,4 | 85 |
| Северная Америка | 27 597 | 17,9 | 40 844 | 23,4 | 148 |
| Австралия и Океания | 4 751 | 3,1 | 5 835 | 3,3 | 122,8 |

Важным фактором, определяющим изменение потоков международной миграции, является существенное увеличение масштабов и пространственных границ вынужденной миграции в результате формирования мощных очагов военно-политической напряженности, этнических конфликтов и экологических катастроф. В 1990-е гг. их число в Азии возросло в 1,5 раза, в Африке – в 4 раза, в Европе - в 10 раз. Европейские страны приняли в общей сложности около 5 млн. вынужденных мигрантов, с подобными масштабами вынужденных переселенцев они не сталкивались со времен второй мировой войны.

Демографический фактор

Например, в Германии отрицательный естественный прирост населения наблюдается уже более 30 лет, однако ее население последние 20 лет увеличивается благодаря притоку иммигрантов. В целом по ЕС иммиграционный прирост населения за 1990-е гг. достиг около 900 тыс. человек в год и составил около 70% общего прироста населения за этот период. На предстоящие 50 лет миграционный прирост населения ЕС должен быть около 950 тыс. человек за год, чтобы сохранить численность населения на уровне 2000 г.

США привлекают значительное число мигрантов из разных регионов мира. Демографическое положение США лучше, чем европейских странах, естественный прирост остается положительным, а рождаемость - более высокой, хотя не позволяет осуществлять простое замещение поколений. Вместе с тем, США выступает лидером по количеству принимаемых мигрантов, в 1990-е гг. они приняли такое же количество мигрантов, как и ЕС, а в расчете на 1 тыс. населения США привлекли в 1,7 раза больше, чем ЕС. Ожидается, что в долгосрочным периоде миграционный прирост США составит ежегодно примерно 900 тыс. человек. По прогнозам ООН развитым странам потребуется существенный приток иммигрантов для компенсации негативных демографических тенденций (табл. 2).

**Таблица 2**

**Прогноз ежегодной компенсаторной иммиграции на 2000-2050 гг., тыс. человек в расчете на 1 млн. жителей**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Страна | Экстраполяция тренда иммиграции предшествующих лет | Иммиграция, необходимая для удержания численности трудоспособного населения (15-64 лет) | Иммиграция, необходимая для сохранения соотношения численности лиц старше 65 лет и лиц 15-64 лет |
| ФРГ | 2,5 | 6,0 | 44,8 |
| Франция | 0,1 | 1,8 | 30,4 |
| Италия | 0,1 | 6,5 | 39,8 |
| США | 2,7 | 1,3 | 43,2 |
| Япония | 0 | 5,1 | 82,6 |
| Россия | 0,3 | 2,1 | 20,3 |

В настоящее время различные страны разными методами стремятся изменять в благоприятном направлении вектор демографических процессов, непосредственно оказывающих большое воздействие на возникновение новых факторов экономического роста.

В целом в 1990-е гг. в миграционной политике стран мира доминировала тенденция либерализации процессов перемещения международных мигрантов (табл. 3).

**Таблица 3**

**Позиция стран мира в отношении миграционной политики**

**в 1980-1990-е гг.**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1988 г. | | 1993 г. | | 1998 г. | |
| стран | % | стран | % | стран | % |
| **Политика в отношении иммиграции:** | **174** | **100,0** | **190** | **100,0** | **193** | **100,0** |
| - увеличить | 9 | 5,2 | 9 | 4,7 | 2 | 1,0 |
| - сохранить | 77 | 44,3 | 56 | 29,5 | 65 | 33,7 |
| - уменьшить | 60 | 34,5 | 62 | 32,6 | 45 | 23,3 |
| - воздействие не планируется | 28 | 16,1 | 63 | 33,2 | 81 | 42,0 |
| **Политика в отношении эмиграции:** | **174** | **100,0** | **190** | **100,0** | **193** | **100.0** |
| - увеличить | 6 | 3,4 | 7 | 3,7 | 9 | 4,7 |
| - сохранить | 71 | 40,8 | 47 | 24,7 | 27 | 14,0 |
| - уменьшить | 43 | 24,7 | 36 | 18,9 | 39 | 20,2 |
| - воздействие не планируется | 54 | 31,0 | 100 | 52,6 | 118 | 61,1 |

Вхождение России как равноправного рыночного партнера в мировое сообщество неизбежно связано, помимо других факто­ров, с таким многогранным процессом, как международная ми­грация населения.

Россия с запозданием включилась в международные процессы миграции населения. Импортируя рабочую силу (в 1995 г. число легально работающих в России превысило 200 тыс. человек), Россия лишь несколько лет назад открыла вопрос об экспорте своей рабочей силы.

С принятием «Закона о занятости» (1991 г.) всем гражданам России предоставлено юридическое право выезжать за рубеж на работу. Осуществить это право россиянин может либо в соот­ветствии с межправительственными соглашениями, используя специальные агентства, либо сам, найдя себе работу за грани­цей.

это обу­словлено слабым развитием служб трудоустройства российских граждан за рубежом, небольшими возможностями самостоятель­ного трудоустройства за границей и др.

Цифры реальной эмиграции рабочей силы свидетельствуют о следующем: в 1994 г. на работу за рубеж по индивидуальным трудовым контрактам Федеральной миграционной службы вы­ехало около 10 тыс. российских граждан. Какая-то часть выеха­ла за рубеж по «своим каналам». Все это обу­словлено слабым развитием служб трудоустройства российских граждан за рубежом, небольшими возможностями самостоятель­ного трудоустройства за границей и др.

Миграция из России и стран СНГ определяется следующими факторами:

во-первых, более высоким уровнем жизни в промышленно раз­витых странах и выгодными материальными условиями, пред­лагаемыми другими странами; во-вторых, численность выезжа­ющих будет ограничена емкостью рынков труда принимающих стран и в целом не высоким уровнем квалификации рабочей си­лы в Российской Федерации; в-третьих, непризнанием большин­ством стран мира дипломов о высшем образовании, языковым барьером. Поэтому выезжать будет высококвалифицированная и мобильная часть населения (см. табл. 2).

Таблица 2

Динамика внешней миграции в России в 90-е годы (тыс. чел.)\*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Направления миграци­онных потоков | Годы | | | | |
| 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 |
| Прибыло — всего  В т. ч. из стран:   * ближнего зарубежья   — дальнего зарубежья | 914,3  913,1  1,2 | 725,3  724,0  1,3 | 895,4  893,7  1,7 | 925,3  922,9  2,4 | 1149,7  1146,4  3,3 |
| Выбыло — всего  В т. ч. в страны:  — ближнего зарубежья  — дальнего зарубежья | 729,5  625,9  103,6 | 675,5  587,2  88,3 | 675,4  570,1  105,3 | 495,2  379,3  115,9 | 339,7  231,8  107,9 |
| Сальдо миграции  В т. ч. со странами:   * ближнего зарубежья   — дальнего зарубежья | 184,8  287,2  -102,4 | 49,8  136,8  -87,0 | 220,0  324,6  -103,6 | 430,1  543,6  -113,5 | 810,0  914,6  -104,6 |

Выход России и стран СНГ на международный рынок труда осложняется рядом факторов и, прежде всего, неблагоприятной конъюнкту­рой этого рынка в последние годы, а также противодействием стран—импортеров рабочей силы. Так, по прогнозам Германско­го федерального института занятости, в связи с созданием еди­ного внутреннего рынка ЕС страны этого блока будут неохотно привлекать работников из-за рубежа. Вероятно, 40% всех новых рабочих мест будет создано в Великобритании и Германии, из них около 25% в промышленности, 50% в оптовой и розничной торговле, транспорте, строительстве. По мнению большинства европейских экспертов, эти страны при отсутствии роста на­селения, скорее, предпочтут внедрять новые трудосберегающие технологии и активнее использовать труд женщин.

Вместе с тем, несмотря на определенные сложности в освое­нии нового международного рынка труда, Россия должна при­ложить максимум усилий для его освоения. Такой вывод опре­деляется расчетами российских экономистов, которые показыва­ют, что валютная эффективность экспорта рабочей силы в 5 раз больше, чем валютная эффективность товарного экспорта.

Для планомерного и эффективного освоения международного рынка рабочей силы нужна единая государственная концепция экспорта рабочей силы. По расчетам экономистов, для охвата 10% основных мировых рынков рабочей силы России потребу­ется около 10 лет. В перспективе Россия и страны СНГ могла бы держать за рубежом 1-1,5 млн. человек, получая ежегодно 10-20 млрд. долл.

Вместе с тем, структура иммиграционного потенциала стран ближнего зарубежья является очень неоднородной. Так, в предстоящий десятилетний период совокупная численность населения Белоруссии и Украины может уменьшиться, прежде всего, за счет сокращения населения Украины на 1,5-2 млн. человек (коэффициент естественной убыли населения Белоруссии составил 5,2 в 2004 г., а Украины - 7,0); при этом отставание душевого ВВП Белоруссии от России может составить около 5%, а Украины - 25%. Все это будет существенно ограничивать появление у них иммиграционного потенциала. Размер иммиграционного потока из государств СНГ и Балтии в Россию будет зависеть от численности проживающего в них русского и русскоязычного населения и от демографического потенциала бывших союзных республик, от иммиграционной привлекательности и емкости России, а также выбора ее иммиграционной политики.

Для более активного участия в глобальных миграционных потоках России необходимо повысить свою иммиграционную привлекательность, прежде всего, за счет роста уровня и качества жизни населения. За 1990-2000 гг. среднедушевой ВВП развивающихся стран относительно России увеличился с 22 до 45%. Прогнозы свидетельствуют о значительном изменении количественных и качественных показателей, характеризующих численность и уровень жизни населения государств, активно участвующих сегодня в миграционном обмене с Россией. России желательно максимально использовать миграционный потенциал ближнего зарубежья за счет активной иммиграционной политики. Однако к 2020 году для России этот миграционный потенциал может быть исчерпан. Население Средней Азии из-за ослабления культурного влияния России изменится. Миграция этого региона сможет компенсировать отрицательный естественный прирост населения России лишь примерно на треть.

# Современные центры притяжения рабочей силы

Двумя традиционными центрами притяжения рабочей силы являются *США и Западная Европа.*

Что касается США, то трудовые ресурсы этой страны исто­рически сложились за счет иммигрантов. В 50-е годы США ста­ли проводить политику привлечения высококвалифицированных кадров, которая осуществляется до сего времени. В настоящее время США по-прежнему являются местом притяжения рабочей силы. Довольно активно привлекаются низко- и полу квалифици­рованные работники (особенно из Мексики), которые сейчас со­ставляют преобладающую группу иммигрантов в США. По мне­нию некоторых российских экономистов, поскольку иммиграция в эту страну носит ассимиляционный характер, то этот центр является неперспективным для трудовой миграции.

Другой традиционный центр притяжения рабочей силы — это Западная Европа. В ЕС насчитывается 13 млн. мигрантов и членов их семей.

В 80-е годы произошла некоторая перестройка в структуре занятости иностранных рабочих. Однако приток в страны ЕС практически не замедлился.

Возникновение в 60-70-е годы новых центров развития капи­тализма, т. н. «периферийного капитализма», привело к форми­рованию новых центров притяжения рабочей силы.

К числу таких центров относятся *нефтедобывающие страны Ближнего Востока, —* Объединенные Арабские Эмираты, Катар, Кувейт и др. Например, в середине 90-х годов только в Са­удовской Аравии насчитывалось около 4 млн. трудовых мигран­тов со всего света, занятых в различных сферах производства, экономической и социальной жизни этого богатейшего нефтедо­бывающего государства мира.

Все большее число мигрантов направляются в этот регион из Южной и Юго-Восточной Азии, а также некоторых арабских стран. Главным экспортером рабочей силы в этом регионе стал Египет. Ряд арабских стран являются одновременно экспорте­ром и импортером рабочей силы. К их числу относятся Йемен, Ирак, Ливия.

Важным центром притяжения рабочей силы остается *Ав­стралия.* В стране используется до 200 тыс. иностранных ра­ботников. Как и США, Австралия нацелена на ассимиляцию им­мигрантов.

Одним из мировых центров притяжения рабочей силы стано­вится *Южная Африка.* Южно-Африканская Республика еще со второй половины 50-х годов встала на путь использования «лиш­ней» рабочей силы из других африканских стран. Проникнове­ние международных корпораций в Южную Африку и Намибию в 70-е годы сделало миграцию африканских рабочих достаточно устойчивой. В последние годы Южная Африка привлекает ра­ботников из других частей света.

Набирающим обороты центром привлечения рабочей силы становятся *страны Азиатско-Тихоокеанского региона,* прежде всего азиатские «новые индустриальные страны». Так, по дан­ным тайваньской печати, этому островному государству в сере­дине 90-х годов требовалось 100 тыс. рабочих и 20 тыс. инже­нерно-технических работников.

В 60-е годы стал формироваться международный центр при­тяжения рабочей силы в *Латинской Америке,* где рабочих из других стран принимают в основном Аргентина и Венесуэла. Наиболее распространенная форма — сезонная сельская мигра­ция. В эти страны прибывают рабочие из других стран Латин­ской Америки, а также из азиатских и некоторых африканских стран.

Российская модель рыночных трансформаций на рубеже ХХ-ХХI вв. способствовала формированию хозяйственного уклада, основанного на широком использовании труда мигрантов. За 1995-2004 гг. численность ЭАН в России увеличилась на 2,8%, занятых в экономике – на 4,7%, а количество граждан стран СНГ, работающих в России и составляющих около 60% от всего количества работающих официально иностранных граждан - на 65,1% (табл. 5).

**Таблица 5**

**Численность граждан стран СНГ, работавших в России**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Страны | Тыс. человек | | | | | % от общей численности | | | | |
| 1995 | 2000 | 2002 | 2003 | 2004 | 1995 | 2000 | 2002 | 2003 | 2004 |
| Всего, в том числе | 134,4 | 106,4 | 204,6 | 180,5 | 221,9 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Азербайджан | 1,3 | 3,3 | 15,0 | 6,0 | 9,8 | 1,0 | 3,1 | 7,3 | 3,3 | 4,4 |
| Армения | 6,1 | 5,5 | 12,6 | 10,0 | 17,0 | 4,5 | 5,2 | 6,2 | 5,6 | 7,7 |
| Беларусь | 11,1 | 0,0 | 15,1 | … | … | 8,3 | 0,0 | 7,4 | … | … |
| Грузия | 7,0 | 5,2 | 6,8 | 3,2 | 3,8 | 5,2 | 4,9 | 3,3 | 1,8 | 1,7 |
| Казахстан | 2,1 | 2,9 | 7,6 | 4,0 | 4,3 | 1,6 | 2,7 | 3,7 | 2,2 | 1,9 |
| Киргизия | 0,7 | 0,9 | 6,4 | 4,8 | 8,0 | 0,5 | 0,8 | 3,1 | 2,7 | 3,6 |
| Молдова | 6,7 | 11,9 | 40,7 | 21,5 | 22,7 | 5,0 | 11,2 | 19,9 | 11,9 | 10,2 |
| Таджикистан | 1,5 | 6,2 | 16,8 | 13,6 | 23,3 | 1,1 | 5,8 | 8,2 | 7,5 | 10,5 |
| Туркмения | 0,1 | 0,2 | 7,0 | 0,2 | 0.3 | 0,1 | 0,2 | 3,4 | 0,1 | 0,1 |
| Узбекистан | 3,6 | 6,1 | 15,5 | 14,6 | 24,1 | 2,6 | 5,7 | 7,6 | 8,1 | 10,9 |
| Украина | 94,2 | 64,1 | 61,0 | 102,6 | 108,6 | 70,1 | 60,3 | 29,8 | 56,8 | 49,0 |

В промышленности России занято около 12% от всех иностранных граждан, привлекаемых в экономику страны, лесном хозяйстве – примерно 14%, строительстве – около 18%, транспорте и связи – 16%, торговле и общественном питании – 10%, сельском хозяйстве – 4%. Формирование в экономике страны миграционных ниш занятости вызывает неоднозначную реакцию принимающего общества.

Сложившиеся масштабы использования в стране трудящихся-мигрантов обусловлены, во-первых, заинтересованностью работодателей и местных органов власти в их притоке; во-вторых, хотя трудовые мигранты и выполняют не престижную и низкооплачиваемую работу, однако работодатели нередко устанавливают заниженный уровень ставок заработной платы, что приводит к появлению искусственных, виртуальных ниш дефицита рабочих мест, которые не желают занимать местные работники и, в связи с этим, привлекается иностранная рабочая сила.

Важнейшей отличительной особенностью развития российской экономики в долгосрочном периоде является высокая зависимость возможностей получения научно-технической, технологической и природно-территориальной ренты в условиях сокращения численности трудоспособного населения от привлечения в страну иммиграционных ресурсов. Технологическая многоукладность российской экономики и огромное разнообразие ее ресурсно-территориального потенциала приводит к формированию сложной взаимосвязи между качеством человеческих ресурсов и производительностью национального труда, поскольку последняя в значительной степени зависит от территориального распределения трудовых ресурсов и их численности, что, в свою очередь, во многом определяет возможности использования научно-производственного и природно-территориального потенциала страны. Природно-территориальные и технологические различия условий хозяйствования в России приводят к тому, что сокращение дефицита трудовых ресурсов на основе привлечения иностранной рабочей силы в пределах иммиграционной емкости способно становиться важным фактором повышения производительности экономики и выпуска ВВП на одного занятого. Даже вовлечение работников с невысокой квалификацией может привести в российских условиях к благоприятным изменениям в структуре занятости. В работе выделяются долговременные факторы, которые приводят к повышению выработки ВВП на одного работающего при вовлечении в российскую экономику трудовых иммигрантов за счет производства добавочной научно-технической, технологической и природно-территориальной ренты - энергетической, сельскохозяйственной, транспортной и т.д. (рис. 3).

Соблюдение требований геополитической, социально-экономической безопасности предполагает переход к управлению миграционными потоками с учетом особенностей пространственного развития страны. При этом потоки международных мигрантов должны направляться в регионы, в которых они не вызывают критические социокультурные изменения; спрос на рабочую силу превышает предложение и имеются вакансии рабочих мест; миграционный приток способствует росту производительности экономики регионов в результате повышения качества человеческого капитала, улучшения его структуры и активизация инновационных процессов.

Российские регионы отличаются по степени инновационной активности и инвестиционной привлекательности, по уровню и масштабам индустриального развития, по обеспеченности природно-сырьевыми ресурсами и их роли в развитии экономики, по геополитическому положению и т.д. С точки зрения потребности привлечения миграционных потоков в стране имеются различные типы территорий – мегаполисы; промышленно-производственные, технико-внедренческие и туристко-рекреационные особые экономические зоны; территории различные по уровню и масштабам индустриального развития; сырьевые территории; приграничные территории; инвестиционно-привлекательные территории и т.д. Следует осуществлять селективную миграционную политику с учетом геополитических, культурно-исторических, природно-географических, производственно-технологических и других особенностей регионов.

Сложившаяся миграционная привлекательность регионов способствует возрастанию неравномерности пространственного распределения населения, усиливая территориальные диспропорции в размещении человеческого и природно-ресурсного потенциалов. Такая направленность потоков населения создает значительные социально-экономические и геополитические угрозы. Восточные и северные регионы в долгосрочной перспективе будут нуждаться в притоке рабочей силы, источником которой могут быть страны ближнего и дальнего зарубежья (табл. 6).

По среднему варианту прогноза Росстата предполагается формирование общего сальдо внешней миграции за 2005-2025 гг. в размере 6,1 млн. человек, или 305 тыс. человек в год. За данный период сальдо миграции

**Таблица 6**

**ПРИТОК ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ**

(в пределах иммиграционной емкости страны)

Изменение количественных и качественных характеристик человеческого потенциала

Рост трудовых ресурсов, улучшение половозрастной структуры и снижение демографической нагрузки на трудо-способное население и расширение финансовых возможностей для модер-низации экономики

Улучшение качества трудовых ресурсов за счет расширение возмож-ностей для местных жителей перехода на рынок квалифицированной рабочей силы

Устранение дефицита рабочей силы, необходимой для выполнения неква-лифицированной, непривлекательной и низкооплачиваемой работы

Увеличение ресурсов рабочей силы, которая может быть использована для развития сравнительных преимуществ экономики, связанных с получением природной (энергетической, сельскохозяйственной и т.д.) и транспортно-географической ренты

Улучшение качества трудовых ресурсов за счет трансферта знаний и опыта хозяйствования и развития сравни-тельных преимуществ системы образо-вания и подготовки, переподготовки и повышения квалификации

Повышение территориальной и образовательно-профессиональной мобильности рабочей силы

Рост инновационной активности работающих

Увеличение притока квалифицированных и высококвалифицированных работников в связи с ростом иммиграционной привлекательности страны и ее территории

Изменение институционально-экономи-ческих условий развития страны

Улучшение качества пространственной институциональной структуры экономики, устранение демографо - ресурсных барьеров и появление эффектов кластеризации

Формирование конкурентных рынков рабочей силы

Снижение издержек производства, рост инвестиционных ресурсов и конкурентоспособности экономики

Активизация внешнеэкономической деятельности, укрепление позиций страны на товарных и финансовых рынках, рост иностранных инвестиций и сокращение оттока капитала за границу, улучшение структуры экономики

Экономия от роста масштабов производства в связи с расширением возможностей поставок продукции на внутренний и внешний рынки

Рис. 3. Факторы, обусловливающие формирования позитивного эффекта от притока иностранной рабочей силы в российскую экономику

**Сальдо миграции населения Российской Федерации по федеральным округам, тыс. человек**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Федеральные округа | 2001 г. | 2002 г. | 2003 г. | 2004 г. | Прогноз Росстата | | | | |
| 2005 г. | 2010 г. | 2015 г. | 2020 г. | 2025 г. |
| Российская Федерация, в том числе | 81,8 | 87,3 | 43,9 | 41,3 | 111,0 | 186,1 | 300,6 | 417,8 | 415,1 |
| Центральный | 111,2 | 123,5 | 119,0 | 110,6 | 136,7 | 199,3 | 288,9 | 344,6 | 332,8 |
| Северо-Западный | 11,1 | 11,1 | 4,5 | 8,7 | 13,0 | 8,2 | 19,7 | 27,6 | 31,7 |
| Южный | 9,1 | 8,3 | 0,8 | -6,2 | 10,0 | 23,8 | 22,6 | 23,1 | 20,0 |
| Приволжский | 6,8 | 2,8 | -10,0 | -15,6 | -2,5 | 12,9 | 19,0 | 42,9 | 38,9 |
| Уральский | 11,5 | 3,0 | -3,8 | -3,4 | 4,1 | 8,9 | 10,0 | 11,0 | 10,0 |
| Сибирский | -35,7 | -33,6 | -41,6 | -30,3 | -27,3 | -37,3 | -34,5 | -20,7 | -17,9 |
| Дальневосточный | -32,2 | -27,8 | -25,0 | -22,6 | -23,0 | -29,7 | -25,1 | -10,7 | -0,4 |

населения в трудоспособном возрасте составит около 60% от общего сальдо внешних мигрантов. Неравномерность сокращения трудовых ресурсов из-за естественной убыли населения в прогнозируемом периоде (наибольшее их сокращение ожидается в 2011-2015 гг.) требует регулирования потоков внешней миграции таким образом, чтобы они позволяли компенсировать убыль населения в рабочих возрастах.

Регионы к востоку от Урала - Сибири и Дальнего Востока – являются стратегическим резервом выживаемости России и развития сравнительных преимуществ ее экономики. Вместе с тем, активное включение России в мировые хозяйственные связи и неспособность эффективно управлять этим резервом в период экономического спада в 1990-х гг. стимулировали укрепление за рубежом позиций тех, кто считает, что ресурсы Сибири и Дальнего Востока – это достояние не только России, но и всего мирового сообщества. Многие страны Запада и Востока заинтересованы в совместном освоении этих ресурсов, при этом они не исключают возможностей воспользоваться ими лишь в своих интересах в случае усиления дезинтегрированных процессов в России. Ресурсы Сибири и Дальнего Востока являются уникальным потенциалом развития всего мира, который по своему значению превосходит освоение территорий запада США, Канады и Австралии. Как свидетельствует практика, радикально-либеральная стратегия экономического развития не только не эффективна для страны с обширной территорией, но и крайне опасна.

Россия нуждается в привлечении мигрантов, испытывая мощный демографический напор перенаселенных соседних стран. При этом важно реально оценивать объективные границы её миграционной емкости. Потенциал иммиграционной емкости принимающей страны всегда ограничен. Это обусловлено размерами ресурсного потенциала, на основе которого осуществляется социально-экономическое развитие данной страны, а также предельно приемлемыми изменениями параметров социально-экономического строя страны и её человеческого потенциала, которые складываются под влиянием динамических и структурных характеристик международных миграционных потоков.

Выработка адекватного стратегического ответа России на вызовы ХХI века должна обеспечивать укрепление ее позиций в мировой экономике на основе формирования научно-технической, технологической, природной и транзитной ренты. Для России ситуация во многом осложняется тем, что многие ее потенциальные конкурентные преимущества, связанные с наличием огромной и богатой разнообразными природными ресурсами территории, не могут быть реализованы при дефиците человеческих ресурсов. Это усиливает одновременно потребность России в трудовых ресурсах и ее миграционную привлекательность в условиях нарастающего демографического давления со стороны перенаселенных стран ближнего и дальнего зарубежья.

Низкая интенсивность внутрироссийской миграции (около 1,5% населения ежегодно изменяет место жительства внутри страны) ограничивает осуществление позитивных изменений в численности и структуре трудовых ресурсов территорий. Она способствует формированию критического уровня безработицы в депрессивных регионах, углубляя социально-экономические проблемы. Рост миграционной активности будет позитивно влиять не только на использование человеческого капитала нации, но и на формирование внешних потоков мигрантов, качественного и количественного их состава в связи с ростом конкурентоспособности наемных работников. Увеличению миграционной активности будут способствовать формирование поляризованной его модели, что приведет к изменению миграционной привлекательности регионов, ускорению структурных сдвигов на территории страны, активизации процесса перераспределения трудовых ресурсов между отраслями и регионами, повышению доходов населения и снижению безработицы. Важную роль при этом будет иметь реализация организационно-экономических мер, которые призваны способствовать развитию рынка жилья, распространению достоверной информации об условиях жизни и труда в регионах, устранению препятствий, обусловленных высокими расходами при переезде в другую местность и др.

Необходима также реализация дифференцированного подхода к освоению территорий и развитию территориально-институциональных структур. В южной части Сибири и Дальнего Востока, где имеются условия благоприятные для постоянного проживания людей, потребуется направление ресурсов на модернизацию всего комплекса объектов производственного и социального назначения. Для районов Крайнего Севера возникает необходимость их обустройства с учетом проживания работников на основе их периодической смены (вахтовых миграций). Потребуется реализация эффективных мер по радикальному обновлению производственного аппарата, позволяющих за счет использования трудосберегающих технологий, адекватных природно-ресурсной базе институционально-организационных форм и структурных изменений в занятости, значительно повысить производительность экономики регионов. Для республик Северного Кавказа важным будет являться уменьшение безработицы и расширение занятости, что потребует дополнительных инвестиций на создание рабочих мест, прежде всего, в те сектора экономики, которые позволяют использовать природно-территориальную ренту, обусловленную благоприятными природно-климатическими и географическими условиями (туристические и лечебно-оздоровительные услуги, строительство объектов сферы обслуживания и т.д.).

Для успешного ответа демографическим вызовам российскому обществу необходимо соединить институционально-технологические изменения в пространственном развитии страны двух типов, которые позволяют реализовать её социально-экономические преимущества при эффективном использовании возможностей осуществления благоприятных качественных и количественных изменений в человеческом потенциале, на основе радикального улучшения динамических и структурных параметров процесса воспроизводства населения страны и движения международных мигрантов.

Нелегальные работники

Пространство трудовых взаимодействий работников и работодателей в России является институционально во многом деструктивным и конфликтогенным. Ключевым фактором является то обстоятельство, что подавляющее большинство трудовых мигрантов живут и трудятся вне правового поля. Лишь 10-15% из них пребывают и работают в России на законных основаниях и работодателями оформляются все необходимые документы. Большинство мигрантов работают на условиях устных договоренностей без официального оформления. Нелегальная занятость иностранных граждан осуществляется на следующих формах: трудовая деятельность без оформления необходимых разрешений и подтверждений на право трудовой деятельности по найму (кроме законодательно установленных случаев); трудовая деятельность, осуществляемая не в соответствии с полученным разрешением и подтверждением или просроченным или поддельным разрешением; предпринимательская и индивидуальная трудовая деятельность без оформления разрешений, лицензий и надлежащей регистрации в государственных органах (налоговых, социального обеспечения и т.д.); криминальные виды деятельности.

Трудящийся мигрант может оказаться наемным работником как на законном основании, так и на незаконном. В связи с этим, при анализе международной трудовой миграции важно учитывать наличие большой группы лиц, которые формально переместились в другую страну не с целью найма на работу и не являются трудящимися мигрантами, но могут стать наемными работниками в стране пребывания (к иммигрантам обычно относятся лица, которые проживают постоянно (не менее 1 года) на территории данной страны и родились в другой стране; в данном случае критерий гражданства во внимание не принимается, так как оно может быть приобретено в любое время) . К ним относятся – иностранные стажеры, туристы, иностранные студенты и беженцы. Наиболее актуальная проблема, которая может возникнуть в области импорта рабочей силы из стран ближнего зарубежья, связана с волной нелегальных трудящихся-иммигрантов, которую трудно решить из-за «прозрачности» российских границ со странами СНГ и либерального иммигра­ционного законодательства. По данным Минтруда России, доля легальной иностранной рабочей силы в 1994 г. в общей массе иностранцев, работающих на российских объектах, не превы­шала 8%. Экстраполируя эти цифры на все народное хозяйство, можно прийти к заключению, что в середине 90-х годов Россия имела около 2 млн. иммигрантов-нелегалов.

Помимо миграции рабочей силы существует проблема бе­женцев и вынужденных переселенцев. По оценкам экспертов ООН, 7 млн. человек в республиках бывшего СССР покинули, а последние 4 года (с 1991 г.) места своего постоянного проживания. В России, по различным оценкам, находится от 500 до 00 тыс. беженцев из дальнего зарубежья. Многие из них находятся на территории России незаконно, а количество беженцев вынужденных переселенцев из стран СНГ, по оценкам специалистов, достигает 5 млн. человек. В странах СНГ проживает коло 25 млн. русских. При неблагоприятной экономической и политической конъюнктуре в этих странах многие из них также могут оказаться в числе мигрантов.

Сложность анализа международной миграции в значительной степени состоит в высокой эластичности составляющих ее видов и форм. Мигранты могут менять свой статус в связи с меняющимися условиями жизни мигрантов, социально-экономическими и политическими изменениями в странах въезда и выезда и т.д.

Международные миграционные потоки складываются под влиянием разнообразных причин, основными среди которых являются социально-экономические - перемещения в поисках работы, получение образования, в связи с замужеством и т.п. Существенную значимость также приобрели политические, национальные, религиозные, военные, экономические и другие причины. Миграционные потоки формируются в условиях изменения численности населения планеты. Так, за 1900-2000 гг. эта численность увеличилась с 1,6 млрд. человек до 6 млрд. человек и по расчетам экспертов ООН к 2050 г. она достигнет 9 млрд. человек. Глубокие изменения, происходящие в мире и связанные с формированием в ведущих странах мира постиндустриального общества, осуществлением либеральных реформ и демократических изменений в бывших социалистических и развивающихся странах, обусловили возникновение качественно нового этапа в развитии международных процессов миграции.

Важным институтом, сложившимся за годы рыночных реформ и определяющим специфику структурирования и трансформации российского общества, является институт нелегальных социальных рынков. Усиливающее давление нелегальной миграции, являющееся одной из основных особенностей современного международного обмена мигрантами, приводит к расширению «теневых» процессов в различных сферах российского общества, вызывая целый ряд весьма болезненных социально-политических и экономических последствий. Противодействие нелегальной миграции, минимизация и предупреждение ее негативных последствий требует всестороннего исследования этого явления, подкрепленного информацией о его важнейших характеристиках и динамике. Однако, несмотря на рост масштабов нелегальной миграции, она считается слабо изученной, нет четкого понимания роли латентной иммиграции в экономике и ее влияния на рынок труда и систему занятости населения.

Незаконными мигрантами в России являются лица, въехавшие на ее территорию из других стран и при этом нарушившие правила въезда, либо правила пребывания в стране. Среди нелегальных иммигрантов можно выделить следующие группы: иностранные граждане, попадающие на территорию России нелегально (минуя паспортный и иммиграционный контроль, по недействительным документам); иностранцы, пребывающие в Россию легально, но с иной целью, нежели указана при их оформлении; иностранные граждане и лица без гражданства, прибывшие в Россию в поисках убежища и не получившие статус беженца; транзитные мигранты с просроченными визами; иностранные граждане, обучавшиеся ранее в учебных заведениях России и после завершения учебы не пожелавшие вернуться на родину; иностранные граждане, не прошедшие на российской территории в установленные законодательством сроки регистрацию по месту жительства или пребывания; иностранные граждане, работающие с нарушением установленных российским законодательством правил занятости.

Экспертные оценки количества нелегальных мигрантов варьируются в диапазоне 0,5-10% от общей численности населения страны. Существенная разница в оценках свидетельствует о сложности количественного определения явления, которое по своей природе носит скрытый характер. При изучении процессов нелегальной миграции возникают существенные затруднения, поскольку нелегальные мигранты обычно стремятся избежать любых форм, связанных с учетом их пребывания, перемещением и хозяйственной деятельностью. При этом исследователи сходятся в том, что официальная статистика притока иностранных граждан в Россию лишь в незначительной степени отражает реальную картину из-за огромных масштабов нелегальной миграции, которая осуществляется в скрытой, не регистрируемой форме (табл. 4). Наиболее вероятной представляется оценка общей численности нелегальных мигрантов в России в 4-5 млн. человек.

**Таблица 4**

**Характеристики незаконной миграции в России, тыс. человек**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **1998** | **1999** | **2000** |
| Лица, незаконно пребывающие в стране | 750-1000 | 750-1000 | 1300-1500 |
| Лица, не пропущенные через государственную границу | 37,423 | 41,547 | Более 75,5 |
| Лица, задержанные на границе | 4,577  2,649 / 1,928 | 4,300  2,282 / 2,018 | 6,801  3,997 / 2,804 |
| Лица, задержанные за незаконное пребывание в стране | Нет данных | | 150,000 |
| Депортированные лица | 24,900 / 4,000 | 24,300 / 3,400 | 21,100 / 2,700 |

Значительное преобладание в трудовой миграции нелегальной составляющей во многом обусловливается своеобразием сложившейся модели социально-экономической трансформации, способствующей формированию в российской экономике обширного теневого сектора, в котором производится примерно четверть ВВП и занято 20-30% от общего числа работающих (по оценкам Госкомстата, по экспертным оценкам – в 1,5 – 2 раза больше). Незаконные мигранты в большей степени заняты в тех отраслях национальной экономики, в которых значительна доля теневого сегмента. Важным фактором, способствующим росту масштабов потока нелегальных мигрантов, является сложившиеся недостатки в законодательной базе и практике, регламентирующей и контролирующей движение данного потока.

В последние годы обозначилась линия ужесточения мер воздействия на работодателей с целью побудить их к выстраиванию трудовых отношений с мигрантами на правовой основе. В конце 2004 г. Госдумой РФ в этих целях были приняты поправки к Кодексу РФ об административных правонарушениях. Однако кроме ужесточения санкций необходимо осуществлять дебюрократизацию процедуры приглашения и использования трудящихся мигрантов.

Нелегальная миграция не только способствует росту теневой экономики, но и стимулирует широкое распространение произвола работодателей, использование принудительного труда иммигрантов и игнорирования работодателями широкого комплекса трудовых прав. Средняя продолжительность рабочего времени у них составляет 10 часов при 6-7 дневной рабочей неделе. Многие работники трудятся по 12-14 часов без выходных в неблагоприятных условиях труда опасных для жизни и здоровья; закономерным следствием такого труда является высокий уровень заболеваемости и производственного травматизма. Почти все иностранные работники сталкивались с нарушением основных прав работников; широко распространены различные формы их эксплуатации – от принуждения к работе в неблагоприятных условиях и обмана при расчетах до ограничения свободы передвижения и телесных наказаний. Трудящиеся мигранты фактически беззащитны и перед злоупотреблением работников административных структур и правоохранительных органов.

Усиление несоответствия между численностью населения России и размером ее природно-ресурсного потенциала является важнейшей стратегической угрозой. Демографический потенциал Сибири и Дальнего Востока недостаточен для освоения расположенных здесь природных богатств и создания развитой системы расселения, он убывает быстрее, чем население всей страны, а демографический потенциал соседних государств явно избыточен. По сравнению с большинством стран мира Россия занимает громадную территорию, на которой сосредоточены значительные и весьма разнообразные природные ресурсы.

Рост стихийных потоков мигрантов в 1990-е годы требовал осуществления активных мер в сфере миграционной политики. Образованная в 1992 г. Федеральная миграционная служба (ФМС), должна была играть важную роль в разрешении возникающих многочисленных проблем. Она акцентировала внимание в своей деятельности на вопросах беженцев и переселенцев из «горячих точек» и зон этнических конфликтов. В 2001 г. связи с упразднением ФМС вопросы осуществления миграционной политики перешли Министерству по делам Федерации, национальной политики. В конце 2001 г. данное министерство было ликвидировано, и функции регулирования миграционных процессов были переданы в компетенцию Министерства внутренних дел России, важнейшей целью его деятельности в миграционной сфере стало решение проблем обеспечения безопасности Российского государства на основе борьбы с нелегальной миграцией.

Существующая структура и качественный состав миграционных потоков пока не отвечают стратегическим государственным потребностям. Включение России в глобальную сеть потоков международной миграции, превращение ее в страну перемещения нелегальных мигрантов, резко усиливает значимость разработки и реализации мер, направленных на пересечение их незаконной деятельности. Процессы миграции требуют выработки адекватного законодательного регулирования в области государственной миграционной политики. В последние годы получило определенное развитие законодательство, связанное с решением этих вопросов; улучшилась нормативная база в области миграции, связанная с введением иммиграционных карт, правил расходования средств федерального бюджета на мероприятия по депортации иностранных граждан; порядка предоставления иностранным гражданам разрешений на работу и временное проживание; предоставления гарантий материального, медицинского и жилищного обеспечения и др.

В настоящее время при выборе методов регулирования миграционных процессов предлагается использовать различные концептуальные подходы. Так, в рамках концепции административно-правового регулирования обращается внимание на важность вмешательства государства в процесс миграции на основе сочетания внутригосударственных административно-правовых мер и международных правовых актов и соглашений. Альтернативная концепция невмешательства исходит из того, что государственное регулирование иммиграции и эмиграции квалифицированных кадров несовместимо с правом человека на свободу перемещения. Наконец, в концепции активного регулирования международной миграции предлагается поэтапно решать проблемы с помощью социально-экономических и административно-правовых мер, исходя из условий и перспектив развития страны при соблюдении интересов личности и норм международного права.

Зарубежная и отечественная практика говорит о том, что миграционная политика должна быть, прежде всего, реализована на государственном уровне и нацелена на то, чтобы воздействовать на динамику человеческого потенциала, направление миграции населения и интеграцию трудовых мигрантов с учетом интересов пространственного развития страны. При этом миграционная политика может выступать в различных формах: выполнять конъюнктурно-корректирующую роль, являясь инструментом текущей социально-экономической политики, и стратегически значимую роль, когда увязывается с разработкой долгосрочных проблем пространственного развития экономики и изменения объема и качественных характеристик движения населения.

С помощью миграционной политики можно регулировать численность и состав населения отдельных территорий не только непосредственно - через направление некоторого количества трудовых ресурсов в регион, но и косвенно - за счет создания благоприятных условий для воспроизводства населения и повышения их миграционной привлекательности. Для современных условий приемлемыми и практически значимыми являются методы косвенного воздействия на процесс трудовой миграции населения, к ним можно отнести: создание благоприятной для трудовой, предпринимательской и инвестиционной деятельности среды, материальных и моральных стимулов и льгот, предоставление кредитов и ссуд в трудонедефицитных регионах, создание лучших культурно-бытовых и социальных условий и т.д.

С учетом социально-экономической ситуации для регулирования миграционных потоков могут быть использованы различные экономические, административные и социально-психологические методы. Экономические методы предполагают воздействие на хозяйственную конъюнктуру (оплату труда, стоимость потребительской корзины, и т.д.), применение штрафных санкций за нарушение установленного миграционного порядка. Административные методы обеспечивают соблюдение паспортного режима, порядка регистрации, привлечения и использования иностранной рабочей силы, других норм и правил, а также административную ответственность за нарушение действующих нормативных актов. Социально-психологические методы воздействуют на систему предпочтений и ценностных ориентаций людей, формирующих их миграционное поведение.

Государственные меры по регулированию иммиграции в развитых странах включают: законодательство о юридическом, политическом и профессиональном статусе иммигрантов, институциональные службы по иммиграции рабочей силы и межгосударственные соглашения по иммиграции рабочей силы. Мероприятия, регулирующие иммиграцию, прагматичны, они с учетом развития ситуации на рынке рабочей силы устанавливают профессиональную, квалификационную, половозрастную структуру трудовой иммиграции и продолжительность пребывания в стране. Практически все страны регулируют потоки международных мигрантов, применяя сложную систему административных, организационно-правовых и экономических мер (рис. 4). Трудовые мигранты по своему составу

неоднородны. Протекционистские меры принимающих стран обычно распространяются на их отдельные категории.

В настоящее время возникла настоятельная потребность повышения эффективности управления миграционными процессами и сокращения нелегальных иммигрантов, существенного возрастания уровня конституционно-правовых гарантий прав соотечественников и других категорий иностранцев, желающих трудиться и жить в России; устранения излишних административных барьеров для специалистов, в притоке которых нуждается наша страна; для въезда криминальных элементов в Россию необходимо поставить надежные препятствия. Для нормализации миграционных процессов имеет значение принятие закона «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации», а также внесение изменений в некоторые положения действующего Закона «О правовом положении иностранных, граждан в РФ», а также поправки, в соответствии с которыми должны быть признаны утратившими силу отдельные положения Федерального закона «О внесении изменений в некоторые законодательные акты РФ».

При этом целесообразным является установление уведомительного характера миграционного учета. Разрешительный порядок регистрации по официальному месту жительства и учет по месту пребывания возможен только в закрытых административно-территориальных образования, в зонах экологического бедствия и в ряде иных особых случаев. Для различных категорий иностранных граждан и лиц без гражданства важно использовать

Государственное регулирование импорта ИРС

Организационно-институциональное обеспечение

специализированные государственные институты

процедурные нормы взаимодействия мигранта, работодателя и уполномоченных государственных органов

международные соглашения:

- двусторонние

- многосторонние

Временные ограничения

Секторальные (профессионально-отраслевые) приоритеты и ограничения

явные

косвенные

Национально-географические приоритеты

«Скрытые» регуляторы (ограничения)

Нормативно-правовые регуляторы

Качественные требования к ИРС

Прямое квотирование

дифферен-цированное

единое

доля ИРС в общей численности

соотношение между иностранными и местными кадрами на предприятии

Косвенное регулирование на основе экономических критериев

финансовые нормативы дохода фирмы (юр.лица)

физические лица:

- инвесторы;

- другие категории;

- обычные трудовые мигранты

Система санкций:

- незаконных мигрантов;

- нелегальных посредников;

- работодателей.

Административные меры:

- пресечение нелегального въезда;

- репатриация трудовых мигрантов.

Рис. 4. Государственное регулирование импорта иностранной рабочей силы (ИРС)

места

гибкие модели миграционного учета, в частности, их регистрация по официальному месту жительства или учет по месту пребывания. Требуется отказаться от практики ежегодной перерегистрации иностранных граждан, упростить процедуры их постановки на учет по месту пребывания и снятия с учета, используя для этого почтовое уведомление. Необходимо также создать преференции гражданам из СНГ. Так, миграционная карта должна предоставлять им право на пребывание и на работу в России (при наличии соглашения о безвизовом режиме). Кроме того, целесообразно отменить ежегодные квоты на временное проживание в стране иностранных граждан.

Краткие выводы:

1. Для превышения выгод международной трудовой миграции над издержками необходимо обеспечить, во-первых, повышение уровня совокупного человеческого потенциала, во-вторых, создать на основе хозяйственных реформ условия для его дальнейшего наращивания и эффективного использования.
2. Сокращение дефицита трудовых ресурсов на основе привлечения иностранной рабочей силы в пределах иммиграционной емкости способно становиться важным фактором повышения производительности экономики и выпуска ВВП на одного занятого в долгосрочном периоде. Во-первых, привлечение высококвалифицированных кадров и предпринимателей, в том числе, инвесторов, за счет иммиграции напрямую приводит к повышению качества человеческого капитала (и увеличению инвестиций в случае инвестиционной иммиграции). Во-вторых, приток рабочей силы невысокой квалификации может сопровождаться улучшением структуры занятости в связи с появлением возможностей у местных работников заняться работой, соответствующей их уровню образования и профессиональной подготовки. В-третьих, привлечение международных мигрантов приводит к повышению профессиональной, территориальной и социально-экономической мобильности трудовых ресурсов.
3. Важным фактором, определяющим изменение потоков международной миграции, является существенное увеличение масштабов и пространственных границ вынужденной миграции в результате формирования мощных очагов военно-политической напряженности, этнических конфликтов и экологических катастроф.
4. Для более активного участия в глобальных миграционных потоках России необходимо повысить свою иммиграционную привлекательность, прежде всего, за счет роста уровня и качества жизни населения.
5. Сложившаяся миграционная привлекательность регионов способствует возрастанию неравномерности пространственного распределения населения, усиливая территориальные диспропорции в размещении человеческого и природно-ресурсного потенциалов. Такая направленность потоков населения создает значительные социально-экономические и геополитические угрозы.
6. Низкая интенсивность внутрироссийской миграции (около 1,5% населения ежегодно изменяет место жительства внутри страны) ограничивает осуществление позитивных изменений в численности и структуре трудовых ресурсов территорий. Она способствует формированию критического уровня безработицы в депрессивных регионах, углубляя социально-экономические проблемы.
7. С помощью миграционной политики можно регулировать численность и состав населения отдельных территорий не только непосредственно - через направление некоторого количества трудовых ресурсов в регион, но и косвенно - за счет создания благоприятных условий для воспроизводства населения и повышения их миграционной привлекательности.
8. С учетом социально-экономической ситуации для регулирования миграционных потоков могут быть использованы различные экономические, административные и социально-психологические методы.
9. Государственные меры по регулированию иммиграции в развитых странах включают: законодательство о юридическом, политическом и профессиональном статусе иммигрантов, институциональные службы по иммиграции рабочей силы и межгосударственные соглашения по иммиграции рабочей силы.Кроме того, целесообразно отменить ежегодные квоты на временное проживание в стране иностранных граждан.
10. Для нормализации миграционных процессов имеет значение принятие закона «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации», а также внесение изменений в некоторые положения действующего Закона «О правовом положении иностранных, граждан в РФ», а также поправки, в соответствии с которыми должны быть признаны утратившими силу отдельные положения Федерального закона «О внесении изменений в некоторые законодательные акты РФ».
11. Увеличение спроса на рабочую силу происходит на основе развития производительных сил, подъема промышленного производства, создания новых рабочих мест. К увеличению числа рабочих мест стимулируют льготное налогообложение и кредитование отраслей и регионов, содействие работодателям в обеспечении материальными ресурсами и гарантированном сбыте продукции, возмещение им затрат в связи с поиском, обучением, приемом на работу трудовых ресурсов.
12. Целесообразно экономически заинтересовать работодателей в развитии нестандартных форм занятости - временной, сезонной, с разделением рабочего места между двумя работниками, надомной, по вызовам, аренды специалистов (стафлизинга) и т.д.
13. Не должно быть также юридических ограничений роста занятости населения, например усложненных процедур приема и увольнения работников по трудовому договору (контракту).
14. Увеличение предложения рабочей силы является производным от демографической ситуации и многих других факторов. Оно зависит от уровня организации и условий труда, улучшения уровня жилищного, культурно-бытового обслуживания в различных регионах. Увеличению предложения рабочей силы способствуют формирование банка данных о наличии свободных рабочих мест и гражданах, нуждающихся в трудоустройстве и переобучении, совершенствование регистрации и учета безработных граждан, организация профориентационных мероприятий и др.
15. Актуальным направлением увеличения предложения рабочей силы является формирование системы непрерывного пожизненного профессионального обучения работников, развитие возможностей их самообучения. Не реже одного раза в 5 лет должны проходить, например, переподготовку госслужащие федеральных органов исполнительной власти.
16. На качественно новый уровень предстоит поднять внутрипроизводственное обучение персонала. Присвоение квалификации работникам, сертификация рабочих, специалистов и руководителей должны осуществляться по профессиональным стандартам, соответствующим международным требованиям, на основе переработанных Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.
17. Сокращению безработицы способствует и создание благоприятных условий для организации гражданами собственного дела, среднего и малого бизнеса. Поддержка предпринимательской активности безработных граждан органами службы занятости, включая их предварительное обучение.
18. Стимулирование оттока рабочей силы регулируется такими методами, как снижение возраста выхода на пенсию, увеличение пенсий, поощрение досрочного выхода на пенсию, введение практики предоставления учебного отпуска для уже работающих лиц, отмена выплаты пенсий работающим пенсионерам и т.п.
19. Территориальное перемещение рабочей силы также может осуществляться при государственном содействии. На современном этапе это позволит упорядочить продолжающийся отток рабочей силы из северных и восточных регионов, предотвратить развитие деструктивных явлений на рынке труда вследствие спонтанного перемещения рабочей силы в пределах России. Повсеместно требуется принять меры по развитию рынка жилья, а в трудоизбыточных центральных регионах, куда в основном перемещается рабочая сила, кроме того, по созданию дополнительных рабочих мест. В целях регулирования внутренней трудовой миграции предусмотрено улучшить информационно-справочную работу о целесообразных вариантах переезда работников в те или иные регионы России, в сельскую местность. Направление рабочей силы в территории, признанные приоритетными, сопряжено со значительными финансовыми затратами. Они включают денежные компенсации работникам в связи с переездом, предоставление льготных кредитов работодателям, создающим новые и модернизирующим имеющиеся рабочие места для переселенцев.

Кроме мер по улучшению управления миграционными процессами и контроля за использованием труда иностранных работников, предусматривается:

·         совершенствовать механизм привлечения иностранной рабочей силы, обеспечивающий приоритетное право российских граждан на занятие вакантных должностей;

·         установить квоты, соответствующие реальным возможностям субъектов РФ по приему и обустройству иммигрантов.

Международная трудовая миграция приводит к разнообразным видам и весьма противоречивым социально-экономическим последствиям, связанных с изменениями конструкции хозяйственного строя страны, количественных и качественных характеристик человеческого потенциала и эффективности использования экономических ресурсов и результатов производства. Непосредственным выражением экономического эффекта внешней миграции для принимающей страны выступает дополнительно произведенная стоимость валового внутреннего продукта, а также возникающие при этом дополнительные доходы населения, предприятий и бюджетов всех уровней. Вместе с тем, следует принимать во внимание как расходы, которые появляются в связи с организацией выдачи разрешений, так и расходы по задержанию, содержанию и депортации нарушителей установленных правовых норм.

Литература.

1. проф.Чепурина М.Н., проф. Киселева Е.А Курс экономической теории: Учебное пособие. - Киров : «АСА», 1999.
2. Кетова Н. П. Макроэкономика: Учебное пособие. - Ростов -на – Дону: «Феникс», 2004.
3. Метелёв С.Е. Международная трудовая миграция и ее роль в современном мире. - Омск: ИП Долгов Р.Н., 2005. – 5,9 п.л.
4. Метелёв С.Е. Международная трудовая миграция и регулирование миграционных процессов. - Омск: ИП Долгов Р.Н., 2005. – 5,5 п.л.
5. Метелёв С.Е. Международная трудовая миграция в условиях глобализации и нелегальная миграция в России. – М.: РГТЭУ, 2006. – 16,75 п.л.
6. Метелёв С.Е. Миграция населения и место России на мировом рынке труда. – М.: ИСПИ РАН, 2006. – 5,0 п.л
7. Метелёв С.Е. Миграция и технико-экономическое развитие России// Вестник РГТЭУ.- 2006.- № 3(15). – 0,4 п.л.
8. Метелёв С.Е. Культурно-институциональные изменения и динамика социально-экономических процессов// Закон и право. – 2005. - № 12. – 1,5 п.л.
9. Метелёв С.Е. Нужны ли нам иммигранты// Милиция. – 2003.- № 8. – 0,2 п.л.
10. Метелёв С.Е. Иммиграционная емкость страны и ее участие в мировых миграционных процессах// Социальная и демографическая политика. – 2006. - № 9. – 0,8 п.л.
11. Метелёв С.Е., Косьмин А.Д., Дубенская Е.С. Международная миграция рабочей силы. Гл.6 // Мировая экономика и внешнеэкономическая деятельность: Учебное пособие. – М.: Экономика, 2006. – 43,3 п.л., в т.ч. авт. 10,6 п.л.
12. А. Топилин, О. Парфенцева. О регулировании трудовой миграции; миграция: зло или благо// Человек и труд.-2007.-№4
13. А. Долгова Россия, Беларусь: формирование общего рынка труда// Человек и труд.-2007.-№2