



1. Международная миграция рабочей силы – это переселение трудоспособного населения из одних государств в другие для поиска работы сроком более одного года, которое может быть вызвано, прежде всего, причинами экономического характера.

Все перемещения населения относительно каждой территории складываются из двух потоков: эмиграционных и иммиграционных. Эмиграция – это выбытие за границу, а иммиграция – прибытие из-за границы. Реэмиграция – это возвращение эмигрантов на родину на постоянное место жительства. Миграционное сальдо – это разность иммиграции из страны и эмиграции в страну.

Международную миграцию высококвалифицированных кадров называют «утечкой умов». Она является сегодня серьезной проблемой для большинства развивающихся стран.

Согласно классификации ООН постоянными трудящимися-мигрантами считаются лица, прибывающие в страну для того, чтобы найти оплачиваемую работу на срок, превышающий один год. В соответствии с разработанной Международной организацией труда (МОТ) классификацией современная международная трудовая миграция подразделяется на 5 основных типов:

- работающие по контракту, в котором ясно установлен срок пребывания в принимающей стране. Это, прежде всего, сезонные рабочие, которые приезжают на уборку урожая, а также неквалифицированные или малоквалифицированные работники;
- профессионалы, отличающиеся высоким уровнем подготовки, наличием соответствующего образования и практического опыта работы;
- нелегальные иммигранты – это иностранцы с просроченной или туристической визой, занимающиеся трудовой деятельностью;
- беженцы — лица, эмигрировавшие из своих стран из-за какой-либо угрозы их жизни и деятельности;

- переселенцы — это переезжающие на постоянное местожительство. Данная группа мигрантов ориентирована, прежде всего, на выезд в промышленно развитые страны.

Причины миграции рабочей силы:

1. К неэкономическим факторам относятся политико-правовые, национальные, религиозные, расовые, семейные. В последние десятилетия серьезное влияние на развитие миграционных процессов стали оказывать также экологические, образовательно-культурные, психологические и этнические факторы.

2. К экономическим факторам, определяющим миграцию рабочей силы, относятся:

а) различные уровни экономического развития стран, что влечет и различную стоимость рабочей силы, и поиск более высокого заработка

б) в слаборазвитых и густонаселенных странах национальный рынок развивается в условиях хронической безработицы, что толкает людей к поиску работы в других странах;

в) структурная перестройка экономики.

г) развитие научно-технического прогресса, который сопровождается ростом потребностей в квалифицированной рабочей силе;

д) вывоз капитала.

2. Основные направления международной миграции трудовых ресурсов.

- Миграция из развивающихся стран в промышленно развитые страны. Центрами притяжения рабочей силы являются США, Канада, Австралия, развитые страны Западной Европы. Для промышленно развитых стран иностранная рабочая сила из развивающихся стран означает обеспечение ряда отраслей работниками, без которых невозможным было бы их существование.

- Миграция в рамках промышленно развитых стран. Эта миграция связана в большей степени с неэкономическими факторами, чем с экономическими. Но и для развитых стран характерной является "утечка умов" (например, в США из Западной Европы). В рамках западноевропейской интеграции создан и развивается общий рынок рабочей силы стран Европейского союза, предполагающий свободное перемещение работников между странами союза и унификацию трудового

законодательства. Так рабочая сила из Испании, Португалии, Греции активно используется в экономике более развитых стран ЕС.

- Миграция рабочей силы между развивающимися странами. Новое явление последних лет - интенсификация трудовой миграции среди самих развивающихся стран. Главным образом это миграция между новыми индустриальными странами, странами арабских эмиратов, нефтедобывающими странами (членами ОПЕК), с одной стороны, и иными развивающимися странами - с другой. Эта миграция определялась в основном экономическими причинами: более высоким уровнем зарплаты в странах-импортерах рабочей силы, а в азиатских «новых индустриальных странах» и богатых странах.

- Миграция рабочей силы из промышленно развитых стран в развивающиеся. В основном - это сравнительно небольшой поток квалифицированных кадров из стран Европы и Северной Америки в развивающиеся страны. Причины этой миграции экономические (высокая зарплата у преподавателей, инженеров и др.), а также неэкономические (узнать мир, реализовать свои возможности и т.п.).

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

Позитивные последствия для экономики стран импортеров рабочей силы:

- вследствие притока иностранных рабочих, обладающих высокой мобильностью, облегчаются структурные, отраслевые и другие изменения в экономике.

Иммигранты способствуют омоложению нации, так как эмигрирует обычно самая мобильная часть населения в наиболее трудоспособном возрасте;

- достигается существенная экономия средств на обучение принимаемых рабочих и специалистов;

- иммигранты расширяют емкость внутреннего рынка, а собранные на их счетах деньги используются для развития экономики;

- временно свободные денежные средства иммигрантов, хранящиеся на счетах в банках, могут быть использованы для финансирования экономики принимающей страны;

- иммигранты улучшают демографическую ситуацию, особенно в промышленно развитых странах Западной Европы, которые характеризуются старением коренного населения;

- иностранные рабочие часто играют роль определенного амортизатора в случае кризисов и безработицы, так как их первыми могут уволить с работы. Они не обеспечиваются пенсиями, медицинским страхованием и не учитываются при реализации социальных программ.

Негативные последствия для экономики стран импортеров рабочей силы:

- целые отрасли экономики (сфера услуг, торговля, строительство) при длительном использовании иностранных рабочих попадают в зависимость от их труда. Это ведет к сокращению количества рабочих мест среди коренного населения, увеличивает безработицу, в целом ухудшает ситуацию на национальном рынке труда;

- происходит снижение цены на национальную рабочую силу, так как растет предложение рабочих на рынке труда, которые заполняют вакансии на низкооплачиваемую, неквалифицированную работу;

- провоцируются конфликты между коренным населением и иммигрантами;

- иммигранты довольно долго и болезненно адаптируются к новым условиям жизни и трудовой деятельности в стране пребывания.

Позитивные последствия для экономики стран экспортеров рабочей силы:

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

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

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

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

Негативные последствия для экономики стран экспортеров рабочей силы:

- страна теряет часть трудовых ресурсов в наиболее трудоспособном возрасте, в результате чего происходит старение трудовых ресурсов;

- теряются средства, связанные с общеобразовательной и профессиональной подготовкой эмигрантов.

Таким образом, наличие положительных и отрицательных последствий международной миграции рабочей силы приводит к необходимости выработки мер, позволяющих обеспечить нормальное функционирование национальной экономики этих стран, т. е. государственной миграционной политики.

4. Миграционная политика – политика государства в области миграции населения и трудовых ресурсов - включает два направления - иммиграционную политику, регламентирующую правила и нормы принятия иностранных граждан, и эмиграционную политику, регламентирующую правила и порядок выезда граждан страны за рубеж и защиту их прав в принимающих странах.

Законодательства большинства стран, регулирующие миграцию, прежде всего проводят четкое различие между иммигрантами - людьми, переезжающими в страну на постоянное место жительства, и неиммигрантами - людьми, приезжающими в страну временно.

Основные черты иммиграционного законодательства следующие:

- Требования к уровню образования, стажу работы по специальности, прохождение процедуры признания документов мигранта об образовании и профессиональной подготовке; приоритет отдает специалистам новых и перспективных отраслей (программисты, узкоспециализированные инженеры), представителям редких профессий; специалистам с мировым именем (музыканты, артисты, ученые, врачи), бизнесменам, инвестирующим капитал в принимающую страну; страна готова принимать работников, готовых за минимальную оплату выполнять тяжелую, вредную работу.

- Ограничения личного характера включают жесткие требования к здоровью, возрасту, политическому и социальному облику. Национальность иммигранта

является качественным признаком, дифференцированным в зависимости от национального состава принимающей страны и учитываемым для обеспечения, например в США, национального равновесия. Возрастной ценз иммигрантов устанавливается законодательством в зависимости от отрасли промышленности, в которой они намереваются работать. Обычно он колеблется в пределах 20-40 лет.

- Инструментом количественного регулирования иммигрантов используется показатель иммиграционной квоты. Большинство стран устанавливает большое количество разнообразных квот. При введении квоты учитываются потребности страны в иностранной рабочей силе и по отдельным категориям привлекаемого населения (пол, возраст, образование).

- Страны проводят экономическое регулирование, вводя определенные финансовые ограничения, обеспечивающие сокращение численности иммигрантов. Например, в некоторых странах фирмы имеют право нанимать иностранную рабочую силу только по достижении определенного объема оборота и продаж или после внесения определенных платежей в государственный бюджет.

Законодательства большинства стран устанавливают временные ограничения пребывания иностранных работников на их территории, по истечении которых они должны либо покинуть принимающую страну, либо получить разрешение на продление своего пребывания в ней.

Страны могут устанавливать географическую структуру иммиграции. Она обычно регулируется с помощью количественных квот на въезд иммигрантов из определенных стран. Явные и скрытые запреты нанимать иностранную рабочую силу, что содержится в законах о профессиях, которыми иностранцам заниматься запрещено; запрещается передвижение, изменение специальности, смены места работы и т.п.