

СОВРЕМЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ ТЕНДЕНЦИИ МЕЖДУНАРОДНОЙ МИГРАЦИИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Реджеи Аль Хадж Мустафа, аспирант

Харьковский национальный университет имени В.Н. Каразина

В статье прослеживается процесс формирования и функционирования международного рынка труда как сложной надгосударственной структуры, обеспечивающей перемещение между странами и регионами рабочей силы, а также социальные и экономические последствия этих процессов. Выявляются новые тенденции, присущие этому рынку в условиях глобализации.

Ключевые слова: международный рынок труда, международная миграция, глобализация, трудовой менталитет, Международная Организация Труда.

Одним из важнейших факторов, обеспечивающих непрерывное производство благ и услуг, необходимых для человеческой жизнедеятельности, является труд, носителем которого выступают люди со своими навыками и умениями, т.е. рабочая сила.

Включение этого фактора в производственный процесс предполагает его рациональное распределение и использование. Наиболее эффективно эта задача решается путем купли и продажи рабочей силы, что предполагает существование специфического элемента рыночной системы – рынка труда. «Рынок труда представляет собой одну из форм привлечения рабочей силы к процессу производства, включения индивидуального труда в совокупный общественный» [1, с. 65].

Его формирование связано со становлением капиталистических производственных отношений в период первоначального накопления капитала, когда подневольный работник предшествующих эпох – раб,

крепостной – сменяется работниками лично свободными, но лишенными средств производства и добровольно предлагающими свои услуги тем, кто предъявляет на них спрос. Рынок труда функционирует в форме найма работников предпринимателями на условиях получения заработной платы, выступающей в качестве цены труда.

Как любая рыночная цена, она формируется путем сопоставления спроса на труд и его предложения, представляя собой, в идеале, их равновесное состояние.

Любое отклонение от равновесия порождает либо избыток предложения труда, либо дефицит. Именно такие отклонения становятся причиной миграций: из трудоизбыточных регионов происходит отток рабочей силы в районы, где в ней испытывают недостаток. Эти процессы становятся особенно распространенными после промышленной революции, одним из последствий которой было образование постоянной и многочисленной армии безработных. Выяснилось, что национальные рынки труда не в состоянии поглотить избыточную рабочую силу, которая устремляется за пределы государственных границ, образуя международные миграционные потоки. Начинает формироваться международный рынок труда, первой формой которого стала переселенческая миграция. С середины XVIII ст. из Англии, Франции, Ирландии, Голландии переселенцы устремляются на освоение вновь открытых для европейцев территорий Северной Америки, Австралии, Южной Африки.

Своеобразной формой международного рынка труда стала возродившаяся после Великих географических открытий работорговля. Рабов из Африки ввозили и продавали на невольничьих рынках плантаторам Южной и Центральной Америки, а также южных штатов США, где рабство сохранялось до середины XIX ст.

Существенные качественные изменения в характере международного рынка труда произошли в последней трети XIX – начале XX ст. Усилившаяся интернационализация хозяйственной жизни привела к тому,

что наряду с внешней торговлей товарами через национальные границы начали активно перемещаться факторы производства: капитал и рабочая сила. Наряду с переселенческой, все более видное место на международном рынке труда начинает занимать трудовая миграция. Из стран со значительным аграрным перенаселением, высоким уровнем безработицы, работники устремляются на заработки в страны с более благоприятными условиями работы (наличием вакансий, более высокой оплатой труда).

Наряду с экономическими, существуют и внеэкономические причины миграции. Войны, конфликты на межнациональной, религиозной почве порождают потоки беженцев, поставляющих рабочую силу на международный рынок труда.

Вывоз капитала также становится важным фактором международной трудовой миграции. Создавая свои предприятия и филиалы в других странах, корпорации либо способствуют движению рабочей силы к капиталу, либо перемещают свой капитал в трудоизбыточные регионы. Национальные рынки труда все больше теряют свою замкнутость, между ними происходит перемещение рабочей силы, приобретающее постоянный и систематический характер.

Таким образом, к середине XX ст. сформировался международный рынок труда как наднациональное образование, где на постоянной основе выступают покупатели и продавцы иностранной рабочей силы. Формирование такого рынка затрагивает не только экономические, но и более широкую область социальных и трудовых отношений, что ставит в повестку дня мирового сообщества сложные смыкания социального опыта разных наций.

В связи с этим активно развиваются исследовательские направления, связанные с вопросами формирования и функционирования международного рынка труда. В работах отечественных и зарубежных авторов исследуются факторы международной миграции рабочей силы

[2], перспективы развития международного рынка труда [3], делается попытка количественной оценки влияния различных факторов на миграционные процессы [4]. Однако, несмотря на масштабы этого явления, современная наука не имеет единой концепции, объясняющей его сущность, закономерности и последствия.

Структуру международного рынка труда можно характеризовать, с одной стороны, как образование, состоящее из региональных рынков труда: западноевропейского, ближневосточного, азиатского, латиноамериканского, африканского. С другой стороны, его можно рассматривать как рынок квалифицированной и неквалифицированной рабочей силы.

Традиционно обширным сегментом международного рынка труда являются США и Канада. Их трудовые ресурсы традиционно формировались за счет иммигрантов. Они и сегодня остаются важным центром притяжения мигрантов из стран Азии, республик бывшего СССР. Качественный состав эмигрантов характеризуется тем, что активно привлекаются как специалисты высокой квалификации, так и низкоквалифицированные рабочие, используемые на тяжелых и не престижных видах деятельности.

Рынок труда Западной Европы также остается одним из традиционных центров притяжения рабочей силы. По оценкам Международной организации труда здесь сосредоточено более четверти иностранных рабочих мира. Значительную их часть составляют выходцы из бывших колоний Англии, Франции, а также трудовые мигранты из Турции, стран бывшей Югославии.

Особенностью этого рынка стало его юридическое конституирование в рамках ЕС. Официально сняты какие-либо ограничения на движение рабочей силы в рамках Союза. Еще в 1989 г. была принята «Хартия основных социальных прав рабочих ЕЭС», где говорилось, что

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 то же время интеграционные процессы и объединение национальных рынков труда в странах ЕС препятствуют трудоустройству мигрантов из других стран, в частности, путем ужесточения визового режима согласно Шенгенским соглашениям.

В последней трети XX ст. начали формироваться новые центры притяжения трудовых мигрантов. Прежде всего, это нефтедобывающие страны Ближнего Востока. Испытывая острый дефицит собственной рабочей силы для обслуживания предприятий по добыче нефти и газа, они активно привлекают иностранную рабочую силу. Количество трудящихся-мигрантов здесь в 2,5 раза превышает численность местных рабочих. Удельный вес иностранной рабочей силы в общей численности занятых в Объединенных Арабских Эмиратах составляет 97%, в Катаре – 95,6%, в Кувейте – 86,5%, в Саудовской Аравии и Бахрейне – по 40%.

Экспортерами рабочей силы в данном регионе являются Египет, Ирак, Ливан, Сирия, Иордания.

Еще один центр международной миграции – страны Азиатско-тихоокеанского региона, в частности, т.н. «новые индустриальные страны»: Гонконг, Сингапур, Республика Корея, Тайвань, Малайзия. Их бурный экономический рост, перемещение сюда современных производств обусловили повышенный спрос на рабочую силу, превышающий местные возможности.

Особым сегментом международного рынка труда стали страны бывшего СССР (СНГ). Особенность его заключается в том, что здесь внутренняя миграция трудового населения, имевшая место в едином государстве, превращается во внешнюю, что влечет за собой переход от

различных форм организованного набора к формированию рынка труда. Иностранные рабочие пересекают национальные границы в поисках более выгодных условий труда на предприятиях, где ощущается нехватка работников определенных специальностей, либо нежелание местного населения выполнять предлагаемую работу. Такая ситуация чаще всего характерна для предприятий добывающей промышленности, строительства, аграрного сектора. Обширные рынки Российской Федерации, Украины привлекают трудовых мигрантов не только ближнего, но и дальнего зарубежья, а бурное развитие рыночных отношений делало привлекательным объектом приложения труда сферу торговли. Сюда активно устремляются мигранты из Китая, Вьетнама, африканских стран. С другой стороны, ощутима миграция из стран СНГ в США, Германию, Великобританию, Израиль. В большинстве случаев сюда мигрируют на постоянное место жительства.

Помимо трудовой миграции, рынок труда пополняется многочисленными беженцами и вынужденными переселенцами, появившимися в результате конфликтов, сопровождавших развал Советского Союза. Проблема беженцев как актуальных и потенциальных продавцов рабочей силы существует и в других регионах и остается одной из наиболее острых в системе отношений на международном рынке труда.

Международная миграция рабочей силы оказывает существенное влияние на экономику стран как экспортирующих, так и импортирующих трудовые ресурсы.

Страны, принимающие рабочую силу, получают определенные преимущества: во-первых, за счет повышения конкурентоспособности выпускаемой продукции вследствие снижения издержек, связанных с более низкой ценой иностранной рабочей силы; во-вторых, при импорте квалифицированной рабочей силы имеет место экономия затрат на образование и профессиональную подготовку.

С другой стороны, импорт рабочей силы увеличивает масштабы безработицы и конкуренцию за рабочие места, что может вызвать конфликты с местным населением.

Страны-экспортеры рабочей силы, прежде всего, рассматривают ее как источник поступления иностранной валюты за счет переводов на родину значительной части своих заработков. По данным МВФ норма прибыли при экспорте товаров составляет в среднем 20%, а при экспорте рабочей силы – более 50%. Есть страны, для которых экспорт рабочей силы стал предметом специализации по причине его крайней прибыльности. Так, АРЕ от эксплуатации Суэцкого канала получает в год около 1 млрд. долл., а за счет переводов эмигрантов – 3 млрд.

За счет этого источника существенно улучшают ситуацию с платежными балансами. По данным МВФ, частные переводы, включаемые в доходную часть платежных балансов, на 90% состоят из поступлений от эмигрантов. Экспорт рабочей силы также уменьшает давление избыточных трудовых ресурсов, а значит и социальную напряженность в странах-экспортерах.

Негативным последствием экспорта рабочей силы для страны является «утечка мозгов», отток квалифицированных специалистов из страны.

В целом, миграционные процессы ведут к возрастанию объема мирового производства вследствие более эффективного использования трудовых ресурсов за счет их межстранового перераспределения. Использование иностранной рабочей силы в настоящее время становится важным элементом нормального функционирования мирового хозяйства.

Функционирование международного рынка труда – сложный и динамичный процесс. В современных условиях он приобретает ряд существенных особенностей. Наиболее общая их причина – влияние общемирового процесса глобализации, представляющего собой качественно новый этап взаимодействия и взаимозависимости национальных экономик, становящихся звеньями глобальной экономической системы. В этих условиях национальные рынки труда

становятся все более открытыми, интегрируются в единый мировой рынок труда. Его отличительной особенностью в условиях глобализации становится, прежде всего, увеличение масштабов. Это проявляется, во-первых, в росте численности мигрантов, работающих за пределами своих стран; во-вторых, в пространственном расширении рынка, вовлечении в его функционирование все новых стран и регионов.

Другой важной тенденцией на международном рынке труда в современных условиях являются серьезные качественные изменения. Это рынок становится все более привлекательным для работников самой высокой квалификации – менеджеров, ученых, высококвалифицированных специалистов в области электроники, информатики, из которых формируется общемировая профессиональная элита, характеризующаяся высокой мобильностью и высоким уровнем оплаты труда.

Особо следует отметить такую характерную черту этого сегмента мирового рынка труда как гибкость и мобильность. Это обусловлено, во-первых, деятельностью в современном мировом хозяйстве транснациональных корпораций (ТНК), филиалы которых создаются во многих странах и обслуживаются профессионалами – служащими корпорации. Во-вторых, мобильность связана с новыми возможностями, порожденными научно-технической революцией, в частности, бурным развитием новых видов транспорта и связи. Возможности Интернета позволяют выполнять работу, оказывать услуги, не перемещаясь физически из одной страны в другую.

Вывоз капитала, создание предприятий и филиалов компаний в разных странах породили такое явление как «внутренняя эмиграция», когда занятые на таких предприятиях местные работники оказываются в условиях организации и оплаты труда резко отличающихся от тех, которые характерны для данной страны.

Глобализационные процессы на рынке труда потребовали формирования нового типа международного работника, который бы

достаточно быстро мог адаптироваться к возросшим требованиям современного производства, был мобильным и достаточно гибким в контактах с другими работниками. Такому работнику присущ своеобразный трудовой менталитет, определяющий «...ценностные ориентации, интересы, потребности, которые обуславливают побудительные мотивы определенного трудового поведения» [6, с.57].

Каждый народ и этнос имеет свой специфический трудовой менталитет, определяемый особенностями исторического, культурного, духовного развития данной общности. В процессе миграции эти менталитеты сталкиваются, взаимодействуют, и формируется новый тип трудового менталитета транснациональной рабочей силы, отражающий реакцию на вызовы глобализации мировых хозяйственных отношений.

Масштабность процессов, происходящих на международном рынке труда, вызывает необходимость в определенных регулирующих действиях как со стороны отдельных государств, так и на уровне международных организаций. Стихийные рыночные регуляторы уже не в состоянии полностью обеспечить эффективное использование рабочей силы в масштабах мирового хозяйства, и обращение к сознательному регулированию этих процессов становится еще одной характерной тенденцией на международном рынке труда.

Регламентация осуществляется на национальном уровне путем разработки законодательства, регламентирующего экспорт и импорт рабочей силы, создания учреждений, следящих за соблюдением правил миграции.

На интеграционном уровне устанавливаются нормы и правила перемещения рабочей силы внутри интеграционной группировки.

Наконец, на глобальном уровне регулиющую роль выполняют международные экономические организации, и, прежде всего, Международная Организация Труда (МОТ), созданная в 1919 г., а с 1946 г. являющаяся специализированным учреждением ООН. Организация преследует цели способствовать улучшению условий труда, его

справедливой оплаты, развитию систем социальной защиты. В условиях глобализации задачи МОТ расширены и включают:

- предоставление помощи странам в определении стратегии по повышению уровня и качества занятости;
- отслеживание глобальных тенденций, влияющих на состояние рынка труда, предоставление информации об этом и разработка рекомендаций;
- разработка и принятие международных норм в форме конвенций и международное сотрудничество по широкому кругу социальных и трудовых проблем.

В целом, процессы, происходящие на международном рынке труда, способствуют возрастанию совокупного объема мирового производства вследствие более эффективного использования трудовых ресурсов за счет их межстранового перераспределения и повышения качества рабочей силы.

Литература:

1. Ким М.Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление./ М.Н. Ким. – Харьков, Изд-во ХНУ. – 2003. – 250 с.
2. Jennissen R. Economic determination of international net migration in Europe// R. Jennissen – Population Conference. Helsinki. Finland. 7-9 june 2001.
3. Вишневская Н. Рынок рабочей силы в перспективе XX ст./ Н. Вишневская // МЭ и МО. – 2001. – № 9.
4. Ваврищук Н.Г. Імміграція до країн Європи: роль економічних факторів./ Н.Г. Ваврищук – Наукові записки НаУКМА. – т. 44. – 2005. – с.31 – 36.
5. Мировой рынок труда. М. Наука. –1994.
6. Богиня Д.П. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії і практики./ Д.П. Богиня, М.В. Семикіна – К. Штурм. – 2003. – 392 с.

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ОСОБЛИВОСТІ МІЖНАРОДНОЇ МІГРАЦІЇ РОБОЧОЇ СИЛИ

Ріджеї Аль Хадж Мустафа , аспірант

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

У статті простежується процес формування і функціонування міжнародного ринку праці як складної наднаціональної структури, що забезпечує переміщення між країнами та регіонами робочої сили, та соціальні і економічні наслідки цих процесів. Виявляються нові тенденції, притаманні цьому ринку в умовах глобалізації.

Ключові слова: міжнародний ринок праці, міжнародна міграція, глобалізація, трудовий менталітет, Міжнародна організація праці.

Summary

MODERN FEATURES OF TRENDS OF INTERNATIONAL LABOUR MIGRATION

Rejee Al HajMustafa, the post-graduate student MODERN FEATURES OF
TRENDS OF INTERNATIONAL LABOUR MIGRATION

V.N. Karazin Kharkiv National University

In this article is retraced process of formation and functioning of international labor market as compound over national structure which ensure displacement of labor force between countries and regions. Social and economic consequences of this processes are analyzed as well as new tendencies on this market in the conditions of globalization.

Key word: international labor market, international migration, globalization, labor mentality, International Labor Organization.

Поступила в редколлегию 01 сентября 2010 г.

Научный руководитель: Лисовицкий В.Н., к.э.н., профессор.

© Реджей Аль Хадж Мустафа 2010 г.

