Содержание

Введение

1. Сущность миграции трудовых ресурсов и виды трудовой миграции

2. Эволюция теоретических представлений о миграции трудовых ресурсов

2.1 Экономический подход

2.2 Демографический подход

2.3 Социологический подход

2.4 Этнометрический подход

2.5 Методологический подход

3. Современные теории трудовой миграции

Заключение

Список использованной литературы

Введение

В современных условиях открытости мира, неравномерности развития стран и регионов, повышение миграционной мобильности трудовых ресурсов приобретает особенно важное значение и актуальность.

Миграция оказывает большое влияние на динамику численности и структуры населения, состояние рынка труда. Высокая миграционная мобильность населения является необходимым условием устойчивого развития социально - экономического комплекса. В регулировании состава трудовых ресурсов возрастает роль миграционной составляющей, которая более оперативно, чем инерционные процессы естественного движения населения, реагирует на управляющее воздействие.

Исследованием проблем миграции населения, в том числе трудоспособного, на протяжении достаточно длительного времени занимались многие ученые. Среди зарубежных ученых, внесших большой вклад в развитие теории миграции, выделяются: Г.Беккер, Л.Бувье, Д.М.Кейнс, Ж.-Б.Кольбер, Т.Ман, Т.Мальтус, П.Самуэльсон, Дж. Саймон, А. Смит, Б. Томас, М.Фридман.

В досоветский период проблемами миграций населения и рабочей силы занимались В.П. Вощинин, Г. К. Гинс, В.Н. Григорьев, И.А. Гурвич, А.А. Исаев, А.А. Кауфман, В.И. Ленин, И. Л. Ямзин и и ряд других исследователей. В первые десятилетия после революции 1917 года опыт переселений в России обобщали В. П. Вощинин, И. Л. Ямзин, А. П. Яхонтов. Экономические и хозяйственные аспекты миграционных процессов, направляемых государством, анализировал С. Г. Струмилин. В 50-е годы XX века над проблемами миграции населения плодотворно работали В.В. Покшишевский, Л.Е. Минц, М.Я.Сонин. В 60 - 80 годы вопросы миграции населения, в том числе — трудовых ресурсов, рассматривали В.И.Бреев, Д.И. Валентей, Т.И. Заславская, Ж.А.Зайончковская, В.Г.Костаков, В.М Моисеенко, В.И. Переведенцев, А.В.Топилин, Л.Л. Рыбаковский.

В последнем десятилетии двадцатого столетия количество исследований по миграционной проблематике в России значительно возросло. Данной теме ежегодно посвящалось примерно 20 публикаций. Среди их авторов: Г.С. Витковская, Л.Г.Вишневский, Ж.А.Зайончковская, В.А.Ионцев, Е.С.Красинец, В.М Моисеенко, Л.Л. Рыбаковский, В.А. Тихонов, И.Г.Ушкалов и целый ряд других ученых и практиков.

Взгляды на миграцию населения формировались на протяжении столетий. Исследователи этого явления использовали разнообразные подходы для установления закономерностей его развития. При этом они руководствовались базой, накопленной экономической теорией, демографией, географией, этнологией, историей, социологией и другими научными дисциплинами. Сегодня представление о миграции продолжает совершенствоваться.

1. Сущность миграции трудовых ресурсов и виды трудовой миграции

Слово миграция, появилось как производное от латинского «migrare», или «переходить», «переселяться». Оно часто употребляется в собирательном смысле, в том числе во множественном числе. Данный термин обозначает социальное явление, связанное с пространственным перемещением людей, неоднозначное по своему характеру, последствиям и обусловливающим его факторам. Территории, на которых происходят миграции людей, разделяют на отдающие и принимающие население, или, иначе говоря, на места отправления и прибытия, выхода и вселения мигрантов.

До настоящего времени не существует единого определения миграции населения. Оно, также как естественное движение, неодинаково трактуются отдельными учеными и научными школами. Одни из них относят к миграциям все перемещения населения, даже если это был переезд из одной квартиры в другую в одном городе, либо посещение театра.

Другие относят к ней перемещение человека внутри определенного района или за его пределы; постоянное и временное перемещение людей в пространстве, в том числе внутри одного и того же населенного пункта.

Расширенному представлению соответствует понятие о миграции, как о многообразии пространственного движения населения, независимо от его характера и целей. К таким перемещениям причисляются поездки в командировки, на отдых, в отпуск, регулярные выезды на работу или учебу за пределы мест проживания, прибытие в тот или иной район на временные, в том числе сезонные работы, переезды из одних населенных пунктов в другие и т.д. Вышеназванные виды движения людей между территориями и населенными пунктами, временные и постоянные, относятся к эпизодической, маятниковой, сезонной и безвозвратной миграции. В ряде случаев одни из них перерастают в другие, часто временные миграции бывают предшественниками постоянных, сезонные (временные) трансформируются в безвозвратные и так далее. Все они специфичны по своему характеру, а участвующее в них население преследует различные цели.

Эпизодические миграции представляют собой деловые, рекреационные и иные поездки, совершающиеся не только нерегулярно по времени, но и необязательно по одним и тем же направлениям. Они являются временными и возвратными миграциями. Если в деловых поездках участвует трудоспособное население, то в рекреационных, может перемещаться и остальная его часть. Этот вид миграции в России недостаточно изучен. Однако наблюдается тенденция, когда с повышением благосостояния населения, количество выездов за пределы мест проживания на отдых, лечение и для других целей, возрастает.

Маятниковые (челночные) миграции - это ежедневные или еженедельные поездки населения от мест жительства до мест работы (учебы), расположенных в разных населенных пунктах, и обратно. Маятниковые трудовые миграции населения соседних стран, через их границы, называют фронтальерством.

К сравнительно новым подвидам маятниковой миграции можно отнести трудовую деятельность, осуществляемую вахтовым методом. В данном случае период маятниковых колебаний миграционных процессов составляет более длительный период, определенный рабочим циклом. Цель таких перемещений населения - получение более высокого дохода в новом месте приложения труда, не изменяя, при этом, места жительства.

К сезонным миграциям в основном относятся перемещения трудоспособного населения к местам временной работы и жительства на срок в несколько недель или месяцев, с сохранением прежнего постоянного места проживания. Они, с одной стороны, обеспечивают их участникам получение более высокого дохода, чем те имели в местах постоянного проживания, а с другой - удовлетворяют потребности производства, испытывающего дефицит в рабочей силе, в местах её приложения. Подобные миграции связаны с тем, что в экономике ряда районов доминирующее положение принадлежит отраслям, в которых потребность в труде неравномерна во времени. В результате в сезоны наибольшего объема работ эти отрасли испытывают превышающую обычные размеры потребность в рабочей силе.

Безвозвратная (стационарная, полная, окончательная) миграция или переселение - это понимание миграции в наиболее узком смысле слова. Между нею и другими видами миграции, не существует непреодолимой стены. Данный вид миграции отвечает одновременно двум условиям: во-первых, население перемещается из одних населенных пунктов в другие; во-вторых, перемещения сопровождаются сменой постоянного места жительства. Первое условие исключает из миграций всевозможные перемещения населения внутри одних и тех же населенных пунктов, а второе - возвратные или краткосрочные поездки в другие населенные места.

Различают внешние и внутренние миграции. При внешних, миграционные потоки пересекают границы стран или иных территориальных образований. Внутренними миграциями считаются такие, при которых перемещения людей не выходят за пределы определенных территорий (населенных пунктов).

Трудовые ресурсы - часть населения страны, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для занятия общественно-полезным трудом.

Размеры трудовых ресурсов зависят от численности населения, режима его воспроизводства, состава по полу и возрасту. Основную часть трудовых ресурсов страны составляет ее население в трудоспособном возрасте, а также подростки и лица пенсионного возраста, способные трудиться.

Миграция трудовых ресурсов - пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования рабочей силы.

Международное перемещение трудовых ресурсов в своем развитии проходит 4 основных этапа:

1 этап непосредственно связан с промышленной революцией, которая совершилась в Европе в конце ХVIII - середине XIX в. Следствием этой революции явилось то, что накопление капитала сопровождалось ростом его органического строения. Последний привел к образованию «относительного перенаселения», что вызвало массовую эмиграцию из Европы в Северную Америку, Австралию, Новую Зеландию. Это положило начало формированию мирового рынка труда.

Формирование мирового рынка труда содействовало:

• экономическому развитию в странах иммиграции, поскольку удовлетворяло острую потребность этих стран в трудовых ресурсах, в условиях высоких темпов накопления капитала и отсутствия резервов привлечения рабочей силы;

• колонизации малозаселенных районов земли и втягиванию в систему мирового хозяйства новых стран.

2 этап охватывает период с 80-х годов XIX в. до 1 мировой войны. В этот период значительно возрастают масштабы накопления капитала, характерной чертой которого выступает усиление неравномерности этого процесса в рамках мирового хозяйства Высокий уровень концентрации производства и капитали в передовых странах (США, Великобритания и т.д) обусловливает повышенный спрос на дополнительную рабочую силу, стимулирует иммиграцию из менее развитых стран (отсталые страны Европы, Индия,Китай и т.д.). В этих условиях изменяется структура и квалификационный состав мигрантов. В начале XX в. основную массу мигрантов составляла неквалифицированная рабочая сила.

3 этап охватывает период между двумя мировыми войнами. Особенностью этого этапа является сокращение масштабов международной трудовой миграции, в том числе межконтинентальной миграции и даже реэмиграции из классической страны-иммигранта - США Это было обусловлено следующими причинами:

1) Последствиями мирового экономического кризиса 1929-33 гг., проявившегося в росте безработицы в развитых странах и необходимости ограничения миграционных процессов;

2) Замкнуто-тоталитарным характером развития СССР, который исключил его из круга стран-эмигрантов рабочей силы.

4 этап начался после II мировой войны и продолжается по настоящее время. Он обусловлен НТР, монополизацией международных рынков труда и который получил название «утечка умов» и усилением государственного и межгосударственного регулирования трудовой миграции.

2. Эволюция теоретических представлений о миграции трудовых ресурсов

Усиление интенсивности исследований по проблемам миграции населения было отмечено во второй половине XIX века. Они стали особенно актуальными в связи с отменой в 1861 году крепостного права. В это время сложились благоприятные условия для территориальных перемещений бывшего крепостного крестьянства. В целом, изучение миграции в дореволюционный период было тесно связано с практикой переселенческого движения.

В 20-30-е годы истекшего века быстрое наращивание производственных мощностей, особенно в тяжелой промышленности, поглощало значительные массы трудоспособного населения, главным образом из села, которое перемещалось в места создания новых объектов индустрии. Именно в этот период С.Г.Струмилиным был введен в научный оборот термин «трудовые ресурсы».

При изучении влияния миграции населения на изменение состава трудоспособного населения многие российские экономисты (Т.И. Заславская и Л.Л. Рыбаковский) в 70 годы XX века стали применять термин «трудовой потенциал». Первоначально он использовался как синоним трудовых ресурсов, но в последствии, неоднократно уточнялся.

2.1 Экономический подход

Среди известных в настоящее время, наиболее важных экономических подходов к исследованию миграционных процессов, можно выделить следующие:

Меркантилизм (Т. Ман, Ж.-Б. Кольбер), представляющий одно из первых западных научных направлений. В исследованиях используется классическая концепция А. Смита, с помощью которой рассматриваются международные и внутренние трудовые миграции.

Мальтузианство (Т.Мальтус), как теория, в которой, прежде всего, идет речь о концепции «оптимума населения». Хотя в своих работах Т. Мальтус рассматривал естественный рост народонаселения, они, тем не менее, стали основой для многих исследований по миграции населения, в том числе -миграции рабочей силы.

Учет нового глобального фактора развития, и глобальных проблем, дает модель Д.Л. Медоуза. В работе «Пределы роста» (1972) он совместно с другими авторами, фактически повторяет выводы Т. Мальтуса, указывая при этом, что «...если существующие тенденции роста численности населения мира, индустриализации, загрязнения окружающей среды, производства продуктов питания и истощения ресурсов останутся неизменными, пределы роста на нашей планете будут достигнуты в течение ближайших 100 лет. Наиболее вероятным результатом станет неконтролируемое снижение численности населения и объема производства».

Неоклассическая теория (М. Фридман, П. Самуэльсон и др.) позволяет исследовать международную и внутреннюю трудовую миграцию. На макроуровне международная миграция объясняется разницей в оплате труда в разных государствах; перемещением рабочей силы в страны с высокой зарплатой и обратным движением капитала. На микроуровне (индивид, домохозяйство) миграция выступает как средство повышения уровня жизни, удовлетворения потребностей.

Кейнсианство (Д.М. Кейнс), основное внимание уделяло трудовой миграции. Одно из главных отличий данной теории от классического и неоклассического направлений заключается в «отрицании саморегулирования рыночной экономики». При этом с миграцией связывается безработица.

Теория «обратной связи» экономических циклов (Б. Томас и др.) рассматривает международную трудовую миграцию. Согласно этой теории, направление миграции рабочей силы из страны в страну определятся обратным чередованием циклических фаз экономического развития.

Теория «человеческого капитала» позволяет исследовать все виды миграции, включая вынужденную, в том числе на микроуровне — индивид, домохозяйство. Её авторы (Г. Беккер, Т.Шульц) представляли миграции как инвестиции в «человеческий капитал», направленные на повышение доходов, уровня образования, профессиональную подготовку и поиск информации о наиболее выгодных местах приложения рабочей силы.

Указанная теория определяет человеческий капитал в виде накопленных затрат на воспроизводство рабочей силы, независимо от источника их покрытия (бюджет семьи, государственные расходы на социальные нужды, текущие издержки производства на предприятиях и т.п.). Результатом таких инвестиций являются накопление способностей людей к труду, их созидательная деятельность, поддержание здоровья и жизнедеятельности носителей капитала. Авторы теории считают, что человеческий капитал обладает способностью накапливаться и воспроизводиться на обновляемой основе.

Новая экономическая теория миграции (К. Тейлор) исходит из того, что решения о миграции принимаются не отдельными индивидами, а коллективно членами домохозяйств или семей.

Теория «технологического развития» (Дж. Саймон) исследует все виды безвозвратной миграции. Её автор считает рост населения благом для развития страны и человечества в целом, поэтому иммиграция рассматривается как важный положительный элемент экономического и демографического развития.

Б.Д. Бреевым, В.Г. Костаковым и другими российскими учеными предложена теория, согласно которой рынок труда не имеет четко обозначенных территориальных границ и формируется в результате экспорта и импорта рабочей силы. Он определяется не только спросом и предложением на иностранную рабочую силу и различиями в уровнях заработной платы, но и мировой динамикой политических, социально - экономических и других процессов. Данный подход позволяет исследовать межгосударственную миграцию населения как фактор движения рабочей силы.

2.2 Демографический подход

Демографический подход, который объединяет три научные теории. Основоположником общей теории народонаселения является французский учёный А. Сови. В России она активно разрабатывалась АЛ.Боярским, Д.И. Валентеем, А.Я. Квашой и другими демографами. В соответствии с данной теорией, миграция населения определяется, с одной стороны, как чисто демографический процесс, прямо воздействующий на воспроизводство населения и его возрастно-половую структуру. С другой -как многогранное явление, имеющее экономический, географический, политический и другие аспекты.

По теории демографического перехода (А. Ландри, Ф. Ноутстейн, Л. Таба, Н. Кейфиц, Р.Эппилярд и др.), миграция, наряду с изменением рождаемости и смертности, оказывает влияние на численность народонаселения, что особенно контрастно проявляется в период перехода от доиндустриальной к постиндустриальной экономике.

Мобильный переход (Ж.К.Шенэ, Ф.Мартин) можно рассматривать как элемент вышеназванной теории демографического перехода. Она заключается в том, что существуют закономерности в увеличении территориальной мобильности населения. Выделяют 5 стадий перехода. Эти закономерности представляют существенный элемент процесса модернизации.

Миграционный переход является частным случаем мобильного перехода. Концепция миграционного перехода основное внимание уделяет международной безвозвратной миграции и изменениям, которые в ней происходят на различных стадиях процесса социально-экономического развития и перехода от аграрного к индустриальному обществу.

Т.И. Заславской, Л.Л. Рыбаковским и другими российскими учеными разработана концепция трехстадийности миграционного процесса. Она позволяет проследить этапы переселений.

2.3 Социологический подход

Социологический подход к рассмотрению миграций включает пять научных направлений, которые в основном разрабатывались зарубежными учёными. В числе российских исследователей - Ю. Арутюнян, Л.Н. Дробижева, А.А. Сусоколов. Представляющая данный подход теория «притяжения-выталкивания», позволяет рассматривать миграцию как функцию относительной привлекательности стран выезда и въезда, а наличие препятствий, возрастающих с увеличением расстояния между этими странами, в качестве ограничения миграционных процессов.

2.4 Этнометрический подход

Относительно новым является этнометрический подход (Г. Хофстед) к изучению миграционных процессов. Проблема этнической комплиментарности - это проблема близости культурных ценностей «коренных» и «пришлых». Оптимальной является ситуация идентичности ценностей местного населения и мигрантов. Чем выше отмеченная разница, тем выше вероятность конфликтов между ними. Автор теории отмечает, что особенно важны ценности хозяйственной культуры.

2.5 Методологический подход

Методологический подход, как правило, осуществляется и используется в рамках других подходов, служит информационной и аналитической базой для них и основывается на тщательно разработанных научных теориях и концепциях.

Методы анализа - важное направление методологического подхода. В зависимости от наличия необходимой информации выделяют две группы методов. Первая группа основывается на прямых методах, опирающихся на текущую регистрацию миграционных потоков.

Методы второй группы - косвенные, и в большинстве случаев носят расчетный характер, основываясь на материалах переписей и выборочных обследований. Особую значимость косвенные методы приобретают при анализе нелегальной иммиграции, сезонной и маятниковой миграции.

3. Современные теории трудовой миграции

Почему люди мигрируют? Наиболее очевидный ответ на поставленный вопрос (за исключением случая вынужденной миграции) : люди хотят жить лучше. Принятие решения о миграции может быть связано с надеждами получения более высоких заработков, либо со стремлениями к более полной профессиональной самореализации, либо с потребностью достать средства для материального обеспечения семьи. Представления о механизмах принятия решений о миграции могут быть систематизированы в рамках многих подходов: экономического, социологического, демографического, исторического и т.д. Так, к примеру, в экономической теории существует 15 концепций миграции (неоклассическое и мальтузианское направление, марксизм, теория мировых систем и др.). Экономисты в настоящее время занимают ведущую позицию в вопросах изучения трудовой миграции. Однако в последние десятилетия все большую значимость приобретает и другой подход к изучению миграции рабочей силы – социологический, в рамках которого также сосуществует множество теорий. В данной работе представляется целесообразным рассмотреть причины трудовой миграции с точки зрения двух важнейших подходов: теории человеческого капитала, которая возникла и развивалась в русле экономической науки, и структурной теории, или концепции «притяжения-выталкивания» (pull-push), созданной в рамках социологии.

Индивидуальный подход к изучению миграции предполагает анализ принятия миграционных решений с точки зрения теории человеческого капитала. Согласно этой теории, человек рассматривается как продукт осуществления целого ряда инвестиций – в образование, квалификацию, здоровье и т.п. Миграция мыслится как очередной инвестиционный проект, принятие которого зависит от соотношения выгод и издержек на его осуществление. Как и в инвестиционном анализе, решение о миграции принимается, когда дисконтированный поток выгод от нее компенсирует издержки. Чистая текущая стоимость выгод от миграции определяется следующим соотношением:

,



где B1t – полезность, полученная от работы на новом рабочем месте в момент времени t

B0t – полезность, полученная от работы на старом рабочем месте в момент времени t

T – ожидаемое время работы на новом рабочем месте

r – ставка дисконтирования

t1 – время, затрачиваемое на миграцию и поиск работы на новом месте

С – издержки от миграции (включают не только издержки, непосредственно связанные с миграцией (затраты на дорогу, моральные издержки и др., называемые также прямыми издержками), но и альтернативные издержки миграции, т.е. стоимость наилучшей упущенной альтернативы, которой в данном случае является работа по месту жительства). Издержки от миграции математически можно определить как:

,



где Ht – прямые издержки на миграцию в момент времени t. Первое слагаемое формулы представляет собой текущую альтернативную стоимость упущенных заработков, второе – текущую стоимость прямых затрат на миграцию.

Существует, как уже было сказано, и другой подход к изучению миграции – структурный, который сформировался в рамках социологической науки. При структурном подходе судьба людей рассматривается в зависимости от условий, в которых они оказываются. Каждый человек испытывает на себе влияние различных структур, которые определяют его образ жизни: социальной, экономической, политической, информационной и др. Определенные структуры «выталкивают» их из родных краев в стремлении к более достойной жизни. Например, информация о высоком уровне заработной платы в развитых странах, а также о наличии в них спроса на определенные специальности, может стимулировать работников из развивающихся стран уехать туда, где им будут обеспечены хорошие заработки.

Наиболее удобно при анализе причин миграции использовать системный подход, предполагающий объединение структурного и индивидуального. Рассмотрим в рамках данного подхода факторы, влияющие на принятие решения о трудовой миграции:

1. Неравенство между богатыми и бедными странами. Самой фундаментальной причиной миграции является неравенство доходов и возможностей в разных странах. Миграционные потоки обычно направлены из регионов с низкими заработными платами в более успешные с точки зрения уровня жизни и занятости регионы. И экономическая теория, и эмпирические исследования подтверждают тезис. Самый общий пример – движение рабочей силы из развивающихся стран в развитые.

2. Дисбаланс населения. Это обстоятельство относится к ряду важнейших «структурных» факторов миграции и наглядно иллюстрируется с помощью модели демографического перехода. Промышленно развитые страны сейчас имеют низкие уровни рождаемости и смертности, население эти стран «стареет», т.е. увеличивается доля людей старших возрастов. Напротив, развивающиеся страны имеют высокий уровень рождаемости, который, на фоне снижения уровня смертности (в результате улучшения санитарии и здравоохранения), приводит в среднесрочной перспективе к росту населения, а следовательно, к увеличению предложения труда и снижению уровня заработной платы. Таким образом, в развивающихся странах наблюдается избыток рабочей силы, в то время как в развитых – ее дефицит, который покрывается за счет миграционного прироста. Теория человеческого капитала подсказывает, что к миграции будут более склонны молодые работники, поскольку чем больше возраст, тем меньше времени человек рассчитывает проработать на новом рабочем месте, а следовательно, тем меньше чистый ожидаемый поток выгод от миграции. Следовательно, можно предположить, что миграция будет идти из «молодых» стран в «стареющие». Например, обследование, проведенное ООН, выяснило, что индийцы, пакистанцы, филиппинцы и др. мигрировали в Западную Азию без семей и оставались в принимающих странах относительно непродолжительное время. Среди иностранных рабочих, обследованных в этих странах, подавляющее большинство принадлежало к молодым возрастным группам[[1]](#footnote-1).

3. Экономический рост. Естественно было бы предположить, что ускорение демографического перехода и увеличение уровня экономического развития позволит приостановить поток мигрантов из бедных стран: темпы роста населения будут замедляться, предложение труда снизится, заработная плата возрастет, а вместе с этим возрастет и уровень жизни. Но в реальности наблюдается обратное: экономический рост развивающихся стран создает более мобильные и квалифицированные трудовые ресурсы, которые ориентированы на работу за рубежом. Это может быть связано с тем, что при крайне низком уровне экономического развития страны (а следовательно, и при низком уровне доходов) работник, желающий эмигрировать, просто не может себе этого позволить: слишком высоки прямые издержки миграции. При повышении уровня жизни доходы населения растут. Люди уже могут позволить себе уехать в другую страну, а стимулы к этому по-прежнему сохраняются: за рубежом работники могут обеспечить себе более достойную жизнь (неравенство в заработной плате, условия жизни, высокий уровень наделенности общественными благами – все эти факторы делают работу за рубежом по-прежнему более привлекательной для работников из развивающихся стран).

4. Связь между посылающими и принимающими странами. Опираясь на вышеназванные причины, можно лишь указать общее направление миграционных потоков: люди едут из бедных стран в богатые. Но как же тогда объясняется устойчивость этих потоков? Почему жители Индии и Пакистана едут в Великобританию, а африканцы – во Францию? Дело в том, что развитые страны, имеющие колониальное прошлое, и сейчас сохранили культурные и экономические связи с бывшими колониями. С точки зрения теории человеческого капитала это уменьшает издержки мигрантов (например, связанные со знанием языка, с адаптацией и т.п.). К тому же снижению прямых издержек миграции способствует сохранение на территории ранее осуществлявших принудительный импорт рабочей силы колониальных империй сообществ людей из бывших колоний (общин черных иммигрантов во Франции или индусов в Великобритании). С этой точки зрения становится понятным, почему основной приток рабочей силы в Россию обеспечивается за счет украинцев, азербайджанцев и уроженцев Казахстана[[2]](#footnote-2): это выходцы из бывших республик СССР, сохранивших связи с нашей страной.

5. Развитие телекоммуникаций и СМИ. С точки зрения структурной теории миграции этот фактор значительно повлиял на обеспеченность работника информацией о спросе на труд в других странах. Это означает, что люди стали более подвержены «давлению» информационных структур, которые создают дополнительные стимулы для трудовой миграции. С другой стороны, теория человеческого капитала рассматривает этот фактор как обстоятельство, значительно снижающее прямые издержки миграции. Развитие транспортной инфраструктуры сокращает издержки на передвижение и увеличивает мобильность рабочей силы. Также рост телекоммуникационных сетей сократил «эмоциональную дистанцию» мигрантов: их семья находится от них на расстоянии телефонного звонка, что позволяет поддерживать контакты и снижает моральные издержки, связанные с миграцией.

6. Семейные стратегии. Решение о трудовой миграции может и не быть индивидуальным. Например, оно может быть принято главой семьи. Также, как осторожный инвестор формирует портфель ценных бумаг, распределяя денежные средства по различным идам активов, глава семьи может попытаться распределить работников в своей семье. Один член семьи, к примеру, будет работать на семейном предприятии, другой отправится на заработки в город, третий уедет в другую страну и будет переводить домой часть своих заработков. Мигрантом может быть и глава семьи, скажем, муж, оставляющий жену, чтобы содержать семью. Одним из возможных вариантов семейной стратегии может быть распределение работников в соответствии с целью минимизации риска: главы семей обычно отправляют за границу тех людей, которые, по их мнению, являются наиболее надежными поставщиками средств для семьи. Как показало социологическое исследование на Филиппинах, отцы склонны считать более надежными дочерей, а не сыновей, хотя девушки в качестве прислуги в Сингапуре зарабатывают меньше, чем их братья на работе по строительству в городах. В данном случае отцам приходится делать выбор между доходностью и риском различных направлений инвестирования. Еще один вариант семейной стратегии – принятие решения о миграции с учетом выгод и издержек для всех членов семьи. Допустим, что оба супруга решают мигрировать, и оценивают собственные выгоды и издержки, связанные с принятием этого решения. Теория человеческого капитала предлагает модель семейных решений о миграции, представленную ниже:

NPV max мужа

NPV жены

NPV max жены

***S3***

***дждэлджросапрвапр***

***S1***

***дждэлджросапрвапр***

NPV мужа

***S2***

***дждэлджросапрвапр***

S1+S2+S3 – область, в которой суммарная чистая текущая стоимость выгод (NPV мужа + NPV жены >0)

S1 – область, выгодная для обоих супругов (NPV мужа >0; NPV жены>0)

S2 – область, выгодная мужа, но не выгодная для жены (NPV мужа >0; NPV жены<0)

S1 – область, выгодная для жены, но не выгодная для мужа (NPV мужа <0; NPV жены>0)

7. Миграционные сети. Иногда важнейшим источником информации о порядке выезда, возможностях трудоустройства и параметрах спроса на рабочую силу для людей становятся не СМИ, не Интернет и не посольства, а персональные контакты с людьми, уже имеющими позитивный опыт работы за рубежом. Успех мигрировавших друзей, знакомых, родственников воодушевляют людей следовать их примеру, а также снижают прямые издержки. Следует заметить, что миграционные сети формируются медленно и болезненно. Пионерам всегда бывает труднее всего. Когда они приезжают в новые страны, им необходимо искать работу, жилье, адаптироваться к незнакомой обстановке, свыкаться с обычаями и традициями местных жителей. Для тех, кто следует за ними, все гораздо проще. Их друзья помогают им ознакомиться с окружением и решить разнообразные проблемы. Таким образом, миграционная сеть становится своеобразной формой «структуры», значительно снижающей издержки миграции и влияющей на принятие решений. В качестве примера можно привести русскую технологическую общину в Силиконовой долине в Калифорнии, численность которой составляет 30-50 тыс. квалифицированных специалистов с высшим образованием[[3]](#footnote-3). Люди, живущие и работающие в Силиконовой долине, безусловно, сохранили связи с российскими коллегами, а следовательно, могут стимулировать высококвалифицированных российских работников, которые не имеют возможности профессиональной реализации на родине, уехать в США.

8. Набор рабочей силы. Миграционные сети дополняются коммерческими системами набора рабочей силы. Наиболее активны организации по набору рабочей силы в Азии. Они ищут работу для мигрантов в более зажиточных азиатских странах, таких как Япония или Сингапур. Однако при трудоустройстве через подобные агентства высока вероятность риска для эмигрирующего работника. Мигранты часто обнаруживают, что условия работы и уровень оплаты труда сильно отличаются от тех, что были определены в контракте. Много сообщений о подобных случаях было в Испании, когда рабочие по приезду в страну обнаруживали, что они были обмануты агентством. Их контракт был заключен с несуществующим человеком или был недействительным. В результате они были вынуждены работать без соответствующих документов и в связи с этим находиться в полной зависимости от работодателя. Ситуация, которая, увы, является типичной и для российских мигрантов. В странах Восточной Европы и России нет точной статистики по деятельности посреднических фирм, но их влияние прослеживается за значительными объемами нелегальной трудовой миграции, когда выезжающие оформляют документы на родственные поездки, на обучение, лечение, туризм, а фактически пополняют рынок сезонных, низкоквалифицированных, черных работ. Наличие огромного числа агентов по трудоустройству, не имеющих лицензий, связано с хорошо налаженными криминогенными каналами поставки рабочей силы и с нечеткостью законодательства, регулирующего лицензионную деятельность.

Заключение

Подвижность населения и трудовых ресурсов – одна из важных особенностей современной демографии.

Страны-экспортеры и страны-импортеры трудовых ресурсов, международные организации по миграции совершенствуют законодательство, механизм регулирования миграционных процессов и потоков, руководствуясь принципами свободы и демократии с учетом национальных интересов.

Международная организация труда является уникальной среди всемирных организаций в том отношении, что при разработке ее политики представители трудящихся и предпринимателей обладают равным количеством голосов с представителями правительств.

Мировой опыт свидетельствует, что трудовая миграция обеспечивает несомненные преимущества как принимающим рабочую силу странам, так и поставляющим ее. Но она способна породить и острые социально-экономические проблемы.

Какие положительные последствия трудовой миграции сегодня признаются и используются?

Прежде всего, учитывается, что процессы трудовой миграции способствуют смягчению условий безработицы, появлению для страны–экспортера рабочей силы дополнительного источника валютного дохода в форме поступлений от эмигрантов, а также приобретению ими знаний и опыта. По возвращении домой они, как правило, пополняют ряды среднего класса, вкладывая заработанные средства в собственное дело, создавая дополнительные рабочие места.

К отрицательным последствиям трудовой миграции следует отнести тенденции роста потребления заработанных за границей средств, желание скрыть получаемые доходы, «утечку умов», иногда и понижение квалификации работающих мигрантов и т.п.

Для нейтрализации отрицательных последствий и усиления положительного эффекта, получаемого страной в результате трудовой миграции, используют средства государственной политики. Просчеты в выборе ориентиров миграционной политики вызывают нежелательную реакцию в виде роста нелегальной миграции и последующей социальной активности возвращающихся мигрантов и др. В этой области особенно очевидны неэффективность жестких, директивных мер и необходимость косвенных, координирующих воздействий со стороны государств и правительств.

В России создана правовая и организационная база эмиграции и иммиграции трудовых ресурсов, разработана федеральная миграционная программа, заключены двусторонние соглашения с рядом стран по миграции населения и трудовых ресурсов. Важным направлением интегрирования России в мировое сообщество должна стать ратификация международных конвенций, регламентирующих процессы трудовой миграции.

Список использованной литературы

1. Экимьян, В. Трудовая миграция: кому она выгодна / В.Экимьян // Человек и труд. – 2007. - N 3. - С. 87-88.

2. Метелев, С. Трудовая миграция в контексте глобализации экономики / С.Метелев // Человек и труд. – 2006. - N 5. - С. 75-78.

3. Иванова, Т. Д. Трудовая миграция Россиян: экономические и социальные эффекты / Т.Д.Иванова // Проблемы прогнозирования. – 2008. - N 4. - С. 82-97.

4. Борисов, В. А. Демография: учебник для вузов / В.А. Борисов. —2-е изд., исправленное. – М.: Издательский дом NOTABENE, 2001. — 272 с.

5. Саак, А.Э. Демография: учебное пособие / А.Э. Саак, А.В. Тагаев. - Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2003. - 99 с.

1. Информация об обследовании ООН: Ионцев В.А. и др. Введение в демографию. М., Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2002г. [↑](#footnote-ref-1)
2. По данным МОТ, в 2000 г. работники этих стран обеспечивали более 50% общего миграционного прироста населения России. [↑](#footnote-ref-2)
3. Данные журнала «Эксперт», №32, 2003г. – стр.47. [↑](#footnote-ref-3)